

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Diplomová práce

Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti

Veronika Hricáková

© 2016 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Veronika Hricáková, DiS.

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti

Název anglicky

Psychological and social aspects of unemployment

Cíle práce

Cílem práce je snaha o komplexní zpracování problému, který patří k nejzávažnějším fenoménům dnešní moderní společnosti-nezaměstnanosti.

Práce se zaměří na souvislosti mezi duševním stavem a prací, mezi zdravotními problémy a nezaměstnaností.

Práce bude doplněna grafy, které zmapují současný stav nezaměstnaných a porovnájí různé aspekty jejich života. Součástí práce bude empirický výzkum, který bude prováděn s nezaměstnanými lidmi z mého okolí, u nichž stoupá pravděpodobnost upřímnosti odpovědí.

Metodika

Metodika práce vychází z jejího zadání. Práce se bude opírat nejen o současnou odbornou literaturu, ale také o internetové zprávy, články v odborných periodikách a jiných sdělovacích prostředcích, rozbor a porovnávání různých podkladů.

Součástí práce bude též empirický výzkum prováděný na nezaměstnaných dotazníkovou metodou a jeho zpracování a interpretace. Dále budou provedeny rozhovory se sociálními pracovníky, které pomáhají předcházet nebo odstraňovat psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti. Jedná se o pracovníky azylových domů, Věznice Znojmo a Probační a mediační služby ve Znojmě, kteří úzce spolupracují s úřadem práce.

Doporučený rozsah práce

50

Klíčová slova

nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, historie nezaměstnanosti, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, psychologické a sociální aspekty, Evropský sociální fond.

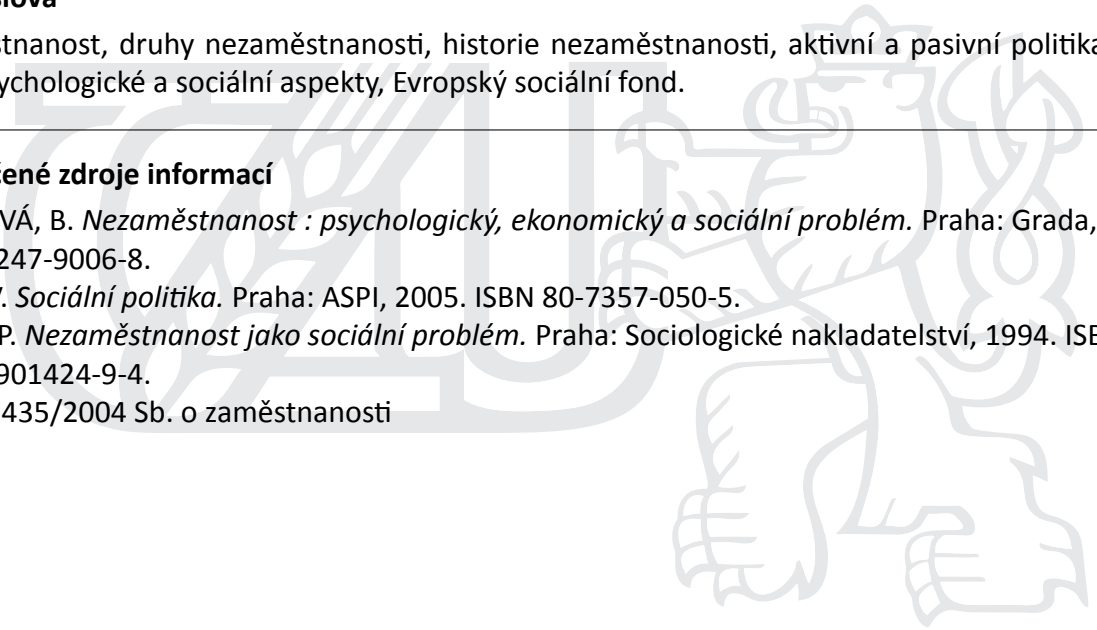
Doporučené zdroje informací

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-050-5.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti



Předběžný termín obhajoby

2016/17 ZS – PEF

Vedoucí práce

prof. PhDr. Vladimír Kebza, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 4. 11. 2015

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 05. 11. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci " Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti " jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 28.11.2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala mému vedoucímu práce panu prof. PhDr. Vladimíru Kebzovi, CSc. za cenné rady, připomínky a pomoc při vypracování diplomové práce.

Psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti

Souhrn

Diplomová práce se zabývá problematikou nezaměstnaností, především jejími psychologickými a sociálními důsledky. V teoretické části jsou definovány základní pojmy, které s nezaměstnaností úzce souvisejí. Jedná se především o definici nezaměstnanosti, vývoj a členění nezaměstnanosti, sociální a psychologické důsledky nezaměstnanosti, poukázání na politiku zaměstnanosti a popis programů Evropské sociálního fondu. Praktická část diplomové práce je věnována vlastnímu dotazníkovému průzkumu mezi nezaměstnanými, a to na Úřadu práce ve Znojmě. Dále se zaměřuje na strukturované rozhovory s pracovníky Věznice Znojmo, Probační a mediační služby ve Znojmě a Azylového domu ve Znojmě, kteří jsou v kontaktu s uchazeči, kteří jsou postiženi některým ze sociálních důsledků nezaměstnanosti.

Klíčová slova: nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, historie nezaměstnanosti, aktivní a pasivní politika nezaměstnanosti, psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti, Evropský sociální fond.

Psychological and social aspects of unemployment

Summary

This diploma thesis is aimed at the topic of unemployment, mainly at its psychological and social aspects. In the theoretical part basic terms are defined which are closely related to unemployment. These are primarily: the definition of unemployment, the development and the structure of unemployment, social and psychological consequences of unemployment, reference to employment policy and the description of the European Social Fund programmes. The practical part of my thesis includes the questionnaire survey among the unemployed registered at the Labour Office Znojmo. Moreover, it presents structured interviews with the employees of the Znojmo Penitentiary, Probation and Mediation service Znojmo and The Znojmo Shelter who are in contact with job seekers affected by any of the social impacts of unemployment.

Keywords: Unemployment, types of unemployment, history of unemployment, active and passive labour market policies, psychological and social aspects of unemployment, European Social Fund.

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika	14
3 Teoretická východiska	16
3.1 Charakteristika nezaměstnanosti.....	16
3.1.1 Definice nezaměstnanosti	17
3.2 Klasifikace nezaměstnanosti	19
3.2.1 Dobrovolná nezaměstnanost	19
3.2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost	20
3.2.3 Strukturální nezaměstnanost	21
3.2.4 Frikční nezaměstnanost.....	21
3.2.5 Cyklická nezaměstnanost.....	21
3.2.6 Sezónní nezaměstnanost	22
3.3 Historie nezaměstnanosti	23
3.3.1 Nezaměstnanost ve 30. letech v Americe	23
3.3.2 Nezaměstnanost ve 30. letech v Evropě	24
3.3.3 Nezaměstnanost ve 30. letech v Československu.....	25
3.4 Vývoj nezaměstnanosti	26
3.4.1 Vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1995 do roku 2012... 26	
3.4.2 Porovnání míry nezaměstnanosti v zemích Evropské unie	27
3.4.3 Porovnání mezinárodní míry nezaměstnanosti	28
3.5 Důsledky nezaměstnanosti	29
3.5.1 Psychologické a sociální důsledky nezaměstnanosti	29
3.5.2 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti	33
3.5.3 Dlouhodobá nezaměstnanost a vliv na člověka	34
3.6 Možnosti prevence a eliminace nezaměstnanosti	37
3.7 Úřad práce ČR a politika zaměstnanosti	41
3.7.1 Organizační struktura Úřadu práce ČR.....	41
3.7.2 Politika zaměstnanosti	44
3.7.3 Aktivní politika a její nástroje	45

3.7.4	Pasivní politika zaměstnanosti.....	47
3.8	Evropský sociální fond.....	49
3.8.1	Evropský sociální fond v České republice.....	49
3.9	SHRNUTÍ	54
4	Praktická část	55
4.1	Identifikační část dotazníku	56
4.1.1	Věk uchazečů o zaměstnání	56
4.1.2	Pohlaví respondentů.....	58
4.1.3	Délka evidence uchazečů o zaměstnání	58
4.1.4	Dosažené vzdělání uchazečů o zaměstnání	59
4.1.5	Celkové zhodnocení identifikačních údajů.....	60
4.2	Druhá část dotazníku – sociální a psychologické důsledky nezaměstnanost... 61	
4.2.1	Pocit při ztrátě zaměstnání	61
4.2.2	Současné pocity při nezaměstnanosti	62
4.2.3	Největší oporou v době nezaměstnanosti.....	63
4.2.4	Projevy nezaměstnanosti.....	64
4.2.5	Vliv nezaměstnanosti na partnerský a rodinný život	65
4.2.6	Vliv nezaměstnanosti na vztahy s blízkými.....	66
4.2.7	Životní úroveň nezaměstnaného	67
4.2.8	Vnímání role nezaměstnaného	68
4.2.9	Psychický stav uchazeče o zaměstnání	69
4.2.10	Konzumace alkoholických nápojů v období nezaměstnanosti	70
4.2.11	Spotřeba nikotinu během nezaměstnanosti.....	70
4.2.12	Zdravotní stav v období zaměstnání	71
4.2.13	Návštěva zdravotnických zařízení během nezaměstnanosti	72
4.2.14	Celkové zhodnocení druhé části dotazníku	73
4.3	Třetí část dotazníku – hledání zaměstnání	75
4.3.1	Okolnosti ztěžující hledání zaměstnání	75
4.3.2	Zájem o poskytované a využívané aktivity úřadu práce.....	77
4.3.3	Způsoby hledání zaměstnání.....	78
4.3.4	Shrnutí třetí dotazníkové části	80
4.4	Celkové shrnutí dotazníkové části	82

5 Práce s nezaměstnanými v praxi.....	83
5.1 Úřad práce České republiky	84
5.1.1 Využívá Evropského sociálního fondu	88
5.2 Věznice Znojmo	92
5.2.1 Vzdělávání odsouzených	92
5.2.2 Pracovní zařazování odsouzených	93
5.3 Probační a mediační služba Znojmo	101
5.4 Azylový dům Znojmo	104
5.5 Ostatní organizace pomáhající předcházení sociálních problémů	107
5.5.1 Kontaktní centrum ve Znojmě - Společnost podané ruce o.p.s.	107
5.5.2 Klub COOLNA Znojmo	108
6 Diskuse	111
7 Závěr.....	114
8 Seznam použitých zdrojů	117
9 Přílohy	121

Seznam grafů

Graf č. 1 Vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1995 do roku 2012.....	26
Graf č. 2 Porovnání mezinárodní míry nezaměstnanosti	28
Graf č. 3 Věková struktura uchazečů o zaměstnání	57
Graf č. 4 Poměr nezaměstnaných dle pohlaví jednotlivých věkových skupin	57
Graf č. 5 Pohlaví respondentů.....	58
Graf č. 6 Délka evidence oslovených uchazečů	59
Graf č. 7 Dosažené vzdělání dotazovaných	60
Graf č. 8 Pocity při oznámení výpovědi	61
Graf č. 9 Pocity při nezaměstnanosti	62
Graf č. 10 Největší opora v době nezaměstnanosti.....	63
Graf č. 11 Projevy nezaměstnanosti	64
Graf č. 12 Ovlivňuje nezaměstnanost rodinu a partnery?.....	65
Graf č. 13 Změny ve vztazích s blízkými	66
Graf č. 14 Míra snížení životní úrovně	67
Graf č. 15 Stydíte se za roli nezaměstnaného?	68

Graf č. 16 Změna psychického stavu.....	69
Graf č. 17 Množství konzumovaného alkoholu.....	70
Graf č. 18 Kouření v průběhu nezaměstnanosti.....	71
Graf č. 19 Zdravotní stav v období nezaměstnanosti.....	72
Graf č. 20 Četnost návštěv v lékařských zařízeních.....	73
Graf č. 21 Okolnosti ztěžující hledání zaměstnání.....	76
Graf č. 22 Zájem o aktivity úřadu práce.....	77
Graf č. 23 Způsoby hledání zaměstnání.....	79
Graf č. 24 Počet osob podpořených v rámci APZ v roce 2013.....	85
Graf č. 25 Počet osob podpořených v rámci APZ v roce 2014.....	86
Graf č. 26 Počet osob podpořených v rámci APZ v roce 2015.....	87
Graf č. 27 Počet zaměstnaných vězňů v roce 2013.....	94
Graf č. 28 Počet zaměstnaných vězňů v roce 2014.....	95
Graf č. 29 Počet zaměstnaných vězňů v roce 2015.....	96
Graf č. 30 Zaměstnávání odsouzených v roce 2013 – vnitřní pracoviště.....	97
Graf č. 31 Zaměstnávání odsouzených v roce 2014 – vnitřní pracoviště.....	97
Graf č. 32 Zaměstnávání odsouzených v roce 2015 – vnitřní pracoviště.....	98
Graf č. 33 Počet zaměstnaných vězňů celkem.....	99

Seznam obrázků

Obrázek č. 1 Graf dobrovolné nezaměstnanosti.....	19
Obrázek č. 2 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	20
Obrázek č. 3 Účinky nezaměstnanosti dle R. Harrisona.....	30
Obrázek č. 4 Krajské pobočky Úřadu práce ČR.....	43
Obrázek č. 5 Grafický model spolupráce Probační a mediační služby s ÚP ČR.....	102
Obrázek č. 6 Azylový dům Znojmo.....	105

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Míra nezaměstnanosti v zemích Evropské unie.....	27
---	----

1 Úvod

Nezaměstnanost je jedním z největších a v některých případech i neřešitelných a dlouhodobých problémů. Tento fenomén se začal v plné síle objevovat již za hospodářské krize ve 30 letech 20. století, kde lidem po celém světě ukázal, jaká může nezaměstnanost být a jaké má důsledky.

Její důsledky jsou samozřejmě subjektivní. Každý člověk, který se ocitá bez zaměstnání před dveřmi úřadu práce, vnímá situaci odlišně. Někteří lidé ji berou jako osobní prohru, stydí se za tuto situaci, jiní ji berou jako normální jev nebo přechodnou stanici, přečkání doby nástupu do starobního důchodu. Nejhorší a téměř neřešitelné případy jsou lidé, kteří práci nehledají, jsou smíření, že budou existovat z dávek státní sociální podpory, podpory v nezaměstnanosti nebo z dávek hmotné nouze. V posledních letech se rozvíjí trend, kdy rodiče, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání, sami vodí své děti po základní škole na úřad práce s odůvodněním, že jim dávky hmotné nouze stačí, tak proč by měly jejich děti chodit do školy, když mohou být stejně zabezpečeni ze státní politiky. Tady existuje ta tenká linie, kdy hovoříme o efektivitě státní politiky, která se na jedné straně stará o občany, kteří se dostanou do těžké životní situace, a na druhé straně nemotivuje lidi k tomu, aby si práci našli a dostali se ze svízelné situace.

Dlouhodobá nezaměstnanost nemá ovšem jenom ekonomické dopady na uchazeče a jeho rodinu, ale i sociální a psychologické důsledky. Jedná se zejména o sociální vyloučení ze společnosti, alkoholismus, drogová závislost, demotivace uchazečů, deprese, zdravotní potíže, sklouznutí k trestné činnosti a mnoho dalších aspektů.

Stát, konkrétně Úřad práce České republiky, používá různé nástroje k aktivaci dlouhodobě nezaměstnaných, k prevenci pro uchazeče, kteří jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností – jedná se zejména o absolventy do 25 nebo do 30 let, matky po mateřské dovolené, matky, které pečují o dítě do 15 let, uchazeče, kteří jsou v evidenci déle jak 5 měsíců a uchazeče na 50 let věku. Úřad práce České republiky může využívat nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a dále různé projekty dotované z Evropského sociálního fondu, které jsou zaměřeny na rizikové skupiny uchazečů.

Díky těmto nástrojům může Úřad práce ČR pomáhat lidem, kteří jsou ovlivněni dlouhodobou nezaměstnaností, jejími psychologickými a sociálními aspekty, vrátit se zpět k plnohodnotnému životu. Důležitou podmínkou ale je, že uchazeč musí chtít sám danou situaci řešit, být motivován a jít za svým cílem. Bez spolupráce uchazeče nikdy

nedosáhnete k jeho navrácení do pracovního procesu, právě naopak, může dojít k sankčnímu vyřazení z evidence úřadu práce, čímž ztrácí nárok na dávky, hrazené zdravotní pojištění a mnoho dalších služeb, které úřad práce poskytuje.

Pro demonstrování vývoje nezaměstnanosti byla provedena analýza nezaměstnanosti v České republice v letech 1995 - 2012 a pro poukázání na sociální a psychologické aspekty nezaměstnanosti bylo provedeno dotazníkové šetření na Úřadu práce ČR, kontaktním pracovišti Znojmo. Tento region je bohužel charakteristický svojí vysokou mírou nezaměstnanosti a závislí především na práci ve stavebnictví, zemědělství, průmyslu a na krátkodobých zaměstnáních v sousedním Rakousku. Jedná se o každoročně opakující se trend.

Na základě vyhodnocených dotazníků byly vedeny strukturované rozhovory se sociálními pracovníky jednotlivých organizací, které se snaží předcházet negativním jevům nezaměstnanosti nebo je eliminovat. Jedná se například o pracovníky Věznice Znojmo, Azylového domu ve Znojmě, Probační a mediační služby a Úřadu práce ČR, kontaktní pracoviště Znojmo. Rozhovory byly zaměřeny na konkrétní problematiku uchazečů o zaměstnání, jejich cílem bylo hledání nových programů spolupráce, které povedou ke snížení nebo předcházení nezaměstnanosti.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je komplexní zpracování problému, který patří k nejzávažnějším fenoménům dnešní moderní společnosti – nezaměstnanosti. Práce je zaměřena na poukázání sociálních a psychologických aspektů nezaměstnanosti a možnosti jejich eliminace. Zaměřuje se na to, jak může stát, konkrétně Úřad práce České republiky, efektivně využívat nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti a projekty dotované z Evropského sociálního fondu, který je k tomuto účelu stvořen.

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část definuje jednotlivé pojmy spojené s nezaměstnaností, zejména členění nezaměstnanosti, historii nezaměstnanosti a její vývoj, psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti. Dále uvádí, možnosti využívání aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti a projektů dotovaných z Evropského sociálního fondu. Metodika teoretické části vychází ze studia a komparace sekundárních zdrojů, tj. odborné literatury, internetových zdrojů a zákonů České republiky. Pro zjištění vývoje nezaměstnanosti v České republice, je použita metoda analýzy.

V praktické části se zaměřuji na konkrétní nástroje, které slouží k eliminaci sociálních a psychologických aspektů nezaměstnanosti. Jedná se o projekty dotované z Evropské unie, například projekt Recept na úspěch, Záruky pro mládež a mnoho dalších. Zde vycházím z interních informací úřadu práce, a z informací od jednotlivých vzdělávacích institucí a z pohovorů se sociálními pracovníky např. Probační a mediační služby, Azylových domů a Věznice Znojmo.

Pro zjištění aktuální situace, jak uchazeči vnímají psychologické aspekty, je využita kvantitativní metoda, konkrétně dotazníkové šetření na vybraném vzorku uchazečů, zejména dlouhodobě nezaměstnaných. Metodika zahrnuje sběr dat, vyhodnocení zjištěných výsledků za pomoci programu Excel a zanesení výsledků do přehledných grafů, které jsou následně popsány a vyhodnoceny. V dotazníku jsou přesně definované uzavřené, polootevřené a otevřené otázky, kde dotazovaní mají možnost doplnit své odpovědi. V úvodní části dotazníku jsou použity identifikační otázky – pohlaví uchazeče

o zaměstnání, věk a vzdělání. Další část se zabývá současnou situací nezaměstnaného - délkou evidence, spoluprací s úřadem práce a využíváním nástrojů, které slouží ke snížení nezaměstnanosti. V poslední části jsou otázky zaměřeny na důsledky nezaměstnanosti.

Dotazníky jsou distribuovány v období září – říjen 2017, a to vybraným uchazečům o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní nebo jsou dlouhodobou nezaměstnaností ohroženi. Minimální počet oslovených respondentů je 90. Distribuce dotazníků je uskutečněna pomocí poradců pro zprostředkování zaměstnání, kteří jsou řádně poučeni o způsobu vyplnění dotazníku. Vyplnění dotazníku je anonymní a dobrovolné.

Po vyhodnocení dotazníku je navázán kontakt s organizacemi, které svojí činností pozitivně ovlivňují uchazeče, mohou napomoci při snížení nebo při prevenci nezaměstnanosti. Pro zjištění, jak se jednotlivé organizace podílejí nebo mohou podílet na prevenci a eliminaci nezaměstnanosti, je použito kvalitativní metody, a to konkrétně strukturovaného rozhovoru. Otázky nejsou pro všechny organizace stejné, jsou upravovány podle činnosti a zaměření daného zařízení. Hlavním cílem těchto rozhovorů je navrhnout řešení nebo aktivitu, která by vedla ke zlepšení spolupráce a tím i k pomoci klientům. Metodika zahrnuje sběr dat – vedení rozhovoru, vyhodnocení zjištěných výsledků a vytvoření návrhů na zlepšení. V úvodní části rozhovoru jsou pracovníci seznámeni, na jaké účely tento rozhovor slouží. Další část rozhovoru je zaměřena na jejich iniciativu a nástroje, které používají pro aktivaci svých klientů a zapojení je do normálního života – jedná se například o dostupnost informací o trhu práce, internet, počítačová gramotnost klientů, vzdělávací programy a využití odborného poradenství úřadu práce. A v poslední řadě, jsou kladeny otázky zaměřené na efektivnost dosavadních programů.

Pro diskuzi a závěrečnou část je použita komparativní metoda a praktické poznatky.

3 Teoretická východiska

Teoretická část diplomové práce obsahuje vymezení základních pojmů, které s nezaměstnaností souvisejí. Jedná se o samotnou nezaměstnanost, její členění, historii, vývoj, psychologické a sociální aspekty nezaměstnanosti a nástroje, které může stát, konkrétně úřady práce, využívat k eliminaci nezaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání a pro uchazeče, kteří jsou touto nezaměstnaností ohroženi.

3.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost není novým jevem, jedná se o jeden z největších celosvětových problémů. Nemůžeme ji ovšem řešit globálně. Existuje mnoho aspektů, které ji ovlivňují, ať už se jedná o ekonomickou situaci, psychický nebo zdravotní stav, subjektivní postoj jedince nebo státní politiku zaměstnanosti, výsledek je stejný – občané bez práce. Tomuto fenoménu je v dnešní době věnována zvýšená pozornost. Existuje aktivní a pasivní politika zaměstnanosti nebo dotační programy z Evropské unie, které může Česká republika využívat pro zvýšení zaměstnanosti nebo aktivování dlouhodobě nezaměstnaných.

Dle Zákona o zaměstnanosti 435/2004 sb. do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných nebo ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností patří:

- absolventi do 25 let věku,
- absolventi do 30let věku (jedná se o vysokoškolské studenty, kteří mají méně než 2 roky praxe),
- matky po mateřské dovolené,
- matky pečující o dítě do 15let věku,
- osoby zdravotně postižené,
- uchazeči nad 50 let věku,
- uchazeči, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle, jak 5 měsíců.

Osoby se zdravotním postižením mají stejná práva a povinnosti jako osoby bez zdravotního postižení. Zákoník práce nebo zákon o zaměstnanosti tyto osoby v některých ustanoveních zvýhodňuje. Mohou pracovat jako jiný občan, ale jsou svým stavem omezeny. (Červinka, 2012, s. 17).

3.1.1 Definice nezaměstnanosti

Existuje mnoho definic, které mohou nezaměstnanost a nezaměstnaného definovat. Kdo je nezaměstnaná osoba pevně vymezuje Zákon o zaměstnanosti, Mezinárodní organizace práce, dále se můžeme setkat s různými definicemi v odborné literatuře a skriptech. Pro účely této diplomové práce jsem vybrala následující definice:

Velice zjednodušená definice uvádí, že nezaměstnanost se ve skutečnosti týká všech, kteří se plně nepodílí na nějaké produktivní činnosti. Tato definice není příliš přesná. Jsou sem započítáni příliš staří či nemocní lidé, děti, kteří jsou příliš mladé, aby mohly vykonávat jakoukoliv práci, studenti denního studia, ale i další lidé, kteří nepatří do žádných z těchto skupin, a přece po většinu svého času nejsou zapojeni do žádné přínosné aktivity, buď proto, že nechtějí nebo nemohou žádnou nalézt. Je zřejmé, že zahrnovat všechny tyto osoby do jedné obecné skupiny není správným přístupem. Z toho důvodu rozlišují ekonomové mezi populací a pracovní silou, přičemž pracovní sílu dělí na zaměstnané a nezaměstnané a samotnou nezaměstnanost mimo jiné na dobrovolnou a nedobrovolnou. Pro ekonomiky jsou špatné oba druhy, nedobrovolná nezaměstnanost je navíc spojována se sociálními a psychologickými problémy. (G.S. Gupta, 2006, s. 334). Další definice nezaměstnanosti jsou konkrétnější:

Zákon o zaměstnanosti vymezuje nezaměstnaného, neboli uchazeč o zaměstnání odlišnou formou. Jedná se o osobu, která není v pracovněprávním vztahu, nevykonává samostatně výdělečnou činnost, soustavně se nepřipravuje na povolání a písemně požádá úřad práce o zprostředkování zaměstnání. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004, § 24, 25).

V evidenci úřadu práce mohou být všichni občané, kteří splňují zákonem stanovené podmínky, a to především to, že chtějí a mohou pracovat a Úřad práce České republiky jim pomáhá zprostředkovat zaměstnání. Dochází ovšem ke zkreslení registrované zaměstnanosti, protože v evidenci jsou i ti uchazeči, kteří práci nehledají, využívají stát pouze k hrazení zdravotního pojištění a čerpání sociálních dávek. Tito lidé nemají v úmyslu pracovat. Na druhou stranu tu chybí ti uchazeči, kteří práci aktivně hledají, ale z různých důvodů nejsou registrováni na úřadu práce, jelikož evidence je dobrovolná.

Podobně je tento pojem vymezen i podle zákona v Německu, který za nezaměstnanou považuje tu osobu, která není v současné době v zaměstnaneckém poměru, hledá zaměstnání, které podléhá povinnému pojištění a přitom se přihlásí a poskytuje

součinnost úřadu práce. Za dlouhodobě nezaměstnaného se podle tohoto zákona považuje ten, kdo je v evidenci déle jak rok. (Socialgesetzbuch, Drittes Buch, 2016, § 16 a 18).

Aby mohla být nezaměstnanost správně porovnávána v Evropské unii, je vhodné mít společnou definici:

„Za nezaměstnaného jsou dle definice Mezinárodní organizace práce považovány osoby, které v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů (ČZSO, 2016).“ Tato definice je shodná pro všechny země Evropské unie, a to z toho důvodu, aby mohla být data mezi jednotlivými členskými zeměmi srovnávána.

3.2 Klasifikace nezaměstnanosti

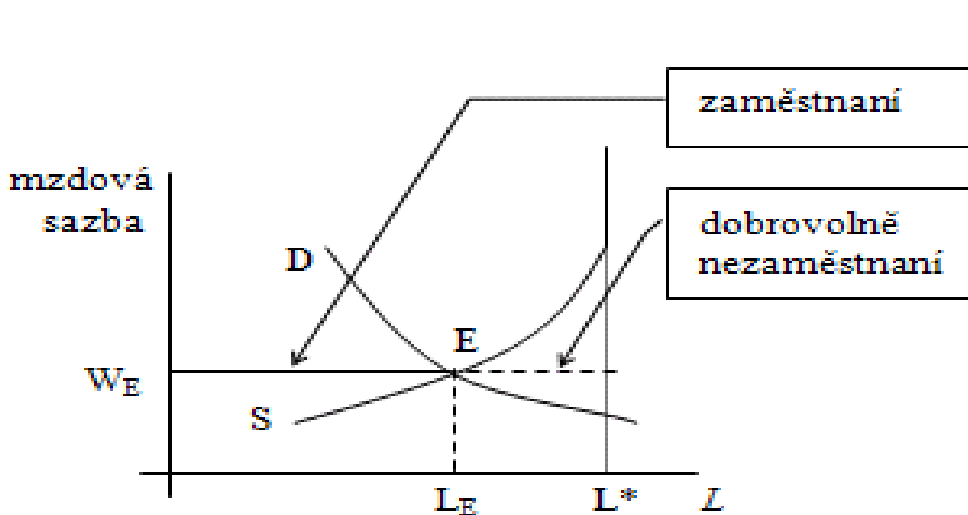
Cílem této kapitoly je rozdělit nezaměstnanost podle různých faktorů, účelu a funkcí. V prvotním členění rozlišujeme zaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou. Toto členění ovlivňuje zejména subjektivní pohled objektu, který nezaměstnanost postihla, zejména pak přístup k nastalé situaci. Toto členění ovšem není dostačující, proto byla v 50. letech 20. století nezaměstnanost rozlišena na další 4 typy, s nichž lze odvozovat její závažnost a příčiny. (Winkler, Wildmanová, 1999, s. 13).

Od doby, kdy byla vydána kniha „Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz“ od Keynese, se rozlišuje nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou. (Fuchs, 2005).

3.2.1 Dobrovolná nezaměstnanost

O tomto typu nezaměstnanosti hovoříme tehdy, pokud část práce schopných obyvatel není ochotna při daných podmínkách na trhu práce pracovat. Při této situaci existují pro uchazeče o zaměstnání vhodná pracovní místa, ale mzda neodpovídá představám uchazeče. Upřednostňuje svoje záliby před prací. Dále je možné, že takový životní styl umožňují nezaměstnanému úspory a dobrá finanční situace rodiny. (Krebs, 2007, s. 292).

Obrázek č. 1 Graf dobrovolné nezaměstnanosti



Zdroj: Základy ekonomie, Fuchs, 2005, s. 139 – 141.

S ... nabídka práce

D ... poptávka po práci

L ... práce

w ... mzdová sazba

$0L_E$... počet zaměstnaných

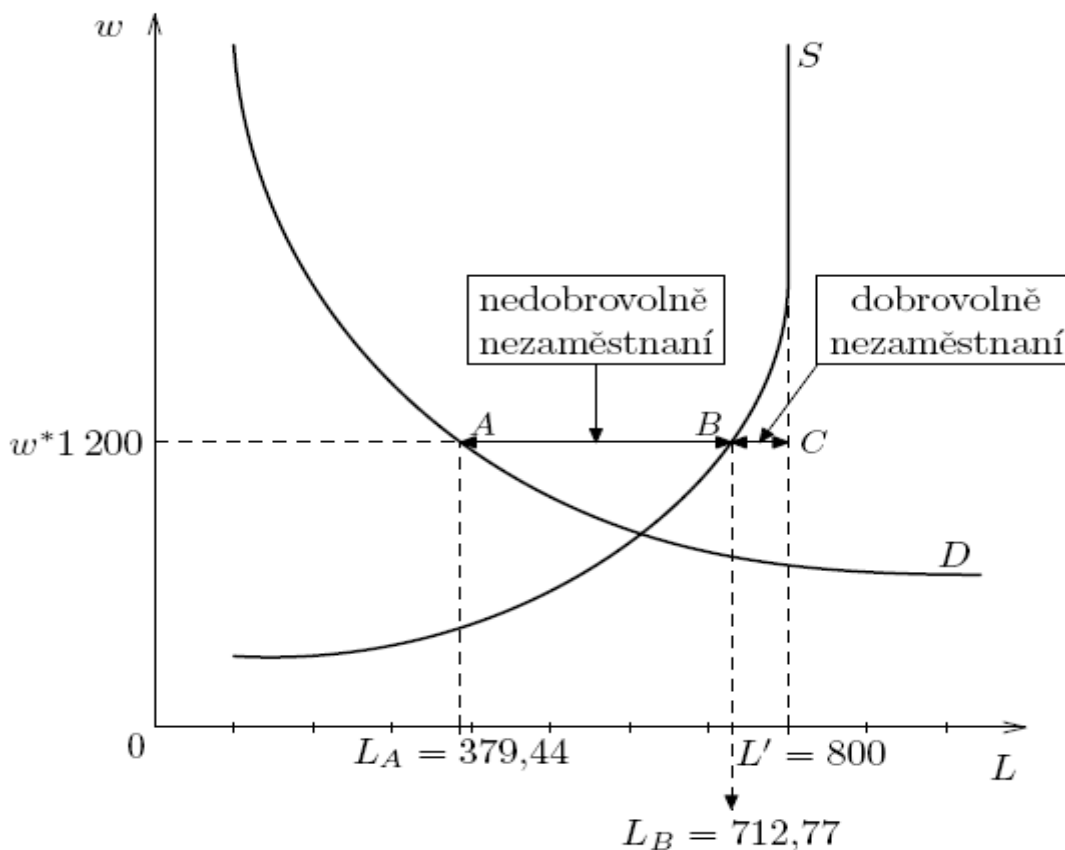
L_EL^* ... počet dobrovolně nezaměstnaných

L^* ... ekonomicky aktivní obyvatelstvo

3.2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

V této situaci je poptávka po práci nižší, než je její nabídka. Jednoduše řečeno při daných platových podmínkách existuje více zájemců o práci, kteří chtějí pracovat, než je počet nabízených volných pracovních míst. Z toho vyplývá, že část zájemců o zaměstnání nenachází práci a jsou tedy nedobrovolně nezaměstnaní. (Krebs, 2007, s. 292).

Obrázek č. 2 Nedobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: Základy ekonomie, Kamil Fuchs, 2005, s. 139 – 141.

Nedobrovolnou nezaměstnanost vyvolává existence nepružných mezd. Výše uvedený obrázek nám ukazuje, co se stane, pokud uvíznou mzdy na vyšší hladině, než by odpovídala rovnováha trhu práce. Vyšší hladina je označena w^* . Je zaměstnáno méně obyvatel, než při volných mzdách. Současně vzniká přebytek nabídky práce, který je zobrazován těmi, kteří schopni a ochotni při této mzdě pracovat, ale neexistují pro ně pracovní místa. (Fuchs, 2005, s. 139 – 141).

Rozlišujeme následující 4 typy nezaměstnanosti:

- strukturální nezaměstnanost,
- frikční nezaměstnanost,
- cyklická nezaměstnanost,
- sezónní nezaměstnanost. (Belz, Siegrist, 2001, s. 24).

3.2.3 Strukturální nezaměstnanost

Při strukturální nezaměstnanosti dochází k nesouladu mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách v jednotlivých strukturách trhu práce. Může to být dáno například tím, že některá odvětví nebo pracovní profese se rozvíjejí a poptávka po práci roste, zatímco jiné klesá a dochází k nezaměstnanosti. Mzdy na tento stav nereagují dostatečně rychle, proto trvá delší dobu, než se nabídka s poptávkou vyrovnají a nezaměstnanost se vstřebá. (Krebs, 2007, s. 292).

Mezi další příčiny strukturální nezaměstnanosti patří pokles poptávky po určité kvalifikaci, pokles poptávky po pracovní síle v důsledku poklesu poptávky po vyráběných produktech nebo po poskytovaných službách, imobilita pracovních sil, další důvodem může být pokles poptávky po pracovní síle kvůli technologickému pokroku neboli industrializace. (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 14).

3.2.4 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je považována za dobrovolnou nezaměstnanost a má přechodný charakter. Dochází k ní, když lidé znovu nebo nově vstupují na trh práce nebo mění své zaměstnání a nemají dostatečné informace o volných pracovních místech. Je to období mezi přechodem z jednoho místa do druhého. (Krebs, 2007, s. 292).

Frikční nezaměstnanost by měla trvat maximálně 6 – 12 týdnů. Dalšími příčinami frikční nezaměstnanosti může být například stěhování obyvatel, návrat žen na trh práce po mateřské dovolené či rodičovské dovolené nebo zaměstnávání absolventů. (Knoll, 1993, s. 9).

3.2.5 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s ekonomickým cyklem. Tento typ nezaměstnanosti vzniká, když je celková poptávka po práci nízká. Je to zejména díky

poklesu výkonnosti ekonomiky. Cyklická nezaměstnanost se od strukturální liší tím, že nezaměstnanost roste všude, ne pouze v jednotlivých odvětvích. (Krebs, 2007, s. 292).

3.2.6 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je většinou krátkodobá nezaměstnanost, která je závislá na druhu odvětví, ve kterém lidé pracují. Většinou jsou tyto odvětví závislé na počasí. Jedná se především o následující obory jako stavebnictví, zemědělství nebo lesnictví. Dále se jedná o odvětví, která jsou závislá na střídání ročních období - konfekční průmysl, oděvnictví, obuvnictví, výkyvy ve spotřebě - například během Vánoc nebo Velikonoc. (Knoll, 1993, s. 10).

3.3 Historie nezaměstnanosti

Ve 30. létech 20. století nám nezaměstnanost ukázala, jaké může mít důsledky a jak může ovlivnit osudy lidí. V tomto období se rozpoutala Velká hospodářská krize. Došlo k velkému propadu akcií na americké burze. Newyorská burza vyhlásila v pátek dne 25. října 1929 krach. Tento den je označován jako černý pátek. Začalo docházet ke krachu velkých společností, což způsobilo velký nárůst nezaměstnanosti. V té době byla odhadována na 30 - 40 milionů lidí. Ve srovnání s dnešní situací nevypadá tato statistika příliš fatálně, ale v té době ani jeden stát nebyl připraven na řešení masové nezaměstnanosti. (Vodička, 2009).

Velká hospodářská krize nepostihla pouze Ameriku, ale téměř celý svět. Dotkla se také celé Evropy včetně tehdejšího Československa.

3.3.1 Nezaměstnanost ve 30. letech v Americe

Velká hospodářská krize samozřejmě postihla nejvíc Ameriku. Lidé byli ze dne na den bez práce a bez prostředků. „*Když mnoho lidí přichází o práci,*“ prohlásil v nejhlupejší větě bývalý prezident Calvin Coolidge, „*výsledkem je nezaměstnanost.*“ (Vodička, 2009, s. 14)

Jednalo se o dlouhodobou záležitost. I po třech letech trvání hospodářské krize stále zůstával každý třetí Američan bez práce. Problém nebyl v tom, že by lidé nechtěli pracovat, právě naopak. Lidé vykonávali jakoukoliv práci bez ohledu na svoji kvalifikaci a dovednosti. Výtahy obsluhovali vysokoškoláci, profesori jezdili za volantem taxíků, lidé zapalovali lesy, aby si mohli přivydělat při hašení požárů, muži stáli u bran továren celé noci a čekali na práci, která bohužel nepřicházela. (Vodička, 2009).

Začínají se zde projevovat psychologické důsledky nezaměstnanosti. Vzrostl počet sebevražd, a to zejména u mužů, kteří nemohli zabezpečit své rodiny. Bylo pro ně ponižující chodit si pro podporu, dostávat peníze za nic, stát dlouhé hodiny na jídlo. Protože firmy volná místa nabízely zřídka, začali lidé podnikat. Téměř pět milionů lidí si koupilo knihu, Přemýšlej a zbohatni. Tato kniha jim dávala spolehlivý návod, jak vydělat peníze. Tuto publikaci ovšem vydávali velké firmy, které nabádaly obyčejné lidi, aby otvírali podniky, benzinové pumpy, kadeřnictví. Lidé trpěli hlady jen proto, aby ušetřili peníze, za které si mohou otevřít svůj vysněný podnik a zbohatnout. Mělo to ale jen jediný výsledek. Lidé přicházeli o své finance, jejich podnik samozřejmě zkrachoval, ale právě

velké firmy na tom vydělávaly, protože do nově otevřených podniků dodávaly své vybavení a zboží. (Vodička, 2009).

V tomto období ukázala nezaměstnanost, jakou může mít sílu a ovlivnit chování člověka i ekonomiky země. Projevilo se mnoho důsledků, které může nezaměstnanost mít, například deprese, nárůst sebevražd, rozvrácení rodiny, alkoholismus, ztráta sebevědomí, psychické potíže, nedostatek prostředků, kriminalita a mnoho dalších problémů, které uštedřily nejen Američanům velkou ránu. (Vodička, 2009).

3.3.2 Nezaměstnanost ve 30. letech v Evropě

Díky Velké hospodářské krizi, která zachvátila téměř celý svět, se dotkla i Evropa pomyslného dna, od kterého se měla odrazit a těšit se na lepší zítřky. O co rychlejší byl pád na samotné dno, o to bylo horší se z něj dostat. V některých státech nebyly ztráty tak citelné, ale v některých byly přímo katastrofální. V Anglii, Německu, Rakousku a Polsku, i zde měla za následek několikanásobný růst nezaměstnanosti a bídu. (Vodička, 2009).

První evropskou zemí, kterou krize zasáhla, bylo Německo. Hlavním důvodem byla jejich závislost na dotacích z USA, které s příchodem krize, byly zrušeny. Proto se ocitla polovina mládeže od šestnácti do pětadvaceti let náhle bez práce. První cesta vysokoškoláků z promoce vedla na úřady práce. V roce 1932 bylo téměř 45% Němců bez zaměstnání. Mnozí z šesti milionů nezaměstnaných podobně jako v jiných zemích trpěli ztrátou sebedůvěry a pocitem, že selhali ve své mužské roli. Situace se zlepšila v roce 1935, kdy dokonce nastal nedostatek kvalifikovaných dělníků. Ale ženy to v té době měly ještě těžší, byly vyhnány k plotnám, protože pracující manželka byla zdaněna tak, že se jí pracovat nevyplatilo. (Vodička, 2009).

Polsko bylo společně s Německem nejpostiženější zemí v Evropě. Největší propad nastal v roce 1934, kdy bylo bez práce téměř 43,5 % Poláků. Mnoho lidí, ale pracovalo pouze na částečný úvazek, maximálně 4 hodiny denně. Práce se sháněla velmi těžko, lidé chodili od továrny k továrně, ale odpovědí jim bylo pouze záporné kroucení hlavou. Důsledky nezaměstnanosti zde byly stejné jako v jiných postižených zemích. Muži se cítili jako vydědenci, všichni byli věčně hladoví, bezbranní a nadbyteční. (Vodička, 2009).

Bylo provedeno mnoho výzkumů, které prověřovaly chování nezaměstnaných. Jeden takový i v Rakousku a výsledkem byl nový důsledek nezaměstnanosti, že nezaměstnaní chodí pomaleji. Zní to celkem logicky, nebylo kam spěchat. Lidé práci neměli, chodili celé

dny po městě, po různých továrnách a dolech a doslova žebrali o práci. Práce nebyla, nebyly tedy peníze na jídlo, šaty, uhlí ani knihy. Lidé žili z podpor, které byly nízké. Začala se rozmáhat práce na černo, ale také zlomyslnost a nepřátelství lidí a s tím udávání, že si někdo nelegálně přivydělává. Mohla se z toho vyvinout osudová rána, protože pokud někomu práci na černo prokázali, přišel na dlouho dobu o podporu. Taková byla situace v Rakousku. (Vodička, 2009).

O kousek dál ve Velké Británii, neměla krize takový drastický dopad, byla velice mělká, protože se Anglie nedržela zlatého standardu, přišlo oživení ekonomiky celkem brzy. Ale přesto i zde bylo v roce 1931 tři miliony lidí bez práce. Těmto lidem byla nabídnuta nejen podpora, ale měli také nárok na mléko zdarma. Nejvíce byl zasažen sever. V severní Anglii a Skotsku byla čtvrtina obyvatel bez práce. Ale v roce 1933 se zvedal ode dna jih Anglie a Londýn a táhly nahoru i zbytek království. Podobná situace byla i v jiných zemích Evropy. Lišila se pouze v rozsahu nezaměstnanosti, ale důsledky zůstávaly stejné. (Vodička, 2009).

3.3.3 Nezaměstnanost ve 30. letech v Československu

Krize se nevyhnula ani Československu. V roce 1933 se propadla československá ekonomika na stejnou úroveň jako USA. Statistiky nezaměstnanosti hovořily jasně. V roce 1930 byl roční průměr 105 000 nezaměstnaných, v roce 1931 stoupl na 291 000, v roce 1932 na 554 000, a v roce 1933 dovršil nejvyššího stupně 738 000 osob. Nezaměstnanost byla mnohem vyšší, než uvádějí statistiky, protože mnoho lidí bez práce se na příslušných zprostředkovatelích vůbec neevizovali. Podle některých odhadů dosahovala nezaměstnanost 1 milion 200 tisíc osob a postihovala i s rodinnými příslušníky asi 3 miliony občanů ČSR. Výše nezaměstnanosti se lišila i na jednotlivých okresech, např. na okrese Karlovy Vary dosahovala 13 321 osob, v Jičíně to bylo pouze 152 nezaměstnaných osob, ve Zlíně 116 osob a v Kraslicích 6920. (Buchtová, a kol., 2002. s. 35 - 45).

V důsledku nezaměstnanosti a krize se snížila porodnost, neuzavíralo se tolik manželství, přišla i epidemie sebevražd. Najít práci v té době bylo umění. Mnoho lidí zkoušelo hledat práci nejen prostřednictvím státních institucí, ale i v soukromých zprostředkovatelích. V roce 1937 se Československá republika vzpamatovávala z Velké hospodářské krize, která nám dokonale podrazila nohy. My, Francouzi a Belgičané jsme nedosáhli předkrizového výkonu. (Vodička, 2009).

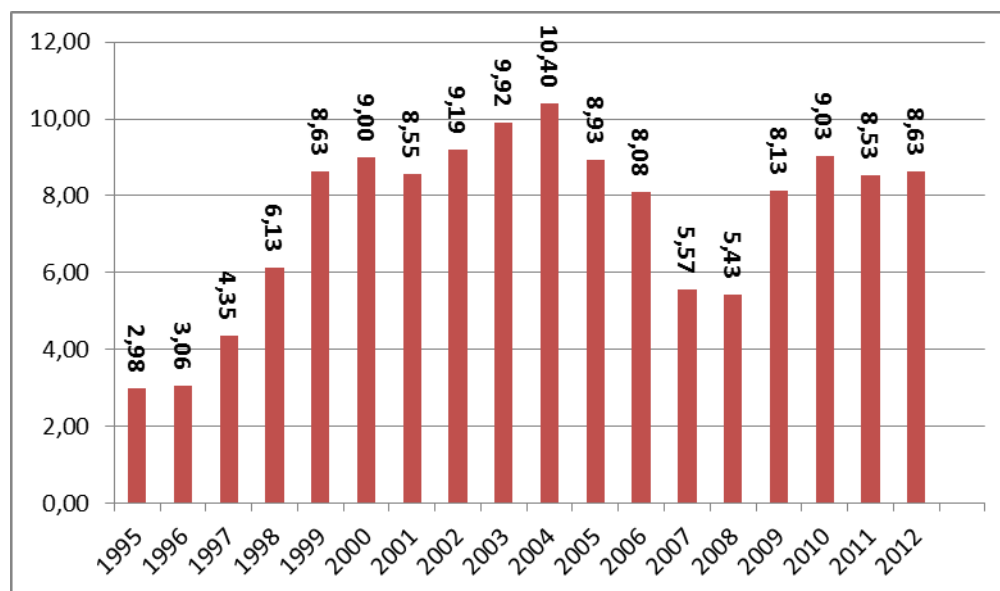
3.4 Vývoj nezaměstnanosti

Pro znázornění vývoje nezaměstnanosti byl použit ukazatel míry nezaměstnanosti, který ve svých statistikách využívá Ministerstvo práce a sociálních věcí.

3.4.1 Vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1995 do roku 2012

V této podkapitole diplomové práce se zaměřím na vývoj míry nezaměstnanosti v České republice a to od roku 1995 až do roku 2012. Vývoj nezaměstnanosti vyjádříme pomocí míry registrované nezaměstnanosti, která poměruje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání k ekonomicky aktivním osobám.

Graf č. 1 Vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1995 do roku 2012



Zdroj: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, 2014.

Výše uvedený graf znázorňuje registrovanou míru nezaměstnanosti v jednotlivých letech. Nižší míru nezaměstnanosti v letech 1995 – 1999 můžeme vysvětlit rozvojem soukromého sektoru, a to především drobného podnikání a služeb. Dalším důvodem bylo i zpoždění privatizace a nízká produktivita práce. V míře nezaměstnanosti existují regionální rozdíly. Do roku 2006 patří mezi nejvíce postižené regiony Znojmo, Teplice, Karviná, Most a Ústí. Naopak k regionům s nejnižší nezaměstnaností patřila Praha, Benešov a Mladá Boleslav. Na míru nezaměstnanosti má vliv vzdělání – více nezaměstnaných tvoří uchazeči se základním vzděláním nebo vyučením, dále je to věk – zejména uchazeči do 30 let. Nepříznivým trendem je vysoká dlouhodobá nezaměstnanost.

Od roku 2009 znovu dochází k nárůstu míry nezaměstnanosti. Může se jednat o důsledek světové finanční krize v roce 2008, která vznikla kvůli americké hypoteční krizi a měla za důsledek propad na burzách. V současné době je míra nezaměstnanosti stále poměrně vysoká, a to i přesto, že došlo k relativnímu zlepšení vývoje v několika posledních letech. (Krebs, 2007).

3.4.2 Porovnání míry nezaměstnanosti v zemích Evropské unie

Dne 1.5.2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie. Můžeme tedy porovnat míry nezaměstnanosti jednotlivých členských zemí. I přes hospodářskou krizi v roce 2007 a 2008 nepatří Česká republika mezi země, která by trpěla nejvyšší nezaměstnaností. Mnohem hůře je na tom například Bulharsko, Chorvatsko, Irsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Portugalsko. Téměř trojnásobná míra nezaměstnanosti je v Řecku a ve Španělsku

Tabulka č. 1 Míra nezaměstnanosti v zemích Evropské unie

Země/Countries	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Belgie	8,5	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6
Bulharsko	10,1	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3
Česká republika	7,9	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0
Dánsko	4,8	3,8	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5
Estonsko	8,0	4,6	5,5	13,5	16,7	12,3	10,0
Finsko	8,4	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7
Francie	8,9	8,4	7,4	9,1	9,3	9,2	9,8
Chorvatsko	13,0	9,6	8,6	9,2	11,7	13,7	16,0
Irsko	4,4	4,7	6,4	12,0	13,9	14,7	14,7
Itálie	7,7	6,1	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7
Kypr	5,3	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9
Litva	8,3	3,8	5,8	13,8	17,8	15,4	13,4
Lotyšsko	10,0	6,5	7,7	17,5	19,5	16,2	15,0
Lucembursko	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1
Maďarsko	7,2	7,4	7,8	10,0	11,2	11,0	11,0
Malta	6,9	6,5	6,0	6,9	6,9	6,4	6,3
Německo	11,2	8,7	7,4	7,6	7,0	5,8	5,4

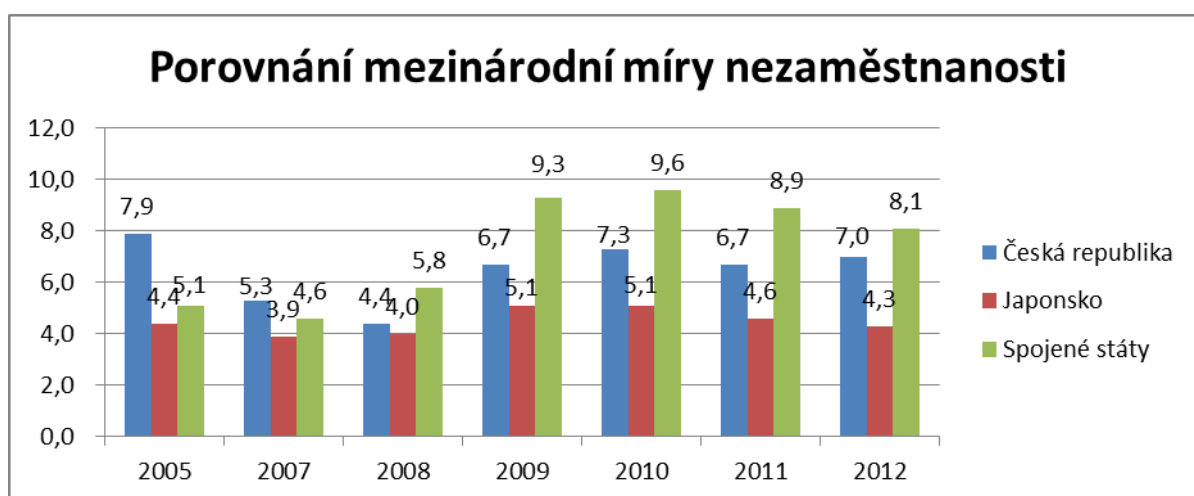
Nizozemsko	5,3	3,6	3,1	4,4	5,0	5,0	5,8
Polsko	17,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1
Portugalsko	8,6	8,9	8,5	10,7	12,0	12,9	15,8
Rakousko	5,2	4,4	3,8	5,3	4,8	4,6	4,9
Rumunsko	7,2	6,4	5,8	6,5	7,0	7,2	6,8
Řecko	9,9	8,3	7,7	9,6	12,7	17,9	24,5
Slovensko	16,4	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14,0
Slovinsko	6,5	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9
Spojené král.	4,8	5,3	5,6	7,6	7,8	8,1	7,9
Španělsko	9,2	8,3	11,3	17,9	19,9	21,4	24,8
Švédsko	7,7	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0

Zdroj: ČZSO, Český statistický úřad ČR, 2016

3.4.3 Porovnání mezinárodní míry nezaměstnanosti

Pro porovnání mezinárodní míry nezaměstnanosti bylo využito dat Eurostatu. Jak vyplývá z grafu níže, neřadí se České republiky při porovnání s velmocemi, jako jsou Spojené státy a Japonsko, mezi nejvíce postižený stát. Japonsko má téměř stabilní míru nezaměstnanosti okolo 5% naproti tomu míra nezaměstnanosti USA má od roku 2007 vzrůstající tendenci, která byla zapříčiněna hospodářskou krizí a propadu na burze. Situace k lepšímu se začala měnit v roce 2011 a od té doby má klesající tendenci.

Graf č. 2 Porovnání mezinárodní míry nezaměstnanosti



Zdroj: ČZSO, Český statistický úřad ČR, 2016.

3.5 Důsledky nezaměstnanosti

Každý nezaměstnaný prožívá ztrátu svého zaměstnání subjektivně, ale pro většinu lidí představuje závažnou psychickou a sociální zátěž. Lidé se izolují od ostatních, uzavírají se do sebe a dochází k úbytku sociálních kontaktů. Zvládání této situace je velice subjektivní a ovlivňují ho tyto faktory:

- věk jedince – s rostoucím věkem, rostou také finanční nároky jedince, rodinná očekávání, touha po kariéře a zároveň věk jedince ovlivňuje zaměstnatelnost uchazečů, zejména u absolventů a lidí nad 50 let věku,
- pohlaví – má psychologický a sociální význam, na ztrátu zaměstnání u ženy se pohlíží jinak než u muže, který by měl být živitelem rodiny, proto ve většině případů je hůře vnímána ztráta nezaměstnanosti u mužů než u žen,
- odolnost vůči psychické zátěži – je dána osobnostními vlastnostmi jedince, lépe se se ztrátou zaměstnání vyrovnávají ti, kteří hledají příčinu ztráty u sebe, a ne ve vnějších faktorech,
- dosažená kvalifikace – nekvalifikovaní lidé hledají zaměstnání hůře, než lidé se vzděláním,
- finanční možnosti nezaměstnaného – riziko zchudnutí a míra sociálního poklesu závisí na velikosti a finanční situaci rodiny,
- účelná aktivita ve volném čase – ztrátou zaměstnání dochází k přírůstku volného času, který by měl člověk smysluplně využívat, dojde tím ke snížení psychické zátěže,
- délka nezaměstnanosti – s rostoucí délkou nezaměstnanosti se objevuje pasivita jedince, která brání najít si pracovní místo,
- sociální opora – může regulovat negativní důsledky nezaměstnanosti. (Buchtová, 2013, s. 100 - 106).

Mezi nejvýznamnější důsledky nezaměstnanosti patří finanční situace, změněné vnímání času, sociální vztahy a dopad na zdraví. (Breig, Leuther, 2007, s. 37).

3.5.1 Psychologické a sociální důsledky nezaměstnanosti

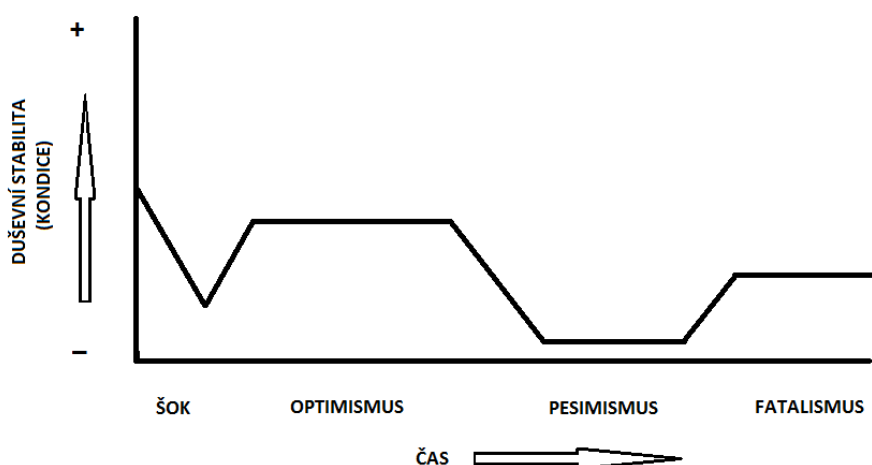
Ztráta zaměstnání má úzkou souvislost se zdravotním a duševním stavem člověka. Je to zejména v důsledku nového životního stylu, nižší fyzickou aktivitou, alkoholismem a kouřením, které mají vliv na zdravotní stav člověka. Lidé bez práce pocítují vyšší

psychickou nepohodu, deprese a úzkosti. Schopnost nezaměstnaného vyrovnat se s touto situací závisí také na tom, jakou hodnotu mělo pro jedince ztracené zaměstnání a jak mu byl oddán. (Buchtová, 2013).

Dalším krokem při ztrátě zaměstnání je oznámení této skutečnosti rodině. Jedná se o velmi těžkou a frustrující skutečnost. Společnost i člověk, který přišel o zaměstnání, vnímá tuto skutečnost jako odchýlení od normy a je spojován s nízkou společenskou prestiží. (Belz, 2001).

Průběh důsledků nezaměstnanosti, můžeme vyjádřit pomocí níže uvedeného schématu, ze kterého vyplývá, že je tvořen třemi fázemi. Jedná se o fázi optimismu, pesimismu a fatalismu.

Obrázek č. 3 Účinky nezaměstnanosti dle R. Harrisona



Zdroj: Interní materiál Úřadu práce ČR, školící středisko Ministerstva práce a sociálních věcí.

Fáze psychologického vývoje nezaměstnanosti:

- optimismus – jedná se o první fázi, kdy je finanční situace zajištěná. V této situaci člověk doufá, že brzy najde nové pracovní místo. První fáze trvá pouze krátkou dobu a není pro člověka vysloveně nepříjemná,
- pesimismus – jedná se o druhou fázi vývoje nezaměstnanosti, naděje na úspěch se zmenšuje, člověk ztrácí optimismus, nastává pokles aktivity při hledání zaměstnání, nastává fáze rezignace,

- fatalismus – jedná se o poslední fázi, kde se začínají projevovat důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti (roste počet sebevražd, nedostatek spánku, deprese) a pasivita uchazeče o zaměstnání, nastupuje osamělost. (Belz, 2001, s. 25 - 26).

Další reakcí na ztrátu zaměstnání může být strach, tíseň a nejistota. Dále také naprostá ztráta zájmu o zaměstnání. (Farková, 2009).

Mezi nejčastější sociální a psychologické důsledky nezaměstnanosti patří strach, deprese, stavy úzkosti, alkoholismus, závislost na drogách a kouření, nárůst pacientů s psychosomatickým onemocněním, zhoršující se psychické poruchy, bezdomovectví, zvyšování kriminality, nárůst počtu sebevražd a ztráta sociálního statusu a postavení. (Buchotvá, 2013).

Stres - ztráta zaměstnání je jedním z případů, který má za následek vyvolání stresové situace. Stres je jeden z prvních pocitů, který nezaměstnaný pocítí. Stres je jedním z civilizačních problémů, kterým trpí více jak 40% populace. (Praško, 2001).

Charakteristickými znaky stresu jsou:

Fyzické:

- nespavost,
- bolesti hlavy,
- bolesti zad,
- únava,
- trávicí potíže, vyrážky, nevolnost.

Intelektuální:

- člověk má pocit, že se nedokáže nic naučit, že si nic nepamatuje, stále dokola si musí opakovat myšlenku, aby zůstala v paměti,
- neschopnost podávat informace.

Emocionální:

- pocit zbytečnosti, bezvýznamnosti, osamělosti,
- téměř žádná sebedůvěra,
- neschopnost rozpoznat své silné stránky,
- nervozita, hněv. (Price a Maiera, 2010).

Deprese – lidé, kteří přišli o zaměstnání, v mnoha případech čelí problémům spojených s identitou. Neví, jak se s danou situací vyrovnat a upadají do stavů deprese.

Uvědomují si složitou ekonomickou situaci, která ovlivňuje nejen je samotné, ale celou rodinu. Začínají se zde objevovat vnitřní psychické problémy (například obavy, nejistota, pocit nespravedlnosti), které mohou ústít ke konfliktům s okolím. (Hanzlovský, 2009). Deprese je nemoc, a pokud není léčena, vede ke ztrátě radosti z života a dochází ke zhoršení celkového zdravotního stavu člověka. (Praško, 2003).

Stavy úzkosti – jedná se o vnitřní psychický problém, lidé bez práce nezvládají tuto situaci, v mnoha případech je důležitá pomoc odborníka a případná medikace. Objevují se obavy z budoucnosti a jejich zvládání. Jedná se většinou o strach z ekonomické nejistoty, rodinné situace a ztráty aktivity. (Farková, 2009).

Alkoholismus – je nadměrná konzumace alkoholu, která může vést k poškození tělesných systémů. Pro zmírnění stresové situace spojenou s nezaměstnaností se uchazeči často uchylují k látkám, které alespoň na chvíli umožní utlumit pocity stresu. Jedná se především o alkohol. Bohužel útlumu dochází jen na krátkou chvíli, proto se konzumace opakuje. (Buchtová, 2002).

Závislost na drogách, kouření – někteří lidé nahrazují alkohol psychotropními látkami. Alkohol a toxikomanie mohou vést nejen ke ztrátě zaměstnání a k praktické neumístitelnosti na trhu práce, ale mohou končit bezdomovectvím a v horším případě i sebevraždou. Člověk závislosti propadá okamžitě a často vede k trvalému vyřazení člověka z pracovního procesu, protože zaměstnávat drogově závislé je velice rizikové. Nejen, že jsou nebezpeční sami sobě, ale i svému okolí. (Štikar, 2003).

Nárůst počtu pacientů s psychosomatickým onemocněním (srdeční choroby) – jedná se o choroby, které vznikají v důsledku nepříznivých psychických vlivů. Mezi tyto choroby můžeme zařadit cukrovku, astma, onemocnění žaludku a trávicího ústrojí, vysoký krevní tlak a kožní choroby. (Buchtová, 2013).

Zhoršují se psychické poruchy – do této kategorie řadíme uchazeče o zaměstnání, kteří většinou nějakými psychickými poruchami trpí a tím, že ztratí zaměstnání, se jejich poruchy zhoršují. Jedná se například o prohlubující se deprese, stavy úzkosti, jiná psychická onemocnění – schizofrenie a další. (Praško, 2003).

Bezdomovectví – nepostihuje pouze nezaměstnané. Většinou se jedná o působení více faktorů najednou. Ztráta zaměstnání, alkoholismus, ekonomická nestabilita, úpadek do dlouhodobé nezaměstnanosti, rodinné problémy, a to vše může končit bezdomovectvím. (Buchtová, 2013).

Zvyšování kriminality – ke zvyšování kriminality dochází z mnoha důvodů. Může to být problém sehnat dostačující prostředky na drogy, alkohol a jiné návykové látky, ale také na uživení rodiny. (Buchtová, 2013).

Nárůst počtu sebevražd – k tomuto fenoménu docházelo spíše v dřívějších dobách, zejména za Velké hospodářské krize, kdy lidé byly z dané situace tak nešťastní, bezmocní a deprimovaní, že neviděli východisko v jiném řešení. V současné době jsou tyto případy spíše výjimečné. (Vodička, 2009).

Ztráta sociálního statusu a postavení – i když je pro spoustu lidí práce obtížná a stresující, nedokáží si bez ní svůj život představit. V tomto případě se jedná zejména o neochotu přijetí statusu nezaměstnaného. Je to převážně z toho důvodu, že nezaměstnaný má obavu, jak ho přijme jeho okolí. Bojí se, že budou vnímáni jako podřadní lidé. Ztráta statusu zaměstnaného je pro člověka horší, než přijetí nižších finančních prostředků. Status můžeme přirovnat k úrovni spotřeby, která určí postavení člověka ve společnosti. A právě omezení spotřeby představuje problém, se kterým se člověk těžko vyrovnává. (Mareš, 2002).

Jak již bylo uvedeno, nezaměstnanost ovlivňuje nejen samotného nezaměstnaného, ale celé jeho okolí, zejména rodinu:

- u dětí se jedná především o zhoršení prospěchu ve škole, mohou je projevovat i vývojové poruchy,
- narůstají konflikty v rodině, výměny názorů a vyčítání ohledně odchodu člena rodiny ze společenského a pracovního života. (Buchtová, 2002).

Existuje spousta institucí, které plní preventivní i eliminační funkci při snižování nezaměstnanosti. Mezi nejdůležitější patří Úřad práce ČR, Evropská unie, azylové domy, nízkoprahová zařízení, věznice, probační a mediační služba, školní zařízení a psychologické poradny. Všechny tyto instituce poskytují preventivní programy pro předcházení nezaměstnanosti nebo se snaží svými poradními programy a dotacemi eliminovat nežádoucí důsledky nezaměstnanosti a pomáhají lidem navracet se zpět k normálnímu životu.

3.5.2 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Tyto důsledky vyplývají z toho, že ekonomika nevyrobí tolik produkce, kolik by vyrábět mohla. „*Hrubý národní produkt je úrovní pod hodnotou potenciálního hrubého*

národního produktu. Ztráty lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi hrubým národním produktem a potenciálním hrubým národním produktem). Propad hrubého národního produktu samozřejmě ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů.“ (Winkler, Wildmanová, 1999, s. 20).

3.5.3 Dlouhodobá nezaměstnanost a vliv na člověka

Dlouhodobou nezaměstnaností jsou ohroženi lidé, u nichž je vyšší riziko ztráty zaměstnání a následně umístění na trh práce. Do této kategorie zařazujeme zejména starší občany, občany s nízkým vzděláním nebo úplně bez kvalifikace, mladé lidi, zdravotně postižené, romskou menšinu nebo ženy, a to zejména po mateřské nebo rodičovské dovolené. (Buchtová, 2002).

Starší občané mají na trhu práce nelehké postavení. Na jednu stranu jsou pro ně výhodou letité zkušenosti a praxe a na druhou stranu je proti nim jejich věk a v mnoha případech i zdravotní stav. Jedná se většinou o uchazeče o zaměstnání, kterým je více jak 50 let. Jsou zvyklí na svůj zaběhlý životní styl a těžko se přizpůsobují novým životním situacím. Pro zaměstnavatele bývají horší investicí, protože vidí jejich zdravotní potíže, brzký odchod do důchodu, rychlost a špatnou adaptabilitu. Opakem jsou mladí lidé bez práce, ve většině případů absolventi po střední nebo vysoké škole. Chybí jim pracovní návyky a pracovní zkušenosti, nemají s trhem práce žádné zkušenosti. Zaměstnavatelé vidí problém v nedostatečné praxi, brzké založení rodiny a nedostatek času, který by věnovali práci. (Buchtová, 2002).

Zvláštní postavení na trhu mají ženy. Mnoho zaměstnavatelů upřednostňuje zaměstnávání mužů, a to z toho důvodu, že jim odpadá péče o děti a domácnost. Bohužel ženy jsou v postavení buď před založením rodiny, nebo po mateřské dovolené, což je pro zaměstnavatele také problém, protože zde nastává péče o dítě a nedostatek času na práci. Snižuje se mobilita a flexibilita ženy. Zaměstnanost žen je celosvětovým problémem. (Mareš, 2002).

Nejpočetnější skupinu nezaměstnaných ovšem tvoří lidé s nízkým vzděláním nebo bez kvalifikace. Jedná se zejména o občany, kteří se nechtějí vzdělávat a o Romy, kteří absolvují pouze základní školy. Potom zde vzniká problém s jejich zaměstnáváním. Vyšší vzdělanost či kvalifikace, jsou jednou z největších výhod na trhu práce. Lidé s nízkým vzděláním nebo bez vzdělání jsou v dnešním světě vytlačováni moderními stroji.

Z dlouhodobého hlediska zde hrozí nebezpečí, že se tito lidé stanou kriminálním problémem společnosti. (Buchtová, 2002).

Mezi občany, kteří jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností, patří i lidé se zdravotním omezením. Jejich délka evidence je mnohonásobně vyšší, než evidence jiných uchazečů. Příčinou je jejich nepříznivý zdravotní stav, který jim brání při hledání vhodného zaměstnání. (Buchtová, 2002).

Dlouhodobá nezaměstnanost ovlivňuje: kvalitu života, volný čas, rodinu a zdraví nezaměstnaného člověka.

Kvalita života – nezaměstnanost negativně působí na kvalitu života a spokojenost člověka bez práce. Smysluplnost života u dlouhodobě evidovaného uchazeče o zaměstnání může být ovlivněna věkem, pohlavím, vzděláním a samozřejmě délkou evidence. Každý člověk posuzuje svoji situaci a kvalitu života subjektivně. Záleží také na tom, v jakém prostředí nezaměstnaný žije, na životním stylu a úrovni, jejíž udržení se od něj očekává. Při ztrátě zaměstnání dochází samozřejmě k poklesu příjmu a pro mnoho nezaměstnaných je velice obtížné udržet si svůj předešlý životní standart. (Buchtová, 2002).

Volný čas – při ztrátě zaměstnání dochází k poklesu příjmu, ale roste množství volného času. Bohužel v mnoha případech neumí nezaměstnaný přebytečný volný čas vhodně využít. Je to zejména z důvodu chybějících finančních prostředků. Ztrátou zaměstnání se rozpadá zažitá struktura času. Později může dojít k narušení této struktury do takové míry, že nezaměstnaný ani neví, zda je pracovní den nebo víkend. Narušení struktury času je považováno za nejvýznamnější psychologický důsledek. Nezaměstnaný ztrácí pojem o čase, celkově ho vnímá pomaleji. Nezaměstnaní neumí aktivně trávit svůj volný čas. V této situaci je velmi důležité zachování určitého stereotypu a zažitého návyku ze zaměstnání. (Matoušek, 2005).

Rodina – jak už bylo řečeno, ztráta zaměstnání způsobuje nedostatek finančních prostředků, ztrátu sebeúcty a přebytek volného a hlavně nevyužitého času. V mnoha případech způsobují tyto faktory i finanční a emocionální napětí v rodině. V nejhorším případě je důsledek takový, že dojde k rozpadu rodiny a těch vztahů, které měly nezaměstnanému pomoci. Přitom pro nezaměstnanou osobu je podpora rodiny a příbuzenstva velkou oporou. Hospodaření rodiny nezaměstnaného prochází kvůli snížení příjmu změnami. Dochází především ke snížení výdajů na stravu, oblečení a využívání

některých služeb. Rodina využívá podpory v nezaměstnanosti, dávek hmotné nouze a státní sociální podpory. (Matoušek, 2005).

Zdraví – práce přináší člověku nejen materiální finanční zajištění, ale také pocit seberealizace, potřeby, důležitosti a užitečnosti. Člověk je začleněn do určitých sociálních vztahů. Pokud dojde k dlouhodobé nezaměstnanosti, projeví se to na člověku v oblasti sociální, psychické a zdravotní. Co se týká psychického stavu, nemůžeme dle některých autorů přesně vymezit, že právě dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje psychické potíže, ale můžeme říci, že při nástupu do zaměstnání dochází ke zlepšení duševního stavu člověka. U dlouhodobě nezaměstnaných se projevují potíže jako úzkost, neklid, deprese, poruchy osobnosti, neurotické poruchy nebo dokonce sebevražedné sklony. Ve spojitosti s nezaměstnaností se hovoří o alkoholismu a o různých formách toxikomanie. Všechny tyto problémy a konzumace alkoholu, drog a různých léků mají vliv i na fyzické zdraví. Většinou se objevují onemocnění jako astma, cukrovka, vysoký krevní tlak, různá vředová onemocnění a kožní choroby, které vznikají kvůli špatnému a stresujícímu životnímu stylu. V této fázi je důležitá vhodná diagnóza odborníků, podpora rodiny, sociální pomoc společnosti a fyzická kondice. (Buchtová, 2002).

Vnímání této situace se projevuje stresem, a to nejen v chování člověka, ale i v jeho myšlení. Lidé jsou vystavováni stresovým situacím, které doprovází pocity viny. Lidé nejsou vyrovnaní a spokojení. Strach bere lidem klid, a proto mají negativní a černé myšlenky, které mohou vést, až k již zmíněné sebevraždě. (Grün, 2006).

3.6 Možnosti prevence a eliminace nezaměstnanosti

Celý vývoj jedince je ovlivňován již od narození, zvláště ve výchově v rodině, a poté ve škole si člověk osvojuje určité zvyky, tradice, rozvíjí svůj potenciál, svoje povahové vlastnosti, rozšiřuje své vzdělání a dovednosti. Po dovršení určitého věku a ukončení školní docházky, by se takový člověk měl zapojit do pracovního procesu. Již od základní školy je dítě informováno a směřováno různými organizacemi, které slouží nejen pro volbu povolání. Jedná se o různá sdružení, pracovníky úřadu práce nebo jiné sociální pracovníky. O poradenství a pomoc těchto pracovníků, může člověk požádat kdykoliv se ocitne v nepříznivé situaci nebo potřebuje pomoc. Může se jednat například o sociální práci s rizikovou mládeží, sociální práci probační a mediační služby, sociální práci s uživateli drog, se zdravotně znevýhodněnými, s bezdomovci nebo samozřejmě s nezaměstnanými lidmi.

V současné době provádí sociální práci specializovaní pracovníci, ale ne vždy tomu tak bylo. Tuto práci mohli na určitých pozicích provádět i nespécializovaní pracovníci, kteří byli v dané problematice proškolení. Dlouhou dobu nebylo jasně stanoveno, na kterou pozici musí být vysokoškolské vzdělání nebo zda postačuje maturitní zkouška. V současné době se řídí podmínky přijetí do této oblasti služebním zákonem, zákonem o sociálních službách a jinými specifickými zákony, které by měly sjednotit podmínky výkonu této činnosti a odstranit případné nedostatky. (Matoušek a kol., 2005).

Co se týká nezaměstnanosti je důležitá spolupráce s azylovými domy, probační a mediační službou, s pracovníky, kteří se věnují drogově závislým, popřípadě alkoholikům. Pro prevenci je důležitá spolupráce Úřadu práce ČR a jednotlivými školními zařízeními.

Sociální práce v rámci probační a mediační služby – jedná se o službu, která je zajišťována Ministerstvem spravedlnosti ČR. Prvotní náplní práce sociálního pracovníka je pracovat s osobami, které byly obviněny nebo odsouzeny za trestný čin nebo ty osoby, které byly trestným činem poškozeny. Poskytují poradenství a dohled v rámci mediace a probace při výkonu obecně prospěšných prací. Pracovníci probační a mediační služby úzce spolupracují s úřadem práce ve věcech možnosti zaměstnávání osob, které byly propuštěny z výkonu trestu a pomáhají vrátit se těmto lidem na trh práce. Je zde zapotřebí zvýšená péče ze strany sociálních pracovníků, jelikož tyto lidé mají většinou problém, jak

s novým režim při nástupu do zaměstnání a začlenění do společnosti, tak i s hledáním vhodného zaměstnání. (Matoušek a kol, 2005).

Počátky při začlenění osob, které byly odsouzeny za trestný čin, začínají již ve věznicích. V našem případě se jedná o Věznici Znojmo a kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR ve Znojmě. Tyto dvě instituce spolupracují zejména v oblasti poradenství, které je poskytováno osobám odsouzeným za trestný čin a jejich trest má v dohledné době vypršet. Pracovníci úřadu práce se dostávají do věznice, informují tyto osoby o změnách na trhu práce, poskytují základní informace o evidenci na úřadu práce a možnostech, které mohou využívat při hledání zaměstnání a naopak poukazují na povinnosti, které musí dodržet.

Sociální práce se zdravotně znevýhodněnými – osoby se zdravotním postižením musí na trhu práce bojovat s mnoha překážkami a bariérami, například s bariérou předsudků. Právě tato bariéra předsudků patří mezi nejzásadnější problémy při jejich integraci na trh práce. (Nádvorníková, 2014, s. 52)

Sociální práce jsou prováděny pomocí sociálních služeb a spočívají zejména v poskytování technických pomůcek, služeb osobního asistenta, zajištění pečovatelské služby, ústavů a domovů pro postižené osoby, dále poskytnutí chráněného bydlení nebo poradenství. Jedná se o velice rozmanité poskytování služeb, poradenství, psychologické, výchovné a diagnostické činnosti. (Matoušek a kol, 2005).

Co se týká nezaměstnanosti, spolupracují úřady práce s různými organizacemi, které pomáhají osobám se zdravotním postižením. Na okrese Znojmo se jedná především o intervenci s organizacemi jako Charita Znojmo, Centrum sociálních služeb, různá vzdělávací zařízení, Centrum vzdělávání všem, Chráněné dílny ve Znojmě apod. Všechny tyto organizace napomáhají vracení osobám zdravotně znevýhodněným vrátit se zpět na trh práce nebo získat pracovní návyky, popřípadě rozšířit jejich dovednosti a kvalifikaci.

Problémem ovšem zůstává samotné zaměstnávání těchto uchazečů. Neexistuje odpovídající počet volných míst nebo odpovídající náplň práce. V Česku existuje jednoduchá možnost pro zaměstnavatele, jak se vykoupit z povinnosti zaměstnávat zdravotně postižené. Firmy preferují využívání možnosti nákupu zboží od specializovaných subjektů, které zaměstnávají zdravotně postižené. Bohužel i některé tyto firmy využívají nedokonalosti legislativy a dochází k „okrádání“ státu. Příkladem může být, že sice dochází k nákupům zboží od firmy, která zaměstnává osoby zdravotně znevýhodněné, ale bohužel v mnoha případech nedochází k prodeji výrobků, které tyto

osoby vyrobily, jedná se např. o 3d tiskárny, elektřina plyn nebo dochází k prodeji pouze naoko, kdy se zboží vyfakturuje, ale obratem se reklamuje. Vše samozřejmě za úplatu. Samozřejmě existují i dobré příklady jako třeba automobilky nebo různé modelářské firmy, kde zdravotně postižení kompletují výrobky. (Týdeník EURO, 01/2015).

Sociální práce s bezdomovci – zaměřuje se na zabezpečení základních služeb pro jednice bez domova. Jedná se zejména o základní životní potřeby – jídlo, teplo, lékařskou péči a oblečení. Tyto služby poskytují převážně azylové domy. Sociální pracovníci se snaží především o doplnění potřebných dovedností a kvalifikace lidí bez domova, aby se mohli vrátit na trh práce. (Matoušek a kol., 2005).

Zde pracovníci azylových domů spolupracují s úřadem práce především v oblasti hledání vhodného zaměstnání, zařazení na rekvalifikační kurz nebo při využívání jiných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Hlavním cílem je, aby klient získal pracovní návyky a byl umístěn na vhodné pracovní místo.

Sociální práce s uživateli drog – v této oblasti se objevují pracovníci různých profesí, jedná se zejména o pedagogy, psychology nebo psychiatry, kteří působí v léčebných zařízeních, u soudu, na policii nebo probační a mediační služby. Sociální pracovník u těchto klientů posuzuje zdravotní i psychický stav klienta, vyhodnocuje potřebu podpory, motivace, vyhodnocuje závislost uchazeče na návykových látkách a jak je schopen tyto stavy zvládat, řeší se rodinné vztahy, zdělení a možnost zaměstnání takové osoby. Na základě těchto skutečností je s klientem pracováno nebo je umístěn do různých zařízení. Může se jednat o různé programy, nízkoprahová centra, denní stacionáře, psychiatrické léčebny, detoxikační centra apod. Hlavním cílem je stabilizace sociálních podmínek klienta. (Matoušek a kol., 2005).

V této souvislosti spolupracuje úřad práce převážně s psychiatry a lékaři. Jedná se většinou pouze o potvrzení zdravotního stavu uchazeče, aby zprostředkovatel věděl, jaké činnosti je uchazeč schopen vykonávat.

Sociální práce s nezaměstnanými – je zaměřena na uchazeče o zaměstnání, kteří mohou a chtějí pracovat. Práci si hledají, ale v daný okamžik ji nemohou najít. Pracovníci se zaměřují především na uchazeče, kteří patří mezi rizikovou skupinu a jsou tedy ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností. Jedná se především o absolventy, ženy po rodičovské dovolené, uchazeče starší 50 let, s nízkou kvalifikací, osoby zdravotně znevýhodněné nebo jiné skupiny, které mají s hledáním zaměstnání problém jako např. cizinci nebo národnostní

menšiny. Hlavní cílem je pomoc uchazeči o zaměstnání navrátit se na trh práce. (Matoušek a kol., 2005).

V této oblasti Úřad práce České republiky nabízí k využití různá poradenství, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání. Díky členství v Evropské unii může uchazeč o zaměstnání využít dotací z Evropského sociálního fondu, konkrétně z operačních programů, které jsou zaměřeny na snižování nezaměstnanosti a zvyšování kvalifikace uchazečů. Pro zkvalitnění služeb pro uchazeče úřad práce spolupracuje s Probační a mediační službou ve Znojmě, Věznicí ve Znojmě, Azylovým domem Znojmo a dalšími institucemi, o kterých bude pojednáno v praktické části této diplomové práci.

Bohužel ne všichni uchazeči o zaměstnání opravdu chtějí pracovat, ti jsou pak v evidenci úřadů práce i déle než deset roků a motivovat je k nějaké aktivitě nebo získání pracovních návyků je v některých případech nemožné. Úřady práce mají tedy spoustu nezaměstnaných, ale pro některé obory je kritický nedostatek kvalifikovaných osob. Jedná se zejména o lékaře, pracovníky v průmyslu – především technického charakteru. Z těchto důvodů jsou některé firmy a instituce nuceny vyhledávat vhodné pracovníky v zahraničí. Je to dáno i demografickými vlivy, kdy dochází ke stárnutí populace, v roce 2050 by podle studií týdeníku Euro mělo chybět cca 2 miliony ekonomicky aktivních obyvatel a nemá je kdo nahradit. (Týdeník Euro 18/2015).

Následující část teoretické části je zaměřena na poukázání činnosti Úřadu práce ČR a Evropské unie v oblasti zaměstnanosti.

3.7 Úřad práce ČR a politika zaměstnanosti

Úřad práce ČR byl zřízen na základě zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, a to dne 1.4.2011. Jedná se o úřad s celostátní působností, který je samostatnou účetní jednotkou. Sídlem Úřadu práce ČR je Praha a řídí ho generální ředitel. Nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rozhoduje ve správním řízení v I. stupni a o odvolání proti rozhodnutí Úřadu práce České republiky bude rozhodovat ministerstvo, nestanoví-li jiný zákon jinak. Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou jednotlivá kontaktní pracoviště. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Úřad práce ČR, 2016).

Úřad práce ČR plní úkoly převážně v oblastech:

- zaměstnanosti,
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podpory,
- pěstounských dávek,
- pomoci v hmotné nouzi,
- sociálních služeb,
- poskytování dávek.

Úřad práce plní i další úkoly, ale pouze v rozsahu a za podmínek stanovených právními předpisy.

3.7.1 Organizační struktura Úřadu práce ČR

Generální ředitelství:

- provádí kontrolu, řízení a metodické usměrňování výkonu krajských poboček,
- zabezpečuje financování, koordinaci a metodiku nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- zajišťuje interní audit,
- zabezpečuje personalistiku a vzdělávání zaměstnanců,
- zajišťuje investiční činnost a hospodaření s majetkem, ke kterému má svěřenou pravomoc,
- stará se o krizové řízení a řízení rizik,

- spolupracuje na přípravách národních a systémových projektů fondů Evropské unie,
- vede evidenci agentur práce, kontroluje jejich činnost a zároveň uděluje a odnímá povolení fyzickým nebo právnickým osobám ke zprostředkování zaměstnání
- řídí Evropské služby zaměstnanosti EURES a zastupuje Českou republiku ve Výboru EU a ve Světové asociaci veřejných služeb zaměstnanosti. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Úřad práce ČR, 2016).

Krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu:

- spolupracují s kontaktními pracovišti na provádění státní politiky zaměstnanosti, dále provádějí činnost v rámci zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zákona o pomoci v hmotné nouzi, o státní sociální podpoře, o sociálních službách a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením,
- podílí se na realizaci projektů,
- monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce,
- zajišťují agendu dávek péčovské péče a agendu inspekce sociálních služeb,
- uchazečů a zájemců o zaměstnání zprostředkovávají vhodná zaměstnání, poskytují poradenské služby fyzickým i právnickým osobám poradenství ohledně povolání, profesního vzdělávání a další služby dle zákona o zaměstnanosti,
- zabezpečují rekvalifikace a poskytují služby pracovní rehabilitace,
- zajišťují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a poskytování příspěvků,
- zabezpečují výplatu podpor v nezaměstnanosti, příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti, nepojistných sociálních dávek,
- zajišťuje povolování výkonu činnosti dítěte, výkon zahraniční zaměstnanosti, zaměstnávání občanů ČR v zahraničí. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Úřad práce ČR, 2016).

Jak vyplývá z níže uvedeného obrázku, má Česká republika v současné době 14 krajských poboček, které jsou organizačnímu útvaru Úřadu práce ČR.

Obrázek č. 4 Krajské pobočky Úřadu práce ČR



Zdroj: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Úřad práce ČR, 2016.

Kontaktní pracoviště

Nejnižší územní jednotky Úřadu práce České republiky. Součástí tohoto pracoviště mohou být dislokovaná nebo detašovaná pracoviště. Kontaktní pracoviště řídí ředitel nebo vedoucí a podle počtu zaměstnanců se člení na oddělení a referáty. V oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání plní především následující úkoly:

- vede evidenci zájemců a uchazečů o zaměstnání,
- podává informace o volných pracovních místech, aktualizuje databázi volných pracovních míst a aktivně vyhledává nová volná pracovní místa,
- rozhoduje o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání nebo o nezařazení
- vyhledává uchazečům o zaměstnání vhodné pracovní místo,
- podílí se na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti a projednává s uchazeči využití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- vypracovává a sjednává individuální akční plány,
- podílí se na sociálně právním a profesním poradenství,

- vydává a ověřuje správní rozhodnutí ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

V oblasti podpory v nezaměstnanosti plní zejména tyto úkoly:

- rozhoduje o přiznání, nepřiznání a výši podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci,
- zpracovává výplaty podpor v nezaměstnanosti,
- vydává uchazečům o zaměstnání potvrzení, která jsou vymezena právní úpravou.

V oblasti nepojistných sociálních dávek plní zejména tyto úkoly:

- rozhoduje ve správním řízení o přiznání nebo nepřiznání příslušné dávky a provádí exekuce z přiznaných dávek,
- zpracovává výplaty dávek,
- zajišťuje agendu dávek pěstounské péče a agendu posouzení zdravotního stavu pro účely nepojistných sociálních dávek. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Úřad práce ČR, 2016).

Jedním z nejdůležitějších nástrojů úřadu práce, který slouží k snižování nezaměstnanosti a je politika zaměstnanosti a její nástroje.

3.7.2 Politika zaměstnanosti

„Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.“ (Krebs, 2007, s. 296).

Politika zaměstnanosti se zaměřuje především na tyto oblasti:

- rozvoj infrastruktury trhu práce – prostřednictvím úřadu práce a specializovaných oddělení dochází k poskytování informací o volných pracovních místech a uchazečích o zaměstnání,
- zvýšení adaptability pracovní síly – především díky rozmanitým rekvalifikačním kurzům,
- podporu vytváření nových pracovních míst a pracovních činností – prostřednictvím dotací z aktivní politiky zaměstnanosti,
- přispívání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti a formou dávek.

Politiku zaměstnanosti členíme na:

- aktivní politiku zaměstnanosti – jedná se o souhrn opatření, která slouží k zajištění co nejvyšší úrovně zaměstnanosti,
- pasivní politiku zaměstnanosti – kompenzuje nezaměstnaným ztrátu jejich příjmu. Jedná se o podporu v nezaměstnanosti. Ovšem nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká pouze těm uchazečům, kteří mají v posledních dvou letech odpracovaný a důchodově pojištěný jeden rok. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb.).

Zabezpečuje jí Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Podle aktuální situace na trhu práce spolupracují s výše uvedenými institucemi i další subjekty. Kritéria politiky zaměstnanosti se odvíjejí od dané situace v regionu, popřípadě v celé České republice. Na využívání dotací z aktivní politiky zaměstnanosti není právní nárok, ale na pasivní politiku zaměstnanosti (zejména podpory při rekvalifikaci) právní nárok je. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb.).

3.7.3 Aktivní politika a její nástroje

Mezi nástroje aktivní politiky patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 104).

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je dále i poradenství, které se týká především volby povolání, zprostředkování zaměstnání, podpora osob se zdravotním postižením, zprostředkování zaměstnání pomocí agentur práce a další cílené programy, které slouží k řešení zaměstnanosti. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 105).

Rekvalifikace

Pod pojmem rekvalifikace rozumíme získávání nové kvalifikace, popřípadě zvýšení, prohloubení nebo rozšíření dosavadní kvalifikace. Při určování rekvalifikace se vychází z aktuálního zdravotního stavu, dosažené kvalifikace, schopností, dovedností a ze

zkušeností osoby, která má být rekvafikována. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 108).

Pokud chce nějaká instituce provádět rekvafikace, musí splnit dle zákona 435/2004 o zaměstnanosti následující předpoklady. Musí se jednat o zařízení se schváleným akreditovaným programem podle výše uvedeného zákona nebo podle zvláštního právního předpisu nebo se musí jednat o školu v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo o vysokou školu s akreditovaným studijním programem. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 108).

Investiční pobídky

Pomocí tohoto nástroje poskytuje úřad práce zaměstnavateli, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotné prostředky na vytváření nových pracovních míst, rekvafikace nebo školení nových zaměstnanců. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 111).

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí pracovní činnost, která spočívá zejména v údržbě veřejného prostranství, budov a v obdobných činnostech. Jedná se o časově omezenou práci, nejdéle na 12 měsíců. Pro každý kalendářní rok jsou stanoveny podmínky, které musí uchazeč splňovat, aby mohl být tímto nástrojem podpořen. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 112). Pro rok 2015 byly pro kontaktní pracoviště ve Znojmě schváleny následující podmínky:

- věk nad 50 let,
- délka evidence nad 5 měsíců,
- absolventi do 25 (maturita nebo vyučení),
- absolventi vysokých škol do 30 let,
- osoby zdravotně znevýhodněné,
- matky po mateřské dovolené,
- matky, které pečují o dítě do 15 let,
- a uchazeči, kteří nebyly tímto nástrojem podpořeni v posledních 3 letech.

Veřejně prospěšné práce jsou vykonávány ve státních nebo obecně prospěšných institucích. Výše příspěvku se odvíjí od délky evidence uchazeče o zaměstnání a jejich aktuální situace. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb.).

Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s Úřadem práce ČR. Tyto dotovaná pracovní místa bývají obsazena uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit uplatnění jiným způsobem. Účelným pracovním místem nemusí být pouze zaměstnání, ale může se jednat o zahájení podnikatelské činnosti. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 113).

Překlenovací příspěvek

Tento příspěvek je poskytován na základě dohody s Úřadem práce ČR mezi uchazečem o zaměstnání, který zahájil podnikatelskou činnost s příspěvkem od úřadu práce. Příspěvek se poskytuje na provozní náklady spojené s podnikatelskou činností. Výše uvedený příspěvek se poskytuje nejdéle na 5 měsíců. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 114).

Příspěvek na zapracování

Příspěvek může být poskytnut zaměstnavateli, který do pracovního poměru přijímá uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou pozornost. Jedná se zejména o uchazeče, kteří ji pro svůj zdravotní stav, péči o dítě, věk nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Příspěvek se poskytuje maximálně na dobu 3 měsíců a může činit nejvýše polovinu minimální mzdy (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. § 116).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Poskytuje úřad práce zaměstnavateli na základě uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže svým zaměstnancům zabezpečit stanovený týdenní rozsah pracovní doby. Příspěvek se poskytuje na částečnou úhradu náhrady mzdy. Poskytuje se maximálně na dobu 6 měsíců. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., §117).

3.7.4 Pasivní politika zaměstnanosti

K nejdůležitějším a zároveň pro stát nejnáročnějším nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti patří podpora v nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti je peněžitá dávka, kterou uchazeč obdrží, pokud splní zákonem stanovené podmínky. Její vyplácení je časově omezeno. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb.).

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč, který:

- získal za poslední dva roky před zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění 12 měsíců. Do této doby lze započít i náhradní doby zaměstnání (např. mateřská dovolená, rodičovský příspěvek),
- požádal Úřad práce ČR o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- ke dni přiznání podpory nesmí být poživitelem starobního důchodu. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 39).

Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti:

- do 50 let věku má uchazeč nárok na podporu v nezaměstnanosti po dobu 5 měsíc,
- na 50let a do 55 let věku má nárok na 8 měsíců,
- nad 55 let věku uchazeče mu bude podpora vyplácena po dobu 11 měsíců. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 43).

Výše podpory v nezaměstnanosti:

- první dva měsíce ve výši 65%, další dva měsíce 50% a po zbývajících dobu 45% z průměrného měsíčního čistého výdělku,
- 45% po celou podpůrní dobu, pokud uchazeč o zaměstnání ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem,
- v případě, že se podpora v nezaměstnanosti počítá z náhradní doby zaměstnání, bude její výše činit po dobu prvních 2 měsíců 0,15 násobek, další 2 měsíce 0,12 násobek, po zbývajících podpůrní dobu 0,11 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 44).

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti je pro rok 2015 činí 14 604,- Kč měsíčně.

3.8 Evropský sociální fond

Díky členství České republiky v Evropské unii, může naše země čerpat dotace z různých operačních programů. Jelikož je tato diplomová práce zaměřená na nezaměstnanost a eliminaci jejích negativních dopadů, zaměřím se především na projekty, které jsou financovány z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Realizace následujících projektů probíhá zejména v Jihomoravském kraji. Jedná se o projekty, které se zaměřují na rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných nebo působí jako prevence proti dlouhodobé nezaměstnanosti.

Evropský sociální fond je hlavním nástrojem, který pomáhá lidem získat lepší zaměstnání, snaží se o spravedlivější pracovní příležitosti a možnosti pro všechny občany Evropské unie a podporuje pracovní místa. Je založen na investování do lidského kapitálu občanů EU. Jedná se zejména o mladé lidi, pracovníky a všechny občany, kteří hledají pracovní místa. Hlavním posláním těchto fondů je plnění stanovených cílů, zejména strategie Evropa 2020 a zmírnit dopady hospodářské krize (narůst nezaměstnanosti a chudoba). (EC Evropa, Evropský sociální fond, 2013).

Priority Evropského sociálního fondu:

- posílení adaptability pracovníků – zejména získáváním nových dovedností,
- zlepšování přístupu k zaměstnanosti – zaměřuje se na pomáhání mladým lidem, kteří přecházejí ze škol do zaměstnání, dále pomáhají zvyšovat vzdělání uchazečům o zaměstnání s nízkou kvalifikací,
- odborné vzdělávání a celoživotní učení, které se zaměřuje na pomoc lidem osvojit si nové dovednosti a znalosti,
- pomoc lidem ze znevýhodněných skupin, kteří se snaží najít vhodné zaměstnání. Součástí podpory je i sociální začleňování. (EC Evropa, Evropský sociální fond, 2013).

3.8.1 Evropský sociální fond v České republice

Jak již bylo výše zmíněno, Evropský sociální fond investuje své prostředky zejména do lidského kapitálu Evropanů, především pak absolventů, mládeže, znevýhodněných osob na trhu práce a všech osob, kteří zaměstnání hledají. Ani Česká republika není výjimkou,

jejíž hlavní prioritou je podpora začlenění na trh práce a zlepšování vzdělávání s cílem podpořit hospodářskou konkurenceschopnost.

Ve své práci zmiňuji projekty realizované za projektové období 2007 – 2013, které jsou financovány z Evropských sociálních fondů, konkrétně z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a částečně ze státního rozpočtu České republiky.

Jednotlivé projekty a jejich zaměření:

Šance pro Vás v Jihomoravském kraji – jedná se již o ukončený projekt, který byl realizován od 1.2.2009 do 31.1.2012. Projektu se mohli zúčastnit jak uchazeči, tak i zájemci o zaměstnání. Projekt byl zaměřen na nezaměstnané, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle jak 6 měsíců. Projekt zahrnoval Vstupní kurz, Motivačně poradenský modul, počítačový kurz, rekvalifikaci, individuální poradenství, zprostředkování zaměstnání a osobní asistenci. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ukončené projekty ESF, 2016)

Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji – jedná se o ukončený projekt, jehož realizace probíhala od 1.2.2009 do 31.1.2012. Projekt byl určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří již dosáhli věku 50 let. Zahrnoval následující aktivity – Vstupní blok, Motivační poradenský modul, Kurz počítačových dovedností, rekvalifikace a zprostředkování zaměstnání. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ukončené projekty ESF, 2016).

Vzdělání – praxe - zaměstnání - realizace projektu probíhala od 1.2.2009 do 31.3.2012. Projekt byl určen pro uchazeče o zaměstnání do 25 let se středoškolským vzděláním s maturitou, pro uchazeče o zaměstnání do 30 let s vysokoškolským vzděláním a pro osoby po mateřské a rodičovské dovolené s minimálním středoškolským vzděláním s maturitou. Projekt se zaměřoval především na získání nového zaměstnání a zlepšení počítačové dovednosti. Nabízel následující aktivity – Vstupní blok, rekvalifikace, odbornou pracovní praxi, individuální poradenství a podporu a zprostředkování zaměstnání. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ukončené projekty ESF, 2016).

Návrat rodičů na trh práce v Jihomoravském kraji – projekt byl realizován od 1.8.2009 do 31.7.2012. Byl určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří pečují o dítě do 15 let a nemohou najít práci. Náplní kurzu byly následující aktivity – vstupní blok, plán rozvoje klienta, poradenský modul, individuální poradenství, rekvalifikační kurzy

a zprostředkování zaměstnání. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ukončené projekty ESF, 2016).

Zpět na trh práce v Jihomoravském kraji – celková doba realizace projektu byla od 1.8.2009 do 31.7.2012. Projekt byl určen pro uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním a pro zaměstnavatele, kteří uvažují o rozšíření výroby, podnikání nebo změně sortimentu. Projekt zahrnoval následující aktivity – vstupní blok, sestavení plánu rozvoje klienta, motivačně poradenský modul, rekvalifikační kurzy, specializované poradenství „Start podnikání“ a zprostředkování zaměstnání. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ukončené projekty ESF, 2016).

Most ke vzdělání v Jihomoravském kraji – realizace projektu od 1.6.2010 do 31.8.2011. Projekt je určen pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, kteří jsou evidovaní na úřadu práce v Jihomoravském kraji s minimálně úplným středním nebo úplným středním odborným vzděláním. Aktivity projektu pro klienty – motivačně – vstupní program, individuální podpora a poradenství, poradenský servis, vzdělávací program – rekvalifikace, odborná praxe, asistence při vyhledávání zaměstnání. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ukončené projekty ESF, 2016).

Klíč k nezávislosti v Jihomoravském kraji – realizace probíhala od 1.10.2010 do 31.3.2013. Byl určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo pro zaměstnavatele, kteří uvažují o rozšíření výroby, podnikání nebo změně sortimentu. Projekt zahrnoval následující aktivity – poradenský program finanční gramotnosti, individuální podpora a poradenství, poradenský servis, rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ukončené projekty ESF, 2016).

Praxi k perspektivní kariéře – projekt probíhal od 1.9.2010 do 28.2.2013. Cílovou skupinu tvořili uchazeči o zaměstnání, kteří ke dni vstoupení do projektu nepřekročili věkovou hranici 22 let věku, ukončené středoškolské vzdělání s maturitou a pracovní praxi maximálně 12 měsíců nebo uchazeči o zaměstnání, kteří ke dni vstupu do projektu nedosáhli věku 24 let, mají ukončené vyšší odborné vzdělání nebo bakalářské a jejich pracovní praxe činí maximálně 12 měsíců. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ukončené projekty ESF, 2016).

Kariéra bez bariér – celková doba realizace projektu je od 1.4.2011 do 31.3.2014. Je určen pro osoby se zdravotním postižením dle § 67 odst. 2 zákona č. 432/2004 nebo pro

osoby starší 50 let evidované na Úřadu práce v Jihomoravském kraji. V projektu jsou pro klienty připraveny následující aktivity – vstupní blok, plán rozvoje klienta, poradenský program, motivační program, individuální poradenství, rekvalifikační kurzy, zprostředkování zaměstnání. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ukončené projekty ESF, 2016).

Příležitost pro mladé do 30 let – realizace projektu v období od 1.2.2012 do 31.1.2015. Byl určen pro uchazeče o zaměstnání do 30 let věku. Obsahuje následující aktivity – vstupní blok, plán rozvoje klienta, poradenský modul, individuální poradenství, rekvalifikační kurzy a zprostředkování zaměstnání. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ukončené projekty ESF, 2016).

Po roce do práce v Jihomoravském kraji – celková doba realizace projektu od 1.8.2012 do 31.7.2015. Je určen pro osoby, které jsou evidované na Úřadu práce v Jihomoravském kraji déle než 12 měsíců. Aktivity projektu jsou specifitější než u předchozích projektů – Vstupní blok, motivační kurz standart, pracovní a bilanční diagnostika, program finanční gramotnosti, Job club speciál, individuální poradenství, rekvalifikační kurzy, monitoring trhu práce a zprostředkování zaměstnání. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ukončené projekty ESF, 2016).

45 plus v Jihomoravské kraji – trvání projektu od 1.9.2012 do 31.8.2015. Do této aktivity mohou být zařazeny osoby evidované na úřadu práce déle než 5 měsíců na kterémkoliv kontaktním pracovišti krajské pobočky v Brně a nejpozději v roce zařazení do projektu dosáhly 45 let věku. Pro klienty byly připraveny následující aktivity – vstupní blok, plán rozvoje klienta, poradenský modul, individuální poradenství, rekvalifikační kurzy, monitoring trhu práce, zprostředkování zaměstnání. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ukončené projekty ESF, 2016).

Sladění práce a rodiny – trvání projektu od 1.1.2013 do 31.8.2015. Účastníkem se může stát uchazeč o zaměstnání, který pečuje o dítě do 15-ti let věku. Aktivity projektu – vstupní blok, plán rozvoje klienta, poradenský program, motivační program, program finanční gramotnosti, individuální poradenství, rekvalifikační kurzy a monitoring trhu práce a zprostředkování zaměstnání. V některých střediscích, která pořádaly vzdělávací aktivity, bylo zajištěno hlídání pro děti účastníků. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ukončené projekty ESF, 2016).

Práce jako pomoc – termín realizace projektu – od 1.1.2013 do 31.8.2015. Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce v rámci Jihomoravského kraje déle než 3 měsíce anebo bez nároku na podporu v nezaměstnanosti bez ohledu na délku jeho evidence. Tohoto projektu se mohou v omezené míře účastnit i zájemci o zaměstnání. V nabídce jsou následující vzdělávací a poradenské aktivity – vstupní blok, plán rozvoje klienta, motivační program, poradenský program, individuální poradenství, rekvalifikační kurzy a zprostředkování zaměstnání. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ukončené projekty ESF, 2016).

Cesta na trh práce – realizace probíhala v období 1.2.2014 do 31.7.2015. Projektu se mohou zúčastnit uchazeči o zaměstnání nad 30 let věku, u kterých musí být nadále splněna jedna ze dvou podmínek – délka evidence na úřadu práce v Jihomoravském kraji déle než 5 měsíců nebo uchazeči bez nároku na podporu v nezaměstnanosti. Účastníci se mohli zúčastnit následujících aktivit – vstupní blok, plán rozvoje klienta, poradenský program finanční gramotnosti, bilanční a pracovní diagnostika, individuální poradenství, rekvalifikační kurzy, monitoring trhu práce a zprostředkování zaměstnání. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ukončené projekty ESF, 2016).

Recept na úspěch – realizace projektu od 1.9.2013 do 31.8.2015. Účastníkem se může stát uchazeč o zaměstnání, který je v evidenci úřadu práce v rámci Jihomoravského kraje. Tento uchazeč musí být v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců nebo bez nároku na podporu v nezaměstnanosti se středoškolským vzděláním (vyučení nebo maturita). Projekt obsahoval následující aktivity – vstupní blok, plán rozvoje klienta, individuální poradenství, motivační program, program finanční gramotnosti, rekvalifikace a zprostředkování zaměstnání. (Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, 2002 – 2015).

Výše uvedené programy byly realizované v programovém období 2007 – 2013. Jsou zaměřeny na různé skupiny uchazečů o zaměstnání. Jedná se o uchazeče, které ovlivňuje dlouhodobá nezaměstnanost, vzdělání, nedostatek praxe, věk, péče o dítě a zdravotní stav.

3.9 SHRnutí

V této části diplomové práce jsem se zaměřila na definici základních pojmů, které s nezaměstnaností bezprostředně souvisejí. Jednalo se o její členění, příčiny, historii, psychologické, ekonomické a sociální důsledky. V historii nezaměstnanosti jsem poukázala na Velkou hospodářskou krizi, a to z toho důvodu, že v tomto období ukázala nezaměstnanost svoji opravdovou sílu a projevíly se téměř všechny důsledky, které může nezaměstnanost mít. Jednalo se především o hladovění, psychická a zdravotní potíže, chudoba a v nejhroších případech nárůst sebevražd.

Jelikož je nezaměstnanost celosvětovým problémem i dnešní doby, existuje spousta preventivních programů a institucí, které se snaží zapojovat občany do práce, poskytují informace, jak se orientovat a uspět na trhu práce, dále umožňují doplňování kvalifikace a předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti, popřípadě sociálním a psychologickým důsledkům. Jedná se zejména o Úřad práce, Evropskou unii, výchovné ústavy, věznice, probační a mediační služby, azylové domy, nízkoprahová centra a mnoho dalších. Všechny tyto instituce pomáhají svým klientům vrátit se na trh práce nebo si svoji práci udržet. Podrobně se o činnosti jednotlivých institucí zaměřuji v praktické části.

4 Praktická část

Hlavní náplní praktické části je zjištění psychologických a sociálních důsledků nezaměstnanosti. Poukázat na to, jak se uchazeči cítí bezprostředně po ukončení zaměstnání a dále při hledání zaměstnání a jaké následky může tento negativní jev zanechat. Důležitá je i aktivita ze strany uchazeče.

Pro zjištění potřebných údajů bylo použito kvantitativního výzkumu, konkrétně dotazníkového šetření. Dotazník předávali proškolení pracovníci úřadu práce z oddělení zprostředkování, který obsahoval 20 otázek, a to jak otevřených, uzavřených, tak polootevřených otázek. Uchazeči měli u některých otázek možnost zvolit více možností nebo doplnit vlastní odpověď.

Metodika dotazníkového šetření zahrnuje sběr dat, vyhodnocení zjištěných výsledků a zanesení výsledků do přehledných grafů, které jsou následně popsány a vyhodnoceny. Po vyhodnocení dotazníku byl navázán kontakt s organizacemi, které mohou svojí činností pozitivně ovlivnit uchazeče, mohou napomoci při snížení nebo při prevenci nezaměstnanosti. Jedná se především o Věznici ve Znojmě, Probační a mediační službu Znojmo nebo Azylový dům ve Znojmě.

V úvodní části dotazníku uchazeč doplní identifikační otázky – pohlaví, věk, vzdělání a délku evidence. Další část se zabývá pocitem nezaměstnaného – jedná se nejen o pocit bezprostředně po odchodu ze zaměstnání, ale i o to, jak ho vnímá jeho okolí a jaké důsledky mu ztráta zaměstnání způsobila. V poslední části jsou otázky zaměřeny na spolupráci s úřadem práce a využíváním nástrojů, které slouží ke snížení nezaměstnanosti. Celkem bylo požádáno o vyplnění 143 uchazečů o zaměstnání, kteří jsou řazeni mezi dlouhodobě nezaměstnané nebo jsou dlouhodobou nezaměstnaností ohroženi. Uchazeči byli seznámeni, k jakému účelu bude dotazník využit, o jeho anonymitě a postupu při jeho vyplnění. Po předání těchto základních informací 31 oslovených uchazečů o zaměstnání vyplnění dotazníku odmítlo a to buď z časové tísně, nebo neměli zájem rozebírat svoji současnou nepříznivou situaci. Celkem bylo tedy vráceno 112 vyplněných dotazníků. Celkem 12 dotazníků muselo být vyřazeno pro špatné nebo neúplné vyplnění. Celkem bylo tedy hodnoceno 100 dotazníků.

4.1 Identifikační část dotazníku

První část dotazníku tvoří identifikační údaje o osloveném uchazeči o zaměstnání. Je tvořena otázkami, které se týkají věku, pohlaví, délky evidence na úřadu práce a nejvyššího dosaženého vzdělání.

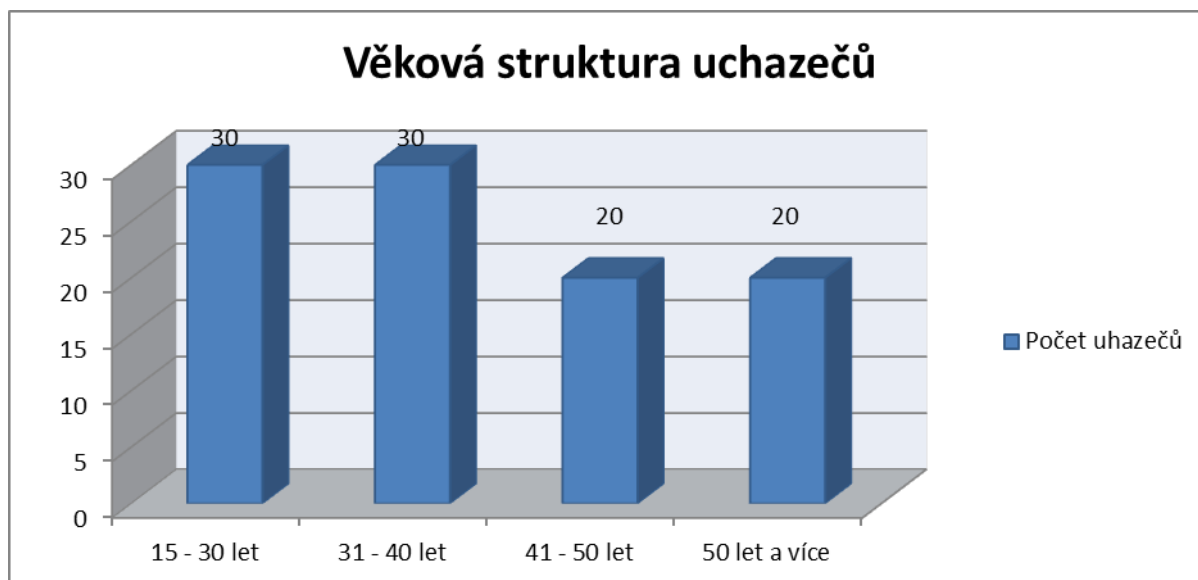
4.1.1 Věk uchazečů o zaměstnání

Vzhledem k tomu, že se jednalo o otevřenou otázku, uváděli uchazeči o zaměstnání svůj aktuální věk. Protože by se tahle odpověď těžko hodnotila a zadávala do grafu, byly vytvořeny 4 věkové skupiny, do kterých byli uchazeči o zaměstnání zařazeni:

- 15 – 30 let – tahle skupina byla tvořena zejména z toho důvodu, že se jedná o absolventy středních škol, vysokých škol nebo těch co mají ukončené pouze základní vzdělání a svoje pracovní zkušenosti mají malé nebo žádné. Pro umístění těchto uchazečů existují různé podpůrné programy,
- 31 – 40 let – tuhle skupinu tvoří uchazeči, kteří by měli mít ukončené vzdělání a několik let praxe nebo se může jednat o maminky pro mateřské,
- 41 – 50 let – u této věkové skupiny se většinou jedná o dlouhodobé rezidenty nebo uchazeče, kteří se svojí situaci neví rady, může jim bránit nedostatečné vzdělání. V současné době není pro tuto skupinu kromě aktivní politiky zaměstnanosti vytvořen jiný podpůrný program,
- 50 a více let – jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností, při hledání zaměstnání je většinou problém věk nebo zdravotní stav. Pro tyto uchazeče bývají tvořeny podpůrné programy k navrácení na trh práce, a to nejen z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti ale také z Evropského sociálního fondu, v současné době můžeme jako příklad uvést projekt 50 plus v Jihomoravském kraji.

V níže uvedeném grafu budou oslovení uchazeči o zaměstnání rozřazeni do těchto čtyř věkových skupin.

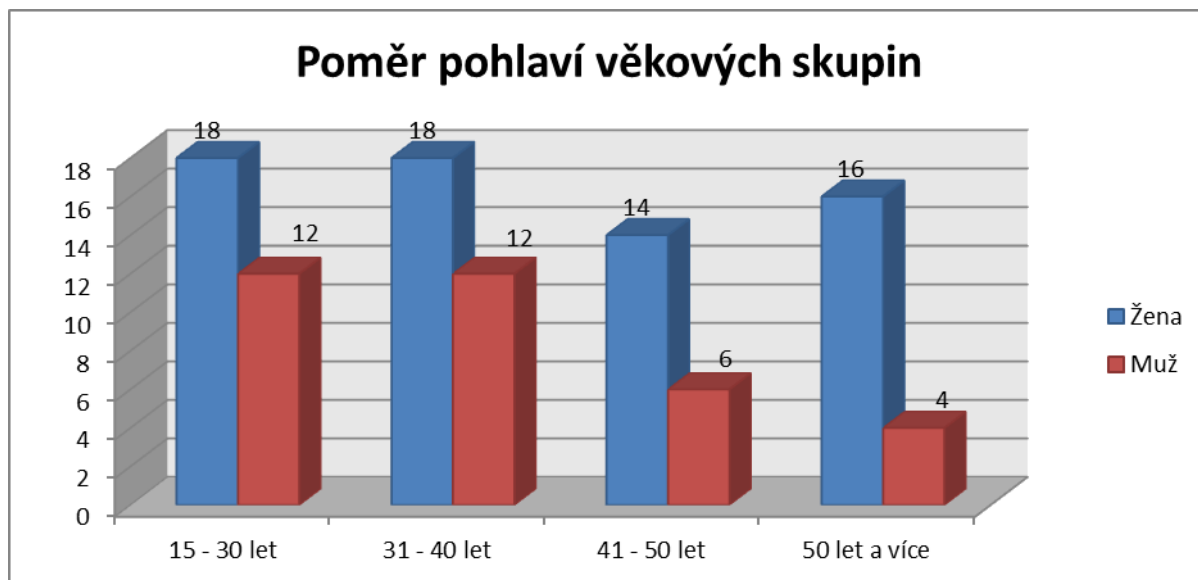
Graf č. 3 Věková struktura uchazečů o zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

Věková struktura oslovených uchazečů o zaměstnání je téměř vyrovnaná, dotazník vyplnilo nejvíce uchazečů o zaměstnání ve věkových skupinách 15 – 30 let a 31 – 40 let a to stejný počet 30-ti uchazečů. Ve zbylých dvou skupinách 41 – 50 let a 50 let a více vyplnil také totožný počet a to 20 dotazovaných.

Graf č. 4 Poměr nezaměstnaných dle pohlaví jednotlivých věkových skupin



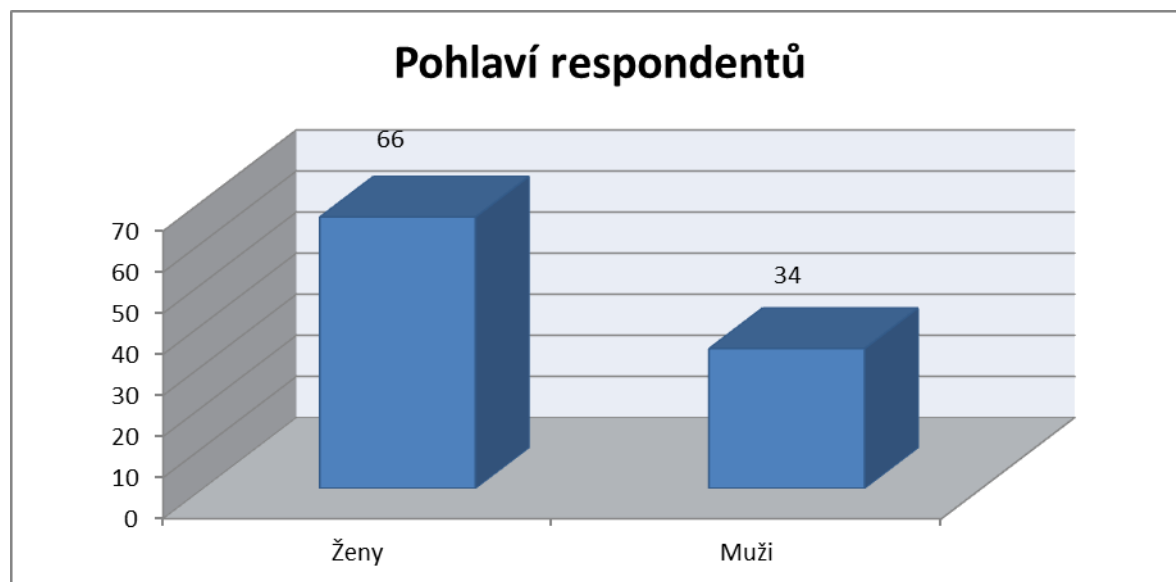
Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

Jak vyplývá z grafu uvedeného výše, ve všech věkových skupinách dominují ženy nad muži, největší rozdíl je tvořen ve čtvrté věkové skupině. Naopak v prvních dvou skupinách je rozdíl nejmenší, opět vyrovnaný počet, a to 18 žen a 12 mužů.

4.1.2 Pohlaví respondentů

Pro konečné vyhodnocení pro pohlaví respondentů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, byl vypracován níže uvedený graf.

Graf č. 5 Pohlaví respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že dotazníkového šetření se zúčastnilo 66 žen a 34 mužů. Jedním z důvodů může být sdílnost žen při hledání zaměstnání. Ve většině případů jsou ženy otevřenější při zprostředkování zaměstnání, pokud zprostředkovatel získá jejich důvěru, jsou otevřenější a jsou ochotny probrat i soukromou stránku věci a upřesnit aktuální situaci, ve které se teď nacházejí.

Muži působí spíše uzavřeně a o svých problémech se zmiňují pouze ve výjimečných situacích. I tohle mohlo být jedním z důvodů, proč muži vyplnění dotazníku odmítali.

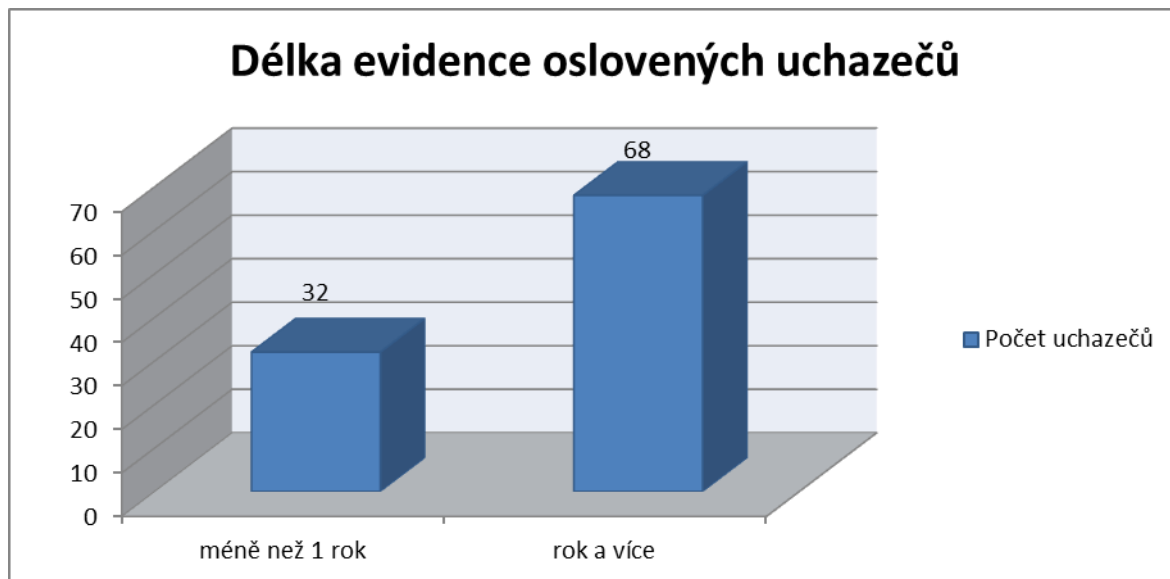
4.1.3 Délka evidence uchazečů o zaměstnání

Následující část je věnována délce evidence oslovených uchazečů o zaměstnání. Musím poznamenat, že cíleně byli osloveni ti uchazeči, kteří jsou dlouhodobě evidovaní nebo dlouhodobou evidencí ohroženi. Pro účely zprostředkování zaměstnání je dlouhodobost dána od pěti měsíců evidence uchazečů o zaměstnání.

Jakmile je uchazeč v evidenci déle jak rok, je s ním pracováno aktivněji, je povinen vyřizovat doporučenky do vhodného zaměstnání, účastnit se výběrových řízení, poradenských aktivit jako například Job club nebo jsou nabízena místa podporována

aktivní politikou zaměstnanosti. Tahle otázka byla rozdělena do dvou skupin, z kterých si uchazeči mohli vybrat.

Graf č. 6 Délka evidence oslovených uchazečů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

Z celkového počtu oslovených uchazečů je jich 68 v evidenci úřadu práce déle jako rok, někteří oslovení uváděli i počet let evidence. Za zmínku stojí uchazeč, který je v evidenci více než 16 let. Ve většině případů pobírají tito uchazeči v dostačující míře dávky hmotné nouze a státní sociální podpory, poté je těžké tyto uchazeče motivovat k práci a nebo se jedná uchazeče se zdravotním omezením nebo postižením.

4.1.4 Dosažené vzdělání uchazečů o zaměstnání

Poslední otázkou z identifikačních údajů je dosažené vzdělání, které může být klíčové při hledání zaměstnání. Pokud uchazeči nemají dostatečné vzdělání pro činnost, kterou by chtěli vykonávat, nabízí úřad práce různé rekvalifikační kurzy. Jejich cílem je, aby byl pro uchazeče účelný a efektivní. Než je uchazeč zařazen na vzdělávací aktivitu, jsou posuzovány tyto skutečnosti nejen pracovníkem rekvalifikačního oddělení, ale především zprostředkovatelem, který s dotyčným pracuje, ale vše záleží na komisi, která celou situaci uchazeče na základě vyjádření posuzuje.

Existují i jiné způsoby zvýšení kvalifikace jako například dálkové studium, rekvalifikační kurzy zvolené nebo nekvalifikační kurzy poskytované z Evropského sociálního fondu.

Graf č. 7 Dosažené vzdělání dotazovaných



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

Nejpočetněji zastoupenou skupinou co se týká vzdělání, jsou lidé s výučním listem a s maturitou, a to 36 uchazečů. Další početnou skupinou jsou uchazeči se základním vzděláním s počtem 14 dotazovaných. Ostatní respondenti mají ukončení gymnázium, vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání.

4.1.5 Celkové zhodnocení identifikačních údajů

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 100 uchazečů o zaměstnání, z toho 66 žen a 34 mužů. Nejpočetněji zastoupené věkové skupiny jsou v rozmezí 15 – 30 let (celkem 30 uchazečů, z toho 18 žen a 12 mužů) a 31 – 40 roku (celkem 30 uchazečů, z toho 18 žen a 12 mužů), 41 – 50 let (celkem 20 uchazečů, z toho 16 žen a 14 mužů) a poslední skupinu tvoří uchazeči starší 50-ti let (celkem 20 uchazečů, z toho 14 žen a 16 mužů).

Délka evidence uchazečů o zaměstnání je u 68 dotazovaných delší než 1 rok, 32 uchazečů jsou evidovaní kratší dobu než jeden rok, jedná se zejména o vysokoškolsky vzdělané uchazeče nebo s vyšším odborným vzděláním.

Nejvíce oslovených uchazečů disponuje výučním listem – 36 nebo maturitním vysvědčením – také 36 uchazečů. Jedná se o věkovou skupinu především 41 let a výše a 50 let a více. Základním vzděláním disponuje 14 respondentů a z toho 8 respondentů spadá do věkové skupiny 31 – 40 roků. Vysokoškolský titul vlastní 8 oslovených uchazečů o zaměstnání a 2 mají vyšší odborné vzdělání. Většinu z těchto respondentů spadá do věkové skupiny 15 – 30 let.

4.2 Druhá část dotazníku – sociální a psychologické důsledky nezaměstnanost

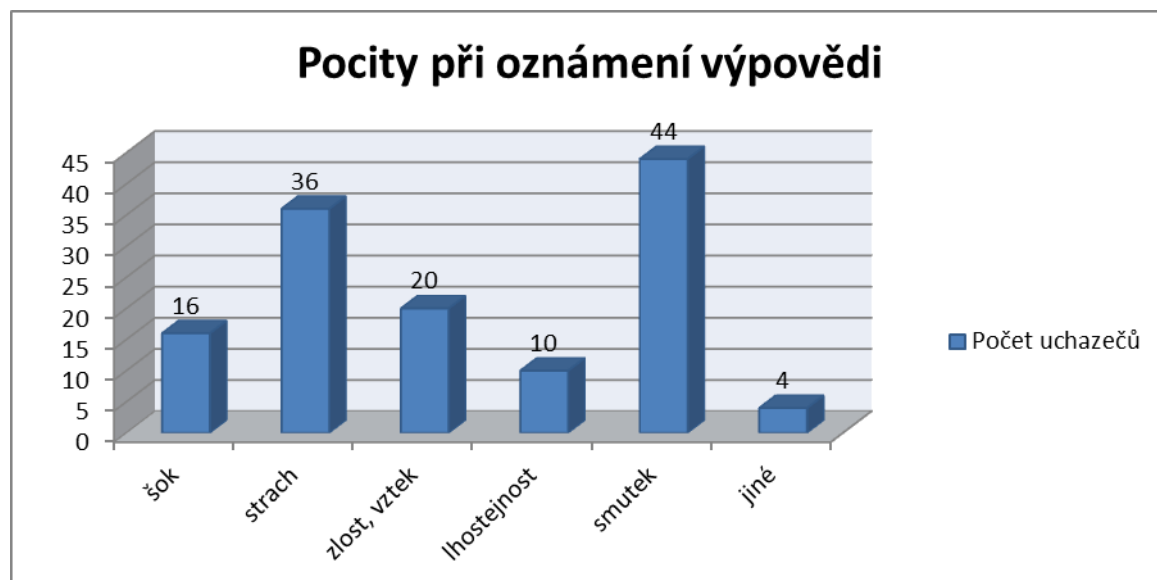
V této části bude poukázáno, jak se dotazovaní cítí v roli nezaměstnaného. Jak nezaměstnanost může ovlivňovat jeho vztahy s okolím, zdravotní stav, finanční situaci nebo vnímání svého okolí.

V této části bylo položeno 13 otázek. Jednalo se převážně o uzavřené otázky s možností výběru více variant.

4.2.1 Pocit při ztrátě zaměstnání

První z otázek zní, jak dotazovaný reaguje na oznámení o výpovědi a jaké pocity se u něj projevují.

Graf č. 8 Pocity při oznámení výpovědi



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

Je mnoho pocitů, které mohou lidé pociťovat při ztrátě zaměstnání. V některých případech je to šok, naštvaní, bezmoc na druhé straně, pokud se jednalo o zátěžové zaměstnání, může se jednat o úlevu nebo dokonce radost. V této otázce měli uchazeči možnost vyjádřit více pocitů, které jim ztráta zaměstnání způsobuje. Smutek při ztrátě zaměstnání pociťovalo 44 uchazečů o zaměstnání a ruku v ruce se smutkem šel i strach, který uvedlo 36 respondentů. Jedná se zřejmě o strach z budoucnosti, z finanční tísně, sociálního vyloučení nebo strach z toho, že si dobrou práci nenajdou. Dvacet uchazečů uvedlo jako první pocit vztek a zlost a 16 uchazečů bylo v šoku z nemilého překvapení.

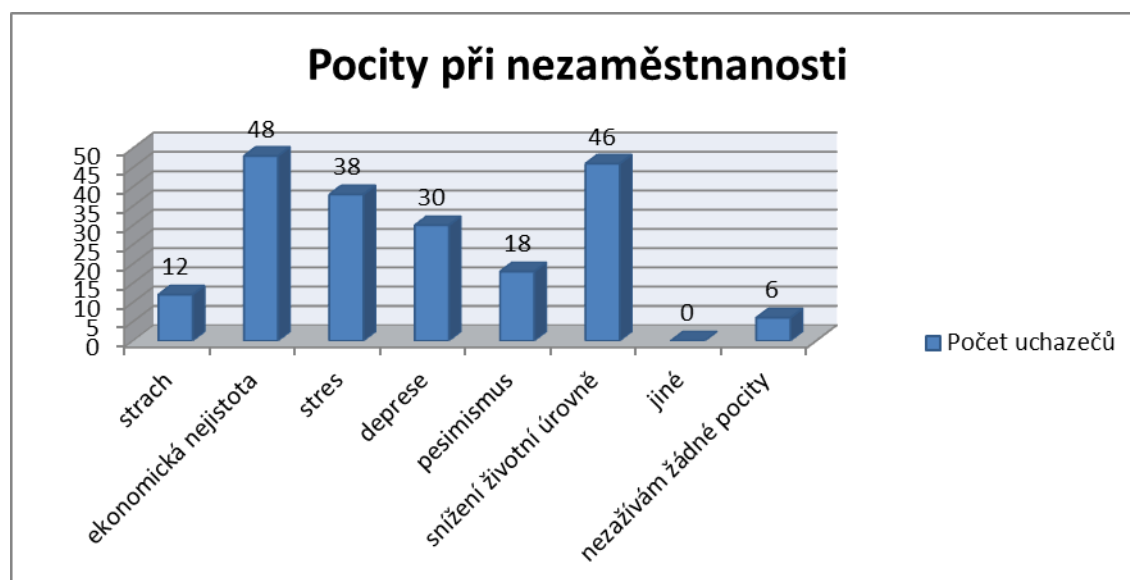
Pouze deseti uchazečům byla situace lhostejná. Čtyři uchazeči zvolili možnost jiné a uvedli pocity jako úleva, radost nebo, že necítily žádný pocit.

V některých případech dotazovaní najdou sílu a svůj vztek a strach se snaží eliminovat aktivním hledáním zaměstnání, někteří se cítí ublíženě, jejich přístup je odmítavý a pasivní.

4.2.2 Současné pocity při nezaměstnanosti

Na tuto otázku navazovala další, která se týká pocitů v současné době, tedy během nezaměstnanosti. Jak daná situace uchazeče ovlivňuje a jak se cítí. Jelikož je mnoho pocitů, dostali uchazeči možnost vyjádřit se sami v kolonce jiné nebo mohli zvolit více možností.

Graf č. 9 Pocity při nezaměstnanosti



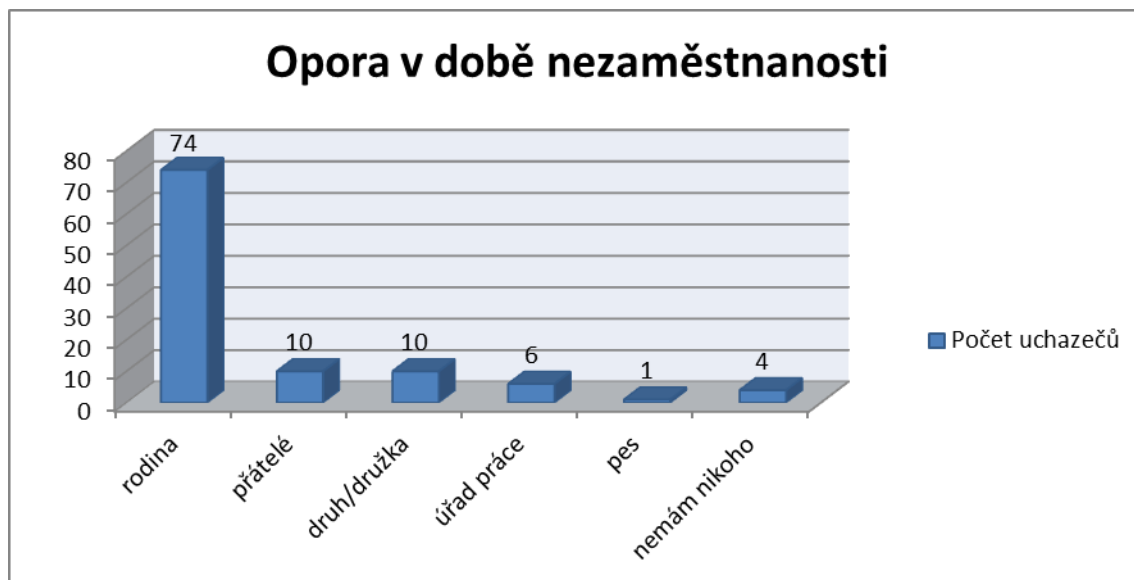
Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

Nejčastější pocitem při nezaměstnanosti je ekonomická nejistota, kterou pociťuje 48 respondentů a snížení životní úrovně, které uvedlo 46 respondentů. Oba dva tyto pocity se navzájem doplňují, jelikož nedostatek finančních prostředků vede ke snížení životní úrovně. Stresující je tato situace pro 38 uchazečů a 30-ti způsobuje tato nepříznivá situace deprese. Pesimismus v této situaci cítí 18 respondentů a 12 má strach. Pouze 6 uchazečů uvedlo, že nepociťují žádné negativní pocity. Při dlouhodobých negativních pocitech mohou tito lidé podléhat alkoholu, drogám, kouření, trestní činnosti nebo může docházet ke zhoršení zdravotního stavu.

4.2.3 Největší oporou v době nezaměstnanosti

Z tohoto důvodu je důležité, zda má člověk v takové nepříznivé situaci někoho, kdo by mu mohl pomoci, někoho kdo mu bude v této situaci oporou. A to je právě další otázka. Jedná se o otázku otevřenou. Někteří respondenti uvedli více jak jednu osobu.

Graf č. 10 Největší opora v době nezaměstnanosti



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

Velké množství dotazovaných uvedlo jako svoji oporu členy rodiny, kteří byli shrnuti pod jednu skupinu a to rodina. Do této skupiny jsou tedy zařazeny odpovědi jako bratr, sestra, matka, otec, rodiče a děti. Celkem 74 respondentů cítí velkou oporu v rodině, deset respondentů spoléhá na přátele a jejich pomoc a dalších deset na svého druha nebo družku, kteří jsou jim v této situaci oporou.

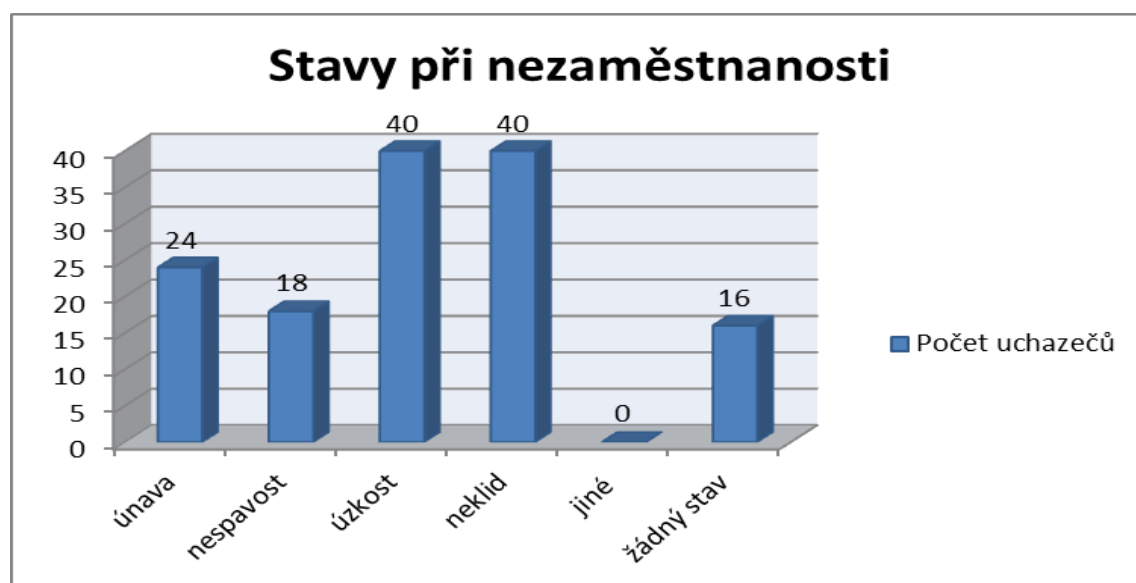
Celkem 6 uchazečů bere jako svoji oporu úřad práce, který jim nabízí v této situaci nejen finanční pomoc, ale i pomoc při zprostředkování zaměstnání nebo v případě potřeby odborné poradenství nebo čerpání prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. Jeden uchazeč uvedl, že oporu cítí ve svém pejskovi.

Existují i takoví uchazeči o zaměstnání, kteří nemají nikoho blízkého, na koho by se mohli v této situaci obrátit nebo kde mi mohli hledat oporu. Mezi námi oslovenými respondenty existují 4 jedinci.

4.2.4 Projevy nezaměstnanosti

V téhle otázce je poukázán jaký projev může mít dlouhodobá nezaměstnanost, s ní spojený stres, deprese, ekonomické nejistoty a strach. Všechny tyto negativní jevy se mohou projevit v žití a prožívání člověka. Tato skutečnost je zjišťována v polootevřené otázce číslo 8, kde má respondent na výběr z několika možných stavů nebo má možnost doplnit svůj vlastní. U této otázky je možnost zvolit i více možností než jednu.

Graf č. 11 Projevy nezaměstnanosti



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

Respondentům byly v odpovědi na tuto otázku nabídnuty základní stavy, které postihují uchazeče o zaměstnání, kteří jsou zasaženi dlouhodobou nezaměstnaností nebo spadají do krizové skupiny, která může být dlouhodobou nezaměstnaností ohrožena. I v tomto případě se prokázal projev základních stavů jako je úzkost, nespavost, neklid, únava a jiné. Konkrétně 40 dotázaných uchazečů pociťuje úzkost ze své současné obtížné situace a 40 jich pociťuje neklid z neustálého stresu, deprese a s nejistou situací.

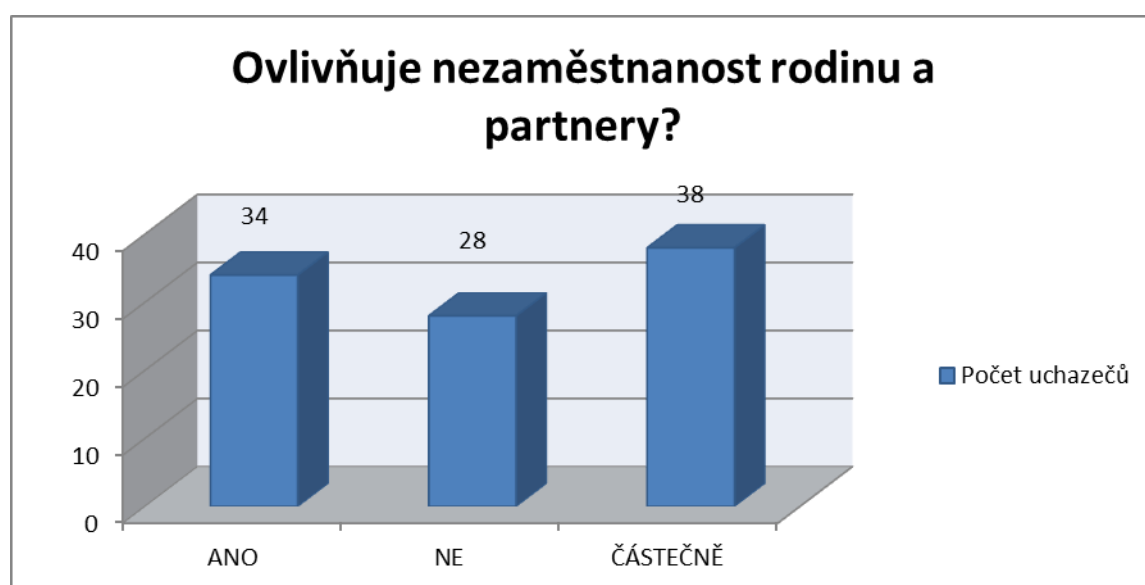
Celkem 24 respondentů pociťuje ze své situace únavu, 18 uchazečů trpí nespavostí. Někteří dokonce uváděli, že se začali léčit na psychiatrické ambulanci, navštěvují psychologa nebo jiné lékařské zařízení.

Žádný z výše uvedených stavů nepociťuje celkem 16 uchazečů o zaměstnání.

4.2.5 Vliv nezaměstnanosti na partnerský a rodinný život

V předešlých odpovědích většina uchazečů o zaměstnání uváděla, že s nezaměstnaností přicházejí pocity stresu, strachu, deprese, snižuje se životní úroveň. Většina uchazečů viděla v této nelehké situaci oporu právě ve své rodině nebo u přátel. Bohužel pokud je nezaměstnanost dlouhodobá, může tyto vztahy náročná finanční a psychologická situace začít narušovat. V této části dostaneme odpověď od dotazovaných, zda jejich situace nějak ovlivňuje rodinný nebo partnerský život. Jednalo se o zavřenou otázku, kde respondenti měli pouze jednu možnost výběru odpovědi.

Graf č. 12 Ovlivňuje nezaměstnanost rodinu a partnery?



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

Jak vyplývá z grafu výše, 72 dotazovaných uvádí, že nezaměstnanost ovlivňuje vztahy v jejich rodině nebo s jejich partnery. Z toho 38 respondentů uvedlo, že jejich vztahy jejich současná situace ovlivňuje pouze částečně, zbylých 34 uchazečů o zaměstnání zvolilo možnost ANO, tedy, že nezaměstnanost ve větší míře ovlivňuje jejich vztahy s nejbližším okolím. Naopak žádné změny v rodině ani v partnerských vztazích nespatřuje celkem 28 dotázaných uchazečů.

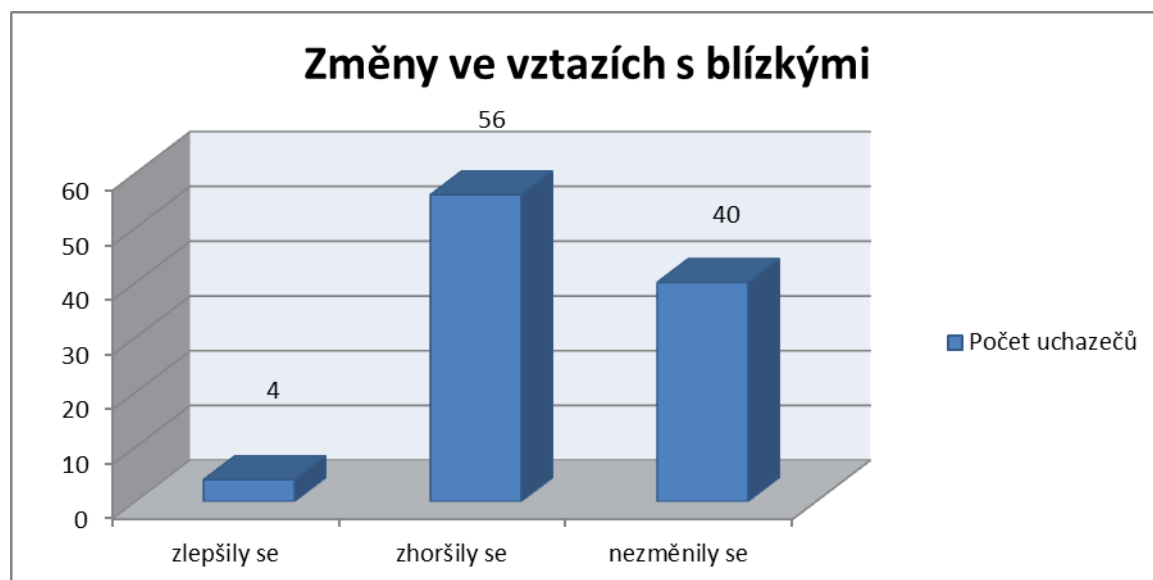
Pokud tuhle otázku shrneme, můžeme říci, že nezaměstnanost ve většině případů svými důsledky ovlivňuje nejen nezaměstnaného, ale i jeho okolí, zejména rodinné příslušníky a nebo přítele - přítelkyni.

4.2.6 Vliv nezaměstnanosti na vztahy s blízkými

V předcházející otázce jsme zjišťovali skutečnosti ohledně rodiny a partnerského života. Otázka číslo deset je zaměřena na vztahy blízkých a blízkého okolí, do kterého patří především přátelé, sousedé známí nebo rodinní příslušníci. Nejedná se o osoby, které by s respondentem žily ve společné domácnosti, takže je důsledek nezaměstnanosti ve většině případů neovlivňuje přímo.

Konkrétně je řešena odpověď, zda došlo ke změnám v těchto vztazích – ke zlepšení, zhoršení nebo zda je nezaměstnanost neovlivnila. Jednalo se o uzavřenou otázku, kde dotazovaní měli pouze jednu možnost volby.

Graf č. 13 Změny ve vztazích s blízkými



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

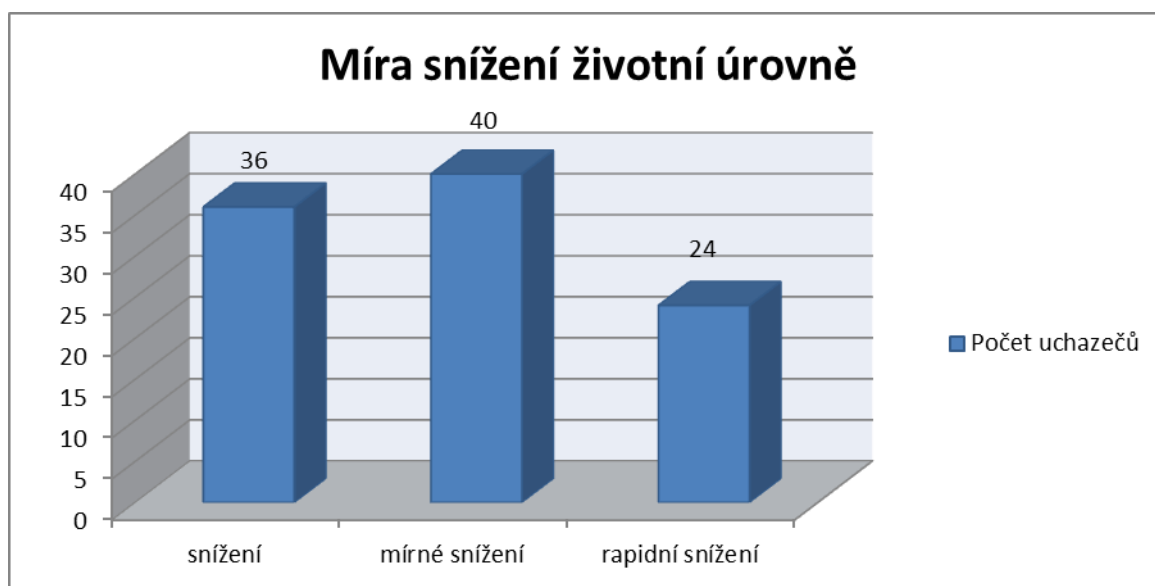
Z výše uvedeného grafu vyplývá, že více jak polovinu dotázaných uchazečů o zaměstnání pociťuje změnu ve vztahu s blízkými, a to 56 dotazovaných pociťuje zhoršení těchto vztahů, může to být dáno negativními dopady nezaměstnanosti jako deprese, stud, vztek, ztráta sociálního začlenění, nedostatek finančních prostředků, nechuť setkávat se s jinými lidmi nebo zdravotní potíže. Pouze 4 uchazeči o zaměstnání uvedli změnu vztahu s blízkým okolím k lepšímu.

Celkem 40 dotazovaných zvolilo možnost, že nezaměstnanosti a jejich současná situace neovlivňuje vztahy mezi blízkým okolím. Může to být dáno vysokou podporou jeho okolí, společným problémem, správným rozložením volného času a neupadání v pasivitu a nestranění se kolektivu.

4.2.7 Životní úroveň nezaměstnaného

Následující otázka se týká životní úrovně nezaměstnaného a to konkrétně tím, jak moc se životní úroveň snížila. Někteří nezaměstnaní žijí ze svých úspor, podpory v nezaměstnanosti, z dávek hmotné nouze nebo z dávek státní sociální podpory. Dávky by ovšem neměly být tak vysoké, aby uchazeče demotivovaly při hledání zaměstnání. Jedná se o uzavřenou otázku, kde měli respondenti na výběr a mohli zvolit pouze jednu z možných variant odpovědi.

Graf č. 14 Míra snížení životní úrovně



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

Při dlouhodobé nezaměstnanosti dochází ve většině případů ke snížení životní úrovně uchazeče a jeho rodiny. Každý tuhle situaci ale vnímá jinak – 36 dotazovaných uvedlo, že došlo ke snížení jejich životní úrovně, ale bez rapidních nebo fatálních důsledků, 40 uchazečů uvádí, že došlo pouze k mírnému snížení. Zde je důležité doplnit, že 31 těchto uchazečů jsou v evidenci úřadu práce déle jak jeden rok. Jak je tedy možné, že se jejich úroveň téměř vůbec nesnížila? Je k nim stát příliš štědrý při poskytování dávek, pracují na černo nebo je zabezpečí jejich členové rodiny? Bohužel mají velmi často pracovníci zprostředkování problém najít vhodné zaměstnání právě kvůli tomu, že uchazeč je i klientem hmotné nouze, pobírá vysoké dávky a pokud by nastoupil do zaměstnání, tak by se jeho životní úroveň snížila, protože zaměstnavatelé jim takové prostředky nemohou nabídnout. V mnoha případech se jedná o uchazeče s nedostatečným nebo specifickým vzděláním.

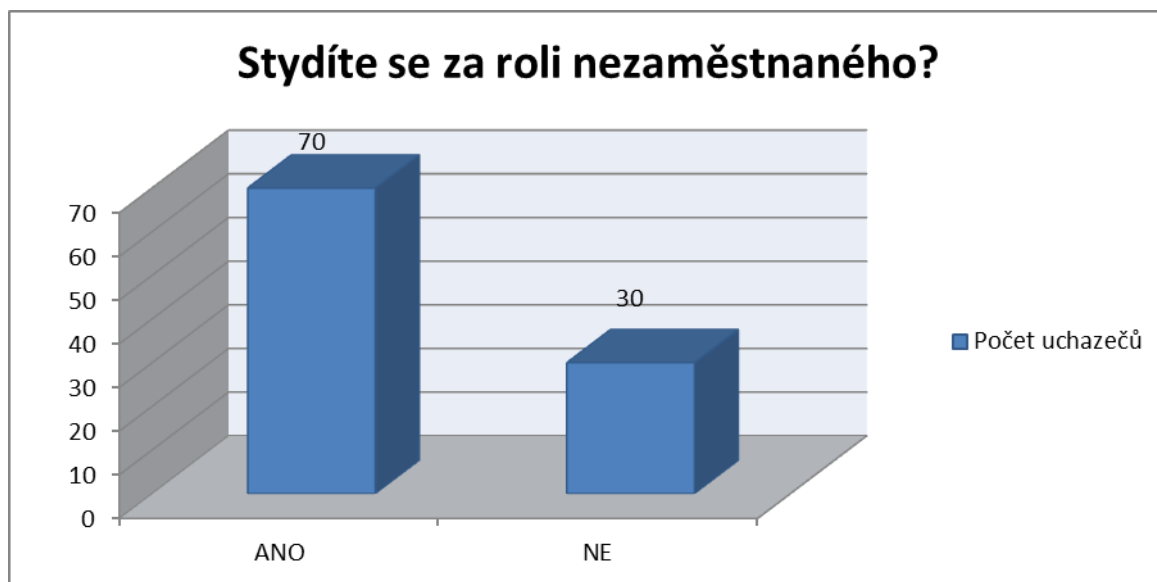
Rapidní snížení životní úrovně pociťuje 24 uchazečů o zaměstnání, kterým nezaměstnanost značně komplikuje život bez práce. Tito lidé většinou aktivně vyhledávají zaměstnání, ale existuje nějaké omezení nebo skutečnost, která jim v tom brání – může se jednat například o zdravotní stav nebo věk.

4.2.8 Vnímání role nezaměstnaného

Pro mnoho osob je role nezaměstnaného obrovskou ostudou, každá návštěva na úřadu práce ho stojí mnoho sil. Tenhle člověk se za tuto situaci tak stydí, že úřad práce nevnímá jako organizaci, která mu může nabídnout pomoc, ale jako nutné zlo. Proto je důležité i k těmto osobám najít cestu a zvolit individuální přístup ze strany poradce. Někteří uchazeči uvádějí, že před návštěvou úřadu mívají zažívací potíže, nemohou spát, pociťují neklid, nervozitu nebo mají obavu, že je na úřadu práce uvidí někdo z blízkého okolí.

Otázka číslo jedenáct nám dává odpověď na to, zda se dotázaní uchazeči o zaměstnání za svoji roli nezaměstnaného stydí či nikoliv. Jednalo se o uzavřenou otázku, kde si mohli uchazeči vybrat pouze jednu variantu odpovědi.

Graf č. 15 Stydíte se za roli nezaměstnaného?



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

Jak ukazuje výše zpracovaný graf, celkem 70 z dotazovaných uchazečů o zaměstnání se za svoji roli nezaměstnaného stydí a je tedy naděje, že tito lidé mají vůli svoji roli změnit a práci si najít. Je důležité zvolit správný přístup při jednání s těmito lidmi. Pouze 30 dotazovaných uvedlo, že se za to, že jsou nezaměstnaní, nestydí. Do téhle situace se

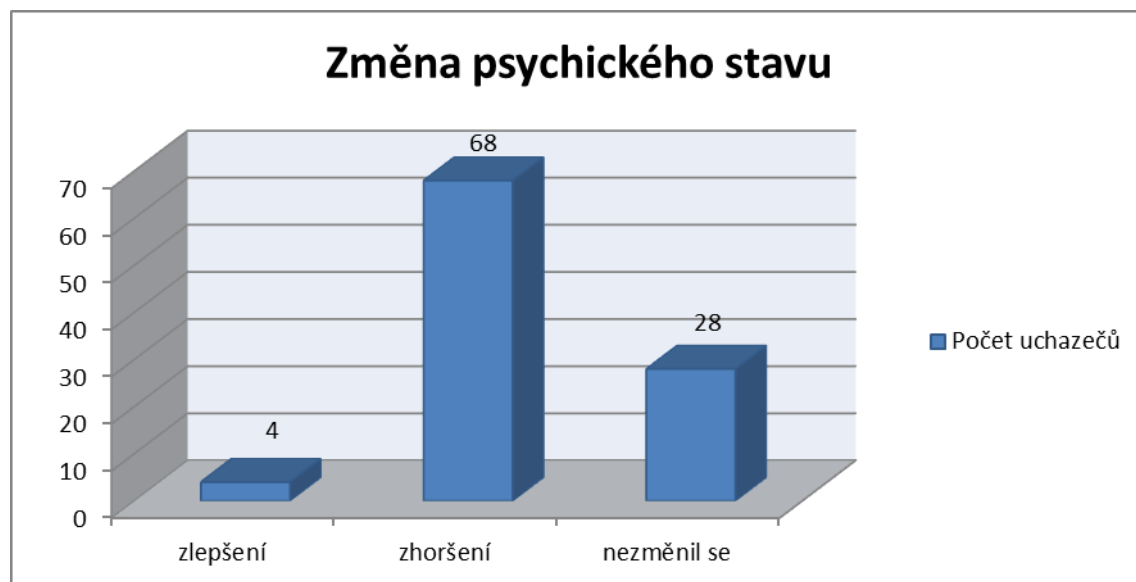
může dostat každý z nás, ale je důležité, jak se v této situaci zachováme. Zda podlehneme dlouhodobým důsledkům nezaměstnanosti nebo zachováme chladnou hlavu a aktivně si budeme hledat zaměstnání. V některých případech se jedná o běh na dlouhou trať. Celý tento proces může ovlivnit jak sám uchazeč, tak přístup jednotlivých sociálních pracovníků, tak i chování zaměstnavatelů. Všechny tyto přístupy jednotlivých lidí mohou ovlivnit pocity uchazeče.

4.2.9 Psychický stav uchazeče o zaměstnání

Dlouhodobá nezaměstnanost ovlivňuje nejen naši finanční situaci, ale ve většině případů potrápí i naši duši, ovlivňuje naše chování, vnímání, vyjadřování a mnohdy nás připraví i o klidný spánek. Někteří lidé tuhle situaci řeší návštěvou psychologa nebo psychiatra, jiní se mohou uchýlit k drogám nebo alkoholu. Někteří jedinci jsou natolik silní, že tuto situaci pomocí rodiny nebo svého okolí ustojí.

Otázka číslo třináct se zaměřuje právě na změnu psychického stavu během nezaměstnanosti. Jedná se o uzavřenou otázku, kde měli respondenti možnost vybrat pouze jednu z nabízených variant.

Graf č. 16 Změna psychického stavu



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

Celkem 68 oslovených uchazečů uvedlo, že se jejich psychický stav zhoršil, v poznámce někteří připisovali, že byli nuceni vyhledat odbornou pomoc u psychiatra nebo psychologa. Nejčastěji uchazeči začnou trpět depresemi, pociťují stavy úzkosti, nespavost a začínají se projevovat různé fobie.

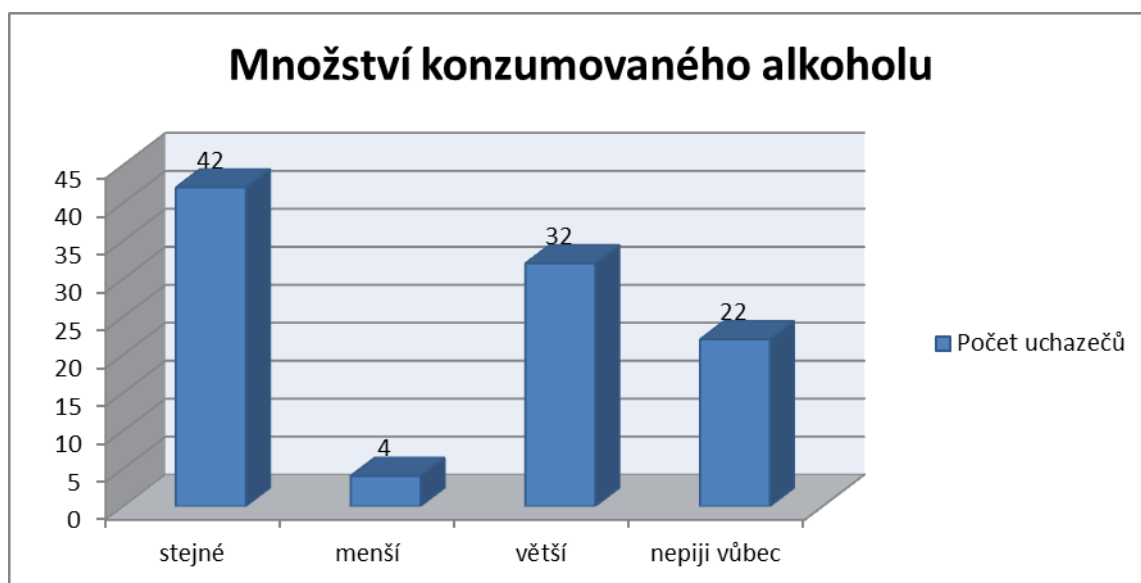
Změnu k lepšímu uvedli 4 respondenti a 28 jich uvedlo, že se jejich psychický stav nikterak nezměnil.

4.2.10 Konzumace alkoholických nápojů v období nezaměstnanosti

Jak již bylo v teoretické části uvedeno, někteří nezaměstnaní hledají řešení alkoholu nebo v jiných návykových látkách. V následujících otázkách se zaměříme na konzumaci alkoholu a kouření.

Otázka číslo 14 se zabývá právě konzumací alkoholu, a zda docházelo ke zvýšení nebo snížení během dlouhodobé nezaměstnanosti. Jedná se o uzavřenou otázku a respondenti mohli zvolit pouze jednu možnost.

Graf č. 17 Množství konzumovaného alkoholu



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

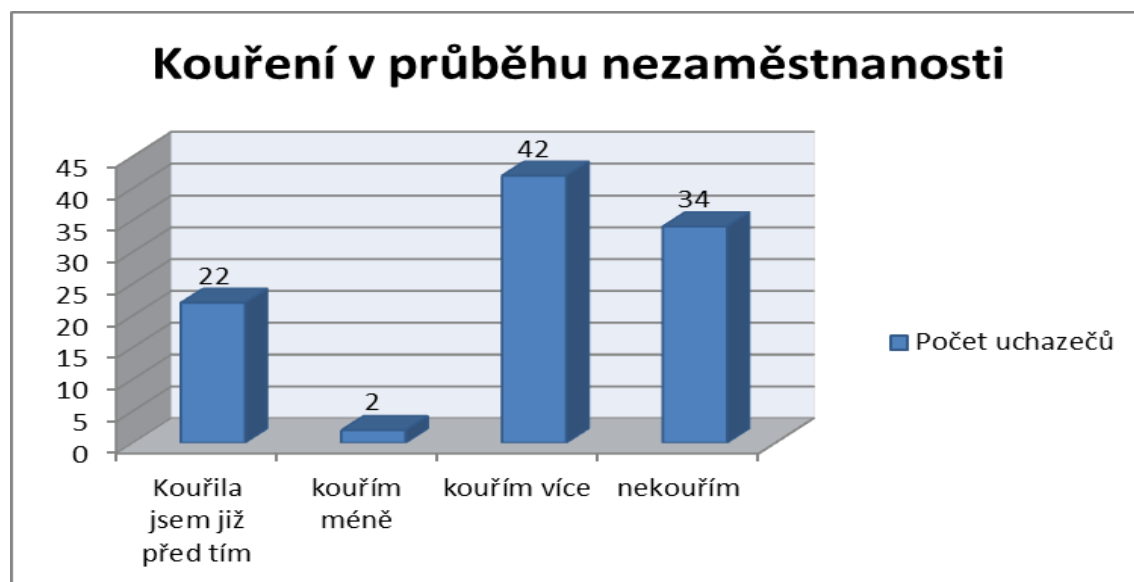
I přes nepříznivou životní situaci a při poklesu životní úrovně dotazovaní ve 42 případech konzumují alkohol ve stejné míře, ve 32 případech došlo dokonce ke zvýšení konzumace alkoholu, pouze 4 uchazeči pijí méně a 22 jich nepije vůbec. U 4 těchto uchazečů byl připsán komentář, že pít nemohou, berou léky kvůli zhoršenému zdravotnímu stavu nebo jim chybí finanční prostředky k nákupu alkoholu.

4.2.11 Spotřeba nikotinu během nezaměstnanosti

V této části se zaměříme na spotřebu nikotinu během nezaměstnanosti. Jedná se o další méně návykovou látku, ke které se mnozí uchazeči uchylují a hledají v ní útěchu.

Otázka číslo 15 je uzavřenou otázkou, která se zaměřuje na kouření dotazovaných respondentů, na jejich spotřebu, zda se u nich během nepříznivé situace projevila nějaká změna. Jedná se o uzavřenou otázku, kde je možné vybrat pouze jednu variantu z nabízených možností.

Graf č. 18 Kouření v průběhu nezaměstnanosti



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

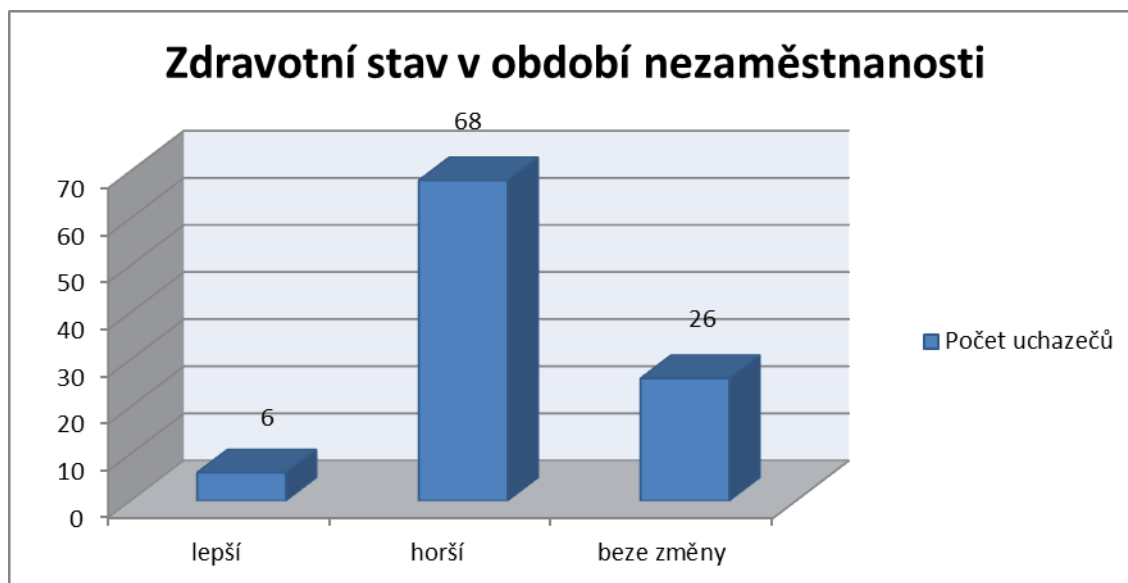
I v této situaci se ukázalo, že dotazovaní spotřebovávají více cigaret, kouří více. Může to být kvůli uklidnění nebo přebytku volného času, 34 uchazečů o zaměstnání kouřilo již před tím, než přišli o zaměstnání a stav se nezměnil. Pouze dva uchazeči kouření omezili a jak bylo uvedeno, tak z nedostatku finančních prostředků. Zbýlých 22 oslovených respondentů nekouří vůbec.

4.2.12 Zdravotní stav v období zaměstnání

Změna psychického stavu, požívání alkoholu, cigaret a v poslední části zdravotního stavu patří mezi negativní důsledky nezaměstnanosti. V této otázce se budeme zabývat zdravotním stavem, konkrétně tím, jak může nezaměstnanost ovlivnit zdravotní stav a jeho vývoj.

Otázka číslo šestnáct je uzavřená otázka, ve které měli respondenti možnost vybrat jednu z nabízených možností, zda se zdravotní stav zlepšil, zhoršil nebo nedošlo k žádné změně během nezaměstnanosti.

Graf č. 19 Zdravotní stav v období nezaměstnanosti



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

Jak ukazuje výše uvedený graf, 68 uchazečů o zaměstnání pociťuje během období dlouhodobé nezaměstnanosti zhoršení svého zdravotního stavu, 26 respondentů nepociťuje žádné změny a naopak 6 jich pociťuje zlepšení. Jak uvádějí dva z nich, důvodem je odchod ze zaměstnání, které nemohli vykonávat právě ze zdravotních důvodů. Po ukončení tohoto zaměstnání došlo ke zlepšení zdravotního stavu.

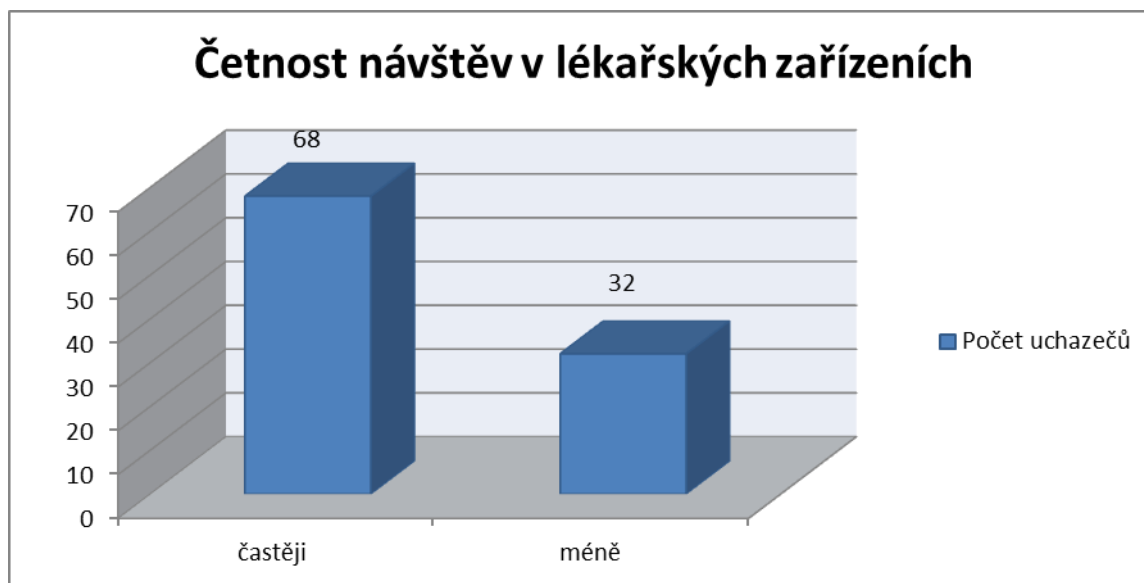
4.2.13 Návštěva zdravotnických zařízení během nezaměstnanosti

Následující otázka navazuje na tu předchozí, ve které jsme zjišťovali vliv nezaměstnanosti na zdraví. V této otázce budeme zjišťovat, zda se nezaměstnanosti projevila na počtu návštěv v lékařských zařízeních.

Jedná se o uzavřenou otázku, ve které bylo možné vybrat pouze jednu variantu z nabízených možností.

Při dlouhodobé nezaměstnanosti pociťuje většina nezaměstnaných zdravotní potíže, v předchozí otázce 68 respondentů uvedlo, že se jejich zdravotní stav zhoršil, z toho plynula i odpověď na současnou otázku, zda se zvýšil počet jejich návštěv nemocničních zařízení. Do těchto zařízení spadají veškeré lékařské ambulance včetně psychologa nebo psychiatrie, léčebny nebo různá oddělení nemocnic

Graf č. 20 Četnost návštěv v lékařských zařízeních



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

Z hodnocení vyplynulo, že 68 dotázaných uvedlo, že tato zařízení navštěvuje častěji. U zbylých 32 se návštěvnost snížila nebo nedošlo k její navýšení.

4.2.14 Celkové zhodnocení druhé části dotazníku

Sociální a psychologické důsledky se u některých nezaměstnaných mohou objevit a u některých ne. Vše záleží na subjektivním pohledu dané osoby, její finanční a rodinné situaci. Z druhé části dotazníkového šetření vyplývá, že u velké části oslovených respondentů se objevují pocity strachu, smutku, deprese, pociťují únavu, nespavost, úzkost. Svoji největší oporu spatřují v rodině a přátelích, zároveň vědí, že jejich dlouhodobý stav nezaměstnanosti může a v některých případech ovlivňuje vztahy mezi rodinnými příslušníky, přáteli a v některých případech i v blízkém okolí.

Postupem času dochází ke snižování životní úrovně uchazeče o zaměstnání, někteří tuto situaci pocítí mírně, u jiných se jedná o rapidní změnu. Uchazeči se za svoji roli nezaměstnaného stydí, cítí se méněcenní.

Na základě těchto skutečností se začínají projevovat změny psychického stavu, v našem dotazníkovém šetření pocítlo zhoršení svého psychického stavu celkem 68 dotazovaných respondentů, někteří uvedli, že navštěvují odborné ambulance a mají nasazenou léčbu s medikací.

Každý uchazeč vnímá svoji situaci jinak a také ji řeší jinak, někteří uchazeči sáhnou po alkoholu, jiní kouřením, v nejhorších případech se jedná i o užívání drog a jiných psychotropních látek.

V dotazníkovém šetření zjišťuje pouze konzumaci alkoholu a spotřebu cigaret. U spotřeby alkoholu uvedlo 32 uchazečů o zaměstnání, že v jejich případě došlo ke zvýšení konzumace. U spotřeby nikotinu je tento počet dotazovaných ještě vyšší, 42 respondentů uvedlo, že během dlouhodobé zaměstnanosti kouří více.

Dlouhodobá nepříznivá situace ovlivňuje nejen psychický stav člověka, ale také jeho celkové zdraví. Ve většině případů bohužel negativně, jako v našem případě uvedlo 68 uchazečů o zaměstnání zhoršení zdravotního stavu, čímž se zvýšila i jejich návštěvnost lékařů a odborných zdravotních zařízení.

V našem dotazníkovém šetření dotázaní respondenti potvrdili pociťování negativních dopadů nezaměstnanosti jako je zhoršení zdravotního a psychického stavu, u některých větší míra konzumace alkoholu, zvyšující se potřeba kouření, snížení životní úrovně.

Velké množství dotázaných se s touto situací jen těžko vyrovnává, zažívají strach z budoucnosti, smutek, trpí nespavostí, depresemi, postupem času se z nich stávají pesimisté a jejich aktivita při hledání zaměstnání klesá. V téhle situaci by měly svoji pomoc nabídnout odborné organizace nebo léčebná zařízení, a to dle aktuální situace klienta a jeho problémům.

4.3 Třetí část dotazníku – hledání zaměstnání

Třetí část dotazníku je zaměřena na samotné uchazeče o zaměstnání, jejich problémy, které jim brání nebo je omezují při hledání zaměstnání, může se jednat například o zdravotní omezení, péče o dítě nebo osobu blízkou a tím nemožnost práce na směny nebo trestní minulost a mnoho dalších okolností.

Dále je zjišťováno, jak jsou uchazeči informováni o možnostech a o poskytovaných nástrojích úřadem práce, zda by měli zájem o jejich využití. Nejedná se pouze o aktivní politiku zaměstnanosti, která nabízí nástroje jako veřejně prospěšné práce, dotace na podnikání nebo zřízení nového pracovního místa, rekvalifikační kurzy a různé poradenské programy, ale také o využívání projektů a poradenství v rámci Evropské unie, konkrétně z Evropského sociálního fondu.

V poslední otázce dotazovaný respondent uvádí způsob, jakým se snaží hledat zaměstnání. Zda vyvíjí i svoji vlastní aktivitu nebo spoléhá pouze na úřad práce nebo své blízké okolí a přátele. Právě dostatečná aktivita klienta a jeho motivování je důležité při zpracování zaměstnání. Pokud je klient pasivní a vyhledávání vhodného zaměstnání se dostatečně nevěnuje, hledání práce většinou trvá delší dobu nebo ji nenajde vůbec.

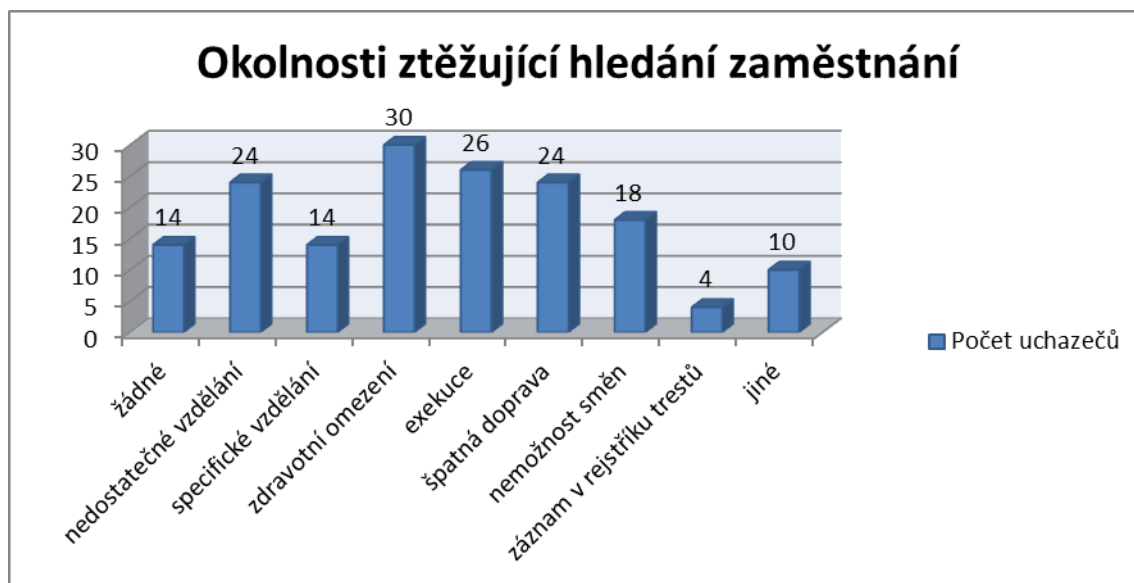
U všech otázek je možnost z výběru více variant nabízených možností nebo doplnit vlastní odpověď.

4.3.1 Okolnosti ztěžující hledání zaměstnání

Dlouhodobá evidence u uchazeče o zaměstnání má v mnoha případech své opodstatnění. Existuje nějaký důvod, proč nemůže dlouhodobě najít zaměstnání, nějaké hledisko, které mu v tom brání jako například exekuce, trestní rejstřík, zdravotní stav, nedostatečné vzdělání a mnoho dalších okolností.

Následující otázka je polootevřená otázka, ve které měli uchazeči možnost označit více než jednu odpověď z nabízených variant okolností, které mohou ztěžovat jejich aktivní hledání zaměstnání nebo reagovat na vhodné nabídky volných pracovních míst, pokud si nevybrali z nabízených možností.

Graf č. 21 Okolnosti ztěžující hledání zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že mezi nejčastější důvody, které omezují uchazeče při hledání zaměstnání, patří nepříznivý zdravotní stav, který jako jeden z důvodů označilo 30 dotazovaných, další problém spatřují v exekucích, s kterými má potíže 26 uchazečů, kteří se často setkávají s nepochopením u zaměstnavatelů, nebo je tento důvod demotivuje při hledání zaměstnání, jelikož v některých případech uchazeči zůstane po odečtení zabavitelné částky pouze životní minimum.

Shodný počet uchazečů, a to 24, uvádí jako zásadní problém nedostatečné vzdělání a špatné dopravní spojení do zaměstnání. Celkem 18 respondentů má potíže s prací na směny, může to být dáno špatným zdravotním stavem nebo péčí o osobu blízkou, o dítě. Specifické vzdělání v méně obsazovaných oborech nebo v dnešní době již téměř se nevyskytujících trápí 14 uchazečů o zaměstnání. Znojmo je v téhle oblasti typické obuvnictvím nebo v oboru konzervárenství, kdy došlo k zániku velkým firmám a tito lidé v současné době nemohou najít práci v tom, v čem se vyučili. Další okolností, která brání uchazečům při hledání zaměstnání je trestní rejstřík. V současné době mnoho zaměstnavatelů požaduje čistý trestní rejstřík pro výkon činností.

Celkem 10 dotázaných využilo možnosti jiné a uvedlo další důvody, které jim brání při hledání zaměstnání. Byly uvedeny důvody jako důchodový věk, těhotenství, nedostatečná praxe, nástup do lázeňského zařízení a péče o osobu blízkou. Zbýlých 14

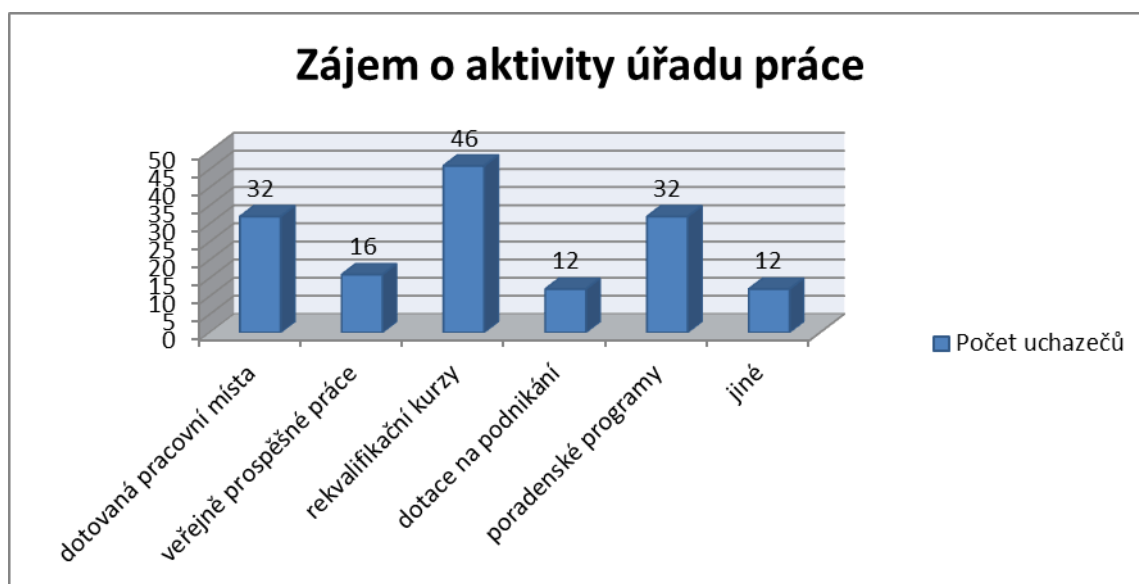
dotázaných uchazečů o zaměstnání uvedlo, že nemají žádné problémy ani neznají žádné okolnosti, které by jim při hledání vhodného zaměstnání bránily.

4.3.2 Zájem o poskytované a využívané aktivity úřadu práce

Při hledání zaměstnání je pro uchazeče důležitá znalost, které aktivity může v rámci evidence na úřadu práce využívat. Jedná se zejména o jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, mezi nejčastěji využívané patří veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, dotace na podnikání nebo rekvalifikační kurzy.

Dále úřad práce nabízí účast na poradenských aktivitách jako např. Job club nebo poradenství ohledně psaní životopisu, výběrová řízení nebo projekty a vzdělávací aktivity v rámci Evropského sociálního fondu. O jednotlivých aktivitách se uchazeči mohou dovědět díky informační schůzce, která je pořádána vždy na začátku evidence pro všechny uchazeče o zaměstnání. Hlavní náplní těchto schůzek je informování uchazečů o právech a povinnostech a o aktuálních pořádaných aktivitách úřadu práce. Následující otázka je polootevřenou otázkou, ve které uchazeči mohou zaškrtnout i více variant, které absolvovali nebo o které by v budoucnu měli zájem. Důležité je, že se dostali do povědomí uchazečů a jsou o nich informováni.

Graf č. 22 Zájem o aktivity úřadu práce



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

Nejpočetnější zájem o nabízenou aktivitu úřadu práce je o rekvalifikační kurzy a vzdělávací aktivity. Rekvalifikační kurzy jsou v současné době nabízené buď pořádané

úřadem práce např. skladník, obsluha VZV, svářečí průkazy, obsluha CNC, účetnictví, daňová evidence a mnoho dalších. O tuto aktivitu projevil zájem 46 dotazovaných.

Dalším nástrojem aktivní politiky, o který je zájem, jsou dotace na volná pracovní místa. Jedná se o nenárokové dotace, které jsou schvalované komisí. Posuzuje se účelnost této dotace, a zda uchazeč splňuje kritéria pro výkon požadované pozice a kritéria pro poskytnutí samotných peněžních prostředků. Tyto kritéria se každoročně upravují dle aktuální situace na trhu práce v daném regionu. O dotovaná místa by mělo zájem 32 oslovených.

Stejný počet uchazečů, tj. 32, zajímají poradenské programy, které úřad práce nabízí. V současné době se jedná o Job club, který uchazečům pomáhá při hledání zaměstnání, pracovník jim ukáže možnosti, jak a kde zaměstnání hledat, další aktivitou je Bilanční diagnostika, která slouží uchazeči, pokud se nemůže rozhodnout pro jaké zaměstnání by měl vlohy nebo pokud potřebuje vhodně aktivovat a najít nové možnosti při hledání zaměstnání. Často navštěvovanou aktivitou je psaní životopisu nebo poradenství ohledně individuálního akčního plánu. Poslední dobou se stává oblíbené individuální poradenství pro práci v zahraničí, tzv. EURES poradenství.

O veřejně prospěšné práce projevil zájem 16 uchazečů o zaměstnání. Jedná se ve většině případů o pomocné práce pod obecním úřadem nebo městem. V poslední době využívají tento nástroj i školní zařízení na pozice správci hřišť, budov, osobní asistenty k dětem nebo pomocné pracovníky do mateřských školek.

Dotace na zahájení podnikatelské činnosti by využilo 12 uchazečů o zaměstnání. Jedná se o nástroj aktivní politiky zaměstnanosti a slouží pro začínající podnikatele, a to zejména na základní vybavení, bez kterého by nemohl podnikat. Jedná se také o nenárokovou dotaci, její schválení projednává komise.

Zbýlých dvanáct uchazečů využilo možnosti jiné, kde vyjádřili, že by o žádné aktivity zájem neměli, využívají informací z portálu MPSV, informací na nástěnce úřadu práce, EURES poradenství, Informační schůzky pro nové uchazeče o zaměstnání a aktivity dotované Evropskou unií.

4.3.3 Způsoby hledání zaměstnání

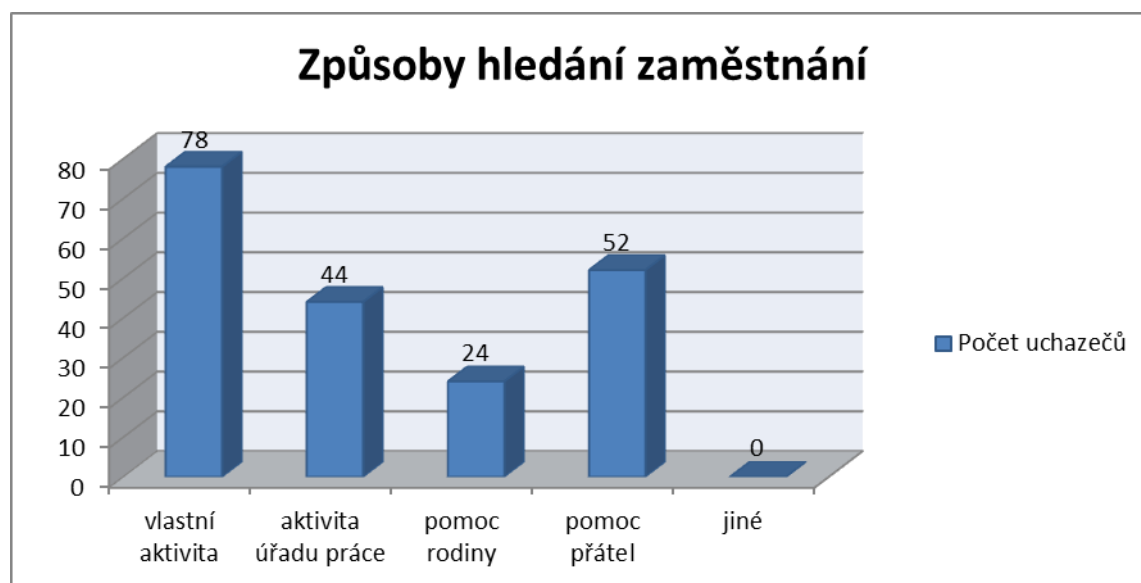
Tato podkapitola je zaměřena na to, jak si lidé hledají zaměstnání. Na koho v této situaci spoléhají nejvíce. Samozřejmě je důležitá vlastní aktivita uchazeče o zaměstnání,

který by si sám měl práci vyhledávat dle svých možností a také nebát se využít služeb a poradenství úřadu práce. Pokud uchazeč nechce docházet každý týden na kontakt na úřadu práce, může nabídky volných míst sledovat prostřednictvím internetu na stránkách portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, kde jsou nabídky pravidelně aktualizovány. Pokud někdo nevlastní internet, jsou tyto místa vyvěšena v prostorách úřadu práce na veřejné nástěnce.

Existuje mnoho způsobů, jak vyhledávat zaměstnání, proto byla otázka postavena jako polootevřená a v kolonce jiné mohli dotazovaní uchazeči dopsat způsob, kterým si hledají zaměstnání, například přes agenturu práce, osobní návštěvou zaměstnavatelů, u zahraničních agentur a mnoho dalších možností.

Uchazeči u této otázky mohli zvolit více možných variant nabízených odpovědí.

Graf č. 23 Způsoby hledání zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování, 2016.

Jak vyplývá z výše uvedeného grafu, při hledání zaměstnání spoléhá většina dotazovaných sami na sebe, své schopnosti a svoji aktivitu. Snaží se kontaktovat zaměstnavatele a vyhledávají zaměstnání i mimo nabídky úřadu práce. Celkem 78 uchazečů vyvíjí i sám aktivitu při hledání zaměstnání. Při hledání zaměstnání je důležité oslovit i přátele, říct jim v jaké jste situaci a pokud by o nějakém místě věděli, aby se ozvali, např. u nich ve firmě. Je to zejména proto, že zaměstnavatel v současné době nemá povinnost hlásit volná pracovní místa úřadu práce, proto je důležité sledovat tisk, inzeráty,

internetové stránky různých firem, agentur práce nebo kontaktovat přátele a známé. Tyto možnost využívá 52 uchazečů o zaměstnání.

Pomoc od úřadu práce očekává 44 uchazečů o zaměstnání. Jedná se především o vydávání informací o volných pracovních místech, doporučení do vhodného zaměstnání, vyhledávání a doporučení vhodných vzdělávacích aktivit, poradenských programů. Pracovníci úřadu práce mohou uchazeče informovat i průběžně o volných místech a to telefonicky, mailem nebo poštou, zasílat pozvánky na Výběrová řízení, které úřad práce společně se zaměstnavateli pořádá.

Pomoc rodiny a rodinných příslušníků využívá 24 dotazovaných respondentů. Rodinní příslušníci většinou bývají první, kteří se o nastalé nezaměstnanosti dozví, a kterých se tato situace bezprostředně týká, proto se snaží pomoc k navrácení osoby do pracovního procesu a k poskytnutí potřebné podpory.

Jiné možnosti při hledání zaměstnání nevedl nikdo z dotázaných. Je možné, že o jiných možnostech jako jsou například agentury práce, nemají povědomí. Proto je důležité seznámit uchazeče i s touto možností a s různými internetovými portály, kde mohou nabídky volných míst sledovat a zvyšovat tak tím svoji šanci na nalezení vhodného zaměstnání v co nejkratší době.

Z této otázky vyplývá, že lidé spoléhají především sami na sebe, na svoji vlastní aktivitu a iniciativu při hledání zaměstnání. Samozřejmě oslovují a žádají o pomoc osoby z blízkého okolí – přátele, rodinné příslušníky a úřad práce. Je důležité využívat i jiné kontakty a sledovat i jiné nabídky a portály, než nabízí úřad práce. Tento úřad nemá k dispozici veškerá nabízená volná místa v okrese, mnoho firem je zveřejňuje pouze na svých internetových stránkách, přes agentury práce, v inzertních novinách nebo v jiném druhu tisku.

Ideálním řešením je, všechny možnosti zkombinovat a zvýšit tím svoji šanci na získání zaměstnání.

4.3.4 Shrnutí třetí dotazníkové části

Při hledání zaměstnání je nutné si uvědomit, které okolnosti nám při této činnosti brání, co by bylo potřeba zlepšit, uvědomit si jakým zkušenostmi a dovednostmi disponujeme, zda máme dopovídající zdravotní stav pro danou pracovní pozici, dostupnost

do zaměstnání a mnoho dalších bariér, které nám ve většině případů hledání zaměstnání ztěžují a v některých případech úplně znemožňují.

Mezi nejčastější potíže, které dotazovaným komplikují hledání zaměstnání, patří špatný zdravotní stav, špatné dopravní spojení do vybraného zaměstnání, nedostatečné vzdělání, exekuce nebo práce na směny. Bariéry jako nedostatečné vzdělání, zkušenosti a dovednosti jsou řešitelné pomocí škol nebo rekvalifikačních kurzů, bohužel zdravotní stav v mnoha případech zůstává neměnný a musí se tomu přizpůsobit i hledání zaměstnání, a to například pomocí specializovaných firem, které zaměstnávají osoby zdravotně znevýhodněné nebo osoby v I. a II. stupni invalidity.

Dotazování uchazeči z Kontaktního pracoviště ve Znojmě jsou informováni o nástrojích a pomoci, kterou úřad práce nabízí. Velký zájem je zejména o rekvalifikační kurzy, ať už dotované aktivní politikou zaměstnanosti nebo z Evropského sociálního fondu, tak o poradenské programy jako je Job club, psaní životopisu, EURES poradenství – hledání práce v zahraničí, Bilanční diagnostika a mnoho dalších aktivit, které jsou přizpůsobeny aktuálním problémům na trhu práce.

Uchazeči nespolehají pouze na aktivitu úřadu práce, většina z nich vyvíjí vlastní aktivitu při hledání zaměstnání, kontaktuje vhodné zaměstnavatele – telefonicky, osobně nebo mailem a účastní se výběrových řízení. Nebojí se oslovit své blízké okolí, přátele, rodinné příslušníky a známé. V některých případech je to pro uchazeče velmi těžké, jelikož se za svoji roli nezaměstnaného stydí.

4.4 Celkové shrnutí dotazníkové části

Z dotazníkového šetření vyplývá, že se u většiny uchazečů o zaměstnání projevují, jak psychologické, tak sociální důsledky nezaměstnanosti. Důležité je, jak tuto situaci vnímá sám uchazeč a zda je ochotný s touto situací něco dělat.

Co se týká psychologických důsledků nezaměstnanosti, nejčastěji se v období nezaměstnanosti objevuje strach, stres, deprese, vztek, které mají za následek stavy úzkosti, neklid, nespavost, bezradnost. Mnozí se za svoji situaci stydí, odmítají kontakt s okolím, uzavírají se do sebe a musí vyhledat odbornou pomoc. Jiné tato situace může dovést k větší konzumaci alkoholu, kouření, užívání návykových látek, které může vést k páchání trestné činnosti.

Mimo zdravotních a psychických problémů způsobuje nezaměstnanost i sociální problémy, které se týká životní úrovně nezaměstnaného, která se ve většině případů sníží, někde dojde jen mírnému poklesu u jiných má ztráta zaměstnání rapidní pokles jejich životní úrovně. Dochází nejen ke ztrátě příjmů, ale může se jednat i o vyloučení ze sociálních skupin a kruhů, do kterých byli dříve začleněni. Důvodem může být nedostatek finančních prostředků nebo prostě to, že se stydí za svoji současnou situaci.

Lidé si v této situaci uvědomují důležitost hledání zaměstnání, většinou hledají podporu u rodiny a při hledání vhodného pracovního místa se spoléhají nejen na úřad práce a jeho aktivity, ale žádají o pomoc i své okolí, kamarády, známé a rodinné příslušníky.

Využívají nástrojů aktivní politiky, nejčastěji rekvalifikační kurzy, veřejně prospěšné práce, dotace na podnikání nebo poradenské programy. Dále je možné využívat projektů z Evropského sociálního fondu, které nabízejí vzdělání a dotace na zaměstnání. Jsou vždy situované na určitou skupinu uchazečů, např. dle věku, délky praxe, vzdělání a zdravotního stavu.

Důležitá je komunikace mezi úřadem práce s uchazečem o zaměstnání. Neočekává se pouze vstřícnost ze strany uchazeče, ale také ze strany sociálního pracovníka. Poskytovat kvalitní poradenství, aby se z úřadů práce nestala pouze evidenční místa, ale aby plnily účel, pro který byl úřad práce zřízen, a to zprostředkování zaměstnání.

5 Práce s nezaměstnanými v praxi

Tato kapitola je zaměřena na organizace, které se snaží pomáhat lidem při snižování nezaměstnanosti, její předcházení nebo eliminování jejich důsledků, a to jak psychických, tak sociálních a finančních. V první řadě se jedná o Úřad práce ČR, dále jsou to úřady nebo organizace, které se zabývají jednotlivými sociální problémy, které mohou s nezaměstnaností souviset – Věznice Znojmo, Probační a mediační služba Znojmo, Azylový dům ve Znojmě, nízkoprahové zařízení COOLNA, Kontaktní centrum ve Znojmě – Podané ruce – zařízení pro drogově závislé a pro práci s dospívajícími a dětmi.

Organizace spolu navzájem spolupracují. V některých případech se jedná o skupinové konzultace, v jiných zase o individuální případy. Jako příklad může být skupinové poradenství poskytované úřadem práce ve Věznici Znojmo nebo naopak individuální poradenství s uchazeči, kteří mají zdravotní omezení, jsou osoby zdravotně znevýhodněné nebo mají určitý stupeň invalidity, toto poradenství poskytuje úřad práce nebo například Liga vozíčkářů.

S pracovníky jednotlivých organizací byl veden individuální rozhovor ohledně spolupráce v rámci nezaměstnanosti. Nebyl stanoven strukturovaný seznam otázek, jelikož činnost organizací je rozdílná a postup by nemohl být u všech stejný. Je to dáno také tím, že některé organizace se snaží zmírnit dopad nepříznivé sociální situace občanů, jiné se zabývají prevencí, aby se lidé situacím jako nezaměstnanost a s ní související patologické jevy, vyhnuli. Hlavním cílem těchto rozhovorů je poukázat na činnosti jednotlivých organizací a hledat společnou cestu, jak by se spolupráce s úřadem práce dala zefektivnit, a tím zkvalitnit poskytování pomoci a služeb lidem, kteří se ocitnou v nepříznivé situaci nebo těm, kterým tato situace hrozí. Závěry jsou uvedeny v návrzích na zlepšení.

Jako stěžejní byla stanovena činnost pracovníků úřadu práce a následně navázání spolupráce mezi jednotlivými organizacemi, které se snaží pomáhat lidem získat pracovní návyky, finanční prostředky, začlenění zpět do společnosti, poskytují informace a odporné poradenství.

Již zmíněné instituce využívají finančních prostředků ze státního rozpočtu, z různých fondů Evropské unie, sponzorských nebo vlastních zdrojů. Ve většině případů se jedná o státní subjekty.

5.1 Úřad práce České republiky

Tato část se zaměřuje na činnosti úřad práce, využívání zdrojů a nástrojů, které slouží k odstranění nebo eliminaci dlouhodobé nezaměstnanosti, konkrétně na kontaktním pracovišti ve Znojmě. Všeobecným a základním cílem úřadů práce je zprostředkovávat zaměstnání uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání. K tomu mohou pracovníci využívat různé nástroje politiky zaměstnanosti, individuální nebo skupinové poradenství, databázi volných pracovních míst nebo příspěvky na mobilitu. Dále je zde popsán důvod nechuti využívat nástroje úřadu práce.

Při zprostředkování vhodného zaměstnání je potřeba znát možnosti, dovednosti, kvalifikaci a zdravotní stav uchazeče. Po úvodním vstupním rozhovoru by měl být zprostředkovatel schopen vyhodnotit zájmy a schopnosti klienta, na základě kterých bude nabízet vhodná zaměstnání, která vyhledává v databázi úřadu práce. Uchazeči může být vydána doporučenka, informace o volném pracovním místě nebo může být zařazen na výběrové řízení. Již při prvním kontaktu se zprostředkovatelem může být ovlivněn celkový průběh a evidence. Pokud zprostředkovatel vyhodnotí, že se uchazeč neumí na trhu práce orientovat, neumí sám vyhledávat vhodná zaměstnání nebo napsat životopis, je přeposlán na individuální nebo skupinové poradenství. Jelikož orientace na trhu práce a vlastnění kvalitně napsaného životopisu je důležité pro hledání zaměstnání, nabízí úřad práce následující aktivity:

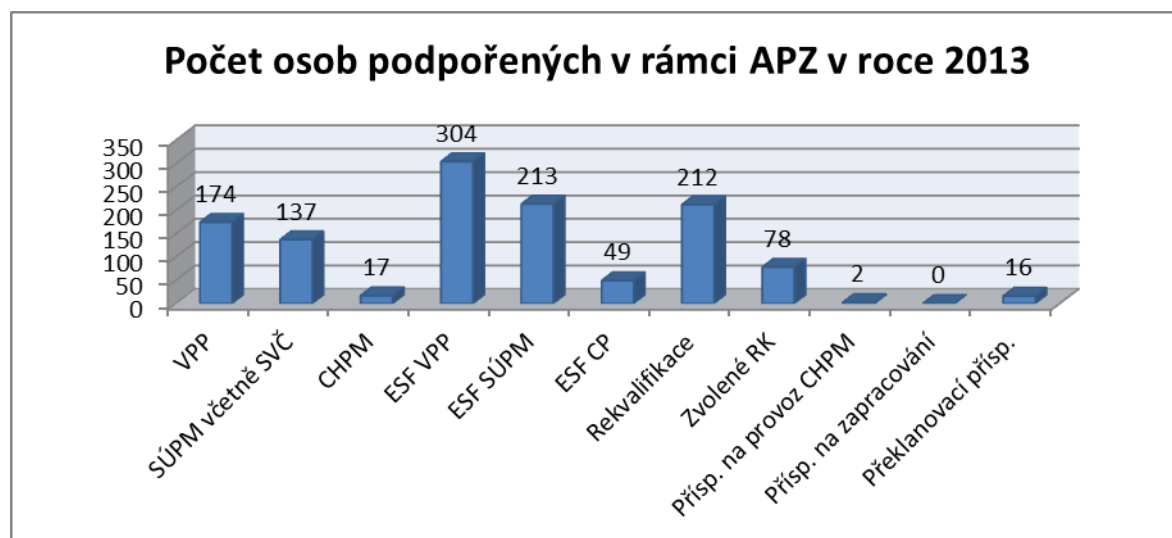
- **job club** – zde poradci učí uchazeče vyhledávat volná pracovní místa v tisku a na internetu, poskytují základní poradenství ohledně pracovního poměru, řeší aktuální situaci na trhu práce, psaní životopisu, vyhledává volných míst v zahraničí, chování na výběrovém řízení a zvládání základní komunikace se zaměstnavatelem,
- **psaní životopisu** – v této aktivitě se uchazeč učí psát strukturovaný životopis a motivační dopis nebo je možné probrat a aktualizovat svůj dosavadní životopis,
- **poradenství k individuálnímu akčnímu plánu** – po pěti měsících v evidenci úřadu práce se s každým uchazečem o zaměstnání uzavírá individuální akční plán, ve kterém jsou dle dohody s uchazečem a zprostředkovatelem naplánovány aktivity, které se budou v průběhu evidence plnit. Jedná se zejména o aktivity jako veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, vyhledávání volných míst v tisku, vyhledávání volných míst na internetu, kontaktování vhodného zaměstnavatele, vypracování životopisu, speciální poradenství pro mládež,

rekvalifikace, zájem o zařazení do projektů ESF a mnoho další, které úřad práce aktuálně nabízí,

- **bilanční diagnostika** – poskytuje komplexní poradenství a pomáhá usnadnit orientaci v profesních předpokladech a možnostech uplatnění konkrétního uchazeče o zaměstnání. Výstupem je hodnocení osobnostních předpokladů a silných a slabých stránek uchazeče,
- **poradenský program se základy počítačové gramotnosti** – uchazeč o zaměstnání se naučí základní ovládání počítače, seznámí se s možnostmi vyhledávání volných pracovních míst na internetu, využívat elektronickou poštu, získá základní informace z finanční, právní a sociální gramotnosti.

Pracovníci úřadu práce mohou při umisťování uchazeče využívat politiku zaměstnanosti, zejména nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, mezi které patří veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace, chráněná pracovní místa, příspěvek na provoz chráněných pracovních míst, příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek a příspěvek na mentora. V následujících třech grafech bude znázorněna četnost využívání jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to za roky 2013 – 2015.

Graf č. 24 Počet osob podpořených v rámci APZ v roce 2013



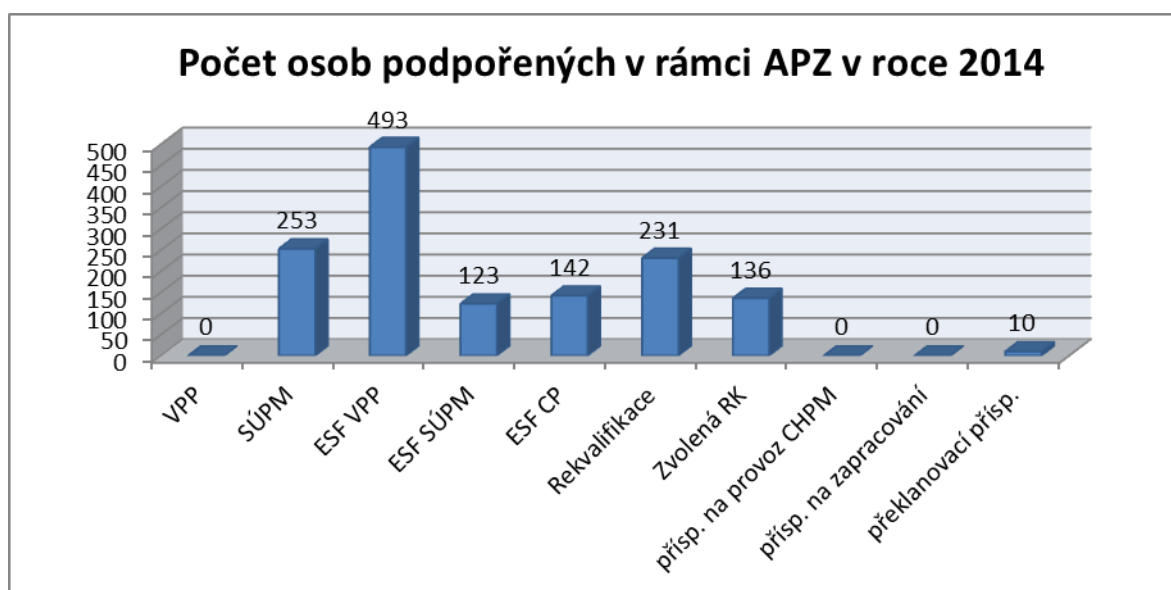
Zdroj: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Statistiky, 2014.

Jak vyplývá z výše uvedeného grafu, nejvyužívanějším nástrojem v roce 2013 byly veřejně prospěšné práce (VPP), a to dotované z Evropského sociálního fondu, konkrétně z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Z tohoto programu bylo poskytnuto

304 příspěvků na veřejně prospěšné práce a 213 příspěvků na společensky účelná pracovní místa. Pokud pomineme nástroje spoludotované Evropskou unií, byl v roce 2013 největší zájem o rekvalifikační kurzy. Jednalo se o 212 rekvalifikačních kurzů, které má vysoutěžené úřad práce a dále 78 zvolených rekvalifikací, které byly dotovány dle přání uchazečů.

K dalším významným nástrojů patří veřejně prospěšné práce, které se realizují v obcích, městsech a městech které spadají do působnosti kontaktního pracoviště úřadu práce, dále potom firmy jako Městská zeleň nebo Lesy České republiky. Uchazeči vykonávají zejména pomocné a nekvalifikované práce. Tuto možnost v roce 2013 využilo v rámci aktivní politiky zaměstnanosti 174 uchazečů o zaměstnání. Společensky účelných pracovních míst bylo podpořeno 137, a to včetně podnikání. Ostatní nástroje se využívají pouze okrajově nebo vůbec. Využívání nástrojů aktivní politiky je závislé na složení uchazečů o zaměstnání a aktuální situace na trhu práce.

Graf č. 25 Počet osob podpořených v rámci APZ v roce 2014



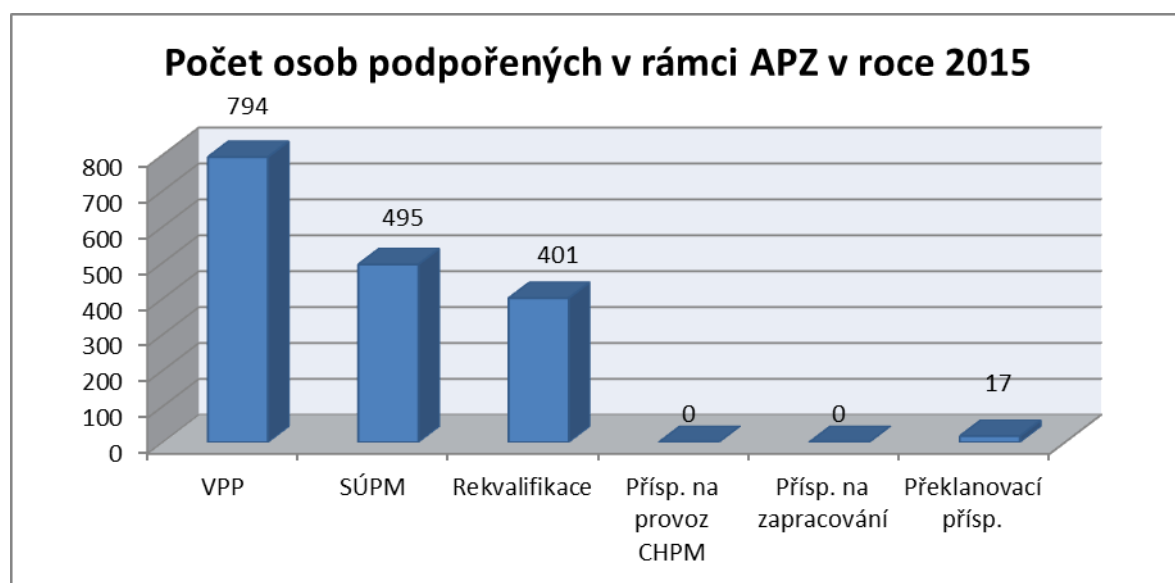
Zdroj: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Statistiky, 2015.

V roce 2014 kontaktní pracoviště ve Znojmě využívá k uskutečňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti převážně prostředky z Evropského sociálního fondu, konkrétně z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a z individuálních regionálních projektů. Největší rozdíl je znatelný u VPP – veřejně prospěšných prací, kdy z aktivní politiky nebyla poskytnut žádný příspěvek, ale naopak z Operačního programu LZZ bylo tímto nástrojem podpořeno 493 uchazečů o zaměstnání. Neméně důležité jsou i

pro tento rok SÚPM – společensky účelná pracovní místa. V tomto případě, zůstal zachován trend z minulého roku, kdy státní dotace SÚPM převyšuje dotovaná místa z Evropské unie. Celkem bylo vytvořeno 376 společensky účelných pracovních míst včetně dotací na samostatně výdělečnou činnost. Zvýšil se i počet poskytnutých rekvalifikací, a to na 231 klasických rekvalifikací a 136 zvolených rekvalifikací.

Podobné vzdělávací aktivity jsou poskytovány v rámci regionálních individuálních projektů. V roce 2014 těchto možností využilo 142 osob. V roce 2014 se využívání nástrojů APZ zvýšilo, zejména co se týká čerpání dotací z Evropského sociálního fondu, jak již bylo zmíněno, jedná se zejména o veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a rekvalifikační kurzy. Ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jako například příspěvek na zapracování a příspěvek na chráněné pracovní místo se nevyužívá téměř vůbec.

Graf č. 26 Počet osob podpořených v rámci APZ v roce 2015



Zdroj: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Statistiky, 2016.

Od roku 2015 jsou uváděny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti dotované z Evropského sociálního fondu a z národní politiky zaměstnanosti dohromady. Je to zejména proto, že se na financování jednoho uchazeče podílejí oba zdroje. Oproti ostatním roků došlo k velkému nárůstu veřejně prospěšných prací. Je to dáno i tím, že se rozšířil okruh zaměstnavatelů, kteří o tento nástroj projeví zájem. Jedná se například o Město Znojmo, které v rámci bezpečnosti hledali asistenty prevence kriminality, základní školy využívají nástroje veřejně prospěšných prací k zaměstnání údržbářů, školníků, správců areálu a hřišť nebo osobních asistentů k postiženým nebo zdravotně znevýhodněným

dětem. I nadále byl největší počet uchazečů umístěn na pracovní pozici pomocný a nekvalifikovaný dělník. Celkem tuto možnost využilo 794 uchazečů o zaměstnání. K nárůstu došlo i u využívání nástroje společensky účelných pracovních míst a to na 495 uchazečů o zaměstnání. Je to dáno zejména množstvím finančních prostředků a informovaností veřejnosti o využití této možnosti.

Možnosti zvýšit svoji kvalifikace v rámci rekvalifikačního kurzu využilo 401 uchazečů. Je nutno podotknout, že během roku 2015 končili regionální individuální projekty, díky kterým bylo možné podporovat uchazeče, jak při zvyšování jejich dosavadní kvalifikace, tak i při využívání různých dotací při zprostředkování vhodného zaměstnání. Zájem o využívání nástrojů aktivní politiky neustále roste, jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany uchazečů. Jedná se o nenárokovou dotaci, takže výše, délka a to zda dotace bude poskytnuta nebo ne záleží vždy na odborném posouzení komise a situace jednotlivých uchazečů a konkrétních zaměstnavatelů. Každým rokem se mění aktuální kritéria pro možnosti využívání těchto nástrojů, a to podle současné situace na trhu práce v daném regionu. Někdy může být náhradou nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti využití různých dotací a zvyšování kvalifikací v rámci projektů, které jsou dotovány z Evropského sociálního fondu.

5.1.1 Využívá Evropského sociálního fondu

Jak již bylo zmíněno, Úřad práce ČR využívá dotací z Evropského sociálního fondu. V této části je poukázáno zejména na regionální individuální projekty (RIP), které byly realizované z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Charakteristika projektů je uvedena v teoretické části diplomové práce. V této části je na příkladu dvou projektů poukázáno zejména na efektivnost, přínosy a výstupy z projektu.

Recept na úspěch

Tento projekt byl zaměřen na zvyšování kvalifikace nezaměstnaných osob, které mohly absolvovat až 3 rekvalifikační kurzy – většinou se jednalo o počítačovou gramotnost, profesní kvalifikaci a jiné rekvalifikační kurzy. Cílem projektu v Jihomoravském kraji bylo zařadit minimálně 400 uchazečů o zaměstnání, zvýšit jim kvalifikaci a minimálně 120 z nich zprostředkovat zaměstnání. Ve skutečnosti bylo vybráno celkem 705 uchazečů a zaměstnáno 182. Ve Znojmě bylo do projektu zařazeno

123 uchazečů o zaměstnání a 26 z toho jich bylo umístěno do zaměstnání a 44 jich absolvovalo odborné rekvalifikace.

Závěr: Projekt splnil na první pohled stanovené cíle, v některých částech je dokonce předčil. Pozitivní určitě je, že lidé díky docházení na rekvalifikace získávali zase určité pravidelné návyky, měli novou motivaci, někteří si zvýšili kvalifikaci nebo získali zaměstnání. Na kontaktním pracovišti ve Znojmě se podařilo umístit pouze 26 uchazečů o zaměstnání. Zbylých 97 uchazečů setrvalo v evidenci a někteří bohužel nenalezli uplatnění dodnes. Za negativní je považována časová tíseň projektu, vysoká administrativní náročnost, špatná komunikace mezi zprostředkovateli o zaměstnání a pracovníky projektu. (Portál MPSV, Ukončené projekty EU, 2016).

Práce jako pomoc

Hlavními podmínkami pro zařazení do tohoto projektu je minimálně základní vzdělání a zájem o práci v oblasti sociálních služeb. Tento projektu nabízel různé rekvalifikační kurzy, které byly zaměřené převážně na sociální služby. Cílem projektu bylo zařadit 350 uchazečů o zaměstnání, realita byla 407 uchazečů a zájemců o zaměstnání v celém Jihomoravském kraji. Ve Znojmě bylo zařazeno 66 uchazečů o zaměstnání, bylo poskytnuto 83 rekvalifikačních kurzů (někteří zájemci měli zájem o více kurzů, především počítačovou gramotnost). Na kontaktním pracovišti ve Znojmě se podařilo umístit do vhodného zaměstnání 27 uchazečů o zaměstnání. Tohle můžeme hodnotit jako úspěch, protože v tomto oboru se neustále vytvářejí nová pracovní místa. Neumístění ostatních uchazečů bylo dáno zejména nemožností práce na směny, zdravotní důvody, dojíždění do zaměstnání apod. V současné době se již rekvalifikační kurzy v této oblasti pořádají pouze zvolené, je to zejména kvůli přesycenosti trhu v této oblasti.

Závěr: Projekt lze hodnotit pozitivně, zejména co se týká umístění klientů do zaměstnání, poskytování poradenství a rekvalifikací, dále poskytování mzdových příspěvků na nově vytvořená pracovní místa. Uchazeči absolvovali i potřebnou praxi v rámci kurzů. Byla zde značná i komunikace mezi jednotlivými pracovníky úřadu práce a projektu. (Portál MPSV, Ukončené projekty EU, 2016).

Byly realizovány další projekty se specifickými zaměřeními, v ani jednom z případů nedošlo k nenaplnění cíle. Stejným problémem ovšem zůstala nedostatečná komunikace mezi realizátory projektu, úřadem práce a uchazečem, srozumitelnost a v některých případech příliš mnoho aktivit v projektu, které se některým uchazečům mohly zdát zbytečné.

Návrhy na zlepšení při zprostředkování zaměstnání:

- většina metodik a doporučení, které se píše pro zprostředkování zaměstnání, je sestavena pro zprostředkovatele, kteří mají v evidenci 150 uchazečů o zaměstnání, skutečnost je bohužel jiná. Na některých kontaktních pracovištích úřadu práce se poradci pro zprostředkování zaměstnání starají o 600 – 700 uchazečů o zaměstnání. V tomto případě opravdu nejde poskytovat služby uchazečům efektivně. Z tohoto důvodu by bylo potřeba navýšit počet poradců pro zaměstnání nebo změnit metodiku, podle které je při zprostředkování zaměstnání postupováno,
- problémem u dlouhodobě nezaměstnaných je v mnoha případech štedrost státu při poskytování dávek státní sociální podpory a dávek hmotné nouze. Je téměř nemožné umístit uchazeče, který má základní vzdělání a pobírá dávky od úřadu práce 10 000,- Kč a výše. Takový uchazeč nemá motivaci hledat si práci, protože se svým vzděláním by takového platu nedosáhl a chybí zde i pracovní návyky. Řešením by bylo zavedení služby nebo vyvinutí určité aktivity uchazeče o zaměstnání, aby měl na dávku v takové výši opravdu nárok,
- dalším problémem nejen u dlouhodobě nezaměstnaných je zdravotní omezení, které mnohdy ani neexistuje nebo není tak vážné, ovšem úřad práce nemá moc možností, jak tuto skutečnost ověřit. Je to zejména nepostižitelností lékařů, kteří takové potvrzení vystaví,
- v některých případech dochází ke špatné komunikaci mezi uchazečem a úřadem práce. Jedná se zejména o nabízení možností a nástrojů, které úřad práce uchazeči nabízí. Je potřeba nabízené aktivity jednoduše vysvětlit, upozornit na možná rizika a na povinnosti uchazeče. Jedná se především o účasti v projektech a na různých vzdělávacích aktivitách. Uchazeč, který je dlouhou dobu v evidenci nemusí daným pojmům rozumět, tak radši aktivitu odmítne,
- individuální práce s uchazečem – dostatek času na jednání a efektivní vyhledávání vhodných pracovních míst
- rozšíření skupinových poradenství pro uchazeče se stejnými problémy, zacílení na odstranění těchto problémů nebo poskytnutí speciálního poradenství, v případě potřeby odkázat na instituce, které mohou uchazeči podat pomocnou ruku.

Návrhy na zlepšení poskytování poradenství a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti:

- častější poskytování hromadných poradenství pro rizikové skupiny nezaměstnaných – jedná se zejména o dlouhodobě nezaměstnané, osoby zdravotně postižené, matky po mateřské nebo rodičovské dovolené, pro absolventy atd. Jednalo by se zejména o poskytování aktuálních informací o trhu práce, poradenství při hledání zaměstnání za účasti velkých zaměstnavatelů na okrese, poradenství při psaní životopisu, nabídnutí možnosti práce v zahraničí, burzy práce
- poskytování informací o aktuálních rekvalifikačních kurzech a podmínkách, které musí uchazeč splňovat,
- poskytování informací o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, a to nejen uchazečům, ale především zaměstnavatelům,
- celkové zlepšení komunikace mezi uchazečem, úřadem práce a zaměstnavatelem,
- spolupráce se středními školami a základními školami, namotivovat žáky a studenty k dalšímu vzdělávání.

5.2 Věznice Znojmo

Vězeňství na Znojemsku má dlouholetou tradici. První zmínka o vězeňství pochází z dokumentů ze 13. a 14. století. V této době se jednalo o trestné činy jako např. čarodějnictví nebo krádeže. S přibývajícimi roky se mění nejen povaha vězeňství, složení vězňů, ale i budovy, ve kterých byly tyto osoby vězněni. Novodobá historie znojemského vězeňství začala 12.3.1991, kdy se rozhodlo o znovuoživení věznice ve Znojmě. Celý projekt byl kolaudován 11.11.1996, kdy započala činnost věznice.

Prvotně se jednalo o smíšenou věznici žen, mužů i mladistvých. Postupem času se ze Znojemské věznice stala pouze mužská věznice, ve které se nachází převážně vězni, kteří jsou trestáni za lehčí trestné činy, dále zde existuje specializované oddělení pro osoby závislé na návykových a psychotropních látkách. (Věznice Znojmo, Základní informace, 15.9.2011).

Dle informací od paní Vyskočilové, která ve věznici pracuje jako sociální pracovnice, se pracovníci věznice snaží aktivovat vězně k pravidelnému režimu, informovanosti, doplnění vzdělání nebo získání pracovních zkušeností během výkonu trestu. Tuto činnost plní zejména sociální pracovníci Znojemské věznice ve spolupráci se zaměstnavateli na okrese Znojmo, s Úřadem práce ČR a při zajištění rekvalifikace se jedná zejména o Střední odborné učiliště Přímětická nebo Uhelná ve Znojmě.

5.2.1 Vzdělávání odsouzených

Dle výzkumu, který byl proveden v této věznici v roce 2012, je o vzdělávání odsouzených velký zájem. Nejedná se pouze o zvýšení kvalifikace pomocí rekvalifikačního kurzu, ale zvyšuje se zájem o doděláné výučních listů nebo vysokoškolského vzdělání.

Nejoblíbenější ovšem zůstávají rekvalifikační kurzy, a to převážně v oborech kuchař, truhlář nebo podlahář. Jelikož je o rekvalifikaci velký zájem, nemůže ji absolvovat každý odsouzený. Posuzuje se například závažnost trestného činu, který spáchal, zdravotní stav a předpoklady pro výkon. Tyto kurzy se konají převážně v prostorách věznice, ojediněle i mimo ni, převážně pokud se jedná o výkon praxe. Po ukončení kurzu obdrží ten, kdo řádně absolvoval závěrečnou zkoušku, osvědčení.

Mezi další aktivity, které pro odsouzené vykonávají sociální pracovníci Věznice Znojmo, jsou různé poradenské programy. Mezi nejvyužívanější patří Job club, který je zaměřen především na následující oblasti:

- zákon o rodině,
- dědické právo,
- činnost probační a mediační služby,
- upozornění na služby Probační a mediační služby a různých neziskových organizací,
- poradenství pro drogově závislé odsouzené.

Co se týká spolupráce Úřadu práce ČR v této oblasti, jedná se zejména o bezplatné a dobrovolné poradenství pro vězně. Jsou zde poskytovány základní informace o trhu práce, jak a kdy se přijít zaevidovat na úřad práce, jaké jsou potřeba doklady, o podpoře v nezaměstnanost, rekvalifikačních kurzech, vyhledávání volných pracovních míst na portále Ministerstva práce a sociálních věcí, poukázání na práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání, poukázání na vybrané paragrafy ze zákona o nezaměstnanosti a zákoníku práce. Velký zájem je o informace ohledně hmotné nouze nebo dávek státní sociální podpory.

Při individuálním rozhovoru se sociální pracovníci bylo zjištěno, že je velký zájem o vzdělávání nebo informování v oblasti finanční gramotnosti. I v tomto směru by mohla být prohloubena spolupráce s Úřadem práce, který by díky proškoleným pracovníkům toto poradenství zajistil nebo může nabídnout rekvalifikační kurz v této oblasti.

5.2.2 Pracovní zařazování odsouzených

Pracovní zařazení je další prioritou pracovníků věznice. Jde zejména o zařazení odsouzených do pracovního procesu, jedná se o práci jak ve vnitřních prostorách věznice, tak i na venkovních pracovištích. Díky této činnosti mohou vězni postupně splácet své dluhy, které spáchali trestnou činností nebo náklady výkonu trestu odnětí svobody.

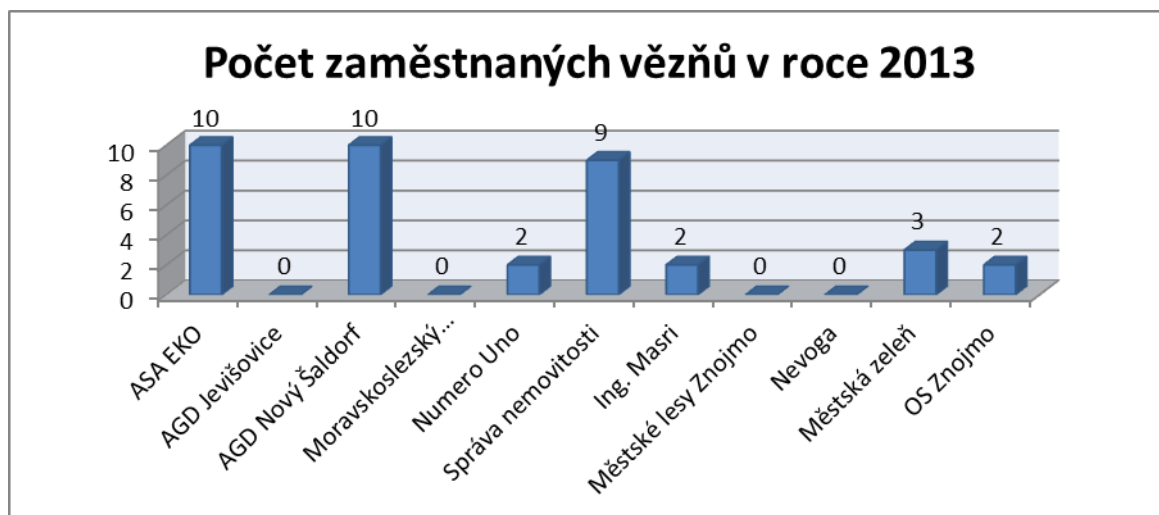
Na oddělení TOXI, které se zaměřuje na osoby, které byly nebo jsou závislé na návykových a psychotropních látkách, se pracovní činnost nazývá pracovní terapií. Tyto terapie probíhají například v keramických dílnách, kde se vyrábějí dárkové předměty, dále oprava oděvů, nátěry nábytku nebo lepení obálek.

Někteří odsouzení mohou pracovat pro cizí subjekty, jedná se například o následující zaměstnavatele:

- Správa nemovitosti města Znojma,
- ASA EKO,
- AGD Nový Šaldorf,
- Městská zeleň
- Numero uno,
- Moravskoslezský kovošrot,
- AGRO Jevišovice,
- Městské lesy Znojmo,
- Nevoga s.r.o.,
- Opametal s.r.o.,
- Masri Znojmo,
- FCC Znojmo s.r.o.,
- FK dřevěné lišty Bojanovice. (Věznice Znojmo, Statistiky, Zaměstnávání odsouzených).

Statistika zaměstnávání odsouzených za roky 2013, 2014 a 2015, a to mimo prostory Věznice Znojmo.

Graf č. 27 Počet zaměstnaných vězňů v roce 2013



Zdroj: Ministerstvo spravedlnosti, Věznice Znojmo, Informační servis, Statistiky, 2014.

Jak vyplývá z grafu číslo 27, v roce 2013 bylo mimo vězeňské zařízení zaměstnáno 38 vězňů. Většina vězňů má udělen volný pohyb při výkonu zaměstnání, ostatní

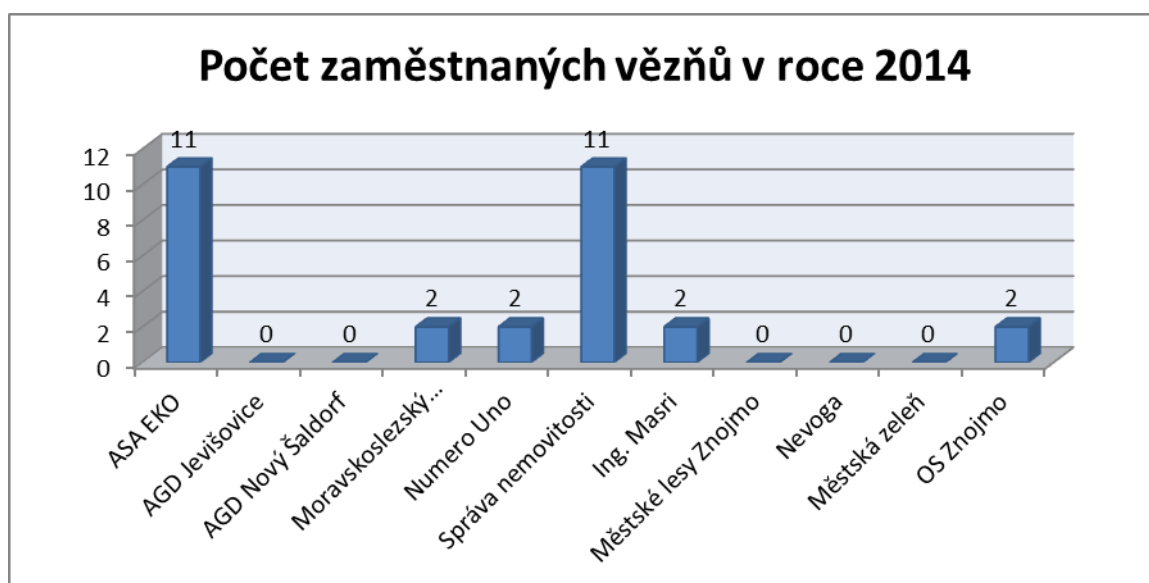
vykonávají pracovní činnost pod dohledem. Nejvíce odsouzených pracovalo ve firmě ASA EKO a Agrodružstvo Nový Šaldorf, a to v každé firmě 10, Správa nemovitosti města Znojma zaměstnala 9 odsouzených. Ostatní firmy jako Městská zeleň Znojmo, Masri, Okresní soud Znojmo a Numero Uno 2-3 odsouzené.

V tomto roce se na zaměstnávání vězňů nepodílely firmy jako Nevoga, Agrodružstvo Jevišovice, Městské lesy Znojmo a Moravskoslezský kovošrot. Bylo to zejména kvůli nedostatku zakázek, dostatku vlastního personálu a sezónnosti některých prací.

Odsouzení v těchto firmách vykonávají zejména pomocné práce v lesnictví, stavebnictví nebo zemědělství, dále se jedná o pomocné skladníky nebo dělníky.

V roce 2014 počet zaměstnávaných odsouzených mimo věznici klesl, a to na konečné číslo 30. K poklesu došlo zejména kvůli tomu, že firma Agrodružstvo Jevišovice nevyužila v tomto roce možnost zaměstnávání vězňů. Naopak v tomto roce se zapojila firma Moravskoslezský kovošrot, která zaměstnala 2 odsouzené.

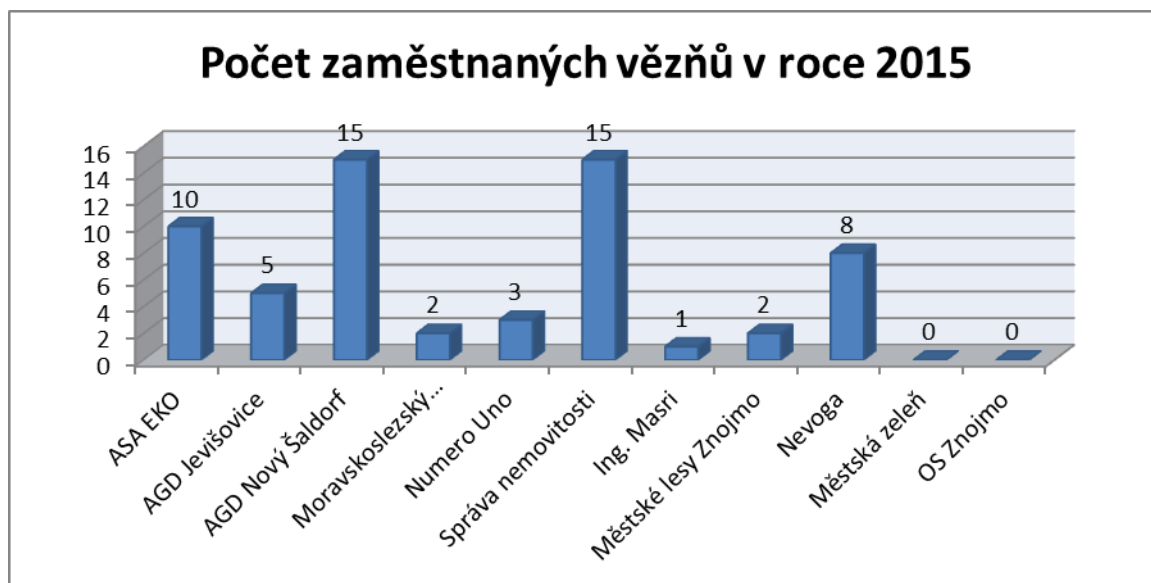
Graf č. 28 Počet zaměstnaných vězňů v roce 2014



Zdroj: Ministerstvo spravedlnosti, Věznice Znojmo, Informační servis, Statistiky, 2015.

Během roku 2014 a 2015 se zvýšila informovanost ohledně zaměstnávání vězňů a také díky dostatku zakázek některých firem a díky dostatku práce v zemědělství, se připojily k této činnosti další firmy. Zapojila se firma Nevoga, která zaměstnala 8 odsouzených a znovu se mohla připojit firma Agrodružstvo Nový Šaldorf, která začlenila 15 odsouzených do pracovního poměru.

Graf č. 29 Počet zaměstnaných vězňů v roce 2015

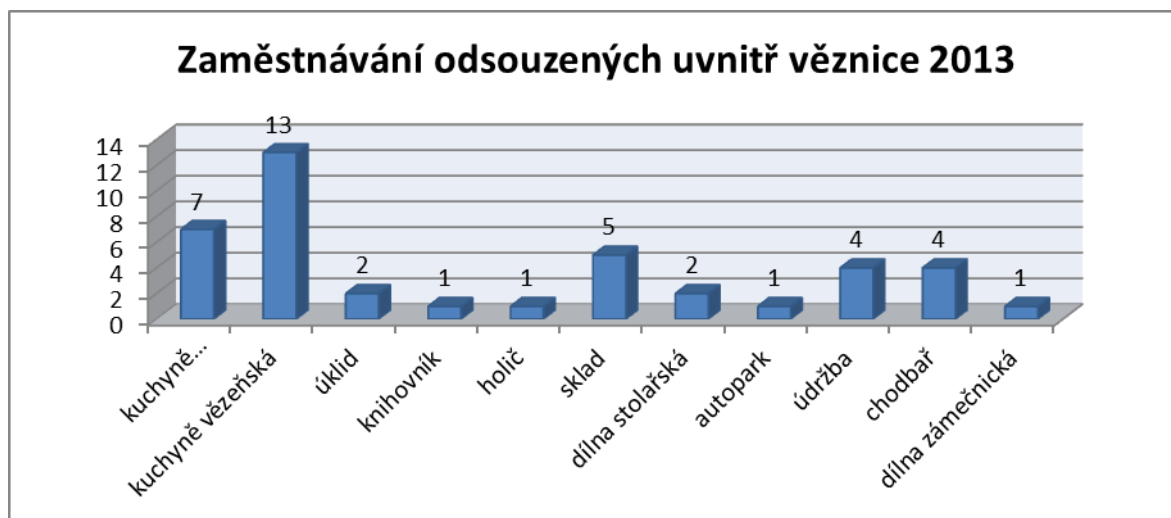


Zdroj: Ministerstvo spravedlnosti, Věznice Znojmo, Informační servis, Statistiky, 2016.

Jak vyplývá z grafu číslo 29, počet pracujících odsouzených se zvýšil na 61. To ale není konečné číslo pracujících, jak již bylo zmíněné výše, odsouzení mohou pracovat i uvnitř věznice. Jedná se například o pracovníky kuchyně, uklízeče, knihovníky, údržbáře a mnoho dalších. V níže uvedených grafech je přehled pracovních pozic a počet pracovníků zaměstnávaných uvnitř věznice v letech 2013, 2014 a 2015.

V níže uvedeném grafu je uveden počet zaměstnaných odsouzených v jednotlivých zřízených místech uvnitř věznice, a to v roce 2013. Nejvíce jich pracuje v kuchyni, je to dáno i tím, že Věznice Znojmo zde zabezpečuje rekvalifikační kurz Kuchařských prací a absolventi zde mohou poté pracovat nebo je zde zájemcům o tento rekvalifikační kurz poskytována potřebná praxe. Pracují v kuchyni, ve které se stravují vězni, tak i v kuchyni, ve které se stravují zaměstnanci věznice, soudu, okresního státního zastupitelství nebo probační a mediační služby. V roce 2013 bylo v kuchyni zaměstnáno celkem 20 vězňů, ostatní pracují jako údržbáři, starají se o úklid prostor a o autopark. Uvnitř věznice v tomto roce pracovalo 41 vězňů.

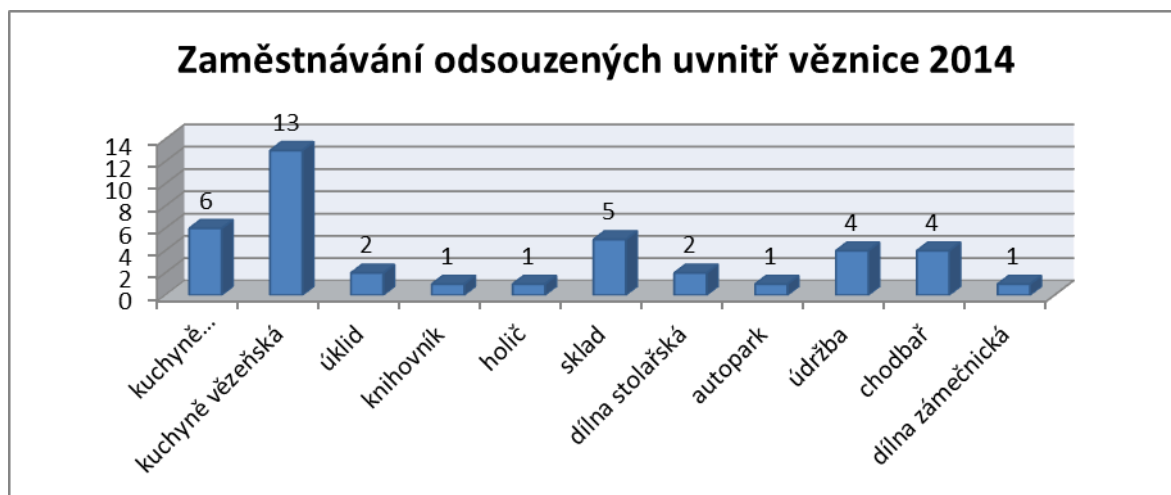
Graf č. 30 Zaměstnávání odsouzených v roce 2013 – vnitřní pracoviště



Zdroj: Ministerstvo spravedlnosti, Věznice Znojmo, Informační servis, Statistiky, 2014.

V roce 2014 zůstal výčet pracovních pozic stejný, měnil se pouze počet umístěných pracovníků. Uvnitř věznice bylo zaměstnáno 40 odsouzených. Došlo ke snížení pracovníků v zaměstnanecké kuchyni o jednoho pracovníka. Jinak zůstává stav oproti roku 2013 nezměněn. Věznice se i nadále snaží podporovat zaměstnávání svých klientů.

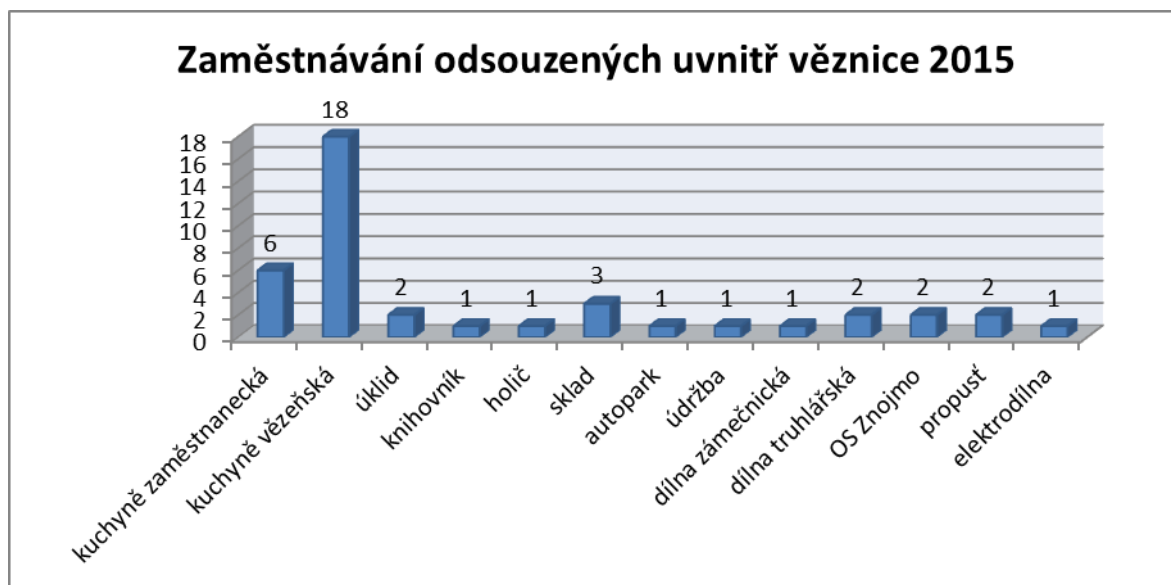
Graf č. 31 Zaměstnávání odsouzených v roce 2014 – vnitřní pracoviště



Zdroj: Ministerstvo spravedlnosti, Věznice Znojmo, Informační servis, Statistiky, 2015.

V roce 2015 dokonce došlo k rozšíření pracovních pozic uvnitř věznice. Jednalo se o zřízení nových pracovních míst v elektro dílně, pracovníci Okresního soudu ve Znojmě a propušť. Celkem se jednalo o nárůst 5 pracovníků. Naopak byla zrušena místa chodbařů, tj. 4 pracovní místa.

Graf č. 32 Zaměstnávání odsouzených v roce 2015 – vnitřní pracoviště



Zdroj: Ministerstvo spravedlnosti, Věznice Znojmo, Informační servis, Statistiky, 2016.

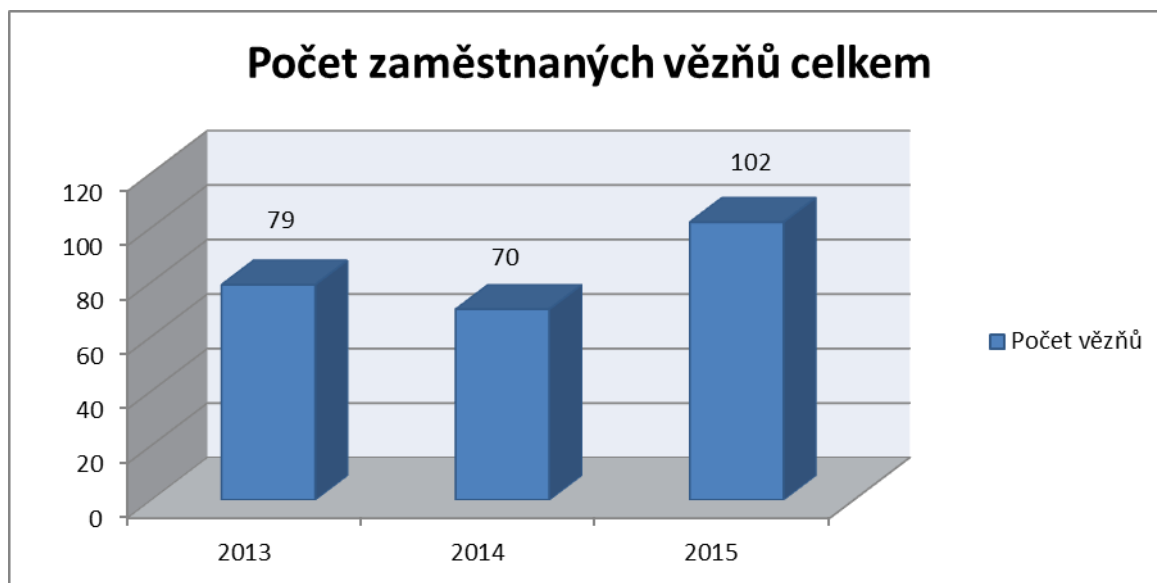
V roce 2015 bylo zaměstnáno uvnitř věznice celkem 41 odsouzených. K nárůstu došlo zejména u vězeňské kuchyně, naopak k poklesu došlo v údržbě, ve skladu, byli zrušeni chodbaři.

Nutno podotknout, že počet zaměstnavatelů, kteří mají zájem o pracovníky z Věznice ve Znojmě, se neustále mění.

Těchto možností začíná využívat i firma Opametal s.r.o., FK dřevěné lišty Bojanovice, firma FCC Znojmo s.r.o. (bývalá firma ASA). I v těchto firmách pracují odsouzení převážně v zemědělství, jako stavební údržbáři, skladníci, v kovovýrobě, třídí sběrné suroviny a odpad, manipulační dělníci a ostatní pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

Pokud se podíváme na níže uvedený graf, ve kterém je znázorněn celkový počet zaměstnaných vězňů v letech 2013 – 2015, je patrné, že v posledních letech dochází k využívání této možnosti, jak ze strany vězňů, tak ze strany zaměstnavatelů.

Graf č. 33 Počet zaměstnaných vězňů celkem



Zdroj: Ministerstvo spravedlnosti, Věznice Znojmo, Informační servis, Statistiky, 2016.

Graf nám znázorňuje údaje za roky 2013, 2014 a 2015 a to nejen zaměstnávání vězňů uvnitř věznice, ale i poskytování zaměstnání mimo Věznici Znojmo. Jak vyplývá z výše uvedeného grafu, v posledních letech počet pracovních míst, které byly vyčleněny pro vězně, stoupá.

Je to dáno zejména spoluprací mezi Věznici Znojmo a okolními zaměstnavateli, kteří umožňují lidem s trestní minulostí nástup do zaměstnání a podporují tím jejich snadnější zařazení do pracovního procesu a zamezují ztrátě pracovních návyků.

Po propuštění z výkonu trestu se tito lidé dostávají do péče pracovníků úřadu práce nebo probační a mediační služby, kteří jim pomáhají k navrácení do normálního životního procesu. Tyto organizace umožňují zapojit se lidem s trestní minulostí do projektů nebo poradenských programů, které jim budou pomáhat při hledání vhodného zaměstnání, popřípadě umožní využití některého z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jako např. veřejně prospěšných prací nebo společensky účelného pracovního místa.

Návrh na zlepšení součinnosti mezi Věznici Znojmo a Úřadem práce ČR:

- zachování aktivity poradenství o trhu práce (minimálně 2 x ročně), a to převážně pro odsouzené, kterým bude končit výkon trestu odnětí svobody. Zaměření především na evidenci na úřadu práce, využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, aktuální informace o trhu práce, využívání dotací a projektů z Evropského sociálního fondu, poukázání na práva a povinnosti uchazeče

o zaměstnání, možnost využít bezplatné poradenství úřadu práce, základní informace o práci v zahraničí. Dále by bylo vhodné poskytovat informace o zákoníku práce, zejména uzavírání pracovních smluv a z nich vyplývající práva a povinnosti,

- zavedení poradenství ohledně finanční gramotnosti se zaměřením na exekuce, základní informace o dávkách hmotné nouze, státní sociální podpory a podpory v nezaměstnanosti, poskytnutí základních informací o bankovních ústavech a finančních novinkách a službách, které mohou využívat. Naopak poučení a upozornění na brání půjček. Toto poradenství ve věznicích prozatím chybí úplně,
- podporovat zaměstnávání odsouzených během pobytu ve vězení, a to z důvodu nejen přivýdělnku, ale také zachování pracovních návyků, které jsou pro trh práce důležité. Informovat zaměstnavatele o zaměstnávání vězňů. Některé firmy, které nemají problém se zaměstnáváním uchazečů, kteří nemají čistý trestní rejstřík, mohou být do této spolupráce zapojeny,
- podporovat vzdělávání vězňů, nenechat je pasivními,
- zaměřit se na odsouzené, kteří jsou závislí na drogách nebo jiných psychotropních látkách. V prvním případě odkázat a poskytnout základní informace na léčebná a nízkoprahová zařízení, které se touto problematikou zabývají. Návratnost těchto vězňů do výkonu trestu nebo nápravných zařízení je téměř 70%. V tomto případě je vhodné se při zprostředkování zaměstnání zaměřit především na psychický a fyzický stav uchazeče, který bude zařazen do skupiny uchazečů, kteří jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností a potřebují speciální pomoc při hledání zaměstnání.

5.3 Probační a mediační služba Znojmo

V roce 2015 vznikla deklarace o spolupráci Probační a mediační služby a Úřadu práce ČR. Cílem této spolupráce bylo oslovit a začlenit do pracovního procesu klienty probační a mediační služby, tzn. klienty s trestní minulostí, kteří vykonávají tresty uložené soudem, zejména tresty obecně prospěšných prací nebo klienty, kteří byli podmíněně propuštěni s dohledem nebo podmíněně odsouzeni s dohledem probačního úředníka. Hlavním nástrojem při plnění cíle by měla být podpora využívání aktivní politiky zaměstnanosti, zejména nástrojů jako veřejně prospěšné práce nebo společensky účelná pracovní místa.

Cílovou skupinou tedy byl klient probační a mediační služby, prvopachatel nebo klient s opakovanou trestní minulostí, který je v evidenci Úřadu práce ČR. Jedná se o klienta, který projevuje snahu o nápravu formou úspěšného vykonávání trestu obecně prospěšných prací a zaměstnavatel, který mu umožní výkon těchto prací, by projevil zájem o následné zaměstnání pomocí z jednoho nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Klient musí dodržovat pravidla stanovené PMS, úřadem práce a zaměstnavatelem. Z cílové skupiny byli vyloučeni ti klienti, kteří patří mezi aktivní uživatele omamných a psychotropních látek, klienti s nepřiměřenou verbální či fyzickou agresivitou a s nedostatečnou motivací.

Ze strany probační a mediační služby by tuto spolupráci zajišťoval mediační úředník a ze strany Úřadu práce ČR by to byl v první řadě poradce pro zprostředkování zaměstnání, který by podle zájmu klienta v rámci individuálního akčního plánu provedl zařazení do projektu „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR“, kde se o klienta stará projektový pracovník, který poskytuje intenzivnější individuální poradenství, které směřuje k uplatnění na trhu práce. Jak pracovník probační a mediační služby, tak pracovní úřadu práce spolu spolupracují na vytváření individuálního akčního plánu a snaží se uchazeče umístit na trh práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. (Deklarace o spolupráci PMS a ÚP ČR, Interní materiál).

Tahle spolupráce probíhala pouze v roce 2015, a to v následujícím harmonogramu:

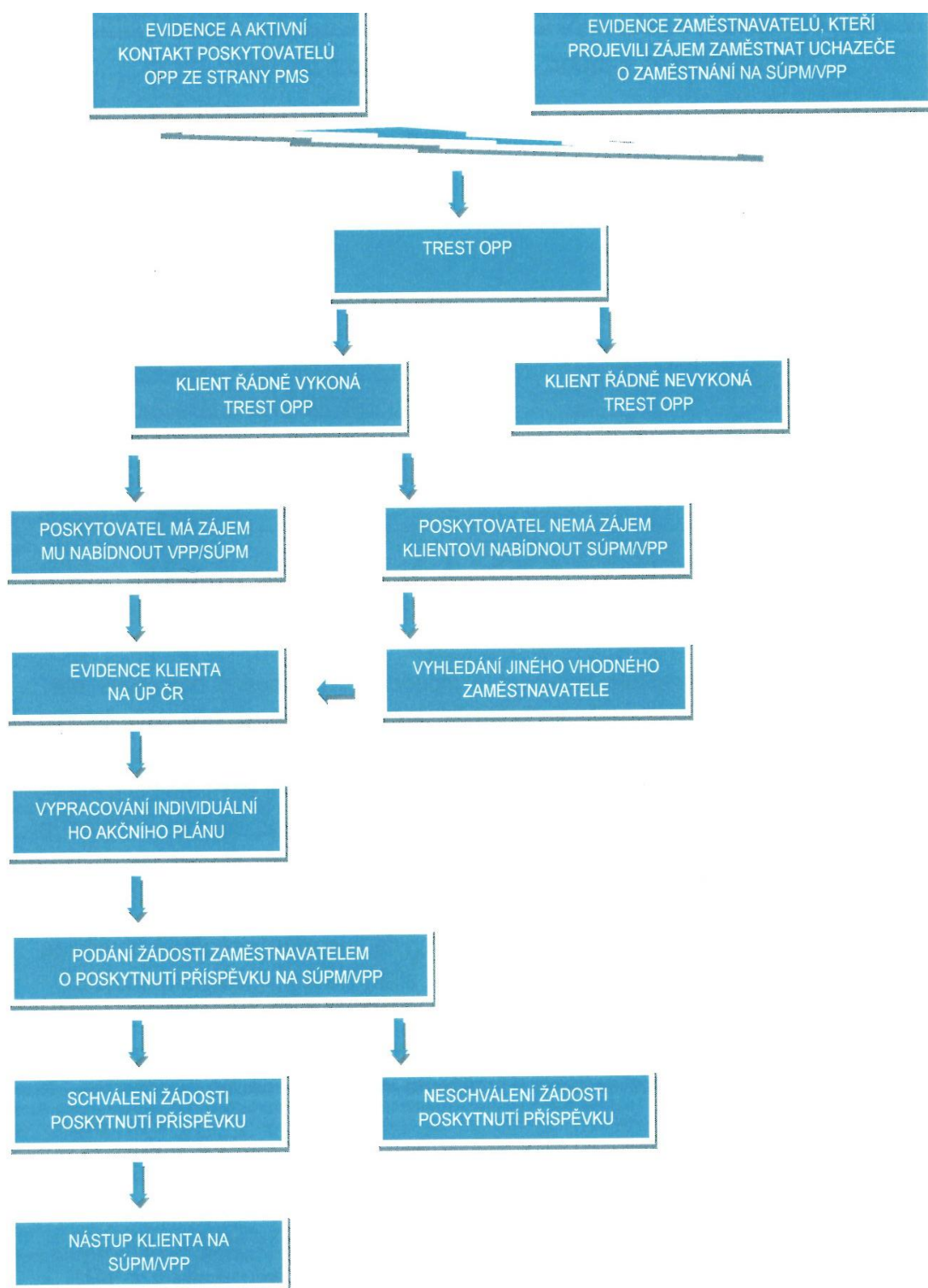
Leden – únor 2015 – příprava, projednávání detailů a výběr klientů

Březen – duben 2015- zahájení spolupráce

Květen – listopad 2015 – realizace spolupráce

Prosinec 2015 – ukončení a ověření spolupráce.

Obrázek č. 5 Grafický model spolupráce Probační a mediační služby s Úřadem práce ČR



Zdroj: Deklarace o spolupráci Probační a mediační služby a Úřadu práce ČR (Interní materiál).

Návrhy ke spolupráci PMS a Úřadu práce ČR:

- po rozhovoru s probačním a mediačním pracovníkem by bylo dobré pracovat na obnovení činnosti, která byla ukončena po skončení realizace projektu „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR“. Činnost může být vykonávána i v rámci poradců pro zprostředkování zaměstnání a mediačních úředníků,
- zavedení spolupráce mezi úřadem práce, probační a mediační službou a zaměstnavateli, kteří by byli ochotni zaměstnávat klienty, kteří nemají čistý trestní rejstřík,
- pořádání skupinových poradenství pro tyto uchazeče, kterého se může účastnit pracovník úřadu práce společně s pracovníkem probační a mediační služby. Jednalo by se o poradenství ohledně trhu práce, zákona o zaměstnanosti, finanční gramotnosti, práv a povinností uchazeče o zaměstnání, poskytnutí základních informací o aktivní politice zaměstnanosti, o možnosti zvýšit nebo doplnit stávající kvalifikaci pomocí rekvalifikace, dále ohledně psaní životopisu, motivačního dopisu a vysvětlení, kde může uchazeč požadované zaměstnání hledat – internet, tisk, sledování veřejné nástěnky úřadu práce atd.,
- individuální poradenství pro uchazeče o zaměstnání, kteří nemají čistá trestní rejstřík – toto poradenství by se týkalo konkrétní situace klienta a pomoci při hledání zaměstnání s přihlédnutím na jejich aktuální finanční a existenční situaci uchazeče o zaměstnání.

5.4 Azylový dům Znojmo

Toto zařízení je určeno pro ženy a muže, kteří se ocitli bez střechy nad hlavou a nejsou schopni tuto situaci řešit vlastními silami. Při poskytování pomoci se snaží o zachování lidských práv, potřeb a důstojnosti člověka. Hlavním posláním je uspokojení základních životních potřeb, především ubytování, a to na přechodnou dobu. Během této doby je vyžadován aktivní spolupráce klienta se zařízením a dalšími organizacemi, které se mu snaží pomáhat, aby nedocházelo k prohlubování závislosti na sociálním systému.

Konkrétně se pracovníci snaží dosahovat následujících cílů:

- získání a udržení pracovních návyků uživatele (nejedná se pouze o uplatnění na trhu práce, ale také dodržování určitých pracovních aktivit během dne)
- vyhledávání pracovních příležitostí na trhu práce a základní orientace, aby uživatel nebyl závislý pouze na informacích úřadu práce, ale uměl se na trhu orientovat sám
- uspokojení základních životních potřeb – zajištění přechodného ubytování, oblečení, možnost příprava stravy, poskytnutí základní hygieny a základní sociální a právní poradenství. (Centrum sociálních služeb Znojmo, Azylový dům, 2016).

Při poskytování služeb tohoto zařízení, je kladen velký důraz na dodržování následujících zásad:

- spolupráce – jedná se o spolupráci s různými organizacemi, může se jednat o probační a mediační službu nebo úřad práce,
- odbornost – dostatečně kvalifikovaný personál, který je ochotný se i dále vzdělávat
- respekt – při práci s uživatelem jsou respektovány základní lidská práva a svobody, ochrana osobních údajů a soukromí,
- diskrétnost – všichni pracovníci jsou povinni zachovávat mlčenlivost
- individuální přístup k uživateli – služba je přizpůsobována individuálním potřebám klienta. (Centrum sociálních služeb Znojmo, Azylový dům, 2016).

Jak již bylo řečeno, mezi cílovou skupinu patří ženy a muži od 18-ti let, kteří se ocitli v nepříznivé sociální situaci, která zapříčinila ztrátu bydlení. Může se jednat například o osoby, které přicházejí z výkonu trestu, osoby žijící na ulici nebo osoby, které ukončily dosažením zletilosti ústavní výchovu a selhaly v běžných životních podmínkách.

Naopak služby nejsou poskytovány těhotným ženám, ženám s dětmi, nezletilým osobám, dále osobám, jejichž zdravotní stav vyžaduje spíše péči zdravotnického zařízení

nebo specializované léčebny. Pro ženy s dětmi nebo rodinami je nedaleko zřízeno jiné zařízení.

Obrázek č. 6 Azylový dům Znojmo



Zdroj: Centrum sociálních služeb Znojmo, Azylový dům, 2016.

Sociální pracovnice tohoto zařízení uvedla, že se snaží svým klientům poskytovat odborné poradenství, jsou k dispozici různé besedy, individuální poradenství, asistence na úřadech, volný přístup k internetu a samozřejmě zabezpečení ubytování a základních hygienických potřeb. V současné době je kapacita 45 lůžek a cena pobytu na měsíc se pohybuje okolo 2800,-Kč. Než je žadatel o azyl přijat, absolvuje vstupní rozhovor, ve kterém se vyjasní podmínky pro jeho přijetí, poté může být podepsána smlouva. Po konzultaci s ní, byly navrženy níže uvedené varianty spolupráce.

Návrhy ke spolupráci Azylového domu a Úřadu práce ČR:

- pracovníci úřadu práce jsou samozřejmě informováni o sociální situaci uchazeče o zaměstnání. Pokud je individuální potřeba klienta náročnější na poskytování

poradenství, přizpůsobí se tomu i jednání s klientem. Lidem, kteří bydlí v azylových domech, se zprostředkovatelé snaží aktivněji hledat zaměstnání nebo zařazovat do aktivit, kde by se naučili pracovním návykům nebo získali základní znalosti a dovednosti v oblasti trhu práce, psaní životopisů a zvládali alespoň základní jednání se zaměstnavatelem. Velice důležitá je i spolupráce uchazeče o zaměstnání. Pokud se ten rozhodne pro pasivní přístup a čerpání dávek hmotné nouze, je v některých případech velice obtížné motivovat ho k nějaké aktivitě,

- důležitá je informovanost sociálních pracovníků v azylových domech, a to především o aktuální situaci na trhu práce. V tomhle ohledu navrhuji spolupráci s úřadem práce v informování svých klientů o volných pracovních místech, vyvěsit je na nástěnce nebo v místnosti, kde budou volně přístupné,
- je možné pro tyto uchazeče uspořádat i sezení nebo skupinové poradenství, a to ohledně jejich problematiky a jejich šancí na trhu práce,
- neustálá motivace a především individuální přístup k těmto lidem, kteří se ve většině případů neorientují ani v základních povinnostech, které musí plnit. Pokusit se najít příčinu toho, proč právě oni nemohou najít zaměstnání, nabídnout jim nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, popřípadě projekty dotované z Evropské unie,
- pokusit se o doplnění potřebné kvalifikace, díky které by se mohli lépe uplatnit na trhu práce.

5.5 Ostatní organizace pomáhající předcházení sociálních problémů

V této podkapitole budou zmíněny dvě organizace, které se snaží pomáhat eliminovat sociální problémy ve společnosti. Jedná se o Kontaktní centrum ve Znojmě – Společnost podané ruce o.p.s. a Klub COOLNA Znojmo.

5.5.1 Kontaktní centrum ve Znojmě - Společnost podané ruce o.p.s.

Organizace se zaměřuje na práci s dětmi a dospívajícími, na prevenci a léčbu drogově závislých. Poskytuje služby osobám, které se ocitly v nepříznivé situaci, která souvisí s užíváním návykových látek. Hlavním cílem přitom je snižovat sociální a zdravotní rizika, která jsou spojena s užíváním drog a jiných návykových látek.

Služby jsou poskytovány osobám starším 16 let, které užívají nebo užívaly nelegální návykové látky. Dále poskytuje služby a poradenství příbuzným a blízkým těchto osob. (Podané ruce Znojmo, O nás, Cíle a poslání, 2016).

Zásady poskytování služby:

- **bezplatně, anonymně a na základě dobrovolnosti,**
- **nízkoprahově** – není třeba předchozího doporučení, rozsah a frekvenci setkávání určuje klient,
- **v souladu s individuálním přístupem** – služby jsou poskytovány všem klientům na základě individuálních potřeb,
- **bez zbytečných odkladů** – požadovaná služba je poskytována pokud možno okamžitě,
- **v souladu s filozofií Harm Reduction a Public Health** – pokud problém nemůžeme odstranit, můžeme alespoň zmírnit jeho dopady,
- **v souladu s dodržováním práv klientů** – dávat pozor, aby nedocházelo ke krácení práv klientů,
- **s deklarací veřejného přístupu** – veškeré služby tohoto centra jsou přístupné všem osobám, které spadají do cílové skupiny, a to bez ohledu na rasu, věk, pohlaví, náboženství atd.,
- **pracovníci přistupují k uživateli s respektem k jeho stavu, potřebám a bez předsudků** – klient není do ničeho nucen, má právo volby, zda povede život bez drogy nebo s ní. (Podané ruce Znojmo, O nás, Zásady poskytování služeb, 2016).

Mezi základní služby kontaktního centra patří:

- poskytování hygienických služeb,
- informační servis,
- individuální poradenství,
- korespondenční práce s klienty (např. při výkonu trestu odnětí svobody),
- možnost využití telefonu a počítače s připojením k internetu,
- sociální práce (pomoc a poradenství v oblasti sociální a právní),
- vstupní zhodnocení stavu klienta,
- testování infekčních chorob,
- výměnný program injekčních stříkaček,
- základní zdravotní ošetření a poradenství. (Podané ruce Znojmo, O nás, Zásady poskytování služeb, 2016).

V roce 2016 je činnost tohoto centra financována:

- Úřadem vlády ČR,
- Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR,
- Ministerstvem zdravotnictví ČR,
- Jihomoravským krajem,
- Městem Znojmem. (Podané ruce Znojmo, O nás, Financování, 2016).

Je velká škoda, že při hledání zaměstnání pro drogově závislé nebo vyléčené osoby nespolupracuje tato instituce s úřadem práce, protože tyto dvě organizace mají spoustu společných klientů a práce s nimi je velice specifická a v některých případech bohužel i nebezpečná. Z tohoto důvodu by zde bylo vhodné poradenství nebo sdílení názoru od pomocné organizace.

5.5.2 Klub COOLNA Znojmo

Posláním výše uvedeného zařízení je usilovat o sociální začlenění a pozitivní změnu v životním stylu dospívajících a mladých lidí ve Znojmě, a to zejména těm, kteří se ocitli v nepříznivé životní situaci jako například rozpad rodiny, problémy ve škole, v osobním životě, při zvládání obtížných událostí mezi vrstevníky apod. Hlavním nástrojem je používání sociální služeb např. poskytování informací, odporného poradenství, vzdělávacích a volnočasových aktivit. (Klub COOLNA Znojmo, O nás, 2016).

Cílem tedy je zlepšit kvalitu života dětí a mládeže, kteří se ocitli v ohrožení společenskými jevy, dále se snaží snižovat riziko zdravotního ohrožení a sociálního vyloučení.

Cílovou skupinu tvoří děti a mládež ve věku 11 – 26 roků, které jsou ohroženy nežádoucími jevy společnosti nebo zažívají nelehkou životní situaci. Členové cílové skupiny splňují i některou z následujících doplňkových aktivit:

- nechtějí nebo nemohou se zapojit do klasických volnočasových aktivit,
- upřednostňují pasivní trávení volného času,
- jejich životní styl je dostává často do konfliktních situací,
- dávají přednost způsobu života tady a teď,
- těžko se orientují ve svém sociálním prostředí,
- mají problémy ve škole nebo v zaměstnání,
- problémy v rodině nebo vztahové problémy,
- problémy se zákonem,
- experimentování s návykovými látkami – např. drogy, alkohol,
- obtížně řeší svoji životní situaci. (Klub COOLNA Znojmo, O nás, 2016).

Zásady poskytování služeb

Tento klub poskytuje sociální služby s ohledem na individuální potřeby osob a dodržuje přitom následující zásady:

- mlčenlivost,
- individuální přístup,
- aktivita,
- nízkoprahovost. (Klub COOLNA Znojmo, O nás, 2016).

Tohle volnočasové zařízení může využívat kdokoliv, kdo splňuje zařazení do cílové skupiny a může využít následující nabízené služby:

- **výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti** – jedná se o aktivizační činnost, poukázat na to, jak by děti mohly trávit volný čas, v čem vynikají, jakých sportovních a kulturních akcí by mohly využít,
- **zprostředkování kontaktu se společenským prostředím** – natrénovat, jak se zachovat v různých situacích, jak zlepšit vztahy ve svém okolí,

- **sociálně terapeutické činnosti** – poskytování pomoci při hledání silných stránek, pomoci zorientovat se v situacích, ve kterých se klient nevyzná, poskytnout poradenství při řešení problémů,
- **pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a obstarávání osobních záležitostí** – poskytování poradenství ohledně výběru střední nebo vysoké školy, psaní životopisu, pomoc při hledání zaměstnání, nácvik pohovoru, poskytnutí doprovodu na úřad, k lékaři nebo do jiných institucí, poradenství ohledně práv a orientace v zákonech, obnovení kontaktu s rodinou nebo přáteli. (Klub COOLNA Znojmo, O nás, 2016).

Návrhy ke spolupráci výše uvedených institucí a úřadu práce:

- jelikož se jedná o organizace, které radí dětem a mládeži při hledání zaměstnání, psaní životopisu a pomáhání s výběrem škol, bylo by vhodné v tomto případě kontaktovat oddělení poskytující poradenství na úřadě práce. Jednalo by se o navázání spolupráce, popřípadě domluvení individuální nebo skupinové schůzky pro klienty jednotlivých center. Pracovníci úřadu práce jsou v kontaktu s jednotlivými školami a mají přehled o otvíraných oborech nebo vhodné testy, které pomohou zařadit klienta na vhodnou školu,
- dále je možné využití Job clubů, kde by se uchazeči o zaměstnání nebo klienti mohli naučit psát životopis, orientovat se v právech a základních zákonech, dále si osvojit dovednost hledání zaměstnání, popřípadě natrénovat chování na pohovoru,
- dále by bylo vhodné, pokud by byl na úřadu práce k dispozici psycholog, který by uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání pomáhal při jejich nelehké situaci.

6 Diskuse

Teoretická část diplomové práce obsahuje základní vymezení nezaměstnanosti, její typy a především důsledky a dopady nezaměstnanosti, které může napáchat. Jedná se zejména o psychologické a sociální důsledky jako například psychické a zdravotní problémy, sociální vyloučení, nedostatek finančních prostředků, alkoholismus a mnoho dalších. Na základě těchto skutečností, je proveden kvantitativní výzkum a následné pohovory se sociálními pracovníky, jejichž hlavním cílem je navrhnout řešení, jak zlepšit služby jednotlivých institucí a spolupráci s úřadem práce.

Jedním z faktorů, který ovlivňuje přístup k samotnému vyplnění dotazníku je položení jednotlivých otázek. Vzhledem k dlouhodobosti evidence a nízkému vzdělání, někteří uchazeči nerozuměli jednotlivým otázkám, z tohoto důvodu jim byly předčítány nebo byla poskytnuta pomoc při vyplnění dotazníku. Přítomnost úředníka mohla ovlivnit pravdivost odpovědí dotazovaného.

Značné potíže působil dotazník také psychicky nemocným lidem, kteří měli potíže s udržení pozornosti. Z tohoto důvodu jim byl dotazník zapůjčen domů nebo byla poskytnuta větší časová rezerva.

Jak uvádí autor Praško (2003) ve své publikaci, čelí lidé v mnoha případech depresím a neví, jak se s danou situací vypořádat. Uvědomují si svoji složitou ekonomickou situaci, která má vliv, jak na ně samotné, tak na rodinu. Toto tvrzení prokázalo i prováděné dotazníkové šetření, kdy 48 dotázaných uvedlo, že pociťuje ekonomickou nejistotu, 46 snížení životní úrovně, 30 deprese a 38 dotázaných se cítí být ve stresové situaci. Celkem 74 uchazečů hledá oporu v rodině, ale s delší nezaměstnaností pociťují zhoršení těchto stavů.

Zhoršení zdravotního stavu, které autorka Buchtová (2002) uvádí ve své publikaci, se potvrdilo i v prováděném šetření. Celkem 40 uchazečů pociťuje úzkost a stejný počet i neklid, 24 únavu a 18 nespavost, s tím spojené zhoršení psychického a zdravotního stavu. Zhoršení zdravotního a psychického stavu uvedlo 68 dotázaných respondentů

Autor Štikar (2003) zdůrazňuje závislost na psychotropních látkách, alkoholu a kouření. Tato skutečnost se projevuje i u uchazečů v praxi. Zvyšuje se užívání alkoholu i kouření cigaret. Celkem 32 uchazečů uvedlo, že se jejich množství konzumovaného alkoholu zvýšilo a 42 uchazečů kouří během zaměstnanosti více než v průběhu zaměstnání.

Psychologické a sociální důsledky se v provedeném výzkumu téměř shodují s teoretickými poznatky a definicemi uvedených autorů. Ovšem jsou tu i ti uchazeči, kteří zneužívají dobroty lékařů a jiných pracovníků a tím znemožňují zprostředkování vhodného zaměstnání, vyhovuje jim situace pobírání dávek hmotné nouze a státní sociální podpory. Jak uvedla pracovnice úřadu práce, projevuje se u těchto klientů zvýšená agrese, pokud jsou zařazeni do aktivity úřadu práce, při vystavení doporučenky do vhodného zaměstnání nebo při odejmutí některých z poskytovaných dávek. Nebývá výjimkou návštěva klienta pod vlivem návykových látek nebo alkoholu. Což bylo jedním z úskalí při vyplnění dotazníku. Tito lidé odmítali vyplnění dotazníku, a to z toho důvodu, že jim to jejich současný stav nedovoloval, někteří nemají zájem o probírání své životní situace, protože od úřadu práce nic nechtějí, v některých dotaznících byly naprosto zkreslené informace nebo vulgární výrazy, které se nedaly v tomto výzkumu využít.

Jelikož složení klientů je různorodé, jejich pohled na nezaměstnanost subjektivní, je potřeba, aby úřad práce spolupracoval s ostatními institucemi, které mohou danému uchazeči nabídnout svoji pomoc. Jedná se zejména o klienty, kteří jsou bez domova, opustili výkon trestů odnětí svobody, jsou v nepříznivé životní situaci nebo jsou závislí na návykových látkách.

Autor Matoušek (2005) poukazuje na důležitost práce jednotlivých sociálních pracovníků, zejména se zaměřuje na práce s bezdomovci, s uživateli drog, odsouzenými, nezaměstnanými a jinak znevýhodněnými. Z tohoto důvodu byli osloveni sociální pracovníci, Úřadu práce ve Znojmě, Věznice ve Znojmě, Probační a mediační služby ve Znojmě, Nízkoprahového zařízení COOLNA, Azylového domu ve Znojmě a Společnost podané ruce.

Hlavní náplní pohovorů je poukázání na cíle a poslání jednotlivých institucí, dále zhodnocení spolupráce s úřadem práce, popřípadě navázání bližší součinnosti a po probrání aktuální situace byly navrženy konkrétní kroky a činnosti, které by mohli být prospěšné pro klienty uvedených institucí. Otázky k pohovorům byly měněny na základě činnosti jednotlivých institucí, ale jádro a cíl otázek zůstával stejný.

I v tomto případě jsou nalezeny překážky při poskytování kvalitních sociálních služeb. Nejedná se pouze o finanční stránku a zajištění celé spolupráce, ale bohužel je to v některých institucích i neochota a nepřiměřené chování pracovníků. Přístup je neprofesionální, laxní a nelidský. Je třeba si uvědomit, že každý člověk se může dostat do

situace, kdy bude závislý na pomoci státu nebo jiných institucí, tito lidé by měli být připraveni a ochotni pomoci. V některých případech je potřeba víc, než stanovuje náplň práce jednotlivých zaměstnanců. Je to například schopnost vyslechnout člověka, povzbudit ho nebo mu pomoci najít vhodné organizace a odborníky, kteří by byli kvalifikovanější při poskytování pomoci.

Nutno podotknout, že další překážkou je i velice náročná administrativní činnost, která v důsledku časové náročnosti brání v efektivním poskytování poradenství a ostatních služeb.

7 Závěr

Každému z nás se může stát, že se neočekávaně ocitne bez práce. Pocity jsou nepopsatelné, ve většině případů je to strach, smutek, bezmoc a zklamání. Většinou vede první cesta na úřad práce. Tato návštěva na mnohé uchazeče o zaměstnání působí velice depresivně, jelikož se za svoji situaci stydí.

Ve většině případů má nezaměstnanost, především ta dlouhodobá, negativní vliv na psychický a zdravotní stav člověka. Mnoho uchazečů trpí depresemi, úzkostmi, nespavostí. Někteří uchazeči jsou nuceni navštěvovat specialisty.

V této situaci je úkolem úřadu práce pomáhat uchazečům o zaměstnání s hledáním zaměstnání, poskytnou uchazeči odborné poradenství, v případě zájmu zajistit zvýšení kvalifikace a nabídnout odbornou pomoc v případě potřeby. Poradce o zaměstnání je informován o požadavcích uchazeče na zaměstnání, o jeho zdravotním stavu a jiných okolnostech, které by mohly ovlivnit hledání zaměstnání. Ke každému uchazeči je zvolen individuální přístup. Jsou ukázány přístupy, jakými uchazeč může hledat zaměstnání a v případě potřeby dostane kontakty na speciální instituce. Jedná se zejména o azylový dům, probační a mediační službu, nízkoprahová zařízení, školní zařízení a další potřebné instituce.

Určitou aktivitu musí ale uchazeč vyvinout sám a hlavně musí chtít nabízenou pomoc přijmout. Bohužel existují i ty případy, kdy uchazeči nehledají vhodné zaměstnání, na úřadu práce jsou z důvodu hrazení zdravotního pojištění, pobírají dávky hmotné nouze a jiné dávky státní sociální podpory v takové výši, že nejsou nuceni jít pracovat. Jednání s těmito lidmi je zcela bezpředmětné, nemají zájem o práci, ve většině případů jsou hrubí. Jelikož jsou úřadem práce posíláni na různé aktivity, výběrová řízení a vyžaduje se po nich častější aktivita, opatří si potvrzení od lékaře nebo jiné výmluvy a dále jsou v evidenci úřadu práce, pobírají dávky, ale zájem o práci nemají.

Pokud se podaří nastavit poskytované dávky v rozumné míře, aby nedocházelo k demotivaci při hledání zaměstnání nebo pokud bude po těchto uchazečích vyžadovaná zvláštní činnost např. veřejná služba, může i v těchto případech začít docházet ke snižování nezaměstnanosti těchto dlouhodobě nezaměstnaných.

Důležité je, aby stát lidem v této situaci pomáhal, byl jim oporou, ale ne aby byla jeho pomoc zneužívána, jak tomu v mnoha případech bohužel je.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že i uchazeči o zaměstnání na Kontaktním pracovišti ve Znojmě mají potíže se zvládnutím této těžké situace, která vede ke zhoršení zdravotního stavu, psychického stavu, zvyšuje se spotřeba alkoholu, nikotinu, upadá životní úroveň jednotlivých uchazečů, kteří se za svoji situaci stydí.

Pro někoho je hledání zaměstnání obtížnější právě kvůli zdravotnímu stavu, péči o děti, nemožnosti práce na směny, exekuce, nedostatečnému vzdělání nebo záznamu v rejstříku trestů. Z toho důvodu existují podpůrné programy, projekty a vzdělávací aktivity, které zabezpečuje úřad práce nebo Evropská unie.

Pokud uchazeč má speciální potíže, které se týkají zdravotního stavu, např. osoby zdravotně postižené, osoby, které mají psychické potíže nebo trpí některou ze závislostí na psychotropních látkách, nabízí úřad práce specializovaná pracoviště jako je nízkoprahové zařízení COOLNA nebo Podané ruce, které se zaměřují právě na práci s těmito uchazeči. Pro ty, kteří mají opustit nebo již opustili výkon trestu, je nabízena spolupráce mezi Věznicí Znojmo, Probační a mediační službou Znojmo a Úřadem práce ČR. Pro ty uchazeče, kteří nemají možnost bydlení nebo mají jiné sociální potíže je navázána spolupráce s Azylovým domem ve Znojmě.

Důležitá je též spolupráce se základními a středními školami, například v rámci Burzy škol, pořádání pravidelných návštěv jednotlivých vzdělávacích zařízení.

Můžeme shrnout, že existuje mnoho organizací, které mohou člověku v tísní a nepříznivé životní situaci pomoci, důležité je, aby chtěl ale člověk sám. Pokud je zprostředkovatel v té roli, že uchazeče stále k něčemu nutí a ten pouze hledá výmluvy, proč nemůže nastoupit do zaměstnání, na aktivitu, proč si nemůže zvýšit vzdělání atd. je to práce zbytečná a ten člověk by neměl v evidenci úřadu práce vůbec být, protože o práci nestojí.

Nehledě na to, že se neustále zvyšuje agresivita některých klientů, není výjimkou opilý nebo zdrogovaný klient, z toho důvodu se zvyšují bezpečnostní opatření na jednotlivých pracovištích a ze své zkušenosti mohou říci, že už je načase, jelikož nedochází pouze ke slovnímu napadání pracovníků, ale v některých případech i k fyzickému napadení pracovníků úřadu práce.

Pokud bude nastolena kvalitní spolupráce mezi úřady a jejich klienty, je možné dosáhnout i toho, aby bylo poskytováno efektivní poradenství a vybrána účinná pomoc při hledání vhodného zaměstnání. Uchazeč si ale musí uvědomit, že je aktivita při hledání

zaměstnání převážně na něm, mnoho z nich oslovuje i své přátele, rodinu a hledá kontakty po svých známých. Úřad práce se snaží poskytnout základní informace a ukázat cestu, která by mohla vést k nalezení vhodného zaměstnání.

Na základě zjištění z dotazníkového šetření, kdy se potvrdil projev negativních důsledků nezaměstnanosti, jako je například zhoršení zdravotního stavu, psychického stavu, ztráta sebedůvěry, strach, deprese a mnoho dalších, je třeba k lidem přistupovat individuálně a především lidsky.

Sociální pracovníci se shodli především na tom, že lidé, kteří se ocitnou v jejich zařízeních, mají především finanční potíže a potíže se začleněním do kolektivu. Z tohoto důvodu jsou doporučeny následující návrhy, které by mohly vést nejen ke zvýšení informovanosti klientů, ale především k navrácení klienta do aktivního života. Jedná se o poradenství finanční gramotnosti, které by mělo sloužit k tomu, aby se neprohlubovaly finanční problémy a to nejen uchazečů s trestní minulostí nebo těch, kteří se právě ve věznici nebo v azylových domech nacházejí. Poradenství by bylo pořádáno prostřednictvím úřadu práce, konkrétně z aktivní politiky zaměstnanosti nebo dotované z Evropského sociálního fondu.

Mnoho uchazečů má strach z kolektivu nebo ztratili potřebnou motivaci, z tohoto důvodu by bylo dobré pořádat častěji poradenské programy, které trvají déle než týden, aby si lidé zvykli na určitý režim, poznali nové lidi, naučili se s nimi komunikovat.

Jelikož existuje Burza škol, která je pro studenty velice užitečná, doporučila bych zavést i burzu práce, která na jiných úřadech běžně funguje. Lidé mají možnost se nezávazně seznámit s činností firmy a naopak firmy nabízejí volná pracovní místa.

Další doporučení je směřované na osoby zdravotně znevýhodněné, kteří by taky rádi využívali aktivity úřadu práce jako například odborné semináře, na které jsou pozváni i zaměstnavatelé, kteří se soustředí na zaměstnávání právě osob se zdravotním postižením.

Největším problémem ovšem zůstávají lidé, kteří pracovat mohou, ale nechtějí a i přesto jsou v evidenci úřadu práce a ve většině případů dokonce poživateli sociálních dávek. V tomhle případě by bylo vhodné do budoucna zavést veřejnou službu nebo jinou službu, prostřednictvím které by státu vraceli to, co on jim na sociálních dávkách poskytne.

8 Seznam použitých zdrojů

Tištěné zdroje

BELZ, Horst a SIEGRIST, Marco. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 375 s. ISBN 80-7178-479-6.

BREIG, Ingrid a LEUTHER, Verena. *50 plus und arbeitslos-ohne Arbeit leben lernen?!* 1. vyd. Berlin: Frank & Timme GmbH, 2007. 221 s. ISBN 978-3-86596-129-7.

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 240 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd. 2012. 231 s. Ostrava: Anag. ISBN: 978-80-7263-751-5.

FARKOVÁ, Marie. *Dospělost a její variabilita*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. 136 s. ISBN 978-80-247-2480-5.

FUCHS, Kamil a TULEJA Pavel. *Základy ekonomie*. 2. vyd. Praha: EKOPRESS, s.r.o., 2005. 347 s. ISBN 80-86119-94-7.

GRÜN, Anselm. *Pracovat i žít: napětí mezi profesním a osobním životem*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2006, 127 s. Orientace (Karmelitánské nakladatelství). ISBN 80-719-5039-4.

G.S. GUPTA. *Macroeconomics, Theory and Applications*. 2. vyd. Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited, 2006. 338 s. ISBN: 0-07-058594-6.

KNOLL, Oto. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993. 17 s.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4.vyd. Praha: ASPI, 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN: 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, Ota. a kol. 2005. *Sociální práce v praxi specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Vydavatelství Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost se podařilo vyčerpat bezmála 60 miliard korun.* Vydavatelství Press Publishing group, s.r.o. ISSN 0049-0962.

NÁDVORNÍKOVÁ, Lenka. *Bariéry v přístupu osob se zdravotním postižením na trh práce.* Sociální práce/ Sociálna práca. 2014. č. 1, s. 51 – 64. Brno: ASVSP. ISSN 1213-6204.

PRAŠKO, Ján a kol. *Deprese a jak ji zvládat: stop zoufalství a beznaději.* Vyd. 1. Praha: Portál, 2003. 180 s. (Rádci pro zdraví). ISBN 80-7178-809-0.

PRAŠKO, Ján. *Proti stresu krok za krokem.* 1. vyd. 2001. 188 s. Praha: Grada Publishing. ISBN: 80-247-0068-9.

PRICE, Geraldine. & MAIER, Pat. *Efektivní studijní dovednosti: odemkněte svůj potenciál.* 1. vyd. 2010. 361 s. Praha: Grada Publishing. ISBN: 9788024725277.

ŠTIKAR, Jiří, HOSKOVEC, Jiří a kol. *Psychologie ve světě práce.* 1. vyd. Praha: Karolinum. 2003. 462 s. ISBN 8024604485.

VODIČKA, Milan. *Den, kdy došly prachy. Jak velká krize ve 30. letech změnila životy lidí a na co se máme připravit my.* 1. vyd. Praha: Práh, 2009. 247 s. ISBN 978-80-7252-260.

WEIKERT, Petr. Týdeník EURO. *Jak vydělat na postižených. Stát už po druhé mění zákon, který může zabránit kšeftům s úlevami za postižené. Firmy ale mohou být klidné.* Vydavatelství: Mladá fronta a.s., 5.1.2015. ISSN 1212-3129.

WEIKERT, Petr. Týdeník EURO. *Vylidněné Česko. Češi se přestali množit. Brzy nám začnou chybět statisíce ekonomicky aktivních lidí.* Vydavatelství: Mladá fronta a.s., 4.5.2015. ISSN 1212-3129.

WINKLER, Jiří a WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy.* 1. vyd. Brno: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

Další zdroje

Socialgesetzbuch, Drittes Buch, Arbeitsförderung. (Artikel 1 des Gesetz vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 10 Gesetz vom 20. Oktober 2015 2015 (BGBl. I S. 1722) geändert worden ist. § 16 a 18.

Zákon o Úřadu práce České republiky č. 73/2011 Sb.

Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

Elektronické zdroje

CSS Znojmo Centrum sociálních služeb Znojmo. *Azylový dům*. [online]. Získáno 16.9.2016. [neuveďeno]. Dostupné z WWW: <http://cssznojmo.ic.cz/novy/sluzba1.php>.

CZSO Český statistický úřad. Česká republika v mezinárodním srovnání (vybrané údaje). [online]. (pdf). [cit. 16.2.2016]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/prace-socialni-statistiky>.

EC. EUROPA Evropský sociální fond. *Co je ESF?* [online]. Získáno 16.6.2016. [28.1.2013]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>.

EC. EUROPA Evropský sociální fond. *ESF v České republice?* [online]. Získáno 16.6.2016. [28.5.2015]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=374&langId=cs>.

HANZLOVSKÝ, Michal. *Ztráta zaměstnání*. [online]. Získáno 20. 5. 2015, [13.11.2009]. Dostupné z: <http://www.celostnimedicina.cz/ztrata-zamestnani.htm>

KLUB COOLNA ZNOJMO. *O nás, poslání a cíle*. Získáno 20.9.2016. [neuveďeno]. Dostupné z WWW: <http://www.klubcoolna.cz/znojmo/o-nas/co-delame-2/>.

KONTAKTNÍ CENTRUM VE ZNOJMĚ. Podané ruce Znojmo. *O nás, cíle a poslání*. [online]. Získáno 16.9.2016. [neuveďeno]. Dostupné z WWW: <http://znojmo.podaneruce.cz/sluzby/poslani-a-cile/>.

KONTAKTNÍ CENTRUM VE ZNOJMĚ. Podané ruce Znojmo. *O nás, zásady poskytování služeb*. [online]. Získáno 16.9.2016. [neuveďeno]. Dostupné z WWW: <http://znojmo.podaneruce.cz/sluzby/financovani/>.

KONTAKTNÍ CENTRUM VE ZNOJMĚ. Podané ruce Znojmo. *O nás, zásady poskytování služeb*. [online]. Získáno 16.9.2016. [neuveďeno]. Dostupné z WWW: <http://znojmo.podaneruce.cz/sluzby/principy-prace/>

MPSV Portál Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. *Ukončené projekty ES*. [online]. Získáno květen 2016. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/ukoncene_projekty

MPSV Portál Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. *Statistická ročenka trhu práce ČR*. [online]. (pdf). [cit. dle dostupných ročenek]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>.

MPSV Portál Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. *O Úřadu práce České republiky*. [online]. Získáno 15.6.2016, [neuveďeno]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>.

VSCR Vězeňská služba České republiky. *Informační servis. Statistiky*. [online]. Získáno 28.6.2016, [6.1.2016]. Dostupné z WWW: <http://www.vscr.cz/veznice-znojmo-98/informacni-servis-1639/statistiky-237/zamestnavani-odsouzenych-992/>.

VSCR Vězeňská služba České republiky. *Informační servis. Statistiky*. [online]. Získáno 28.6.2016, [6.1.2016]. Dostupné z WWW: <http://www.vscr.cz/veznice-znojmo-98/informacni-servis-1639/statistiky-237/zamestnavani-odsouzenych-992/statistika-zamestnavani-odsouzenych-k-31-12-2015>.

VSCR Vězeňská služba České republiky. *Informační servis. Statistiky*. [online]. Získáno 28.6.2016, [11.2.2014]. Dostupné z <http://www.vscr.cz/veznice-znojmo-98/informacni-servis-1639/statistiky-237/zamestnavani-odsouzenych-992/vyrobnipracoviste-mimo-areal-veznice>.

VSCR Vězeňská služba České republiky. *Základní informace*. [online]. Získáno 28.6.2016, [15.9.2011]. Dostupné z WWW: <http://www.vscr.cz/veznice-znojmo-98/o-nas-1638/zakladni-informace-149/historie-veznice-1541/>.

Interní zdroje

INTERNÍ MATERIÁL ÚŘADU PRÁCE VE ZNOJMĚ, Zpráva o situaci na trhu práce za rok 1995 – 2000.

INTERNÍ MATERIÁL ÚŘADU PRÁCE VE ZNOJMĚ, Školící středisko Ministerstva práce a sociálních věcí. R. Harrison – Účinky dlouhodobé nezaměstnanosti.

INTERNÍ MATERIÁL ÚŘADU PRÁCE ČR, Deklarace o spolupráci Probační a mediační služby a Úřadu práce ČR.

9 Přílohy

Příloha č. 1 Dotazník

Dobrý den,

jsem studentkou navazujícího magisterského studia na České zemědělské fakultě v Praze a v rámci své diplomové práce na téma „Psychologické a sociální důsledky nezaměstnanosti“ se na Vás obracím s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku, který je určen uchazečům o zaměstnání. Jeho vyplnění je zcela anonymní, proto Vás žádám o maximální upřímnost při vyplňování.

Předem děkuji za spolupráci

1. Uveďte svůj věk:

2. Uveďte pohlaví:

3. Jak dlouho postrádáte zaměstnání?

- Méně než 1 rok
- Rok a více

4. Jakého jste dosáhl/a nejvyššího vzdělání?

- Základní
- Střední odborné učiliště
- Střední odborné učiliště a školy s maturitou
- Gymnázium
- Vyšší odborná škola
- Vysoká škola

5. Pociťoval/a jste při oznámení výpovědi některý z těchto pocitů? (lze vybrat více možností)

- Šok
- Strach
- Zlost, vztek
- Lhostejnost
- Smutek
- Jiné (prosím, uveďte) _____

6. Zažíváte v současné době některé z těchto pocitů? (lze vybrat více možností)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> strach | <input type="checkbox"/> pesimismus |
| <input type="checkbox"/> ekonomická nejistota | <input type="checkbox"/> snížení životní úrovně |
| <input type="checkbox"/> stres | <input type="checkbox"/> jiné: _____ |
| <input type="checkbox"/> deprese | <input type="checkbox"/> nezažívám žádné podobné pocity |

7. Kdo je v této situaci Vaší největší oporou?

8. Je Vám blízký z některých těchto stavů? (lze vybrat více možností)

- | | |
|------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> únava | <input type="checkbox"/> neklid |
| <input type="checkbox"/> nespavost | <input type="checkbox"/> jiné: _____ |
| <input type="checkbox"/> úzkost | <input type="checkbox"/> není mi blízký žádný z těchto stavů |

9. Ovlivňuje nezaměstnanost Váš partnerský nebo rodinný život?

- Ano
- Ne
- Částečně

10. Změnily se Vaše vztahy s blízkými?

- Zlepšily se
- Zhoršily se
- Nezměnily se

11. Snížila se vaše životní úroveň?

- Snížila
- Mírně snížila
- Rapidně snížila

12. Stydíte se za roli nezaměstnaného?

- Ano
- Ne

13. Změnil se váš psychický stav?

- Ano, zlepšil se
- Ano, zhoršil se
- Ne, nezměnil se

14. Začal/a jste konzumovat alkohol?

- Konzumuji stejně
- Konzumuji méně
- Konzumuji více
- Vůbec nepiji alkohol

15. Začal/a jste kouřit v průběhu své nezaměstnanosti?

- Kouřil/a jsem už předtím
- Kouřím méně
- Kouřím více
- Nekouřím

16. Jaký je váš zdravotní stav v období nezaměstnanosti?

- Pociťuji zlepšení
- Pociťuji zhoršení
- Nepociťuji žádné změny

17. Navštěvujete během nezaměstnanosti častěji zdravotnická zařízení?

- Ano
- Ne

18. Ztěžují Vám nějaké okolnosti hledání zaměstnání:

- Ne
- Nedostatečné vzdělání
- Specifické vzdělání znemožňující uplatnění
- Zdravotní omezení
- Exekuce
- Špatné dopravní spojení
- Nemožnost práce na směny

- Záznam v rejstříku trestů
- Jiné _____

19. Máte zájem o využití nebo využili jste poradenství nebo jiné aktivity úřadu práce

- Dotovaná pracovní míst
- Veřejně prospěšné práce (pomocné práce pod obcí)
- Rekvalifikační kurz (vzdělávání)
- Dotace na podnikání
- Poradenský program Job club, psaní životopisu nebo základy obsluhy PC
- Jiné:

20. Jakým způsobem hledáte zaměstnání? (lze vybrat více možností)

- Vlastní aktivitou (internet, noviny atd.)
- Spoléhám se na aktivitu úřadu práce
- V hledání mi pomáhá rodina
- Pomáhají mi přátelé, známí
- Jinak (prosím, uveďte) _____

Děkuji za vyplnění

Příloha č. 2 Seznam zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CP	Cílené programy
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
CHPM	Chráněné pracovní místo
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Např.	například
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
PMS	Probační a mediační služba
RK	Rekvalifikační kurz
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPP	Veřejně prospěšné práce