

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2015 - 2016

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Radka Šlajcherová

**Zaměstnatelnost uchazeče o práci na současném trhu práce
na Lounsku**

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Marcela Pikálková

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2015 - 2016

BACHELOR THESIS

Radka Šlajcherová

**Employability of job seekers in the current labour market
in the region Louny**

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Marcela Pikálková

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Radka Šlajcherová

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala Mgr. Marcele Pikákové za její vstřícný a profesionální přístup při vedení mé bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá zaměstnatelností uchazeče o práci na současném trhu práce na Lounsku. V teoretické části vymezuje základní pojmy související s problematikou nezaměstnanosti. Popisuje státní politiku zaměstnanosti, zaměřuje se na aktivní nástroje politiky zaměstnanosti, které řeší problematiku rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Praktická část práce se věnuje zhodnocení analýzy dat charakterizujících situaci na současném trhu práce v regionu Louny a zaměřuje se na požadovanou kvalifikaci v Lounském regionu.

Klíčová slova

Kvalifikace, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, projekty, region Louny, rekvalifikace, uchazeč o zaměstnání, zaměstnavatelé.

Annotation

The Bachelor thesis deals with the employability of job seekers in the current labour market in the region Louny. The theoretical part defines the basic concepts related to the issue of unemployment. The thesis describes the state employment policy, focusing on active employment policy instruments that address the issue of job seekers risk groups. The practical part is devoted to the analysis of assessment data characterizing the situation in the current labor market in the region Louny. The thesis focuses on qualifications required from the current labor market in the Louny region.

Keywords

Employers, employment policy, job seeker, projects, qualifications, region Louny, retraining, unemployment.

| | |
|--|-----------|
| ÚVOD | 9 |
| TEORETICKÁ ČÁST | 11 |
| 1 PRAVO NA PRÁCI | 11 |
| 2 FUNKCE SOCIÁLNÍ POLITIKY | 14 |
| 3 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI | 16 |
| 3.1 Organizace a výkon státní politiky zaměstnanosti | 17 |
| 3.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti | 19 |
| 3.3 Pasivní opatření politiky zaměstnanosti..... | 21 |
| 4 NEZAMĚŠTNANOST | 24 |
| 4.1 Definice nezaměstnanosti | 24 |
| 4.2 Formy nezaměstnanosti | 25 |
| 4.3 Příčiny nezaměstnanosti | 26 |
| 4.4 Důsledky nezaměstnanosti..... | 27 |
| 5 UCHAZEČ O ZAMĚŠTNÁNÍ | 28 |
| 5.1 Uchazeč o zaměstnání a zájemce o zaměstnání | 28 |
| 5.2 Evidence uchazečů o zprostředkování zaměstnání | 30 |
| 5.3 Zprostředkování zaměstnání | 31 |
| 5.4 Význam práce pro člověka | 32 |
| 5.5 Motivace při hledání zaměstnání | 34 |
| 6 REKVALIFIKACE | 35 |
| 6.1 Rekvalifikace zabezpečovaná ÚP ČR..... | 36 |
| 6.2 Zvolená rekvalifikace | 38 |
| 6.3 Rekvalifikace u zaměstnavatele..... | 39 |
| 7 OSOBY SE ZVÝŠENOU OCHRANOU NA TRHU PRÁCE | 40 |
| 8 ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM | 42 |
| PRAKTICKÁ ČÁST | 45 |
| 9 SOUČASNÝ TRH PRÁCE NA LOUNSKU | 45 |
| 9.1 Region Louny | 45 |
| 9.1.1 Nezaměstnanost v okrese Louny v roce 2015 | 46 |
| 9.1.2 Struktura uchazečů o zaměstnání na Lounsku | 47 |
| 9.1.3 Nabídka volných pracovních míst na Lounsku | 51 |
| 9.1.4 Vyhodnocení statistických údajů | 53 |

| | | |
|-------|---|-----------|
| 9.2 | Rozhovory | 54 |
| 9.2.1 | Rozhovor č. 1 | 55 |
| 9.2.2 | Rozhovor č. 2 | 56 |
| 9.2.3 | Rozhovor č. 3 | 57 |
| 9.2.4 | Rozhovor č. 4 | 58 |
| 9.2.5 | Rozhovor č. 5 | 59 |
| 9.2.6 | Vyhodnocení rozhovorů..... | 60 |
| 9.3 | ÚP ČR v regionu Louny | 62 |
| 9.4 | Agentury práce..... | 66 |
| 9.5 | Významní zaměstnavatelé v Lounském regionu..... | 67 |
| | ZÁVĚR | 69 |
| | SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ..... | 72 |
| | SEZNAM ZKRATEK | 76 |
| | SEZNAM TABULEK A GRAFŮ..... | 77 |

ÚVOD

Tématem bakalářské práce je „Zaměstnatelnost uchazeče o práci na současném trhu práce na Lounsku“.

Důvodem k výběru tématu je skutečnost, že nezaměstnanost je stále aktuálním společenským, ekonomickým a sociálním problémem. Přestože nezaměstnanost v České republice za poslední měsíce roku 2015 klesla, v Ústeckém kraji, do kterého region Louny spadá, je dlouhodobě nejvyšší v celé republice.

Toto téma jsem si vybrala také proto, že v Lounech žiji od svého narození a sama jsem byla již několikrát nezaměstnaná. Před čtyřmi roky jsem se rozhodla dát výpověď a odešla z osobních důvodů ze soukromé společnosti, kde jsem pracovala jako administrativní pracovnice. S doposud vystudovanou obchodní akademií, jsem na výběrových řízeních, které byly na pozici administrativního pracovníka, vždy konkurovala minimálně dalším třiceti uchazečům. V případě, že se jednalo o výběrové řízení v rámci zaměstnání na Městském úřadě, přihlášených zájemců bylo na jedno místo s požadavkem středního odborného vzdělání s maturitou i šedesát. Rozhodla jsem se tedy pro změnu a zvýšení své kvalifikace a přihlásila jsem se ke studiu oboru sociální práce na Vyšší odborné škole v Mostě. Předpokládala jsem, že s vyšším vzděláním budu mít větší šanci uspět při hledání vhodného pracovního místa. V průběhu studia jsem si sama našla pracovní příležitosti převážně krátkodobého charakteru. Ke konci studia jsem se přihlásila na výběrové řízení na Úřadu práce v Lounech na pozici specialista dávek hmotné nouze, a protože jsem měla dostatečné znalosti o nepojistných sociálních dávkách, uspěla jsem. Mám několik osobních zkušeností s tím, že když člověk pracovat chce, tak si práci vždycky najde.

Cílem bakalářské práce je popsat problematiku současného trhu práce v regionu Louny, jak ze strany uchazečů o zaměstnání, tak ze strany zaměstnavatelů. Analyzovat současný trh práce v Lounském regionu, zjistit, kteří uchazeči o zaměstnání mají ty nejlepší předpoklady uspět na současném trhu práce a naopak, kteří uchazeči o zaměstnání jsou v Lounském regionu nejobtížněji zaměstnatelní.

Vytvořit přehled o požadované kvalifikaci na trhu práce na Lounsku a nástrojích politiky zaměstnanosti, které s touto problematikou souvisí.

V teoretické části práce vymezuje základní pojmy, jako je právo na práci, uchazeč o zaměstnání, nezaměstnanost, její příčiny, formy a důsledky. Práce popisuje státní politiku zaměstnanosti, zaměřuje se na pasivní a aktivní nástroje politiky zaměstnanosti, které řeší problematiku zaměstnávání osob se zvýšenou ochranou na trhu práce. Práce se rovněž zabývá významem práce pro člověka a motivací při hledání zaměstnání.

V teoretické části práce je zahrnuto téma vzdělávání dospělých, v kapitole č. 6 nazvané Rekvalifikace, které se týká, v souvislosti s tématem bakalářské práce, vzdělávání uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Praktická část bakalářské práce se věnuje zhodnocení analýzy dat, které popisují situaci na současném trhu práce na Lounsku. V této části práce je charakterizován region Louny. Jsou zde uvedeny údaje o nezaměstnanosti v regionu v porovnání s mírou nezaměstnanosti v České republice a v Ústeckém kraji v roce 2015, statistické údaje o struktuře uchazečů o zaměstnání a aktuální nabídce volných pracovních míst, nabízených zaměstnavateli prostřednictvím Úřadu práce České republiky na trhu práce na Lounsku. Praktická část práce zahrnuje rozhovory s uchazeči o zaměstnání a rozhovor s vedoucí oddělení a dalšího vzdělávání z Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Lounech. V závěru praktické části jsou uvedeni významní zaměstnavatelé Lounského okresu.

TEORETICKÁ ČÁST

1 PRÁVO NA PRÁCI

V této kapitole jsou uvedeny prameny mezinárodního a českého práva, ve kterých je zakotveno právo na práci. Význam práce pro člověka a motivace při hledání zaměstnání jsou popsány v kapitole 5 Uchazeč o zaměstnání.

Do kategorie mezinárodního práva, které ovlivňuje oblast českého pracovního práva, patří především dokumenty **Mezinárodní organizace práce (MOP)**, **Organizace spojených národů (OSN)** a **Rady Evropy**. Nejznámější dokument MOP je **Úmluva č. 102 o minimálních normách sociálního zabezpečení** z roku 1952, která upravuje minimální standardy zabezpečení odpovídající jednotlivým sociálním událostem (*dávky v nemoci, dávky v mateřství, dávky v invaliditě, dávky ve stáří ...*).¹

Významnými dokumenty OSN jsou **Všeobecná deklarace lidských práv** a **Charta Spojených národů**. Všeobecná deklarace lidských práv ve svých třiceti článcích upravuje základní rozsah občanských, sociálních a politických práv. Článek 22 stanoví, že každý člověk jako člen společnosti má právo na sociální zabezpečení a nárok na zajištění kulturních, sociálních a hospodářských práv, která jsou nezbytná ke svobodnému rozvoji jeho osobnosti. Charta Spojených národů stanoví, že k cílům OSN patří podporování a posilování úcty k lidským právům a k základním svobodám pro všechny, bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství.²

¹ TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 37-38. ISBN 978-80-7400-473-5.

² TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 37-38. ISBN 978-80-7400-473-5.

Mezi dokumenty Rady Evropy patří **Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod**, která byla přijata v roce 1950 a stala se prvním evropským katalogem lidských práv, vymahatelných prostřednictvím Evropského soudu pro lidská práva ve Štrasburku. Česká republika Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod v roce 1992 ratifikovala a následně vyhlásila ve Sbírce zákonů pod č. 209/1992 Sb.³ Důležitým dokumentem Rady Evropy je rovněž **Evropská sociální charta**, která upravuje širokou oblast sociálních práv, pracovněprávních vztahů, ale také zahrnuje práva na ochranu dětí, mladistvých, žen, zdravotně postižených osob, rodin a migrujících osob.⁴

Podoba českého pracovního práva je úzce ovlivněna vlivem mezinárodního práva a práva Evropských společenství. Česká republika ještě před svým vstupem do Evropské unie (EU) musela sladit vnitrostátní právní řád s právem Evropských společenství, tzn. implementovat do vnitrostátních právních předpisů již existující směrnice a přijmout za závazná existující nařízení. Tyto právní úpravy se týkaly především oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. V oblasti pracovního práva bylo třeba zavést zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích.⁵

Právo na zaměstnání je v České republice zaručeno ústavním pořádkem, jehož základním právním pramenem je **Ústava České republiky** (zákon č. 1/1993 Sb.) a dále **Listina základních práv a svobod** (zákon č. 2/1993 Sb.), která ve svých člancích upravuje základní občanská, politická, hospodářská, kulturní a sociální práva a práva národnostních menšin. Článek č. 26 Listiny základních práv a svobod uvádí, že:

- „Každý má právo získat prostředky pro své životní potřeby prací.“
- „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“⁶

³ KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 34-35. ISBN 978-80-7179-620-6.

⁴ ARNOLDOVÁ, A. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení 1. část*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2007, s. 63. ISBN 978-80-246-1393-2.

⁵ KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 34-35. ISBN 978-80-7179-620-6.

⁶ TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 31. ISBN 978-80-7400-473-5.

Právními normami, které v současnosti upravují oblast pracovního práva v České republice, jsou kromě ústavního pořádku České republiky:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění,
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění,
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
- zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon,
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání,
- nařízení vlády č. 233/2015 Sb., o minimální mzdě.

Dalšími prameny, kterými se upravují pracovní podmínky a povinnosti zaměstnanců jsou kolektivní smlouvy, pracovní a organizační řády, mzdové předpisy, předpisy o bezpečnosti práce atd.⁷

⁷ BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6.vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978–80–7400–283–0.

2 FUNKCE SOCIÁLNÍ POLITIKY

V této kapitole jsou popsány funkce sociální politiky, které souvisí se sociální ochranou občanů, v případě předcházení nebo řešení již vzniklých negativních sociálních událostí, jako je například ztráta zaměstnání.

Rozsáhlé demografické, ekonomické a sociální změny, které se uskutečnily během uplynulých let v Evropské unii, měly závažné důsledky pro systémy sociální ochrany. Zvláštní význam mají v této souvislosti čtyři hlavní trendy: *stárnutí populace ve všech členských státech, rostoucí účast žen na trhu práce, přetrvávající dlouhodobá nezaměstnanost, předčasný odchod do důchodu, růst počtu domácností, ve kterých je pouze jedna osoba a těch domácností, ve kterých není žádný člen zaměstnán*. Všechny tyto trendy jsou závažným zdrojem tlaku vyvíjeného na systémy sociální ochrany v Evropské unii.⁸

Sociální politika každého státu plní řadu funkcí:

Ochranná funkce sociální politiky řeší již vzniklé sociální události. V praxi jde o zmírnění či odstranění důsledků určitých sociálních událostí, které mohou být spojeny se světem práce (*např. ztráta zaměstnání, pracovní prostředí odporující bezpečnosti zdraví při práci*) nebo s životními stadii a událostmi (*např. stáří, nemoc, invalidita*). Jedinci nebo rodiny s dětmi tak mají zajištěnou sociální pomoc od státu formou dávek (*např. dávky státní sociální pomoci*).⁹

Rozdělovací a přerozdělovací funkce se dotýká přerozdělování mezd, příjmů a důchodů, odvodů do státního rozpočtu a následně jejich redistribucí. Prostřednictvím této funkce, tedy přerozdělováním prostředků z daní, je zabezpečováno financování státní sociální politiky.¹⁰

⁸ KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*, 4. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 147-151. ISBN: 978-80-7357-276-1.

⁹ KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*, 4. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 47-54. ISBN: 978-80-7357-276-1.

¹⁰ KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*, 4. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 47-54. ISBN: 978-80-7357-276-1.

Homogenizační funkce sociální politiky zahrnuje zmírňování rozdílů v životních podmínkách jedinců a sociálních skupin tím, že jsou jim poskytovány stejné životní šance (*vzdělávat se, pracovat, pečovat o své zdraví*) dle individuálních schopností a předpokladů.¹¹

Jednou z nejdůležitějších funkcí sociální politiky je **preventivní funkce**. Hlavním významem této funkce je snaha zabránit nežádoucím sociálním situacím (*chudobě, nezaměstnanosti, kriminalitě atd.*). V současné společnosti je důležité rozvíjet osvětovou činnost a poradenství všeho druhu. Poradenství pro volbu povolání, poradenství pro nezaměstnané, psychologické poradenství, rodinné poradenství, poradenství v oblasti péče o zdraví a v poslední době také poradenství pro zadlužené domácnosti. Na pracovištích Úřadu práce České republiky je poskytováno bezplatné poradenství při volbě studia, možnostech rekvalifikací nebo přípravě na výběrové řízení atd.¹²

Všechny funkce sociální politiky spolu vzájemně souvisí, působí komplexně a vztahují se k objektům sociální politiky (*např. k člověku jako pracovní síle, k člověku ve stavu nouze, k rodině, k pacientovi, apod.*).¹³

V případě ztráty zaměstnání mají občané zajištěnou pomoc od státu formou podpory v nezaměstnanosti, která je jedním z nástrojů pasivní politiky zaměstnanosti, uvedené v kapitole č. 3.3 Pasivní opatření politiky zaměstnanosti.

¹¹ KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*, 4. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 47-54. ISBN: 978-80-7357-276-1.

¹² KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*, 4. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 47-54. ISBN: 978-80-7357-276-1.

¹³ KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*, 4. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 47-54. ISBN: 978-80-7357-276-1.

3 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

V této kapitole je charakterizován pojem státní politika zaměstnanosti, její organizace a výkon v České republice a rovněž jsou zde popsány konkrétní nástroje politiky zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti tvoří nedílnou součást sociální politiky. Státní politika zaměstnanosti se dá označit jako **soubor opatření**, která jsou definována především **v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** a dalších zákonů z oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, jež s danou problematikou souvisí. Opatření státní politiky zaměstnanosti dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti by měla **vytvářet podmínky pro rovnováhu na trhu práce, snížení nezaměstnanosti, efektivní využití pracovních sil, zabezpečení práv občanů na zaměstnání a dosažení rovného zacházení**. Jedná se především o rozdělování finančních prostředků na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, ale současně také o dohlížení na zákaz diskriminace, o koordinaci zaměstnanosti v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti a poskytování poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce. **Hlavním cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností.**¹⁴

Podle § 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, státní politiku zaměstnanosti vytváří **stát**, ale podílí se na ní rovněž další subjekty, které jsou činné na trhu práce. Zejména **zaměstnavatelé a odborové organizace** (tzv. „tripartita“). Stát spolupracuje také s územními samosprávnými celky, sdruženími osob se zdravotním postižením, organizacemi zaměstnavatelů a agenturami práce. Na státní politice zaměstnanosti se nemalým významem podílejí inspektoráty práce, které kontrolují dodržování pracovních podmínek a předpisů bezpečnosti ochrany zdraví při práci.¹⁵

¹⁴ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p1>

¹⁵ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p1>

3.1 Organizace a výkon státní politiky zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 2 odst. 3 uvádí, že státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Úřadem práce České republiky.¹⁶

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) řídí a kontroluje výkon státní správy v oblasti sociální politiky, sociálního pojištění, zaměstnanosti, migrace a integrace cizinců. Je nadřízeným orgánem Úřadu práce České republiky, České správy sociálního zabezpečení, Státního úřadu inspekce práce a Úřadu pro mezinárodně právní ochranu dětí.¹⁷ V oblasti státní politiky zaměstnanosti do působnosti MPSV, kromě organizace a kontroly výkonu státní správy, spadají ještě další činnosti, jako je zpracování celostátních koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti, zpracování analýz a prognóz vývoje trhu práce, rozvíjení mezinárodních vztahů atd.¹⁸

Úřad práce České republiky (ÚP ČR) je správním úřadem s celostátní působností podřízeným MPSV. ÚP ČR jako správní úřad provádí výkon státní správy v oblasti zaměstnanosti a v oblasti nepojistných sociálních dávek. Ve správním řízení se ÚP ČR řídí zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád a zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Strukturu ÚP ČR v současnosti tvoří generální ředitelství v čele s generálním ředitelem, krajské pobočky, pobočka pro hlavní město Prahu a kontaktní pracoviště.¹⁹

Generální ředitelství ÚP ČR zajišťuje mimo jiné vzdělávání a personalistiku svých zaměstnanců (dle zákona č. 234/2014 Sb., zaměstnanců ve státní službě), řídí a kontroluje činnost krajských poboček ÚP ČR, řídí Evropské služby zaměstnanosti (EURES), podílí se na spolupráci projektů fondů EU aj.²⁰

¹⁶ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p1>

¹⁷ MPSV. *O MPSV* [online]. [cit. 2016-02-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/65>

¹⁸ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p1>

¹⁹ MPSV. *O Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2016-02-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

²⁰ Zákon č. 73 ze dne 9. února 2011, o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2011, částka 29. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73#p1>

Krajské pobočky ÚP ČR zajišťují poradenství, zprostředkování zaměstnání, řeší zaměstnávání cizinců a zdravotně postižených osob. Podílejí se na vytváření projektů EU, zajišťují vedení agendy nepojistných sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti a dávek pěstounské péče. Činnost krajských poboček zahrnuje zprostředkování rekvalifikací pro uchazeče o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, následnou analýzu situace na trhu práce, vedení agend podpor v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, povolování výkonu činnosti dětí, vedení agend plnění povinného podílu zaměstnaných osob se zdravotním postižením, evidence zaměstnávání občanů České republiky v zahraničí a zaměstnávání občanů EU a cizinců v České republice. ÚP ČR má 14 krajských poboček, jejichž obvody jsou totožné s územím krajů, dle ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů.²¹

Kontaktní pracoviště ÚP ČR jsou organizačními složkami krajských poboček ÚP ČR. Na kontaktních pracovištích, v oblasti zprostředkování zaměstnání a podpory v nezaměstnanosti, pracují referenti zaměstnanosti, kteří klientům (*uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání*) zprostředkovávají zaměstnání, vedou evidenci uchazečů či zájemců o zaměstnání, podávají informace o volných pracovních místech na trhu práce, s dlouhodobě nezaměstnanými klienty sjednávají a sepisují Individuální akční plány, vydávají správní rozhodnutí o přiznání podpory v nezaměstnanosti a poskytují poradenství. V oblasti nepojistných sociálních dávek (*dávek státní sociální podpory, dávek hmotné nouze, dávek pro osoby se zdravotním postižením nebo dávek pěstounské péče*) pracují na kontaktních pracovištích specialisté dávek, kteří v rámci správního řízení vedou evidenci žádostí o příslušné dávky, zpracovávají údaje potřebné pro rozhodování o dávce a následně vydávají rozhodnutí o přiznání či nepřiznání příslušné dávky.²² Krajská pobočka ÚP ČR Ústí nad Labem má 19 kontaktních pracovišť. Na územní České republiky je 250 kontaktních pracovišť ÚP ČR.²³

²¹ Zákon č. 73 ze dne 9. února 2011, o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2011, částka 29. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73#p1>

²² MPSV. *O Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2016-02-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

²³ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 1. ISBN: 978-80-7421-113-3.

3.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je upravena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Hlavním cílem všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou opatření, která vedou k prevenci či snížení negativních sociálních jevů. Jde o konkrétní jednání, která pozitivně ovlivňují společenský vývoj a mají pozitivní dopady na ekonomiku státu. **Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou zaměřeny především na rozvoj infrastruktury trhu práce, podporu vytváření nových míst a zvýšení adaptability a mobility pracovní síly.**²⁴

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- **Veřejně prospěšné práce.** Jedná se o místa, která vytváří ÚP ČR na dohodnutou dobu (na dvanáct měsíců) a rovněž na ně přispívá. Zaměstnavatelé, obce a kraje tato místa využívají především na úklid a údržbu veřejných prostranství, zaměstnávání osobních asistentů nebo také v sociálních službách.²⁵
- **Společensky účelná pracovní místa.** Jsou pracovní místa vyhrazená zaměstnavatelem pro uchazeče o zaměstnání. V případě, že zaměstnavatel vytvoří takovéto pracovní místo, může od ÚP ČR dostat příspěvek na mzdové náklady zaměstnance po dobu jednoho roku. Výše příspěvku závisí na konkrétní situaci na trhu práce.²⁶
- **Společensky účelná pracovní místa nově zřízené zaměstnavatelem.** Jestliže zaměstnavatel vytvoří zcela nové pracovní místo, může od ÚP ČR získat jednorázový příspěvek na vybavení nově vzniklého místa.²⁷

²⁴ KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*, 4. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 296-297. ISBN: 978-80-7357-276-1.

²⁵ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 16. ISBN: 978-80-7421-113-3.

²⁶ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 16. ISBN: 978-80-7421-113-3.

²⁷ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 16. ISBN: 978-80-7421-113-3.

- **Příspěvek na zapracování.** Může využít zaměstnavatel, který na určitou dobu zaměstná uchazeče o zaměstnání a na jeho zapracování potřebuje stávajícího zaměstnance. Využívá se v případech, kdy se zaměstná uchazeč o zaměstnání, který po delší dobu nebyl v pracovním procesu.²⁸
- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.** Je určený pro částečnou úhradu náhrady mzdy zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel nemůže z důvodu přechodu na nový podnikatelský program zajistit pro své zaměstnance práci.²⁹
- **Zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.** Jedná se o příspěvek na úhradu vstupních nákladů, které souvisí se zahájením podnikatelské činnosti. Tento příspěvek je určený pro uchazeče o zaměstnání, který se rozhodne samostatně podnikat. Realnost a udržitelnost podnikatelského plánu před zahájením samostatné výdělečné činnosti posuzují zaměstnanci krajské pobočky ÚP ČR. V případě schválení příspěvku je následně s žadatelem sepsána dohoda, ve které se žadatel zavazuje k výkonu samostatné výdělečné činnosti po určitou dobu.³⁰

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří také **poradenství**. ÚP ČR poskytuje poradenství uchazečům i zájemcům o zaměstnání, zaměstnavatelům a při volbě studijního oboru také žákům devátých tříd základních škol. Poradenství je poskytováno za účelem zjišťování kvalifikačních a osobnostních předpokladů občanů pro volbu povolání nebo možnostech rekvalifikace. V rámci pracovních příležitostí se jedná o poskytování informací o volných pracovních místech v České republice a v zemích EU.³¹ Důležitým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou **rekvalifikace**. Jelikož úzce souvisí se vzděláváním dospělých, je tomuto tématu věnována samostatná kapitola č. 6 Rekvalifikace.

²⁸ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 17. ISBN: 978-80-7421-113-3.

²⁹ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 17. ISBN: 978-80-7421-113-3.

³⁰ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 18. ISBN: 978-80-7421-113-3.

³¹ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 4. ISBN: 978-80-7421-113-3.

3.3 Pasivní opatření politiky zaměstnanosti

Pasivní přístup sociální politiky zahrnuje opatření, která nemají preventivní charakter, řeší již vzniklé negativní sociální události. Účelem těchto opatření je poskytnout nezaměstnaným, v případě ztráty zaměstnání, v určité míře a po určitou dobu náhradu či kompenzaci za ztrátu příjmu ve formě dávek. Tento způsob pomoci pouze zmírňuje dopad nezaměstnanosti. Výše dávek by neměla přesahovat výši, která by přestala motivovat občany k hledání nového zaměstnání, či dokonce aby působily jako prostředek k dobrovolné nezaměstnanosti.³²

Podpora v nezaměstnanosti je jedním z nástrojů pasivní politiky zaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který v rozhodném období (tj. během posledních dvou let před podáním žádosti o podporu v nezaměstnanosti), získal potřebnou dobu důchodového pojištění alespoň dvanáct měsíců.³³

V § 41 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jsou uvedeny případy, které jsou považovány za náhradní dobu zaměstnání a v § 39 případy, kdy uchazeč o zaměstnání nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti (*např. pokud s uchazečem o zaměstnání byl šest měsíců před zařazením do evidence uchazečů ukončen pracovní poměr ze strany zaměstnavatele pro hrubé porušení pracovních povinností*). Podpora v nezaměstnanosti je vyplácena ÚP ČR po tzv. podpůrčí dobu. Délka podpůrčí doby je ovlivněna věkem uchazeče o zaměstnání v evidenci uchazečů na ÚP ČR.³⁴

Délka podpůrčí doby:

- u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku činí pět měsíců,
- u uchazeče o zaměstnání staršího 50 let věku do 55 let věku činí osm měsíců,
- u uchazeče o zaměstnání staršího 55 let věku činí jedenáct měsíců.³⁵

³² KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*, 4. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 296-297. ISBN: 978-80-7357-276-1.

³³ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 12. ISBN: 978-80-7421-113-3.

³⁴ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 12. ISBN: 978-80-7421-113-3.

³⁵ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 12. ISBN: 978-80-7421-113-3.

Výše podpory v nezaměstnanosti je vypočtena z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání.

Výše podpory v nezaměstnanosti činí:

- 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku první dva měsíce podpůrčí doby,
- 50 % průměrného měsíčního čistého výdělku další dva měsíce podpůrčí doby,
- 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku po zbývající dobu podpůrčí doby,
- 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku po celou dobu podpůrčí doby a bez ohledu na věk, v případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů ukončil pracovní poměr výpovědí, bez vážného důvodu nebo dohodou se zaměstnavatelem.³⁶

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká:

- uplynutím podpůrčí doby,
- ode dne, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nového zaměstnání,
- ode dne, kdy uchazeč o zaměstnání zahájí podnikatelskou činnost,
- ale také v případě, že je vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání pro nespolečnost (neplnění součinnosti).³⁷

Mezi další opatření pasivní politiky zaměstnanosti patří podpora při rekvalifikaci, dávky hmotné nouze a minimální mzda.

Podpora při rekvalifikaci je dalším nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti. Podmínky nároku a výše podpory při rekvalifikaci jsou podrobně uvedeny v kapitole č. 6 Rekvalifikace.

Dávky hmotné nouze (*příspěvek na živobytí a doplatek na bydlení*). V případě dávky příspěvek na živobytí jsou občané s nízkými příjmy nebo uchazeči o zaměstnání vedeni v evidenci uchazečů na ÚP ČR, dopláceny do částky životního minima.

³⁶ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 13. ISBN: 978-80-7421-113-3.

³⁷ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 13. ISBN: 978-80-7421-113-3.

Minimální mzda je podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nejnižší přípustnou výší odměny za práci v pracovně právním vztahu. Dle nařízení vlády č. 233/2015 Sb., se zvýšila základní sazba minimální mzdy. Od ledna roku 2016 činí výše minimální mzdy 9.900 Kč za měsíc nebo 58,70 Kč za hodinu, pro stanovenou pracovní týdenní dobu čtyřicet hodin. Pokud je zaměstnanec poživitelem invalidního důchodu, činí sazba minimální mzdy 9.300 Kč za měsíc nebo 55,10 Kč za hodinu.³⁸

Pasivní nástroje sociální politiky řeší formou dávek již vzniklé negativní sociální události, jedná se o ochrannou funkci sociální politiky, popsané v kapitole č. 2 Funkce sociální politiky.

³⁸ MPSV. *Minimální mzda od 1. 1. 2016* [online]. [cit. 2016-02-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/22117>

4 NEZAMĚŠTNANOST

4.1 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je jedním z velkých problémů současné společnosti. Je to každodenní téma v médiích, je předmětem diskusí nejen v rovině politické, ale také v rovině soukromého života občanů. Dotýká se všech oblastí života, které se mezi sebou navzájem prolínají, ať už je to politika, ekonomika, vzdělání, kultura, společenské vztahy nebo otázka zdraví člověka.

Podle MOP je za **nezaměstnaného jedince** považována osoba, která nepracuje, je starší 15 let věku (*má ukončenou povinnou školní docházku*), není v placeném zaměstnání a nebo není osobou samostatně výdělečně činnou, aktivně si hledá zaměstnání (*prostřednictvím ÚP ČR, agentur práce nebo osobního dotazování u zaměstnavatelů*) a současně je připravena nastoupit do zaměstnání okamžitě nebo nejpozději do čtrnácti dnů.³⁹

Existuje několik definic nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je stav, kdy na trhu práce převažuje nabídka pracovní síly nad poptávku po pracovní síle. Nezaměstnanost se vyjadřuje pomocí tzv. **míry nezaměstnanosti**, která patří k nejdůležitějším ukazatelům. Míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob k celkovému počtu práce schopných obyvatel (*ekonomicky aktivních*).⁴⁰

Situaci na trhu práce lze změřit také pomocí ukazatele podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu nebo ukazatele počtu volných pracovních míst. Úřady práce nejsou jediní, kteří vedou statistiky o nezaměstnanosti a volných pracovních místech, důležitá data lze čerpat také z údajů Českého statistického úřadu, který provádí výběrová šetření pracovních sil podle definice MOP.

³⁹ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 1994, s. 16. ISBN: 80-901424-9-4.

⁴⁰ KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*, 4. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 47-54. ISBN: 978-80-7357-276-1.

4.2 Formy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost je nezaměstnanost, kterou lze charakterizovat jako přechodné období mezi odchodem z původního zaměstnání a nástupem do nového zaměstnání. Týká se osob, které se z osobních či ekonomických důvodů rozhodly svobodně změnit zaměstnání. Trvá krátce, je přechodná a nemá na jedince dlouhodobý dopad.

Cyklická nezaměstnanost je nezaměstnanost, která souvisí s hospodářskou krizí, při které klesá poptávka po práci. Je spojena s propouštěním zaměstnanců.

Sezónní nezaměstnanost je nezaměstnanost, která je krátkodobá a je způsobena v důsledku výkyvů nabídky práce v návaznosti na sezónní práce.

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku nesouladu nabídky práce a poptávky po práci v určitém oboru. Je spojena s kvalifikačními požadavky volných pracovních míst. Souvisí s vývojem společnosti, kdy některé obory zanikají a naopak vývojem nových technologií je požadována odpovídající kvalifikace.

Skrytá nezaměstnanost je nezaměstnanost, která souvisí s tím, že nezaměstnaná osoba není registrovaná na ÚP ČR, práci si nehledá, i když o ní má zájem. Týká se studentů, žen v domácnosti, lidí v předčasném důchodu a patří sem rovněž lidé pobírající invalidní důchod.⁴¹

Zjevná nezaměstnanost se týká osob, které jsou registrováni v evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání na ÚP ČR.

Dobrovolná nezaměstnanost se týká osob dobrovolně nezaměstnaných, kteří hledají práci za vyšší mzdu.⁴²

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká, jestliže reálná mzda na trhu práce je příliš vysoká. Často se vyskytuje u specializovaných profesí. Nabídka na trhu práce převyšuje velikost poptávky.⁴³

⁴¹ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 1994, s. 16-24. ISBN: 80-901424-9-4.

⁴² KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*, 4. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 292. ISBN: 978-80-7357-276-1.

⁴³ KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*, 4. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 292. ISBN: 978-80-7357-276-1.

Z hlediska délky trvání nezaměstnanosti lze rozdělit nezaměstnanost také na krátkodobou nezaměstnanost a dlouhodobou. V současnosti se za dlouhodobou nezaměstnanost považuje taková, která trvá déle než 5 měsíců až 1 rok.

4.3 Příčiny nezaměstnanosti

Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti patří světová a hospodářská krize od roku 2008, která narušila stabilitu českých dovozců a vývozců mezi exportem a importem zboží a služeb. V důsledku hospodářské krize došlo ke zpomalení zahraniční i domácí ekonomické aktivity. Státy EU se s důsledky této krize doposud vyrovnávají.⁴⁴

Příčinou nezaměstnanosti jsou rovněž demografické změny, které se týkají stárnutí obyvatelstva a tím se úzce dotýkají sociálního a ekonomického vývoje společnosti. Změnou věkové struktury dochází k problémům s udržitelností financování důchodových systémů, růstem nákladů na sociální zabezpečení a nedostatkem sil na trhu práce v produktivním věku. Nemotivační systém sociálních dávek je pro dlouhodobě nezaměstnané rovněž prvkem, který umocňuje setrvávání ve stavu nezaměstnanosti a to hlavně pro osoby s nízkou kvalifikací. Uchazeč o zaměstnání, kterému zanikne nárok na podporu v nezaměstnanosti má možnost zažádat o dávky hmotné nouze (příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení).⁴⁵

Na nezaměstnanost má také vliv politická a ekonomická stabilita daného státu. Jednou z mnoha příčin nezaměstnanosti je i růst minimální mzdy a vysoké zdanění práce, mezi které patří i odvody na zdravotní a sociální pojištění. Růst minimální mzdy a vysoké zdanění představuje pro zaměstnavatele vyšší mzdové náklady.

⁴⁴ DEMOGRAFIE. *Demografické změny* [online]. [cit. 2016-02-02a]. Dostupné z:<http://demografie.info/>

⁴⁵ DEMOGRAFIE. *Demografické změny* [online]. [cit. 2016-02-02b]. Dostupné z:<http://demografie.info/>

4.4 Důsledky nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti se dají rozdělit do dvou kategorií – ekonomické a sociální. **Ekonomické důsledky nezaměstnanosti** mají dopad na ekonomiku státu a životní úroveň nezaměstnaných. Dávky v nezaměstnanosti a další sociální příspěvky znamenají pro stát zvýšené výdaje. Na druhé straně nezaměstnanost souvisí s poklesem státních příjmů ve formě daňových odvodů. Obě tyto skutečnosti jsou zátěží pro státní rozpočet. Pro jednotlivce nebo rodiny, které jsou závislé na dávkách z důvodu nezaměstnanosti, pak samozřejmě pokles příjmů souvisí s poklesem životní úrovně.⁴⁶

Mezi sociální důsledky nezaměstnanosti patří:

- narušení mezilidských vztahů a krize v rodinách,
- ztráta sociálního statutu a s ním související sociální izolace,
- pocity osobního selhání a psychická deprivace (může mít vliv na zdraví člověka),
- změny ve vnímání času a ztráta pracovních návyků,
- patologické chování – užívání drog, gamblerství, trestná činnost.⁴⁷

Všechny výše uvedené důsledky nezaměstnanosti spolu navzájem souvisí. Nezaměstnanost, zvláště pokud je nedobrovolná, nbourá lidem jejich dosavadní život, má dopad na jejich rodinné, přátelské a sociální kontakty. Přináší s sebou pocity méněcennosti, osobního selhání a frustrace. Jako každá negativní sociální událost může vyvolat krizi.⁴⁸

To jak se člověk reaguje na krizovou situaci je uvedeno v podkapitole č. 5.4 Význam práce pro člověka.

⁴⁶ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 1994, s. 61. ISBN: 80-901424-9-4.

⁴⁷ KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*, 4. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 294-295. ISBN: 978-80-7357-276-1.

⁴⁸ ŠPATENKOVÁ, N. *Krizová intervence pro praxi*. 2. vyd. Praha: Grada, 2011, s. 85. ISBN 978-80-247-2624-3.

5 UCHAZEČ O ZAMĚSTNÁNÍ

V této kapitole jsou definovány pojmy uchazeč a zájemce o zaměstnání, popsán systém evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání a zprostředkování zaměstnání. Kapitola rovněž zahrnuje vysvětlení významu práce pro člověka a motivaci při hledání zaměstnání.

5.1 Uchazeč o zaměstnání a zájemce o zaměstnání

Zájemce o zaměstnání je podle § 22 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, fyzická osoba, která zažádá krajskou pobočku ÚP ČR o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání za účelem zprostředkování zaměstnání. Žádost nemusí být podána v místě trvalého bydliště zájemce.⁴⁹ Zájemcem o zaměstnání mohou být *pracující lidé, studenti nebo ženy na mateřské či rodičovské dovolené*. Kterákoliv osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání.⁵⁰

Uchazečem o zaměstnání je podle § 25 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, fyzická osoba, která má trvalé bydliště na území České republiky a v místě bydliště zažádá příslušnou krajskou pobočku ÚP ČR o zprostředkování zaměstnání.

Další podmínkou je, že tato osoba není:

- v pracovním nebo služebním poměru v České republice nebo v zahraničí (*výjimku tvoří osoby, které jsou v pracovním či služebním poměru nebo vykonávají činnost na základě dohod o pracovní činnosti a provedení práce a současně jejich měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy*),⁵¹
- osobou samostatně výdělečně činnou,
- soudcem, poslancem, senátorem, členem vlády nebo prezidentem republiky,

⁴⁹ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p1>

⁵⁰ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 7. ISBN: 978-80-7421-113-3.

⁵¹ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 6-7. ISBN: 978-80-7421-113-3.

- jednatelem nebo společníkem obchodní společnosti,
- studentem denního studia (*pokud v posledních dvou letech nezískal alespoň dvanáct měsíců dobu důchodového pojištění výdělečnou činností*),
- osobou v pracovní neschopnosti,
- osobou ve vazbě nebo ve výkonu trestu odnětí svobody,
- rodičem pobírající peněžitou pomoc v mateřství,
- osobou, která z důvodu invalidity třetího stupně není schopna vykonávat práci za zcela mimořádných podmínek.⁵²

Při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání je potřeba doložit společně s průkazem totožnosti další doklady. **Absolventi škol** po ukončení studia dokládají doklad o nejvyšším dokončeném vzdělání. **Fyzická osoba po ukončení podnikání** dokládá potvrzení o účasti na důchodovém pojištění, které obdrží na Okresní správě sociálního zabezpečení a potvrzení z Živnostenského úřadu o pozastavení či ukončení živnosti. **Rodič po ukončení pobírání rodičovského příspěvku** dokládá rodný list dítěte. **Fyzická osoba po odejmutí invalidního důchodu třetího stupně** dokládá rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu a zároveň rozhodnutí o změně či odejmutí invalidního důchodu, které obdrží od České správy sociálního zabezpečení. Pokud fyzická osoba, byla před podání žádosti o zprostředkování zaměstnání **osobou pečující o osobu blízkou** a tato péče byla ukončena, doloží rovněž potvrzení z ÚP ČR o době péče. **Fyzická osoba po ukončení pracovního poměru** předkládá zápočtový list, potvrzení o výši průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního ukončeného zaměstnání, evidenční list důchodového pojištění, doklad o nejvyšším ukončeném vzdělání a v případě zdravotního omezení doklad o zdravotním znevýhodnění či rozhodnutí o invaliditě.⁵³

⁵² ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 6-7. ISBN: 978-80-7421-113-3.

⁵³ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 6-7. ISBN: 978-80-7421-113-3.

5.2 Evidence uchazečů o zprostředkování zaměstnání

Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti upravuje v § 26. Do evidence uchazečů o zaměstnání je zařazena fyzická osoba ode dne následujícího po ukončení pracovního poměru nebo výkonu činností před podáním žádosti, pokud zažádá o zprostředkování zaměstnání do třech pracovních dnů od ukončení výše uvedených činností.⁵⁴

Vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání představuje pro uchazeče určité povinnosti. Uchazeč o zaměstnání musí s ÚP ČR spolupracovat. Tato spolupráce zahrnuje poskytování informací o změně rozhodných skutečností (jedná se o tzv. poskytování součinnosti). Uchazeč o zaměstnání má povinnost oznámit nástup do zaměstnání, oznámit výkon činností v rámci dohod, podrobit se na základě žádosti ÚP ČR lékařskému vyšetření k posouzení zdravotního stavu, v souvislosti s omezením výkonu určité práce atd.⁵⁵

V případě, že uchazeč o zaměstnání nespolupracuje s ÚP ČR, může být z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen. Dle správního řádu (zákon č. 500/2004 Sb., správní řád), je s uchazeči o zaměstnání, kteří neplní povinnosti vyplývající z vedení v evidenci zahájeno správní řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání a následně vydáno rozhodnutí o vyřazení z evidence ÚP ČR.⁵⁶ Jestliže uchazeč o zaměstnání odmítne vhodné zaměstnání bez udání vážného důvodu, může být z evidence uchazečů o zaměstnání sankčně vyřazen na dobu šesti měsíců. Oznamovací povinnost v případě nástupu do nového zaměstnání, zahájení samostatné výdělečné činnosti nebo denního studia je osm kalendářních dnů ode dne nástupu. V případě nástupu výkonu činnosti v rámci dohod tzv. nekolidujícího zaměstnání je oznamovací povinnost v den nástupu do práce.⁵⁷

⁵⁴ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p1>

⁵⁵ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 6-9. ISBN: 978-80-7421-113-3.

⁵⁶ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 6-9. ISBN: 978-80-7421-113-3.

⁵⁷ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 6-9. ISBN: 978-80-7421-113-3.

5.3 Zprostředkování zaměstnání

V době evidence na ÚP ČR uchazeč o zaměstnání ve stanovený termín dochází za referentem zaměstnanosti ke konzultaci, týkající se zprostředkování zaměstnání. Na každém pracovišti ÚP ČR je na nástěnkách zveřejňována aktuální nabídka volných pracovních míst v daném okrese, často také sousedních okresů. Při zprostředkování zaměstnání se přihlíží ke kvalifikaci, dosavadní praxi a možnostem dopravní dostupnosti. V případě, že je uchazeč o zaměstnání v evidenci ÚP ČR déle než pět měsíců vypracuje s ním referent zaměstnanosti **individuální akční plán (IAP)**. IAP je vypracován v písemné podobě a zahrnuje konkrétní aktivity, které mají zvýšit zaměstnatelnost uchazeče na trhu práce. Při sestavování IAP se zohledňuje zdravotní stav, dosažené vzdělání, praxe a schopnosti uchazeče o zaměstnání.

Individuální akční plán se skládá z několika etap:

- identifikace potřeb klienta (*co může klient nabídnout a jakou pomoc žádá*),
- formulace cílů a hledání vhodných řešení,
- nastavení časového plánu uskutečnění změn a realizace cíle,
- průběžné vyhodnocování a poskytování zpětné vazby.⁵⁸

ÚP ČR pro zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání nabízí také poradenské služby, rekvalifikace a v neposlední řadě realizuje projekty, které jsou financovány z Evropských sociálních fondů.

V době vedení v evidenci na ÚP ČR mají uchazeči o zaměstnání možnost určitého přivýdělku formou nekolidujícího zaměstnání (*výkon zaměstnání v rámci dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce*). Výše odměny, která v době vedení v evidenci na ÚP ČR nesmí přesáhnout částku 4.950 Kč hrubého za měsíc (*polovina minimální mzdy v roce 2016*). Po dobu výkonu nekolidujícího zaměstnání je uchazeči pozastavena výplata podpory v nezaměstnanosti.⁵⁹

⁵⁸ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 10-11. ISBN: 978-80-7421-113-3.

⁵⁹ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 10-11. ISBN: 978-80-7421-113-3.

5.4 Význam práce pro člověka

V životě člověka má práce významné postavení, neslouží pouze k finančnímu zajištění domácnosti, i když mzda je velmi důležitým faktorem ovlivňující vztah jednotlivce k práci. Práce lidem umožňuje sociální kontakty, rozvoj jejich schopností a dovedností. V případě, že člověk vykonává profesi, která ho uspokojuje nejen po materiální stránce, ale také mu přináší radost, není pro něj zaměstnání jen trpnou povinností z finančních důvodů. „Práce zaujímá v žebříčku hodnot dospělého člověka relativně vysokou pozici, stává se aktivitou, které jedinec věnuje mnoho životní energie, je prostorem pro jeho seberealizaci a sebeaktualizaci.“⁶⁰

Jedním z psychosociálních kritérií dospělosti je schopnost zvládnout profesní roli. Znamená to, že člověk dokáže odpovědně plnit pracovní povinnosti a ve prospěch práce dokáže omezit své aktuální potřeby.⁶¹

Dle Vágnerové existují fáze vývoje profesní role:

- **fáze profesního startu:** zaměstnanec se adaptuje (fáze je ovlivněna osobností pracovníka, vzděláním, motivací, rodinným zázemím a vztahy na pracovišti),
- **fáze profesní konsolidace:** zaměstnanec je již adaptován, práce ho těší a má zájem rozvíjet své schopnosti a kompetence.⁶²

„Pracovní výkon je funkcí očekávání a dosažení cílové hodnoty. Pohnutkou práce je očekávaný užitek, který přinese a to nejen ve formě mzdy.“⁶³

V současné společnosti je vysoce hodnoceno být zaměstnaný. Ztráta zaměstnání znamená ztrátu určité sociální role a okolím je vnímána jako určité selhání jedince.⁶⁴

⁶⁰ ŠPATENKOVÁ, N. *Krizová intervence pro praxi*. 2. vyd. Praha: Grada, 2011, s. 85. ISBN 978-80-247-2624-3.

⁶¹ VÁGNEROVÁ, M.: *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000, s. 313-315. ISBN: 80-7178-308-0.

⁶² VÁGNEROVÁ, M.: *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000, s. 313-315. ISBN: 80-7178-308-0.

⁶³ FARKOVÁ, M. *Vybrané kapitoly z psychologie*. 2. vyd. Praha: UJAK, 2008, s. 88. ISBN 978-80-86723-64-8.

⁶⁴ VÁGNEROVÁ, M.: *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 732. ISBN: 978-80-7367-414-4.

To, jak se člověk se ztrátou zaměstnání vyrovnává, záleží na jeho charakteru, temperamentu, věku, fyzickém a psychickém zdravotním stavu, životních zkušenostech, rodinném zázemí, ale také na finanční situaci domácnosti. Ztráta zaměstnání je považována za zátěžovou situaci a každý jedinec může reagovat jiným způsobem. Někdo reaguje na nepříjemnou situaci agresí, útokem a jiný člověk k zátěžové situaci zaujímá pasivní postoj.⁶⁵

Mezi reakce na zátěžové situace patří například:

- **přímá agrese:** u jedince dochází k vnitřnímu napětí, které může ventilovat verbálním projevem nebo i fyzickým napadením někoho, kdo zátěžovou situaci nezpůsobil,
- **projekce:** jedinec promítá příčiny vlastního neúspěchu do jednání ostatních lidí nebo okolností,
- **kompensace:** jedinec se situací vyrovnává změnou činnosti, která mu přináší radost nebo ve které je úspěšný,
- **racionalizace:** jedinec hledá rozumové zdůvodnění a vysvětlení (*pochopení situace je pro něho snesitelnější*),
- **izolace:** člověk nechce přijmout pomoc okolí, uzavře se do sebe a zátěžová situace je tak pro něj obtížnější,
- **negativismus:** jedinec se záměrně chová opačně, než je u něj očekáváno (*v jeho chování převládá vzdorovitost*),
- **potlačení a popření:** jde o reakce, kdy si člověk nepříjemné situace nepřipouští, potlačí je a situace se tedy nemusí řešit,
- **únik:** jedná se o rychlý útěk od nepříjemné situace (*někdo volí drogy, jiný útěk do nemoci a extrémní formou úniku se pokus o sebevraždu nebo sebevražda*).⁶⁶

⁶⁵ ŘEZÁČ, J.: *Sociální psychologie*. Brno:Paido, 1998, s. 138-144. ISBN: 80-85931-48-6.

⁶⁶ ŘEZÁČ, J.: *Sociální psychologie*. Brno:Paido, 1998, s. 138-144. ISBN: 80-85931-48-6.

5.5 Motivace při hledání zaměstnání

Při zprostředkování zaměstnání se uchazeči o zaměstnání nemohou spoléhat pouze na to, že jim zaměstnání zprostředkuje ÚP ČR. Při hledání nového zaměstnání je nejdůležitějším faktorem úspěšnosti vlastní iniciativa uchazeče o zaměstnání.

K jakékoliv činnosti člověka je potřebná motivace. **Motivace** je proces zvýšení nebo poklesu aktivity. Projevuje se činností člověka, která směřuje k mobilizaci sil. Faktory, které ovlivňují motivaci jedinců, jsou pudy, potřeby (*Abraham Maslow – pyramida potřeb*), cíle a aspirace.⁶⁷ **Aspirace** je úroveň a struktura cílů, které si člověk stanoví a snaží se jich dosáhnout. Aspirační úroveň je ovlivněna sociálním prostředím, věkem a zkušenostmi. Aspirační úroveň je výsledkem socializace.

Aspirační úroveň:

- **nízká:** má malý motivační význam (*jedinec si stanoví nízký cíl, nevěří si*),
- **optimální:** motivační význam, aktivuje k činnosti (*cíle jsou přiměřené*),
- **vysoká:** přecenění svých schopností, nedosažení výsledku (*příliš vysoký cíl*).⁶⁸

Hodnota je vlastnost nebo význam, který jedinec připisuje určité situaci, události, činnosti či určitému objektu v souvislosti s uspokojováním svých potřeb. Žebříček hodnot každého člověka je jiný a je úzce ovlivněn věkem, inteligencí, životními zkušenostmi a v neposlední řadě také sociálním prostředím.⁶⁹ Každý člověk pracuje z jiných důvodů. Lidé pracují především pro to, aby si vydělali peníze a zabezpečili sebe a své děti. Finanční situace souvisí s životní úrovní rodiny. V pracovním procesu lidé mají možnost získat určité společenské postavení a uspokojit potřebu sociálních kontaktů.⁷⁰ V případě, že člověk má dostatečnou motivaci, k tomu najít si zaměstnání, ale nemá požadovanou kvalifikaci, může ji získat v rámci rekvalifikačních kurzů. Problematikou rekvalifikací zabývá následující kapitola.

⁶⁷ HARTL, P., HARTLOVÁ, H.: *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000, s. 150-195. ISBN: 80-7178-303- x.

⁶⁸ HARTL, P., HARTLOVÁ, H.: *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000, S. 150-195. ISBN: 80-7178-303- x.

⁶⁹ HARTL, P., HARTLOVÁ, H.: *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000, s. 150-195. ISBN: 80-7178-303- x.

⁷⁰ ŠPATENKOVÁ, N. *Krizová intervence pro praxi*. 2. vyd. Praha: Grada, 2011, s. 86. ISBN 978-80-247-2624-3.

6 REKVALIFIKACE

Rekvalifikace jsou jedním z klíčových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou uvedeny v kapitole 3.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Vzdělání je v současné době důležité nejen pro jednotlivce, ale také pro celou společnost, jelikož je předpokladem rozvoje dané země. **Kvalifikaci** lze označit jako odbornou kompetenci, související mimo jiné s délkou praxe, schopnostmi jedince, vědomostmi odborného či všeobecného charakteru. Vzdelání je výsledkem procesu výchovy a vzdělávání.⁷¹

Jedním z principů ve vzdělávací politice je **princip celoživotního vzdělávání**. Poptávka po vzdělání v současné společnosti roste. Důvodem je jednak potřeba osobnostního rozvoje, prohlubování odborných kompetencí nebo změna kvalifikace. Prohlubování odborných znalostí je nutné především z toho důvodu, že poznatky získané během předchozí profesní přípravy jsou vlivem vědecko-technického pokroku překonávány velkým množstvím nově požadovaných znalostí.⁷²

Rekvalifikace patří do celoživotního vzdělávání a týkají se vzdělávání dospělých. **Cílem rekvalifikace je získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace.**⁷³

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 108 uvádí, že rekvalifikace mohou provádět: zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem dle zvláštního předpisu (*např. dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách*), školy v rámci oboru vzdělání, který mají zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoké školy s akreditovaným studijním programem, zařízení se vzdělávacím programem dle zvláštního právního předpisu (*např. vyhláška č. 50/1987 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice*).⁷⁴

⁷¹ KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*, 4. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 415. ISBN: 978-80-7357-276-1.

⁷² KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*, 4. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 422 - 423. ISBN: 978-80-7357-276-1.

⁷³ MPSV. *Rekvalifikace* [online]. [cit. 2016-02-10].

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/rekvalifikace

⁷⁴ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p1>

6.1 Rekvalifikace zabezpečovaná ÚP ČR

ÚP ČR zabezpečuje rekvalifikace uchazečům a zájemcům o zaměstnání prostřednictvím dodavatelů, které vybírá podle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách. Rekvalifikace uchazečům a zájemcům o zaměstnání zabezpečují Krajské pobočky ÚP ČR, které jsou místně příslušné dle bydliště uchazeče a zájemce o zaměstnání.

ÚP ČR hradí rekvalifikace osobám:

- jež jsou vedeni v evidenci ÚP ČR jako uchazeči nebo zájemci o zaměstnání,
- mají odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese (*stupeň vzdělání, určité znalosti a dovednosti v souvislosti s typem rekvalifikace*),
- které jsou zdravotně způsobilé pro absolvování rekvalifikačního kurzu i pro výkon nové profese.⁷⁵

V případě zájmu o rekvalifikaci, která je zabezpečována ÚP ČR je potřeba získat informace prostřednictvím poradce o zprostředkování zaměstnání na příslušném kontaktním pracovišti ÚP ČR. Referent zaměstnanosti ÚP ČR může také sám doporučit a vyslat vybraného uchazeče o zaměstnání k absolvování rekvalifikačního kurzu. Při výběru rekvalifikačního kurzu se zohledňuje stávající kvalifikace, zdravotní stav a dosavadní zkušenosti fyzické osoby, která má být účastníkem daného rekvalifikačního kurzu a také zda je rekvalifikace účelná. **Účelnost rekvalifikace** se posuzuje podle toho, zda se uchazeč (zájemce) o zaměstnání rozhodne pro kvalifikaci, která je na trhu práce aktuálně žádaná nebo zda získá nabídku zaměstnavatele na pracovní pozici s podmínkou absolvování rekvalifikace, anebo bude chtít po ukončení kurzu zahájit samostatně výdělečnou činnost ve spojitosti se získanou kvalifikací v rámci rekvalifikace. Jestliže jsou splněny všechny podmínky pro zařazení do rekvalifikačního kurzu, ÚP ČR se zájemcem o rekvalifikaci uzavře Dohodu o rekvalifikaci. Současně ÚP ČR uzavře Dohodu o provedení rekvalifikace s konkrétním rekvalifikačním zařízením, které bude kurz realizovat.

⁷⁵ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 20-21. ISBN: 978-80-7421-113-3.

Po ukončení rekvalifikačního kurzu ÚP ČR vzdělávacímu zařízení uhradí náklady na rekvalifikaci (*kurzovné*) včetně zkoušky. Účastníkovi rekvalifikace může též ÚP ČR poskytnout příspěvek na výdaje spojené s rekvalifikací (*např. úhrada jízdného*).⁷⁶

Z Dohody o rekvalifikaci pro účastníka rekvalifikace plynou určité povinnosti. Pokud účastník rekvalifikačního kurzu rekvalifikaci předčasně ukončí, nedostaví se k závěrečnému ověření získaných znalostí, nenastoupí na dohodnutou rekvalifikaci nebo následně po absolvování rekvalifikace odmítne nastoupit do zaměstnání, které odpovídá kvalifikaci, jíž získal během rekvalifikačního kurzu, pak je účastník povinen ÚP ČR uhradit náklady kurzovného. V případě těchto skutečností může být uchazeč nebo zájemce o zaměstnání (dle § 30 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání.⁷⁷

Podpora při rekvalifikaci

Nárok na podporu při rekvalifikaci má, dle § 40 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou ÚP ČR a současně nepobírá starobní důchod.

Podpora při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání uchazeče o zaměstnání po celou dobu rekvalifikace. Procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na jeden kalendářní měsíc se podpora při rekvalifikaci stanoví uchazeči, který byl osobou samostatně výdělečně činnou. V případě, že uchazeči nelze stanovit vyměřovací základ nebo se mu započítává náhradní doba pojištění, se podpora při rekvalifikaci stanoví ve výši 0,14 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.⁷⁸

⁷⁶ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 20-21. ISBN: 978-80-7421-113-3.

⁷⁷ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p1>

⁷⁸ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 20-21. ISBN: 978-80-7421-113-3.

6.2 Zvolená rekvalifikace

Právní zakotvení zvolené rekvalifikace je v § 109 zákona č. 435/200 Sb., o zaměstnanosti. O zvolenou rekvalifikaci se jedná, pokud si uchazeč o zaměstnání vybere kurz, který nezabezpečuje ÚP ČR. Podmínkou je, že kurz musí být akreditovaný ministerstvem školství. Nevýhodou zvolené rekvalifikace je, že ÚP ČR hradí pouze cenu kurzu, ostatní výdaje na jízdné, lékařské prohlídky, psychologická vyšetření si účastník zvolené rekvalifikace hradí sám. V případě, že uchazeč má v době zvolené rekvalifikace nárok na podporu v nezaměstnanosti, nadále v průběhu zvolené rekvalifikace podporu v nezaměstnanosti pobírá. Při zvolené rekvalifikaci uchazeč o zaměstnání nemá nárok na podporu při rekvalifikaci.⁷⁹ Jestliže uchazeč o zaměstnání má zájem o zvolenou rekvalifikaci, projedná tuto skutečnost se svým zprostředkovatelem. Následně vyplní formulář „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ spolu s dalšími dokumenty a předloží jej na kontaktním pracovišti ÚP ČR na oddělení poradenství a dalšího vzdělávání, odbornému pracovníkovi rekvalifikací.

Formuláře a dokumenty k žádosti o zvolenou rekvalifikaci:

- Zájem o zvolenou rekvalifikaci - část A,
- Poučení pro uchazeče (zájemce) o zaměstnání - část B,
- Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně kurzu - část C.

K žádosti se rovněž dokládá: "Prohlášení zaměstnavatele" nebo "Osnova podnikatelského záměru". Prohlášení zaměstnavatele je příslib zaměstnavatele, že po ukončení rekvalifikace bude s konkrétním zájemcem o zvolenou rekvalifikaci uzavřen pracovní poměr. Osnova podnikatelského záměru se dokládá v případě, že zájemce o zvolenou rekvalifikaci chce, po ukončení rekvalifikace, zahájit samostatně výdělečnou činnost.⁸⁰

⁷⁹ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 21. ISBN: 978-80-7421-113-3.

⁸⁰ MPSV. *Rekvalifikace* [online]. [cit. 2016-02-11a].

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/rekvalifikace

Formuláře a dokumenty k žádosti o zvolenou rekvalifikaci se předkládají v dostatečném časovém předstihu před začátkem zvoleného kurzu tj. minimálně čtrnáct dní před zahájením rekvalifikace. Forma zvolené rekvalifikace není nároková, o jejím schválení či zamítnutí rozhoduje krajská pobočka ÚP ČR. Odborná komise projedná žádost z pohledu uplatnitelnosti rekvalifikace na trhu práce a současně zohlední zdravotní způsobilost zájemce v souvislosti s výkonem profese, která rekvalifikací bude získána. Odborná komise rovněž sleduje období tří po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci. V tomto období nesmí celková finanční částka poskytnutá ÚP ČR na zvolenou rekvalifikaci překročit částku 50.000 Kč. V případě schválení žádosti, obdrží zájemce o rekvalifikaci od krajské pobočky ÚP ČR "Potvrzení o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu" a "Informovaný souhlas". Tyto dokumenty spolu se skutečným termínem rekvalifikace zájemce o zvolenou rekvalifikaci obratem vrací ÚP ČR. Po ukončení rekvalifikace předkládá účastník rekvalifikace ÚP ČR doklad o úspěšném absolvování rekvalifikace.⁸¹

6.3 Rekvalifikace u zaměstnavatele

Rekvalifikace u zaměstnavatele dle § 100 zákona č. 345/2004 Sb., o zaměstnanosti, je rekvalifikace, kterou provádí zaměstnavatel pro rozšíření nebo obnovení kvalifikace svých zaměstnanců. Zaměstnavatel může požádat ÚP ČR o příspěvek na úhradu nákladů na zabezpečení rekvalifikace zaměstnanců. V případě schválení příspěvku ÚP ČR na základě písemné dohody hradí zaměstnavateli pouze náklady na realizaci kurzu (kurzovné). Povinností zaměstnavatele je vytvořit zaměstnancům podmínky k účasti na rekvalifikačním kurzu, uzavřít s nimi písemné dohody o rekvalifikaci a rovněž kontrolovat docházku účastníků.⁸²

⁸¹ MPSV. *Rekvalifikace* [online]. [cit. 2016-02-11b].

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/rekvalifikace

⁸² ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 22. ISBN: 978-80-7421-113-3.

7 OSOBY SE ZVÝŠENOU OCHRANOU NA TRHU PRÁCE

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 33 uvádí rizikové skupiny osob, které jsou na trhu práce nejvíce ohrožené nezaměstnaností. Těmto skupinám osob se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče. Zvýšená péče je realizována prostřednictvím individuálních akčních plánů, formou regionálních projektů a příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou zaměřeny na konkrétní skupinu uchazečů o zaměstnání.⁸³

Mezi osoby se zvýšenou ochranou na trhu práce patří:

- ***Fyzické osoby pečující o dítě do patnácti let věku.*** Jedná se především o matky samoživitelky a matky vracející se do zaměstnání po mateřské dovolené. U těchto osob jsou předpokládány vyšší absence z důvodu péče o dítě, s čímž bývá pro zaměstnavatele spojena řada organizačních problémů. Řešením nezaměstnanosti této skupiny osob mohou být zkrácené pracovní úvazky, pružná pracovní doba, práce z domova, rekvalifikační kurzy anebo účast v projektu realizovaném ÚP ČR.
- ***Fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, fyzické osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí a příslušníci menšin.*** Zaměstnávání těchto osob je komplikované. Ze strany zaměstnavatelů pramení nezáměr o zaměstnávání těchto osob především z obav vzniku případných problémů nebo konfliktů na pracovišti, jelikož tito lidé jsou společností považováni za nezodpovědné a vyžadují zvýšený dozor nad jejich pracovní morálkou. Řešením nezaměstnanosti mohou těmto osobám být veřejně prospěšné práce nebo společensky účelná pracovní místa.⁸⁴

⁸³ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 26-28. ISBN: 978-80-7421-113-3.

⁸⁴ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 36. ISBN: 978-80-7421-113-3.

- ***Fyzické osoby starší padesáti let věku.*** Jedná se o uchazeče o zaměstnání v předdůchodovém věku, kteří většinou mají dlouholetou praxi v určitém oboru. Pro zaměstnavatele však přestávají být atraktivní. Důvodem může být vyšší věk a s ním související možné zdravotní problémy a pomalejší tempo práce. U některých osob vyššího věku převládá neochota se rekvafikovat. Pro zaměstnavatele se jeví osoby starší věku padesáti let jako neperspektivní.⁸⁵
- ***Absolventi škol a mladiství.*** Jedním z rysů současné nezaměstnanosti je nárůst počtu mladých, kvalifikovaných lidí, kteří nemají práci především z důvodu nedostatku praxe. Čím déle jsou absolventi škol bez zaměstnání, tím rychleji ztrácejí odborné znalosti, ale i chuť pracovat a mnohdy se stávají závislí na rodičích. Nejrizikovější skupinu tvoří mladí lidé se základním vzděláním. Absolventi učebních oborů jsou sice ve svém oboru kvalifikovaní, ale pro nedostatek volných pracovních míst nebo z důvodu nízké mzdy zůstávají v evidenci uchazečů na ÚP ČR. Absolventi středních odborných škol patří mezi kvalifikované uchazeče o zaměstnání, avšak typ odborné kvalifikace výrazně ovlivňuje jejich zaměstnatelnost v daném regionu. Řešením nezaměstnanosti absolventů škol jsou rovněž regionální individuální projekty realizované ÚP ČR. Na druhé straně je také důležitá volba studijního oboru. V tomto směru pomáhá ÚP ČR mladým lidem, rodičům a výchovným poradcům na školách prostřednictvím Informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání (IPS).⁸⁶

Problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které patří mezi osoby se zvýšenou ochranou na trhu práce, je věnována následující kapitola č. 8 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

⁸⁵ VÁGNEROVÁ, M.: *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 732-733. ISBN: 978-80-7367-414-4.

⁸⁶ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 36. ISBN: 978-80-7421-113-3.

8 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

V předchozí kapitole jsou uvedeny osoby se zvýšenou ochranou na trhu práce, mezi které patří také osoby se zdravotním postižením. Tato kapitola se zaměřuje na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou definovány **osoby se zdravotním postižením (OZP)** takto: „*Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:*

- a) *invalidními ve třetím stupni,*
- b) *invalidními v prvním nebo druhém stupni,*
- c) *zdravotně znevýhodněnými.*⁸⁷

Osobou zdravotně znevýhodněnou pak podle § 67 zákona č. 435/2004, Sb., o zaměstnanosti, je fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat zaměstnání, ale její schopnosti jsou v důsledku jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu podstatně omezeny.⁸⁸

V politice se stále hovoří o integraci OZP do pracovního procesu. Nezaměstnanost OZP ovlivňuje nedostatek vhodných pracovních příležitostí pro tyto osoby. Obecně se lidé se zdravotním postižením považují za obtížně umístitelné na trhu práce z důvodu zdravotního hendikepu a současně z důvodu nutnosti přijetí technických a organizačních opatření souvisejících s výkonem jejich práce.

⁸⁷ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p1>

⁸⁸ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p1>

Ochrana OZP zahrnuje několik nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti:

- **Pracovní rehabilitace.** Krajská pobočka ÚP ČR s OZP sestaví individuální plán pracovní rehabilitace, jehož součástí je příprava k práci a rekvalifikace. Příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta a trvá nejdéle 24 měsíců. Jedná se o souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání pro OZP, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky ÚP ČR a rovněž hradí náklady s touto činností spojené. OZP pobírá po dobu účasti přípravy k práci podporu při rekvalifikaci a po absolvování přípravy k práci obdrží osvědčení.⁸⁹
- **Chráněná pracovní místa.** Jedná se o pracovní místa, která jsou zřízená zaměstnavatelem pro OZP, na základě písemné dohody s ÚP ČR se zaměstnavatelem. Podmínkou je, že toto místo musí být obsazeno minimálně po dobu tří let. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje ÚP ČR zaměstnavateli příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa.⁹⁰
- **Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením.** Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v § 81 říká, že zaměstnavatelé s více než **25** zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat z celkového počtu zaměstnanců **4 % OZP**. Způsoby plnění (tj. zaměstnávání povinného podílu OZP nebo odběr výrobků a služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců na chráněných pracovních místech), je možné vzájemně kombinovat. Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP je zaměstnavatel povinen písemně ohlásit krajské pobočce ÚP ČR.⁹¹

Jestliže zaměstnavatel zaměstnává OZP, může u zaměstnance s prvním nebo druhým stupněm invalidity uplatnit **slevu na dani** 18.000 Kč ročně a v případě zaměstnance ve třetím stupni invalidity 60.000 Kč ročně.⁹²

⁸⁹ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2014*. 1.vyd. Praha: MPSV ČR, 2013, s. 10-11. ISBN 978-80-7421-061-7. s. 10 - 11.

⁹⁰ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2014*. 1.vyd. Praha: MPSV ČR, 2013, s. 10-11. ISBN 978-80-7421-061-7. s. 10 - 11.

⁹¹ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 26. ISBN: 978-80-7421-113-3.

⁹² ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 28. ISBN: 978-80-7421-113-3.

- **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.** Zaměstnavatel, který zaměstnává **více než 50 % OZP** z celkového počtu svých zaměstnanců má nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy na zaměstnance v pracovním poměru, který je OZP. Výše příspěvku činí včetně povinných odvodů 8.000 Kč. Podmínkou je, že zaměstnanec musí pracovat na chráněném pracovním místě. Žádost o příspěvek podává zaměstnavatel krajské pobočce ÚP ČR v místě sídla společnosti.⁹³

⁹³ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2014*. Praha: MPSV ČR, 2013, s. 12. ISBN 978-80-7421-061-7.

PRAKTICKÁ ČÁST

9 SOUČASNÝ TRH PRÁCE NA LOUNSKU

Tato kapitola obsahuje charakteristiku okresu Louny, statistické údaje o současném trhu práce na Lounsku, rozhovory s uchazeči o zaměstnání Kontaktního pracoviště ÚP ČR Louny a rozhovor s vedoucí oddělení poradenství a dalšího vzdělávání Kontaktního pracoviště ÚP ČR Louny. V závěru kapitoly jsou uvedeni významní zaměstnavatelé na Lounsku.

9.1 Region Louny

Region Louny leží v jihozápadní části Ústeckého kraje. Okres Louny sousedí v rámci Ústeckého kraje s okresy Most, Teplice, Chomutov a Litoměřice. V rámci Středočeského kraje sousedí s okresy Kladno a Rakovník a v rámci Karlovarského kraje s okresem Plzeň sever a s okresem Karlovy Vary. Svou rozlohou 1 118 km² je okres Louny největším okresem Ústeckého kraje, počtem obyvatel se v Ústeckém kraji řadí až na poslední místo. Region Louny je rozdělen do správních obvodů obce s rozšířenou působností - Louny, Podbořany a Žatec. Lounsko je průmyslově zemědělská oblast. Zemědělství se specializuje na pěstování zejména chmele, obilnin a olejnin. Pěstování chmele se věnuje většina zemědělských podniků a družstev v okrese. Z průmyslových odvětví je v regionu nejvýznamnější strojírenský průmysl, energetika a stavebnictví. Průmyslová výroba je koncentrována do Loun, Podbořan a Žatce.⁹⁴

⁹⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika okresu Louny* [online]. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_louny

Tabulka 1: Počet obyvatel v okrese Louny k 1. 1. 2015

| | Počet obyvatel |
|-----------------------------------|----------------|
| Celkem v okrese Louny | 86 463 |
| Věková skupina 15 – 64 let | 58 391 |

Zdroj⁹⁵

Mezi slabé stránky okresu patří špatná dopravní obslužnost z odlehlých obcí okresu a nízký počet poskytovaných zdravotních a sociálních služeb. Silnými stránkami regionu jsou především průmyslové zóny, které nabízejí velký počet pracovních příležitostí.⁹⁶ Louny a Žatec mají výhodnou dojezdovou vzdálenost do Prahy, čehož ve velké míře využívají vysokoškolsky vzdělaní občané regionu.

9.1.1 Nezaměstnanost v okrese Louny v roce 2015

Česká republika měla v mezinárodním srovnání v listopadu 2015 podle EUROSTAT (Statistický úřad Evropského společenství) nejnižší míru nezaměstnanosti **4,5%** v EU.⁹⁷ ÚP ČR k datu 31. 12. 2015 evidoval na celém území České republiky celkem 453 118 uchazečů o zaměstnání, což je o 88 796 méně než v roce 2014. Dle sdělení generální ředitelky ÚP ČR Kateřiny Sadílkové byl počet uchazečů k 31. 12. 2015 nejnižší od konce roku 2008. Podíl nezaměstnaných osob k 31. 12. 2015 se v České republice snížil na **6,2 %**. Meziročně se zvýšil počet volných pracovních míst. V prosinci 2015 jich zaměstnavatelé prostřednictvím ÚP ČR nabízeli celkem 102 545.

⁹⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Veřejná databáze* [online]. [cit. 2016-02-15]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=uziv-dotaz#k=5&pvokc=101&uroven=40&w=>

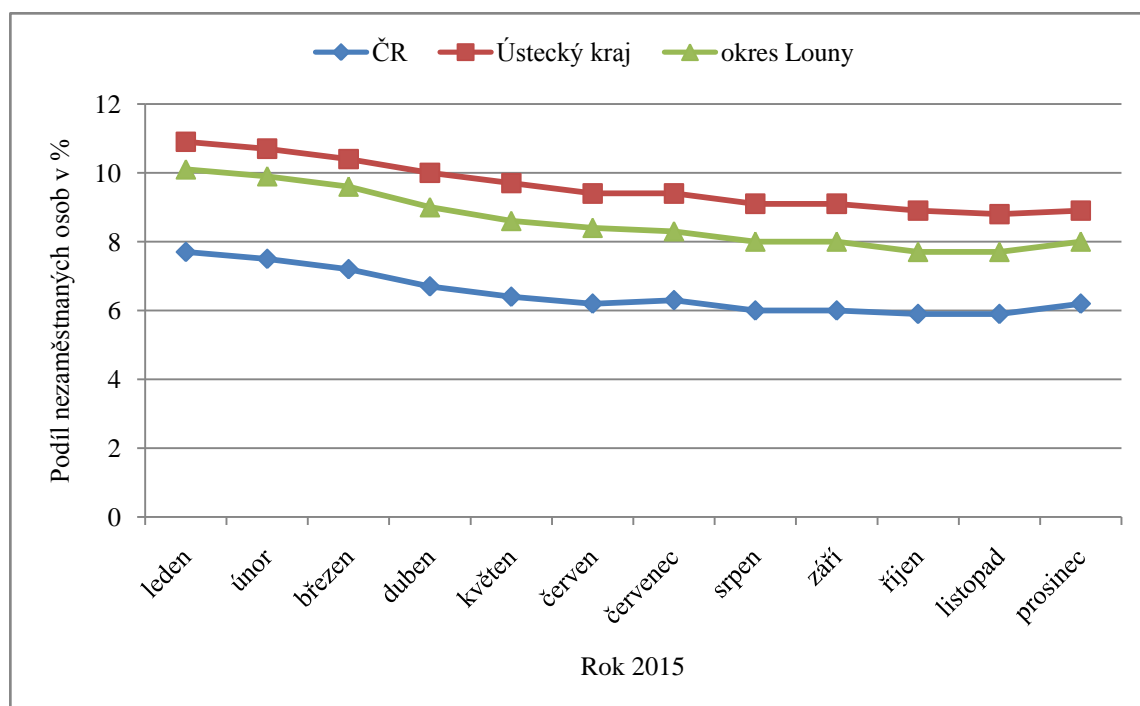
⁹⁶ PRAŽÁK, V. *Zpráva o situaci na trhu práce* [online]. [cit. 2016-02-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/louny/ke_stazeni/lnokres2010.pdf

⁹⁷ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Tisková zpráva ze dne 11. 1. 2016* [online]. [cit. 2016-02-16].

Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/01/2016_01_11_tz_nezamestnanost_prosinec_2015.pdf

Graf 1: Podíl nezaměstnaných osob okresu Louny v roce 2015
v porovnání s ČR a Ústeckým krajem



Zdroj⁹⁸

9.1.2 Struktura uchazečů o zaměstnání na Lounsku

V Ústeckém kraji, jehož součástí je region Louny, byla doposud nezaměstnanost dlouhodobě nejvyšší z celé České republiky.

Podíl nezaměstnaných osob k 31. 1. 2016 činil:

- v ČR **6,4 %**,
- v Ústeckém kraji **9,2%**,
- v okrese Louny **8,3 %**.⁹⁹

⁹⁸ Autor práce, 2016 (data ze *Statistik nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>)

⁹⁹ MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska* [online]. [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>

K 31. 1. 2016 činil podíl nezaměstnaných osob v okrese Louny **8,3 %**. V porovnání s okresy České republiky to představuje 14. místo v seřazeném žebříčku (*od nejvyšší míry nezaměstnanosti po nejnižší*) okresů dle registrované míry nezaměstnanosti. Mezi okresy s dlouhodobě nejvyšší nezaměstnaností v České republice patří sousední okresy Lounska a to okres Most (11,1 %) a Chomutov (9,4 %).¹⁰⁰

V následujících tabulkách jsou uvedeny statistické údaje trhu o počtu a struktuře uchazečů o zaměstnání v regionu Louny k 31. 1. 2016.

Tabulka 2: Uchazeči o zaměstnání na Lounsku dle jednotlivých kontaktních pracovišť

| Kontaktní pracoviště | Uchazeči o zaměstnání | Obyvatelstvo 15 – 64 let | Podíl nezaměstnaných v % |
|---------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|
| Louny | 2 459 | 29 285 | 7,77 |
| Podbořany | 959 | 10 603 | 7,95 |
| Žatec | 1 770 | 18 503 | 9,06 |
| Celkem okres Louny | 5 188 | 58 391 | 8,3 |

Zdroj¹⁰¹

Tabulka 3: Počet uchazečů o zaměstnání z hlediska rizikových skupin na trhu práce

| Uchazeči o zaměstnání | | Počet |
|-----------------------|---------------------------------------|-------|
| Celkem v okrese Louny | | 5 188 |
| Z toho: | Absolventi | 235 |
| | OZP | 782 |
| | Ženy | 2 514 |
| | V evidenci uchazečů více než 5 měsíců | 3 153 |

Zdroj¹⁰²

¹⁰⁰ TUČEK, M. *Měsíční statistická zpráva – leden 2016*. [online]. [cit. 2016-02-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

¹⁰¹ MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

Tabulka 4: Struktura uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělání

| Vzdělání | Počet uchazečů |
|----------------------------------|-----------------------|
| Základní | 2 332 |
| Střední odborné s výučním listem | 1 938 |
| Úplné střední všeobecné | 13 |
| Úplné střední odborné | 747 |
| Vyšší odborné | 16 |
| Vysokoškolské | 142 |
| Celkem | 5 188 |

Zdroj¹⁰³

Tabulka 5: Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku

| Věk | Počet uchazečů |
|---------------|-----------------------|
| Do 19 let | 229 |
| 20 – 29 let | 1 032 |
| 30 – 49 let | 2 370 |
| 50 – 64 let | 1 557 |
| Celkem | 5 188 |

Zdroj¹⁰⁴

¹⁰² MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

¹⁰³ MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-17]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

¹⁰⁴ MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-18]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

Tabulka 6: Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti

| Délka nezaměstnanosti | Počet uchazečů |
|------------------------------|-----------------------|
| Do 3 měsíců | 1 487 |
| 3 – 6 měsíců | 718 |
| 6 – 9 měsíců | 383 |
| 9 – 12 měsíců | 266 |
| 12 – 24 měsíců | 636 |
| Nad 24 měsíců | 1 698 |
| Celkem | 5 188 |

Zdroj¹⁰⁵

¹⁰⁵ MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

9.1.3 Nabídka volných pracovních míst na Lounsku

Počet nabízených volných míst ÚP ČR v okrese Louny k 31. 1. 2016 činil **861**. Na jedno volné místo v okrese Louny k tomuto datu připadalo **šest** uchazečů o zaměstnání.¹⁰⁶

Tabulka 7: Struktura volných míst dle dosaženého vzdělání k 31. 1. 2016

| Vzdělání | Počet volných míst |
|----------------------------------|--------------------|
| Základní | 239 |
| Střední odborné s výučním listem | 495 |
| Úplné střední všeobecné | 36 |
| Úplné střední odborné | 59 |
| Vyšší odborné | 5 |
| Vysokoškolské | 27 |
| Celkem | 861 |

Zdroj¹⁰⁷

Nabídka volných pracovních míst nabízená zaměstnavateli prostřednictvím ÚP ČR k datu 17. 2. 2016 činila celkem **848** míst. Z toho 317 míst bylo určených pro absolventy středních škol, 7 míst pro absolventy vysokých škol a 144 míst pro OZP. Z celkového počtu bylo 76 volných pracovních míst na zkrácený úvazek.¹⁰⁸

¹⁰⁶ MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

¹⁰⁷ MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

¹⁰⁸ MPSV. *Hledání volných míst*. [online]. [cit. 2016-02-17a]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno/#>

Tabulka 8: Nabídka volných pracovních míst dle oboru zaměstnání k 17. 2. 2016

| Obor zaměstnání | Počet volných míst |
|-------------------------|---------------------------|
| Administrativa | 14 |
| Doprava | 86 |
| Finance | 39 |
| Informační technologie | 12 |
| Kultura a sport | 6 |
| Management | 9 |
| Obchod a cestovní ruch | 92 |
| Obrana a ochrana | 7 |
| Služby | 28 |
| Stavebnictví | 52 |
| Věda a výzkum | 2 |
| Výchova a vzdělání | 9 |
| Výroba a provoz | 456 |
| Zdravotnictví | 11 |
| Zemědělství a lesnictví | 25 |
| Celkem | 848 |

Zdroj¹⁰⁹

¹⁰⁹ MPSV. *Hledání volných míst*. [online]. [cit. 2016-02-17b]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno/vmobar>

9.1.4 Vyhodnocení statistických údajů

Podíl nezaměstnaných v regionu Louny k 31. 1. 2016 činil 8,3 %. Ze statistických údajů uvedených v kapitole 9. 3 Struktura uchazečů o zaměstnání na Lounsku vyplývá, že v rámci Lounského okresu, byl nejvyšší podíl nezaměstnaných na Žatecku, na Lounsku byl k tomuto datu podíl nezaměstnaných nejnižší.

Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Louny tvořili 48,4 % muži. Mezi rizikovými skupinami uchazečů o zaměstnání byl **nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání v evidenci na ÚP ČR déle než pět měsíců**. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání v regionu Louny představovala tato skupina **61 %**. Počet absolventů z celkového počtu uchazečů o zaměstnání činil 4,5 %, OZP pak 15 %.

Z hlediska vzdělanostní struktury uchazečů byl **nejvyšší počet uchazečů, kteří měli základní vzdělání (45 %)**. Mezi uchazeči o zaměstnání byl relativně malý počet uchazečů s vysokoškolským vzděláním. Tabulka č. 5, ve které jsou uvedeny údaje o struktuře uchazečů o zaměstnání dle věku, ukazuje, že nejvíce nezaměstnaných na Lounsku bylo k výše uvedenému datu ve věku 30 – 49 let (46 %), další početnou skupinu pak tvořili uchazeči nad 50 let věku.

V tabulce č. 6 byla uvedena struktura uchazečů dle délky nezaměstnanosti. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání na Lounsku se značnou měrou, tj. 32,7 % k 31. 1. 2016 podíleli **uchazeči o zaměstnání s evidencí delší než 24 měsíců**. V případě, že se za dlouhodobou nezaměstnanost považuje délka v evidenci uchazeče delší než jeden rok, pak v Lounském regionu počet těchto uchazečů činil celkem 2 334, což představuje **45 %** z celkového počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Louny.

K 31. 1. 2016 nabízeli zaměstnavatelé prostřednictvím ÚP ČR v regionu Louny celkem 861 volných pracovních míst. Ve struktuře volných pracovních míst převažovala místa vyžadující střední, střední odborné nebo vysokoškolské vzdělání **technického zaměření**. Nízká poptávka byla po místech ve zdravotnictví, ve školství a v administrativě. Mezi uchazeči o zaměstnání byl vysoký počet uchazečů se základním vzděláním a na trhu práce byla nízká nabídka volných pracovních míst v této kategorii. Stejná situace byla v kategorii uchazečů s úplným středním odborným vzděláním, kdy na jednoho volné místo připadalo dvanáct uchazečů.

Na trhu práce v regionu k výše uvedenému datu vznikl nesoulad mezi kvalifikací uchazečů o zaměstnání a poptávanými profesemi ze strany zaměstnavatelů.

Z nabídky volných pracovních míst na Lounsku k 17. 2. 2016 zveřejněných na portálu MPSV vyplývá, že zaměstnavatelé měli zájem především o pomocné pracovníky ve výrobě, skladníky, operátory výrobních linek, strojní techniky, svářeče, mechaniky a opraváře výrobních strojů, řidiče nákladních automobilů, obráběče kovů, brusiče a techniky kvality. Dále hledají operátory v call centrech, prodavače, čišníky, servírky a pracovníky ostražky.¹¹⁰

9.2 Rozhovory

V této kapitole jsou uvedeny čtyři rozhovory s uchazeči o zaměstnání na Kontaktním pracovišti ÚP ČR v Lounech a rozhovor s vedoucí oddělení poradenství a dalšího vzdělávání Kontaktního pracoviště ÚP ČR v Lounech.

Interview – rozhovor je výzkumná a diagnostická metoda, která spočívá v dotazování.¹¹¹ Technika individuálního osobního rozhovoru se využívá především při kvalitativním zkoumání.¹¹²

Před zahájením rozhovorů byli všichni respondenti seznámeni s tím, že rozhovory budou použity výhradně ke studijním účelům. Každý z oslovených respondentů souhlasil se zpracováním údajů podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, poskytnutých v rámci bakalářské práce.

Rozhovory byly prováděny individuálně na kontaktním pracovišti ÚP ČR. Jelikož při osobním dotazování jde o vzájemnou interakci mezi dotazovaným a tazatelem, byly rozhovory polo-standardizované. Většina otázek kladených respondentům byla otevřených, tak aby respondenti měli zcela volný prostor k vyjádření. Některé otázky byly připravené dopředu, další byly kladeny v návaznosti na odpovědi respondentů.

¹¹⁰ MPSV. *Hledání volných míst*. [online]. [cit. 2016-02-17c]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno/vmobor>

¹¹¹ HARTL, P., HARTLOVÁ, H.: *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000, s. 515. ISBN: 80-7178-303- x.

¹¹² REICHEL, J.: *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009, s. 110-112. ISBN: 978-80-247- 3006-6.

9.2.1 Rozhovor č. 1

Žena, 45 let, rozvedená, romské národnosti, základní vzdělání, 1 dítě, samoživitelka, vedená v evidenci oddělení dávek hmotné nouze, v době rozhovoru zaměstnána v rámci projektu jako pomocná pracovní síla.

Otázka č. 1. Jakou práci jste vykonávala v minulosti? Odpověď: „*Několik let jsem pracovala v Lounské nemocnici jako uklízečka, po zrušení nemocnice jsem byla nezaměstnaná, pak jsem pracovala v zahradnictví.*“

Otázka č. 2. Kolikrát za svůj život jste byla nezaměstnaná? Odpověď: „*Tak to už si ani nepamatuju. Určitě víc než pětkrát.*“

Otázka č. 3. Jak dlouho jste byla v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP ČR před nástupem do zaměstnání? Odpověď: „*Dlouho. Určitě 2 roky možná i víc, ani nevím, no celou dobu co jsem tady, na dávkách.*“

Otázka č. 4. Když jste byla nezaměstnaná, jak jste si hledala zaměstnání? Odpověď: „*Chodila jsem na pracák, tedy sem, na úřad. A taky jsem se šla zeptat do průmyslové zóny na práci, ale tam dělají na směny a Romy stejně nechtějí.*“

Otázka č. 5. Našla jste si práci sama nebo byla zprostředkovaná ÚP ČR? Odpověď: „*Ne, práci mi našel Úřad práce. Zařadili mě do projektu.*“

Otázka č. 6. Byla byste ochotná do zaměstnání dojíždět? Odpověď: „*No, to asi nevím, asi ne. No možná, kdyby to nebylo daleko, ale zase ta cesta se platí. Asi ne.*“

Otázka č. 7. Jakou práci byste nikdy nepřijala? Odpověď: „*Tak asi noční šichty, ty dělat nemůžu. Jsem sama na kluka. To by nešlo. A jinak nevím, mám základku, tak si nemůžu vybírat.*“

Otázka č. 8. Jaké si myslíte, že jsou příčiny nezaměstnanosti v Lounech? Odpověď: „*Asi, že není práce. Někde zase málo platí. A taky někteří lidi nechtějí dělat, jsou líný.*“

Otázka č. 9. Líbí se Vám práce v rámci projektu? Odpověď: „*Líbí. Jsou tam hodný a je tam dobrá parta. Akorát, jsem často nastydlá, protože když neprší, tak pracujeme pořád venku.*“

Otázka č. 10. Co budete dělat, až projekt skončí? Odpověď: „*To, nevím. To mě nenapadlo. Mám to na rok. Pak půjdu asi zase na pracák.*“

9.2.2 Rozhovor č. 2

Muž, 45 let, vyučen v oboru zedník, 2 děti, ženatý, v době rozhovoru s příslibem zaměstnání ve společnosti Amazon v Dobrovízi u Prahy.

Otázka č. 1. Jakou profesí jste vykonával před evidencí na ÚP ČR? Odpověď: „Dvacet let jsem pracoval jako údržbář v Lounském pivovaru. Pak jsem pracoval převážně v letních měsících u soukromníků jako zedník.“

Otázka č. 2. Kolikrát za svůj život jste byl nezaměstnaný? Odpověď: „V evidenci na ÚP ČR jsem po páté.“

Otázka č. 3. Jak dlouho jste v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP ČR? Odpověď: „Pět měsíců.“

Otázka č. 4. Když jste byl nezaměstnaný v minulosti, jak jste si hledal práci? Odpověď: „Četl jsem nabídky zaměstnání na ÚP ČR, sledoval nabídky na internetu, v novinách, ptal jsem se po známých.“

Otázka č. 5. V současnosti máte příslib zaměstnání, našel jste si práci sám nebo byla zprostředkována ÚP ČR? Odpověď: „Na doporučení známých jsem se na ÚP ČR informoval o zaměstnání ve firmě Amazon v Dobrovízi a pak se dostavil na pohovor.“

Otázka č. 6. Ve společnosti Amazon je práce na směnný provoz, pracovat na směny Vám vyhovuje? Odpověď: „V minulosti už jsem pracoval na směny, nevidím v tom problém. Je to jen o zvyku. Manželka pracuje na zkrácený úvazek v Lounech, takže o děti bude každý den postaráno.“

Otázka č. 7. Dojíždění do zaměstnání Vám nevadí? Odpověď: „Amazon nabízí svozovou dopravu, takže mě cesta nebude nic stát, akorát si budu muset přivstat.“

Otázka č. 8. Jaké si myslíte, že jsou příčiny nezaměstnanosti na Lounsku? Odpověď: „Tady v Lounech byla dlouho malá nabídka práce. Teď je to lepší, ale stále jsou tady malé mzdy.“

Otázka č. 9. Jste vyučený v oboru zedník, nepřemýšlel jste o živnostenském podnikání? Odpověď: „Několikrát mě to napadlo, ale bojím se, že bych neuživil rodinu a nevyznám se v papírování. Když jsem zaměstnaný tak mám stálý příjem a pravidelnou pracovní dobu.“

9.2.3 Rozhovor č. 3

Muž, 27 let, svobodný, vyučen zámečnickem, v době rozhovoru žadatel o dávky hmotné nouze.

Otázka č. 1. Jak dlouho jste v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP ČR? Odpověď: „Asi tak půl roku.“

Otázka č. 2. Jakou práci jste dělal před tím? Odpověď: „Byl jsem v Anglii, rok a půl.“

Otázka č. 3. Co jste v Anglii dělal za práci? Odpověď: „Tak různě, skladníka, úklidové práce.“

Otázka č. 4. Jak jste si práci v Anglii našel? Odpověď: „Na internetu jsem si našel agenturu.“

Otázka č. 5. Jakým způsobem si hledáte práci v současnosti? Odpověď: „Většinou na internetu, nebo posílám životopisy.“

Otázka č. 6. Jaké zaměstnání si hledáte? Odpověď: „No, to je otázka spíš za kolik? To, co nabízejí v průmyslové zóně na směny, to dělat nechci.“

Otázka č. 7. Jste ochotný do zaměstnání dojíždět? Odpověď: „Nevím, asi ne. Spíš hledám v místě bydliště. Dojíždění je ztráta času i peněz.“

Otázka č. 8. Jakou práci byste nikdy nepřijal? Odpověď: „Za málo peněz. Noční směny, veřejně prospěšný práce, to dělat nebudu.“

Otázka č. 9. Jste ochotný, v souvislosti s dobrou nabídkou zaměstnání, se přestěhovat? Odpověď: „Ne. Zkusil jsem si to v zahraničí a to mi stačilo. Teď s přítelkyní čekáme rodinu, takže práci si chci najít tady.“

Otázka č. 9. Zúčastnil jste se burzy práce v Lounech? Odpověď: „Jo, byl jsem tam. Vždyť to bylo povinný.“

Otázka č. 10. Jaké si myslíte, že jsou příčiny nezaměstnanosti na Lounsku? Odpověď: „No, tady v Lounech jsou malý platy.“

9.2.4 Rozhovor č. 4

Žena, 21 let, svobodná, absolventka střední pedagogické školy, v době rozhovoru v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Otázka č. 1. Jak dlouho jste v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP ČR?

Odpověď: „Jeden měsíc.“

Otázka č. 2. Kdy jste ukončila studium na střední škole? Odpověď: „Před rokem.“

Otázka č. 3. Co jste dělala po ukončení střední školy? Odpověď: „Po střední škole jsem odjela do Irska, kde jsem pracovala v jedné rodině jako chůva.“

Otázka č. 4. Jak jste si našla práci v zahraničí? Odpověď: „Sama jsem si vyhledala agenturu po internetu a našla si výhodnou nabídku do Irska.“

Otázka č. 5. Jak dlouho jste pracovala v Irsku? Odpověď: „Původně jsem odjela na šest měsíců, poté jsem si pobyt prodloužila na dalších šest měsíců.“

Otázka č. 6. Jakou práci jste v Irsku vykonávala? Odpověď: „Dělala jsem chůvu v rodině.“

Otázka č. 7. Jak se Vám práce chůvy líbila? Odpověď: „Byla jsem v rodině, kde jsem měla na starost tři děti. Náplní mé práce bylo připravovat po celý den jídlo, trávit s nimi volný čas a starat se o prádlo. Myslela jsem si, že to bude lehké. Jelikož jsem odjela do zahraničí hlavně z důvodu prohloubení cizího jazyka, řekla jsem si, že to zvládnou.“

Otázka č. 8. Jaké zaměstnání si hledáte v současnosti? Odpověď: „Ráda bych si našla práci, která souvisí s mým vzděláním. Chtěla bych pracovat ve družině nebo v mateřské školce. Baví mě práce s dětmi.“

Otázka č. 9. Jste ochotná do zaměstnání dojíždět? Odpověď: „Pokud neseženu práci v místě bydliště, tak ano.“

Otázka č. 10. Jakou práci byste nikdy nepřijala? Odpověď: „Určitě bych nechtěla dělat ve výrobní firmě, jako operátor na směnný provoz nebo v call centru.“

Otázka č. 11. Jaké si myslíte, že jsou příčiny nezaměstnanosti na Lounsku? Odpověď: „V evidenci na Úřadě práce jsem teprve měsíc, vůbec nemám představu.“

9.2.5 Rozhovor č. 5

Rozhovor s vedoucí oddělení poradenství a dalšího vzdělávání na Kontaktním pracovišti ÚP ČR v Lounech.

Otázka č. 1. Jak vidíte současný trh práce na Lounsku? Odpověď: „V současné době je na trhu práce největší nabídka volných pracovních míst za několik let. Bohužel v Lounském okrese je velký počet osob s nízkou kvalifikací a nabídka volných pracovních míst se neshodává s vhodnými uchazeči.“

Otázka č. 2. Jaká je na Lounsku v současnosti požadovaná kvalifikace na trhu práce? Odpověď: „Největší zájem ze strany zaměstnavatelů je o uchazeče o zaměstnání, kteří mají středoškolské popřípadě vysokoškolské vzdělání technického zaměření.“

Otázka č. 3. Kterou skupinu uchazečů vidíte jako nejobtížněji zaměstnatelnou na Lounsku? Odpověď: „Především jsou to dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči se základním vzděláním. Některým z těchto osob se z důvodu exekucí tzv. nevyplatí pracovat. Pobírají dávky hmotné nouze, na které se exekuce nevztahují. V případě, že by nastoupili do zaměstnání, exekuce by jim ze mzdy byly strhávány. Další skupinou jsou osoby se zdravotním postižením. Na Lounsku je poměrně malý počet zaměstnavatelů, kteří tyto osoby zaměstnávají.“

Otázka č. 4. Jaké poradenství realizujete v rámci Vašeho oddělení? Odpověď: „V rámci oddělení poradenství a dalšího vzdělávání poskytujeme poradenství prostřednictvím Informačního poradenského střediska (IPS) školám i jednotlivcům při výběru dalšího studia po ukončení základní nebo střední školy, ale také poskytujeme poradenství dospělým, kteří zvažují dálkové studium na vysoké škole. Uchazečům o zaměstnání poskytujeme poradenství, které se týká hledání vhodného zaměstnání. Například jim poradíme internetové stránky, kde mohou najít nabídky práce, dále je učíme, jak se připravit na pracovní pohovor, jak sepsat životopis apod.“

Otázka č. 5. Jsou ještě další činnosti v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, které spadají do Vašich kompetencí? Odpověď: „Další činností našeho oddělení jsou rekvalifikace a činnost Job klubu.“

Otázka č. 6. Které rekvalifikace v Lounech jsou nejčastěji realizovány?

Odpověď: „V rámci rekvalifikací zabezpečovaných Úřadem práce ČR se jedná v případě mužů o řidičské průkazy všech typů, kurzy svařování a kurzy skladníků. V případě žen jsou to kurzy pracovníka v sociálních službách nebo kurzy účetnictví.“

Otázka č. 7. O které kurzy v případě zvolené rekvalifikace je na Lounsku největší zájem?

Odpověď: „Uchazeči o zaměstnání mají velký zájem o zvolené rekvalifikace. U zvolené rekvalifikace je nutnost mít příslib zaměstnání. Přestože je velký zájem o rekvalifikace - pracovník v sociálních službách, nelze každého žadatele o tento typ kurzu uspokojit. Pokud žadatel doloží příslib zaměstnavatele, vždy si ho zpětně ověřujeme. Jestliže má žadatel zájem po ukončení rekvalifikace zahájit podnikatelskou činnost, je dobré mít připravený podnikatelský záměr a zjištěné informace z Živnostenského úřadu, zda k výkonu činnosti nebude potřebovat garanta apod.“

Otázka č. 8. Jak často se scházíte s konkrétní skupinou Job clubu?

Odpověď: „Máme pět skupin poradenského programu. V každé skupině je přibližně 10 až 12 účastníků. S každou skupinou se scházíme pravidelně jedenkrát týdně na čtyři hodiny po dobu jednoho měsíce.“

Otázka č. 9. Se kterou skupinou se Vám nejlépe spolupracuje?

Odpověď: „Z dosavadních zkušeností je nejlepší spolupráce se skupinami Job club NÁVRAT, kterých se účastní ženy po mateřské dovolené a osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo osobu blízkou. Ženy po mateřské dovolené jsou aktivní a mají velkou motivaci.“

9.2.6 Vyhodnocení rozhovorů

Z rozhovorů je zřejmé, že uchazeči o zaměstnání se při hledání práce většinou spoléhali, na to, že jim zaměstnání zprostředkuje ÚP ČR. Někteří se snažili hledat práci sami prostřednictvím internetu. Dotazovaní respondenti uvedli, že preferují práci v místě bydliště před dojížděním, současně uvedli, že přednost dávají práci v jednosměnném provozu. Pouze jeden respondent uvedl, že dojíždění do zaměstnání a práce na směny není překážkou. Dva z dotazovaných respondentů uvedli, že v minulosti využili pracovní nabídky v zahraničí.

Na otázku, která se týkala příčin nezaměstnanosti v okrese Louny, zcela shodně odpověděli, že na Lounsku jsou nízké příjmy a malá nabídka volných pracovních míst.

Z rozhovoru s vedoucí oddělení poradenství a dalšího vzdělávání vyplývá, že na trhu práce na Lounsku byla po delší době velká nabídka volných pracovních míst, ale především technického zaměření a na druhé straně vysoký počet uchazečů s nízkou kvalifikací. Problémovou skupinou na trhu práce tvořili dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním v evidenci dávek hmotné nouze. Jelikož těmto osobám hrozí ztráta pracovních návyků a pracovní motivace, ÚP ČR osoby zařazuje do motivačních kurzů v rámci Job klubu, projektů nebo jsou jim nabízeny vhodné rekvalifikace.

Přestože počet respondentů nebyl velký, z praxe na ÚP ČR v Lounech je zřejmé, že většina uchazečů o zaměstnání by odpovídala obdobně jako respondenti předchozích rozhovorů. V rámci neformálních rozhovorů při jednání s klienty dávek hmotné nouze bývají odpovědi klientů ohledně hledání práce téměř totožné: „ *V Lounech jsou malé mzdy, špatná nabídka práce, na směny pracovat nemůžu, ve výrobě pracovat nemůžu atd.*“ Přestože někteří dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání, pobírající dávky hmotné nouze, měli možnost nastoupit do zaměstnání, v návaznosti zvyšující se nabídky volných míst na trhu práce, raději setrvali ve stavu bez práce a dále pobírali dávky hmotné nouze (příspěvek na živobytí a doplatek na bydlení) a dávky státní sociální podpory (příspěvek na bydlení). Někteří klienti, v důsledku velkého nábory zaměstnanců do společnosti Amazon v Dobrovízi u Prahy, do práce nastoupili, ale po velmi krátké době s nimi zaměstnavatel pracovní poměr ukončil z důvodu špatné pracovní morálky a klienti se opět vrátili do evidence uchazečů o zaměstnání a evidence dávek hmotné nouze. Pro sociálně slabší rodiny je mnohdy výhodnější žít jen z podpory státu, zcela pasivním životním stylem. Tato skutečnost má i další navazující negativní dopady a to především v přenosu modelů a vzorů chování z generace na generaci.

9.3 ÚP ČR v regionu Louny

Organizace a výkon státní politiky zaměstnanosti je uveden v kapitole 3 Státní politika zaměstnanosti.

V rámci Lounského regionu jsou organizačními složkami ÚP ČR krajské pobočky Ústí nad Labem tři kontaktní pracoviště:

- **Kontaktní pracoviště Louny.** Adresa: Pod Nemocnicí 2380, 440 01 Louny. Telefon: 950 134 111, E-mail: podatelna@ln.mpsv.cz,
- **Kontaktní pracoviště Podbořany.** Adresa: A. Dvořáka 399, 440 01 Podbořany. Telefon: 950 134 220, E-mail: miluse.racova@ln.mpsv.cz,
- **Kontaktní pracoviště Žatec.** Adresa: třída Obránců míru 1830, 438 01 Žatec 1. Telefon: 950 134 200, E-mail: podatelna@ln.mpsv.cz.¹¹³

Činnost krajských poboček a kontaktních pracovišť je podrobně popsána v kapitole č. 3.1 Organizace a výkon státní politiky zaměstnanosti, evidence uchazečů o zaměstnání v kapitole č. 5. 2 a zprostředkování zaměstnání v kapitole č. 5. 3.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ÚP ČR

V okrese Louny bylo v roce 2015 vytvořeno celkem 579 chráněných pracovních míst, současně bylo poskytnuto 13 příspěvků na provoz chráněných pracovních míst pro OZP. Zvolenou rekvalifikaci absolvovalo 197 uchazečů o zaměstnání a rekvalifikace zabezpečenou ÚP ČR se zúčastnilo celkem 109 uchazečů o zaměstnání.¹¹⁴ V rámci zaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných osob jsou nejvíce využívány VPP – veřejně prospěšné práce a SÚPM – společensky účelná pracovní místa. SÚPM jsou využívána také pro umístění absolventů škol do zaměstnání.¹¹⁵

¹¹³MPSV. *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2016-02-13]. Dostupné z:<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/louny>

¹¹⁴MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-21a]. Dostupné z:<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

¹¹⁵MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-21b]. Dostupné z:<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

Burza pracovních příležitostí

Na Lounsku se Burza práce konala v roce 2008. Jelikož se od té doby značně změnil v regionu trh práce, Ústecký kraj ve spolupráci s Hospodářskou a sociální radou Ústeckého kraje, ÚP ČR, krajskou pobočkou Ústí nad Labem a Kontaktním pracovištěm ÚP ČR Louny, Podbořany a Žatec pořádal, v Lounech v kulturním domě Zastávka, dne 15. října 2015 Burzu pracovních příležitostí. Na burze se prezentovalo celkem čtyřicet zaměstnavatelů z České republiky. Z Lounska a Žatecka to byly především zástupci průmyslových zón. Poptávka byla zejména po technických profesích: elektromechanik, technik kvality, soustružník, frézař a operátor výroby. Návštěvníci burzy měli možnost přímo na místě absolvovat pracovní pohovor.¹¹⁶

Job club na ÚP ČR v Lounech

Činnost Job clubu zahrnuje poradenský program pro uchazeče či zájemce o zaměstnání, kteří mají snahu se uplatnit na trhu práce. Práce v Job clubu probíhá formou sociální práce se skupinou formou řešení zadaných úkolů a modelových situací.¹¹⁷

Poradenské programy Job clubu:

- Job club START je určen pro osoby do třiceti let věku,
- Job club KLASIC určen pro uchazeče o zaměstnání v evidenci na ÚP ČR déle než pět měsíců,
- Job club NÁVRAT určený pro osoby po návratu po mateřské nebo rodičovské dovolené, dále pak pro osoby pečující o dítě do patnácti let věku nebo osobu blízkou,
- Job club PLUS určen pro osoby starší padesát let věku,
- Job club HELP určen pro osoby se zdravotním postižením.

V rámci činnosti Job clubu se jedná se o pět sourodých skupin. Optimální velikost každé skupiny je osmaž dvanáct účastníků. Skupinu účastníků obvykle vedou dva lektori z oddělení poradenství a dalšího vzdělávání.¹¹⁸

¹¹⁶MPSV. *ÚP ČR nabídne zájemcům práci na Lounsku, Žatecku i v SRN* [online]. [cit. 2016-02-13]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/10/2015_10_12_tz_burza_louny.pdf

¹¹⁷ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 25. ISBN: 978-80-7421-113-3.

Účastníky skupin zpravidla doporučí referenti ÚP ČR z oddělení zprostředkování zaměstnání. Skupina se pravidelně schází jedenkrát v týdnu po dobu jednoho měsíce. V programu účastníci obdrží všechny potřebné informace o pracovních místech v příslušném regionu (*seznamy volných pracovních míst v evidenci ÚP ČR, adresáře firem z regionu, odkazy na webové servery s nabídkou zaměstnání a také databázi rekvalifikačních kurzů*).¹¹⁹ Účastníci programu na setkáních řeší zadané úkoly, jako je sepsání žádosti o zaměstnání, životopisu, motivačního dopisu nebo inzerátu. Mají možnost dozvědět se, jak se správně připravit na výběrové řízení a formou hraní rolí si na modelových situacích zkouší zásady správného vystupování při pracovním pohovoru.¹²⁰

Projekty v rámci Ústeckého kraje

ÚP ČR ve spolupráci s Evropským sociálním fondem realizuje národní, regionální a grantové projekty, které jsou jedním z klíčových nástrojů ke snížení nezaměstnanosti. Cílem projektů je pomoc konkrétním skupinám nezaměstnaných osob v sociálním začleňování a podpora rovných příležitostí na trhu práce.

Regionální projekty, které se připravují v Ústeckém kraji v rámci „Operačního programu Zaměstnanost“ jsou zaměřené na nezaměstnanost mladých lidí, dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání a osob navracejících se do práce po rodičovské dovolené. Projekty z „Operačního programu Zaměstnanost“ budou realizovány do roku 2020.¹²¹

¹¹⁸ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 25. ISBN: 978-80-7421-113-3.

¹¹⁹ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 25. ISBN: 978-80-7421-113-3.

¹²⁰ ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015, s. 25. ISBN: 978-80-7421-113-3.

¹²¹ MPSV. *Regionální individuální projekty* [online]. [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty

V Ústeckém kraji se jedná se o tyto připravované projekty:

Flexibilně do práce v Ústeckém kraji. Projekt bude realizován od března 2016 do června roku 2019. Je zaměřen na uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, kteří pečují o dítě do 15 let věku nebo o jiné členy rodiny. Projektu by se mělo zúčastnit přibližně 650 osob. Cílem projektu je podpora vhodných forem zaměstnávání této cílové skupiny osob – na účastníky projektu bude možno získat dotaci na dvanáct měsíců, jako mzdové zvýhodnění částečných úvazků.¹²²

Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji. Projekt bude realizován od února 2016 do října 2018. Cílovou skupinou jsou uchazeči či zájemci o zaměstnání ve věku 15 – 29 let. Součástí projektu jsou aktivity „Stáže do zahraničí“, „Návrat do vzdělávání“, „Práce na zkoušku“ a „Odborné praxe pro mladé do 29 let“. Projektu by se mělo zúčastnit až 2 500 osob.¹²³

Společně to dokážeme v Ústeckém kraji. Projekt bude realizován v polovině roku 2016. Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání, kteří bydlí v sociálně vyloučených lokalitách Ústeckého kraje, pobírají dávky hmotné nouze nebo jsou dlouhodobě v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP ČR. Do projektu by se mělo zapojit minimálně 1 300 osob na dvaceti místech v Ústeckém kraji.¹²⁴

¹²² MPSV. *Regionální individuální projekt* [online]. [cit. 2016-02-14a]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/iniciativa_podpory_zamestnanosti_mladeze_pro_region_nuts

¹²³ MPSV. *Regionální individuální projekt* [online]. [cit. 2016-02-14b]. Dostupné z : http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/flexibilne_do_prace_v_usteckem_kraji

¹²⁴ MPSV. *Regionální individuální projekt* [online]. [cit. 2016-02-14c]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/spolecne_to_dokazeme_v_usteckem_kraji

9.4 Agentury práce

Činnost Agentur práce je zakotvena v § 58 až 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Agentury práce jsou fyzické nebo právnické osoby, jež mají od generálního ředitelství ÚP ČR povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání na území České republiky, z České republiky do zahraničí a naopak.¹²⁵

Základní formy zprostředkování zaměstnání agenturami práce jsou:

- vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu,
- vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele,
- zaměstnání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, který práci přiděluje a dohlíží na její provedení.¹²⁶

Jestliže zaměstnavatel chce využít služby agentury práce, sepiše s Agenturou práce Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance. Uživatel po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce ukládá zaměstnanci Agentury práce pracovní úkoly a kontroluje jeho práci.¹²⁷

Přínosem pro Lounský region bylo otevření skladu Amazon v Dobrovízi u Prahy. Agentura práce, která prováděla nábor zaměstnanců pro tuto společnost byla personální agentura **ADECCO s. r. o.** Seznam všech agentur práce, jež mají oprávnění k výkonu činnosti, je přístupný na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí.¹²⁸

¹²⁵ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p1>

¹²⁶ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p1>

¹²⁷ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p1>

¹²⁸ MPSV. *Agentury práce* [online]. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace

9.5 Významní zaměstnavatelé v Lounském regionu

Mezi významné zaměstnavatelé na **Lounsku** patří T - Mobile Czech Republic a. s., ČEZ a. s. - Elektrárna Počeradý, LEGIOS,SEKO Aerospace a.s. Největší význam v oblasti zaměstnanosti mají na Lounsku především japonské firmy v průmyslové zóně Louny – Aisan Indusry Czech s. r. o., FUJIKOKI CZECH s. r. o., Nachi Czech s. r. o., ISHIMITSCHU MANUFAKTURING CZECH s. r. o., Takada Industries Czech Republic s. r. o., VHV. s. r. o. a společnost EKOSTAVBY Louny s. r. o.

Zákaznické centrum T-Mobile Louny. Společnost nabízí pracovní úvazky na zkrácený i plný pracovní úvazek a rovněž dává příležitost čerstvým absolventům získat praxi. V současné době nabízí tyto pracovní pozice: asistent služeb zákazníkům, telefonní prodejce stávajícím firemním zákazníkům T-Mobile, vedoucí týmu provozu služeb rezidentním zákazníkům, specialista řízení lidských zdrojů.¹²⁹

LEGIOS Louny. Společnost se zabývá výrobou a prodejem železničních nákladních vagónů. Mezi její aktivity patří také opravy a servis železničních vozidel, projektová a konstrukční činnost. Společnost zaměstnává téměř 1300 zaměstnanců. V současné době nabízí pracovní pozice: frézař, brusič, referent podpory prodeje, obráběč kovů, lakýrník, konstruktér nebo technolog.¹³⁰

FUJIKOKI CZECH s. r. o. Společnost se zabývá výrobou expanzních ventilů do klimatizací osobních automobilů. Společnost zaměstnává 240 pracovníků a v současné době nabízí volné pozice: operátor výrobních linek a provozní technik. Společnost klade důraz na vzdělávání svých zaměstnanců a nabízí řadu benefitů.¹³¹

¹²⁹ T-MOBILE. *Volná místa* [online]. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z: <http://tmobile.jobs.cz/?page=volnamista&brand=g2&exportRCM=20092515&trackingBrand=unknown&rps=186&ep=>

¹³⁰ LEGIOS. *Seznam aktuálních volných pracovních pozic LEGIOS* [online]. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z: <http://www.legios.eu/volna-mista/>

¹³¹ FUJIKOKI. *Nabídka práce* [online]. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z: <http://www.fujikoki.cz/czWoffer.php>

Aisan Industry Czech, s. r. o. Společnost se zabývá výrobou elektrických benzínových čerpadel a palivovými moduly pro automobily. Společnost má celkem 600 zaměstnanců. Na internetových stránkách společnosti jsou v současnosti volná místa jako například: průmyslový inženýr, technik výroby a konstruktér.¹³²

Na **Žatecku** patří mezi nejvýznamnější zaměstnavatele Nemocnice Žatec o. p. s., v průmyslové zóně Na Astře společnost KOITO CZECH s. r. o. a v průmyslové zóně Triangle společnosti Solar Turbines EAM s. r. o., Gestamp Louny s. r. o., Hitachi Automotive Systems Czech s. r. o., GRAMMER CZ, s. r. o., NETUREN CZECH s. r. o. a společnost Hitachi Cable Europe s. r. o.

Na **Podbořansku** patří mezi významné společnosti CONTA s. r. o., dále FTE automotive Czechia s. r. o. nebo společnost LOGIT s. r. o.

Zaměstnavatelé na Lounsku, kteří zaměstnávají převážně OZP

POPROKAN PAPIR, s.r.o.: Činností společnosti je prodej výrobků z chráněných dílen, balení a kompletace výrobků pro potřeby velkoobchodů a maloobchodů.

ZAHRADNICTVÍ – AGROSLUŽBY, LOUNY. Společnost se zabývá údržbou a výsadbou zeleně, produkcí zeleniny a ekologickým zpracováním odpadů.

Žatecké lahůdky, s. r. o. Činností společnosti je výroba teplé a studené kuchyně, provoz firemních kantýn, zajištění rautů.¹³³

V Lounském okrese se na trhu práce podílí americký internetový obchod Amazon v Dobrovízi. Společnost nabízí pracovní příležitosti pro každého bez rozdílu věku a pro své zaměstnance zajišťuje dopravu svozovými autobusy zdarma do zaměstnání a zpět.¹³⁴

¹³² AISAN. *Pracovní příležitosti* [online]. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z: <http://www.aisan.cz/abcz/Kariera.aspx>

¹³³ MPSV. *Soubory ke stažení - Katalog organizací zaměstnávajících převážně OZP* [online]. [cit. 2016-02-13]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

¹³⁴ ADECCO. *Práce v Amazonu* [online]. [cit. 2016-02-15]. Dostupné z: <http://www.adecco.cz/praceamazonu.html>

ZÁVĚR

Tématem bakalářské práce byla zaměstnatelnost uchazeče o práci na současném trhu práce na Lounsku. Jedním z důvodů k výběru tématu byla skutečnost, že v Ústeckém kraji, jehož součástí je region Louny, byla nezaměstnanost dlouhodobě nejvyšší v České republice.

Cílem bakalářské práce bylo popsat problematiku současného trhu práce v regionu Louny, jak ze strany uchazečů o zaměstnání, tak ze strany zaměstnavatelů. Analyzovat současný trh práce v Lounském regionu, zjistit, kteří uchazeči o zaměstnání měli ty nejlepší předpoklady uspět na trhu práce a naopak, kteří uchazeči o zaměstnání byli v Lounském regionu nejobtížněji zaměstnatelní. Vytvořit přehled o požadované kvalifikaci na trhu práce v regionu a nástrojích politiky zaměstnanosti, které s touto problematikou souvisí.

V teoretické části bakalářské práce byly definovány základní pojmy související s problematikou nezaměstnanosti, jako je právo na práci, uchazeč o zaměstnání, význam práce pro člověka, nezaměstnanost, její formy, příčiny a důsledky. Dále v práci byla popsána organizace a výkon státní politiky zaměstnanosti, se zaměřením na pasivní a aktivní nástroje státní politiky zaměstnanosti v České republice. Samostatná kapitola byla věnována rekvalifikacím, které úzce souvisí se vzděláváním dospělých a představují důležitý nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. V teoretické části práce byly rovněž definovány skupiny osob se zvýšenou ochranou na trhu práce a popsány možnosti řešení jejich zaměstnanosti. V praktické části bakalářské práce byl charakterizován region Louny, včetně jeho silných a slabých stránek. Byly zde uvedeny statistické údaje o nabídce volných pracovních míst na trhu práce a struktuře uchazečů o zaměstnání na Lounsku, dále zde bylo provedeno srovnání míry nezaměstnanosti v roce 2015 okresu Louny v porovnání s Českou republikou a s Ústeckým krajem. Strukturální charakteristiky uchazečů o zaměstnání byly zaměřeny na maximální dosažené vzdělání, věk a délku evidence uchazečů na ÚP ČR.

V praktické části bakalářské práce byly rovněž uvedeny rozhovory s klienty Kontaktního pracoviště Úřadu práce v Lounech a rozhovor s vedoucí oddělení poradenství a dalšího vzdělávání Kontaktního pracoviště Úřadu práce v Lounech.

Při zpracování praktické části práce byly zpracovány statistické údaje portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Zajímavou zkušeností při zpracování bakalářské práce bylo množství uchazečů o zaměstnání, kteří odmítli vést rozhovor, týkající se evidence na Úřadě práce ČR a řešení jejich nezaměstnanosti.

Z analýzy dat charakterizujících situaci na trhu práce v regionu Louny vyplynulo, že z celkového počtu uchazečů o zaměstnání v regionu Louny tvořili nejpočetnější skupinu uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadě práce ČR déle než pět měsíců. Z hlediska vzdělanostní struktury uchazečů byl nejvyšší počet uchazečů, kteří měli základní vzdělání. Nejrizikovější skupinu uchazečů o zaměstnání z hlediska zaměstnatelnosti, na trhu práce na Lounsku, tedy představovali dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči. K dosažení zaměstnanosti těchto osob ÚP ČR využívá nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve formě veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst, rekvalifikací, motivačních programů v rámci činnosti Job clubu a zapojení těchto osob do projektů. Jedním z připravovaných projektů, který bude realizován v polovině roku 2016 v Ústeckém kraji, pro cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kteří pobírají dávky hmotné nouze nebo jsou v evidenci na ÚP ČR déle než 12 měsíců je projekt, nazvaný „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji.“ V souvislosti se zaměstnáváním dlouhodobě nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací, by mohla být velkým přínosem změna systému dávek hmotné nouze a dávek státní sociální pomoci tak, aby se lidem nevyplatilo pouze nečinně pobírat dávky od státu, ale pracovat.

Z nabídky volných pracovních míst nabízených zaměstnavateli prostřednictvím ÚP ČR na trhu práce převažovala ve velké míře pracovní místa, vyžadující střední, střední odborné či vysokoškolské vzdělání technického zaměření. Na trhu práce na Lounsku tak vznikl nesoulad mezi kvalifikací uchazečů o zaměstnání a poptávanými profesemi ze strany zaměstnavatelů. Jelikož region Louny je průmyslově zemědělská oblast, určitá změna na trhu práce se může projevit v souvislosti s příchodem jarních měsíců, kdy na trhu práce přibude nabídka volných pracovních míst v zemědělství a také například ve stavebnictví.

S ohledem na vysoký počet výrobních společností, nejen v průmyslových zónách regionu, je pravděpodobné, že bude stále převažovat poptávka po kvalifikaci technického zaměření. Velkou výhodou při hledání zaměstnání tak mohou mít i nadále absolventi odborných učilišť, středních a vysokých škol s technickým zaměřením.

Bakalářská práce byla zaměřena na zaměstnatelnost uchazeče o práci na současném trhu práce na Lounsku, dalším směrem problematiky zaměstnatelnosti uchazečů o práci v tomto regionu, by mohlo být zkoumání z pohledu územního rozvoje okresu Louny a komunitního plánování.

Při psaní bakalářské práce autorka čerpala z české literatury na téma nezaměstnanost, sociální zabezpečení a psychologie. Důležitým zdrojem informací byl zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, rozhovor s vedoucí poradenství a dalšího vzdělávání na Kontaktním pracovišti ÚP ČR v Lounech a v neposlední řadě integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí.

Bakalářská práce by mohla být využita jako jakýsi průvodce a zdroj informací o uplatnění na trhu práce v Lounském regionu pro uchazeče o zaměstnání, nebo jako příručka pro výchovné poradce na základních a středních školách při poradenství souvisejícím s volbou dalšího studia.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- ARNOLDOVÁ, A. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení 1. část*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1393-2.
- BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 6.vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.
- FARKOVÁ, M. *Vybrané kapitoly z psychologie*. 2. vyd. Praha: UJAK, 2008. ISBN 978-80-86723-64-8.
- HARTL, P., HARTLOVÁ, H.: *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. ISBN: 80-7178-303- x.
- KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-620-6.
- KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*, 4. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN: 978-80-7357-276-1.
- MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 1994. ISBN: 80-901424-9-4.
- REICHEL, J.: *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. ISBN: 978-80-247- 3006-6.
- ŘEZÁČ, J.: *Sociální psychologie*. Brno: Paido, 1998. ISBN: 80-85931-48-6.
- ŠPATENKOVÁ, N. *Krizová intervence pro praxi*. 2. vyd. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-2624-3.
- TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-473-5.
- ÚŘAD PRÁCE ČR: *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. Praha: MPSV ČR, 2015. ISBN: 978-80-7421-113-3.
- ÚŘAD PRÁCE ČR: *Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2014*. 1.vyd. Praha: MPSV ČR, 2013. ISBN 978-80-7421-061-7.
- VÁGNEROVÁ, M.: *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN: 978-80-7367-414-4.
- VÁGNEROVÁ, M.: *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál, 2000. ISBN: 80-7178-308-0.

Seznam použitých internetových zdrojů

- AISAN. *Pracovní příležitosti* [online]. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z:
<http://www.aisan.cz/abcz/Kariera.aspx>
- ADECCO. *Práce v Amazonu* [online]. [cit. 2016-02-15]. Dostupné z:
<http://www.adecco.cz/pracevamazonu.html>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika okresu Louny* [online]. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z:
https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_louny
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Veřejná databáze* [online]. [cit. 2016-02-15].
Dostupné z:
<https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=uzivdotaz#k=5&pvokc=101&uroven=40&w=>
- DEMOGRAFIE. *Demografické změny* [online]. [cit. 2016-02-02a]. Dostupné z:
<http://demografie.info/>
- DEMOGRAFIE. *Demografické změny* [online]. [cit. 2016-02-02b]. Dostupné z:
<http://demografie.info/>
- FUJIKOKI. *Nabídka práce* [online]. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z:
<http://www.fujikoki.cz/czWoffer.php>
- LEGIOS. *Seznam aktuálních volných pracovních pozic LEGIOS* [online]. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z: <http://www.legios.eu/volna-mista/>
- MPSV. *Agentury práce* [online]. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace
- MPSV. *Hledání volných míst*. [online]. [cit. 2016-02-17a]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno/#>
- MPSV. *Hledání volných míst*. [online]. [cit. 2016-02-17b]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno/vmobor>
- MPSV. *Hledání volných míst*. [online]. [cit. 2016-02-17c]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno/vmobor>
- MPSV. *Minimální mzda od 1. 1. 2016* [online]. [cit. 2016-02-04]. Dostupné z:
<http://www.mpsv.cz/cs/22117>
- MPSV. *O MPSV* [online]. [cit. 2016-02-02]. Dostupné z:<http://www.mpsv.cz/cs/65>

MPSV. *O Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2016-02-02]. Dostupné z:
<https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

MPSV. *O Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2016-02-04]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

MPSV. *Regionální individuální projekty* [online]. [cit. 2016-02-14]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty

MPSV. *Regionální individuální projekt* [online]. [cit. 2016-02-14a]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/iniciativa_podpory_zamestnanosti_mladeze_pro_region_nuts

MPSV. *Regionální individuální projekt* [online]. [cit. 2016-02-14b]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/flexibilne_do_prace_v_usteckem_kraji

MPSV. *Regionální individuální projekt* [online]. [cit. 2016-02-14c]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/spolecne_to_dokazeme_v_usteckem_kraji

MPSV. *Rekvalifikace* [online]. [cit. 2016-02-10]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/rekvalifikace

MPSV. *Rekvalifikace* [online]. [cit. 2016-02-11a]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/rekvalifikace

MPSV. *Rekvalifikace* [online]. [cit. 2016-02-11b]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/rekvalifikace

MPSV. *Soubory ke stažení - Katalog organizací zaměstnávajících převážně OZP* [online]. [cit. 2016-02-13]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/download>

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-11]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-15]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-16]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-17]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-18]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-19]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-20]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-21a]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2016-02-21b]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska* [online]. [cit. 2016-02-19].
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>

MPSV. *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2016-02-13]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/louny>

MPSV. *ÚP ČR nabídne zájemcům práci na Lounsku, Žatecku i v SRN*
[online]. [cit. 2016-02-13]. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/10/2015_10_12_tz_burza_louny.pdf

PRAŽÁK, V. *Zpráva o situaci na trhu práce* [online]. [cit. 2016-02-17]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/louny/ke_stazeni/lnokres2010.pdf

T-MOBILE. *Volná místa* [online]. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z:
<http://tmobile.jobs.cz/?page=volnamista&brand=g2&exportRCM=20092515&trackingBrand=unknown&rps=186&ep=>

TUČEK, M. *Měsíční statistická zpráva – leden 2016*. [online]. [cit. 2016-02-16].
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Zákon č. 73 ze dne 9. února 2011, o Úřadu práce České republiky a o změně
souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2011, částka 29. Dostupné z:
<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73#p1>

Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České
republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#p1>

SEZNAM ZKRATEK

- EU - Evropská unie
- EURES - Evropské služby zaměstnanosti
- EUROSTAT - Statistický úřad Evropského společenství
- IAP - Individuální akční plán
- MOP - Mezinárodní organizace práce
- MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí
- OSN - Organizace spojených národů
- OZP - Osoby se zdravotním postižením
- SÚPM - Společensky účelná pracovní místa
- ÚP ČR - Úřad práce České republiky
- VPP - Veřejně prospěšné práce
- VTOS - Výkon trestu odnětí svobody

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam grafů

| | |
|---|----|
| Graf 1: Podíl nezaměstnaných osob okresu Louny v roce 2015..... | 47 |
|---|----|

Seznam tabulek

| | |
|---|----|
| Tabulka 1: Počet obyvatel v okrese Louny k 1. 1. 2015..... | 46 |
| Tabulka 2: Uchazeči o zaměstnání na Lounsku dle kontaktních pracovišť..... | 48 |
| Tabulka 3: Počet uchazečů o zaměstnání z hlediska rizikových skupin na trhu práce... 48 | |
| Tabulka 4: Struktura uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělání | 49 |
| Tabulka 5: Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku..... | 49 |
| Tabulka 6: Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti | 50 |
| Tabulka 7: Struktura volných míst dle dosaženého vzdělání k 31. 1. 2016 | 51 |
| Tabulka 8: Nabídka volných pracovních míst dle oboru zaměstnání k 17. 2. 2016 | 52 |

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Radka Šlajcherová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinované

Název práce: Zaměstnatelnost uchazeče o práci na současném trhu práce na Lounsku

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 64

Celkový počet stran příloh: 0

Počet titulů českých použitých zdrojů: 15

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 41

Vedoucí práce: Mgr. Marcela Pikálková