

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2017-2018

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Naděžda Lukešová**

**Rizikové skupiny na trhu práce**

Praha 2018

Vedoucí bakalářské práce: Doc. PhDr. Havlík Radomír CSc.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED STUDIES**

2017-2018

**BACHELOR THESIS**

**Naděžda Lukešová**

**Endangered groups on the labour market**

Prague 2018

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autorky .....

## **Poděkování**

Děkuji vedoucímu bakalářské práce panu doc. PhDr. Radomíru Havlíkovi za cenné rady a odborné připomínky při psaní bakalářské práce.

## **Anotace**

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou rizikových skupin na trhu práce. Každý z nás se může dostat do situace, kdy ztratí zaměstnání, a to nás vyřadí z pracovního procesu. Příčin může být hned několik - zdravotní důvody, péče o osoby blízké či děti do 15 let věku nebo nedostačující kvalifikace na určitou pozici. Má práce je zaměřena na postavení osob patřících do kategorie, která je označena jako rizikové skupiny na trhu práce. První část práce je orientovaná na charakteristiku trhu práce, příčiny a formy nezaměstnanosti, představuje rizikové skupiny na pracovním trhu a existující přístupy k řešení problematiky zaměstnávání těchto skupin lidí. Zmíněna je aktivní i pasivní politika a možnosti dávek sociální podpory. V praktické části je použito dotazníkové šetření pro rizikové skupiny, dále individuální rozhovory, které jsou využity v kazuistice, a statistiky rizikových skupin.

## **Klíčová slova**

Aktivní politika zaměstnanosti, důsledky nezaměstnanosti, ekonomické dopady, nezaměstnanost, rizikové skupiny, sociální dopady nezaměstnanosti, trh práce.

## **Annotation**

This bachelor thesis deals with the issue of endangered groups on the labour market. Each of us can get into the situation in which finding a job is a problem and health reasons or taking care of a fellow person or of children under 15 years of age or lack of qualification can exclude us from the working process. The thesis focuses on the situation of people belonging to this category, which is called endangered groups on the labour market. The first part of the thesis describes the labour market, the causes and forms of unemployment, it introduces the endangered groups on the labour market and the existing approaches to solve the issue of employing these groups. The active and passive policy and welfare benefits availability are mentioned. In the practical part, endangered groups surveys, individual interviews that are used in the casuistry and statistics of endangered groups are utilized.

## **Keywords**

Active policy of employment, consequences of unemployment, economic effects, unemployment, endangered groups, social effects of unemployment, labour market

<b>ÚVOD.....</b>	<b>10</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>12</b>
<b>1 NEZAMĚŠTNANOST .....</b>	<b>12</b>
1.1 Diferenciace nezaměstnaných podle významných vybraných kritérií .....	13
1.1.1 Dobrovolná nezaměstnanost .....	14
1.1.2 Nedobrovolná nezaměstnanost .....	14
1.1.3 Frikční nezaměstnanost.....	14
1.1.4 Strukturální nezaměstnanost .....	15
1.1.5 Cyklická a sezónní nezaměstnanost .....	15
1.1.6 Neúplná, nepravá nezaměstnanost .....	15
1.1.7 Skrytá nezaměstnanost.....	16
1.1.8 Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost.....	16
<b>2 NEZAMĚŠTNANOST PO ROCE 1989 V ČR.....</b>	<b>19</b>
<b>3 PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI.....</b>	<b>20</b>
3.1 Zákon o minimální mzdě .....	20
3.2 Odbory a kolektivní vyjednávání.....	21
3.3 Minimální mzda.....	21
3.4 Náhrada lidí za stroje .....	22
<b>4 VYBRANÉ RIZIKOVÉ SKUPINY .....</b>	<b>23</b>
4.1 Uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku .....	23
4.2 Dovršené základní vzdělání a praktické školy.....	24
4.3 Absolventi škol a mladiství.....	24
4.4 Dlouhodobě nezaměstnaní .....	24
4.5 Občané zdravotně znevýhodnění .....	25
4.6 Etnické menšiny.....	26
4.7 Osoby společensky nepřizpůsobivé .....	26
4.8 Matky pečující o děti do 15 let věku.....	27
<b>5 SOCIÁLNÍ DOPADY NEZAMĚŠTNANOSTI.....</b>	<b>28</b>
5.1 Důsledky pro společnost .....	28
5.1.1 Dopady ekonomické .....	28
5.2 Důsledky pro nezaměstnané .....	29

5.2.1	Krize rodiny .....	29
5.2.2	Zdravotní rizika nezaměstnanosti .....	29
5.2.3	Nezaměstnanost a kriminalita .....	29
5.2.4	Snížení životní úrovně .....	30
<b>6</b>	<b>POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI .....</b>	<b>31</b>
6.1	Aktivní politika zaměstnanosti .....	31
6.1.1	Rekvalifikace .....	31
6.1.2	Veřejně prospěšné práce .....	31
6.1.3	Společensky účelná pracovní místa .....	32
6.1.4	Překlenovací příspěvek .....	33
6.1.5	Příspěvek na zapracování.....	33
6.1.6	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....	33
6.2	Pasivní politika zaměstnanosti .....	34
6.2.1	Poradenství.....	34
6.2.2	Výplaty sociálních dávek .....	34
6.2.3	Podpora v nezaměstnanosti.....	36
	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>38</b>
<b>7</b>	<b>CÍL PRAKTICKÉ ČÁSTI.....</b>	<b>38</b>
<b>8</b>	<b>ÚŘAD PRÁCE V LIBOCHOVICÍCH .....</b>	<b>39</b>
8.1	Počty registrovaných uchazečů o zaměstnání.....	39
<b>9</b>	<b>VÝZKUM VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ ÚP V LIBOCHOVICÍCH V PROSINCI 2017 A V LEDNU 2018.....</b>	<b>41</b>
<b>10</b>	<b>DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ .....</b>	<b>42</b>
<b>11</b>	<b>VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....</b>	<b>59</b>
<b>12</b>	<b>KAZUISTIKA .....</b>	<b>61</b>
12.1	Péče o dítě do 15 let věku .....	61
12.2	Dlouhodobá nezaměstnanost .....	62
12.3	Osoba se zdravotním omezením .....	62
12.4	Osoba se zdravotním postižením .....	63
12.5	Nezaměstnanost cyklická a sezonní.....	64



12.6	Absolventi základních praktických škol a absolventi středních škol s vyučením a maturitní zkouškou .....	65
12.7	Osoby společensky nepřizpůsobivé .....	66
12.8	Shrnutí rizikových skupin .....	67
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>69</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>71</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>72</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>73</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>75</b>

## ÚVOD

V dnešní době je jednou z hlavních podmínek udržení si určité životní úrovně pravidelný příjem, který odpovídá vzdělání a výkonu práce člověka. Růst nezaměstnanosti se zpomaluje, ale stále jsou zde skupiny dlouhodobě nezaměstnaných, které jsou problematické pro ekonomiku a společnost. Dlouhodobá nezaměstnanost se v dnešní době jeví jako hlavní a trvalý problém na trhu práce. Z mého hlediska a díky zkušenostem na úřadu práce trpí nezaměstnaností nejvíce právě rizikové skupiny. Jak pomoci lidem, kteří se řadí do rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, pro které je z různých důvodů problém začlenit se do pracovního procesu a udržet si určitou úroveň života. Podle toho se také odvíjí míra nezaměstnanosti. Není jednoduché udržet rodinu na určitém sociálním, ekonomickém a kulturním standartu, když jeden člen rodiny je zaměstnaný za minimální mzdu a druhý je nezaměstnaný v evidenci úřadu práce. Ani sociální dávky nepomohou k uspokojení potřeb v rámci kvalitního a uspokojivého života.

Teoretická část je zaměřena na vymezení pojmu nezaměstnanosti a představení rizikových skupin obyvatel ohrožených tímto problémem. Zmíním ty rizikové skupiny, které mají problém se začleněním do společnosti a pracovního procesu. Jde o skupiny obyvatel, kteří nemají potřebu pracovat a využívají sociální podpory, protože jejich rodina i okolí je v tom utvrzují. Další skupinou jsou obyvatelé zdravotně znevýhodnění, bez praxe, kvalifikace nebo pečující o děti a osoby blízké. Také u těchto skupin budou popsány sociální a ekonomické dopady nezaměstnanosti a problémy začlenění se do společnosti a pracovně-právních vztahů. Zmíním i příčiny nezaměstnanosti, aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, kdy je prostřednictvím úřadu práce a podpory EU možné získat podporu. V teoretické části budu čerpat z odborné literatury, z ní použiji definice a jasná pravidla.

V praktické části využiji svých zkušeností v oblasti nezaměstnanosti, neboť pracuji jako poradce specialista v oboru zaměstnanosti a poradce specialista na dávky podpory v nezaměstnanosti na Úřadu práce ČR, krajské pobočce v Ústí nad Labem, kontaktním pracovišti v Litoměřicích, detašovaném pracovišti v Libochovicích se sídlem náměstí

5. května 48, 411 17. Použiji dotazníky, osobní rozhovory, statistiky a analýzy pro kazuistiku, abych doložila současný stav nezaměstnanosti.

Cílem bakalářské práce bude vymezení rizikových skupin nezaměstnaných a analýza jednotlivých problematik nezaměstnanosti. Práce dále bude zaměřena na konkrétní rizikové skupiny, dlouhodobou nezaměstnanost i na možnosti pomoci nezaměstnaným na trhu práce pomocí Úřadu práce ČR.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 NEZAMĚSTNANOST

Pojem nezaměstnanost se začal používat od 80. let 19. století a je spojen s existencí trhu práce a současným projevem nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Je přirozené, že rovnováha na pracovním trhu vzniká vzájemným působením nabídky a poptávky. Tedy nabídka práce i poptávka po ní se řídí její cenou. Za vykonanou práci očekáváme mzdu.

Pojem nezaměstnanost znamená vyřazení osoby z pracovního procesu, i když je schopna práci vykonávat. Tato osoba si aktivně hledá nové uplatnění na trhu práce. Existují dva pojmy spojené s nezaměstnaností.

- **Dobrovolná nezaměstnanost** to znamená, že pracovník nechce přijmout nabízenou mzdu, proto odchází ze zaměstnání.
- **Nedobrovolná zaměstnanost**, kdy zaměstnanec odchází z práce nedobrovolně. Tomuto zaměstnanci by snížení mzdy nevadilo, protože by byl ochoten pracovat i za menší mzdu.

Jsou tu též další faktory nezaměstnanosti, jako je její spojitost s nárůstem cen. Postupem času se ekonomové shodli na přirozené míře nezaměstnanosti, která se očekává jen v rozsahu úměrnosti, pokud jí neohrozí nárůst cen nebo jiné příčiny, které by vedly ke zvýšení nezaměstnanosti.

*„Ekonomicky je nezaměstnanost vyvolána snížením potřeby pracovní síly, které může mít různé příčiny“.<sup>1</sup> Nezaměstnaní jsou lidé, kteří aktivně hledají práci, jsou v evidenci úřadu práce, nejsou v pracovním vztahu, nevykonávají samostatně výdělečnou činnost, nepřipravují se soustavně na budoucí povolání, ale využívají*

---

<sup>1</sup>Havlík R., Aktuální problémy společnosti z pohledu sociologie, Univerzita Jana Ámose Komenského, Praha 2016, ISBN 978-80-7452-121-8

nabídek trhu práce pomocí médií, internetu či nabídek od okolí nebo rodinných příslušníků. Kromě toho existuje skupina lidí, kteří práci nehledají ani o práci nestojí, využívají dávek hmotné nouze a státní sociální pomoci. Jsou však zde i lidé, kteří jsou připraveni okamžitě nebo do 14 dnů do zaměstnání nastoupit, tito uchazeči o zaměstnání bývají nezaměstnaní jen krátkodobě.

Nezaměstnanost můžeme dělit podle několika hledisek do těchto struktur:

- Podle vzdělání nezaměstnaných, kam řadíme občany bez vzdělání, se základním vzděláním, vyučené, se SOŠ, osoby se vzděláním na gymnáziu a s vysokoškolským vzděláním.
- Podle věku 15 – 20 let, 21 – 25 let, 26 – 29 let. 30 až.
- Podle délky trvání nezaměstnanosti do 1 měsíce, 1 – 3 měsíce, 5 – 12 měsíců a dlouhodobou nezaměstnanost.

Tabulka 1: Prodlužování trvání nezaměstnanosti má nepříznivé následky jak pro ekonomiku státu, tak i pro samotné nezaměstnané

<i>Podíl nezaměstnaných osob v ČR k 31. 1. 2018: 3,9 %</i>
<i>Počet uchazečů o zaměstnání: 289 228</i>
<i>Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání: 268 245</i>
<i>Míra nezaměstnanosti podle EUROSTAT (prosinec 2017): 2,3 %</i>
<i>Počet volných pracovních míst: 230 728</i>

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat><sup>2</sup>

## 1.1 Diferenciace nezaměstnaných podle významných vybraných kritérií

Nezaměstnanost není tedy považována za vážný problém společnosti, pokud se nestává masovou. Vznik masové nezaměstnanosti může ovlivnit ekonomická deprese, která vede k poklesu objemu výroby, zaměstnanosti a kupní síly, což souvisí s prodejem a požadavky trhu práce. K problému nezaměstnanosti a stanovení jejího řešení slouží

---

<sup>2</sup>Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>

různé metody. Je možné rozlišovat znaky nezaměstnanosti, z nichž lze dedukovat míru a postižení, a tím i možný způsob řešení.

### **1.1.1 Dobrovolná nezaměstnanost**

Jedná se o jev, kdy pracovní síla není ochotna přijmout mzdu, která vede k rovnováze na pracovním trhu. Jde o typ nezaměstnanosti, která je spojena s lidmi, kteří sice hledají práci, ale nespokojí se s jakoukoliv. Dobrovolná nezaměstnanost vzniká ve chvíli, kdy je člověk nezaměstnaný, práci si však hledá, jen chce mzdu vyšší, než v jeho oboru zaměstnavatelé nabízejí. Tato výše je odvozena jak od nákladů na živobytí, tak od výše dávek sociální pomoci, kterou si vynahrazuje svůj nedostatečný příjem.

### **1.1.2 Nedobrovolná nezaměstnanost**

Nedobrovolná nezaměstnanost je spojena s nepružností mezd směrem dolů, což znamená, že mzdy jsou nastaveny na určité výši, i když individuální pracovníci by byli ochotni pracovat i za nižší mzdu.

Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd. K nim patří odpor odborů proti snižování mezd. Nedobrovolná nezaměstnanost může vzniknout i z důvodu uzákoněné minimální mzdy, a to zejména u profesí, kde bývají mzdy nízké. Nezaměstnaný, podle slovníku ekonomie a sociálních věd, je člověk, který vyhovuje čtyřem základním podmínkám:

- Nemá práci, pracovní místo.
- Je schopen pracovat.
- Chce vykonávat práci za odměnu.
- Aktivně místo hledá.

### **1.1.3 Frikční nezaměstnanost**

Tato nezaměstnanost neznamená pro společnost závažný problém. Do této skupiny řadíme osoby, které zůstávají bez práce krátkou dobu, než naleznou nové vhodné zaměstnání. Jde o důsledek mobility zaměstnanců, kteří přechází do jiného zaměstnání

ať již z důvodů ekonomických, nebo jde přesun motivovaný vlastními potřebami těchto osob (změna bydliště, změna preferencí). Tato nezaměstnanost se týká i absolventů, kteří nastupují do svých prvních zaměstnání.

#### **1.1.4 Strukturální nezaměstnanost**

Dochází k ní vlivem rozpadů podniků a institucí, které už nejsou schopny konkurence, dochází k propouštění zaměstnanců, kteří se vyznačují určitým věkem a specifickými dovednostmi. Zaměstnavatelé se snaží odstranit umělou zaměstnanost tím, že propustí nevýznamné zaměstnance. Tito pracovníci nemusí odpovídat požadavkům měnící se struktury pracovních pozic na daném území, a stávají se tak na trhu práce nežádanými. Tento typ nezaměstnanosti je výsledkem nerovnováhy mezi pracovní silou a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce.

#### **1.1.5 Cyklická a sezónní nezaměstnanost**

Ta vypovídá o nezaměstnanosti jako důsledku nevyužití kapacit z důvodů recesních odbytových potíží. Je dána nedostatečnou poptávkou po práci v určitém období. Cyklická nezaměstnanost je spjatá s přirozeným přírodním cyklem, hovoříme o sezónní nezaměstnanosti. Jedná se příkladně o zimní nezaměstnanost zemědělských a stavebnických profesí. Poptávka po práci v určitém ročním období je nízká a povětšinou menší živnostníci se uchylují do evidence úřadu práce.

#### **1.1.6 Neúplná, nepravá nezaměstnanost**

**Neúplná nezaměstnanost** zahrnuje osoby pracující na částečný úvazek vzhledem k okolnostem, kdy buď z časových důvodů, většinou kvůli péči o děti nebo o osobu blízkou, či ze zdravotních důvodů, kdy nemohou využít veškerých svých schopností a dovedností, přistupují na tento typ zaměstnání. Je to jedna z možností, jak se stát snaží vyhnout masové nezaměstnanosti. Jde o moment, kdy je jedna mzda a jedno pracovní místo rozděleno dvěma zaměstnancům. Pro zaměstnavatele se tím snižují náklady na mzdu.

Byla zde dokonce snaha zavést čtyřdenní pracovní týden se sníženým počtem odpracovaných hodin, aby se k pracovní příležitosti dostalo co nejvíc nezaměstnaných,

především mladých nebo absolventů, kteří by získávali zkušenosti a praxi a byli by ochotni pracovat i za menší mzdu s ohledem na podporu rodiny. Problémem tohoto řešení je fakt, že zaměstnavatel při zkráceném úvazku nemá povinnost platit za zaměstnance zdravotní a sociální pojištění, zaměstnanci by tedy byli zaměstnavatelem zneužíváni.

**U nepravé nezaměstnanosti** hovoříme o uchazečích o zaměstnání, kteří práci nehledají, registrují se na úřadech práce, využívají dávek jak sociální podpory, tak podpory v nezaměstnanosti, ale přesto pracují nelegálně v tzv. šedé ekonomice.

### **1.1.7 Skrytá nezaměstnanost**

Při této nezaměstnanosti nedojde k evidenci na úřadu práce. Týká se osob, které nepracují, a pokud ano, tak bez pracovní či jiné dohody o výkonu určitého zaměstnání. Tito nezaměstnaní jedinci práci nehledají. Většina těchto občanů jsou vdané ženy, které živí manžel, nebo mladiství, které vydržuje rodina. Mohou to být i lidé, kteří si hledají práci sami přímo u zaměstnavatelů bez pomoci úřadu práce.

### **1.1.8 Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost**

Za dlouhodobou nezaměstnanost se považuje ta nezaměstnanost, která trvá jeden rok a více. Tato nezaměstnanost je pro ekonomiku společnosti zátěžová, protože pokud je i nižší nezaměstnanost dlouhodobá, má vliv na státní rozpočet. *„Tam, kde je míra nezaměstnanosti sice vyšší, ale obrat mezi nezaměstnanými je rychlý, je situace příznivější”*<sup>3</sup>. Mnozí ani netuší, že při dlouhodobé nezaměstnanosti ohrožují svůj nárok na přiznání starobního pozůstalostního či invalidního důchodu. Dlouhodobá nezaměstnanost souvisí s opakovanou nezaměstnaností, která se vyskytuje nejčastěji u žen s nižším vzděláním či pečujících o dítě do 15 let věku, u nekvalifikovaných obyvatel, imigrantů či jiných rizikových skupin.

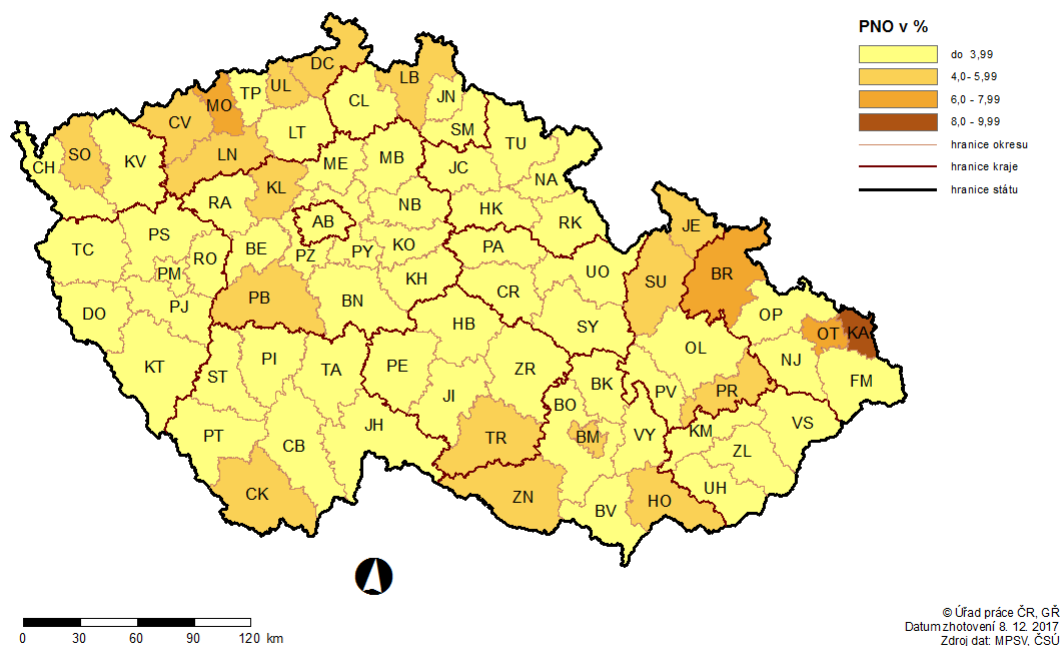
---

<sup>3</sup>MAREŠ P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Sociologické nakladatelství Praha 2002, ISBN 80-86429-08-3



Obrázek 1: Podíl nezaměstnaných osob (PNO) na počtu obyvatel

**PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB (PNO) NA POČTU OBYVATEL**  
v okresech České republiky k 30. 11. 2017



Zdroj: MPSV, ČSÚV<sup>4</sup>

### Nezaměstnanost v roce 2017 na Slovensku

Jen v krátkosti se zmíním o nezaměstnanosti na Slovensku. Vzhledem k tomu, že Česká a Slovenská republika byly jedním státem od 28. 10. 1918 do 31. 12. 1992, chtěla bych přiblížit vývoj nezaměstnanosti na Slovensku po rozdělení našich republik.

Je dáno, že jak ve Slovenské republice, tak u nás roste poptávka po kvalifikovaných zaměstnancích se vzděláním. Podle výzkumu nezaměstnanost na Slovensku poklesla o 6,42 %. Počet lidí bez práce na Slovensku klesá od léta minulého roku. Počet

<sup>4</sup> Zdroj:mpsv, čsúv

registrovaných na úřadu práce se snížil o více než 7700 na 167.278 lidí. V meziročním srovnání ubylo zhruba 79.300 nezaměstnaných.

Slovensko se stejně jako Česká republika potýká s určitými skupinami lidí, kteří o práci nejeví zájem. Slovenská republika má počet registrovaných na úřadech práce přes 200.000. V říjnu pracovalo na Slovensku téměř 48.000 cizinců, většinou z ostatních zemí EU. Slovensko se snaží zjednodušit podmínky pro zájemce o zaměstnání z třetích zemí EU. Na konci října slovenské úřady práce evidovaly více než 75.000 volných pracovních míst.

Na Slovensku navíc řeší ještě jeden problém. Slováci mají dost pracovních míst, ale nemají dostatek kvalifikovaných pracovníků. Kvalifikace zaměstnanců je tak nízká, že zaměstnavatelé o zaměstnance s nízkým vzděláním a dostatečnými dovednostmi nemají zájem.

Obrázek 2: Slovakia unemployment rate



Zdroj: Bloomberg, ČTK<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Zdroj: Bloomberg, ČTK

## 2 NEZAMĚSTNANOST PO ROCE 1989 V ČR

Faktem je, že velká část společnosti věřila ve změny socialistického společenského systému po roce 1989, ale zároveň si přála zachování pracovních a sociálních jistot. Změny po roce 1989 závisely na vztazích mezi USA a SSSR, odlišností vývoje jednotlivých zemí a aktivních účastníků těchto změn. Faktem je, že po roce 1990 nezaměstnanost nepřekročila hranici přirozené míry nezaměstnanosti. Vysvětlením se stává skutečnost, že v prvopočátcích česká ekonomika minimalizovala zaměstnávání důchodců a zahraničních pracovníků. V tomto stádiu bylo více změn zaměstnání než nuceného ukončení zaměstnání. V dalším stádiu nezaměstnanosti na konci 90. let se míra nezaměstnanosti v ČR přehoupla k dvojciferné hodnotě. V tomto období se platy v určitých kategoriích zaměstnání dostaly velmi nízko, neboť vyvrcholil status levné pracovní síly a platy zaměstnanců v určitých pozicích klesly tak nízko, že zaměstnanci dobrovolně opouštěli zaměstnání. V období 90. let se zvyšovala dlouhodobá nezaměstnanost, překročila 50%. Největší procento nezaměstnanosti bylo v této době především u Romů. „Z územního hlediska je nezaměstnanost stále rozprostřena nerovnoměrně“<sup>6</sup>. V další etapě probíhalo odstátnění majetku do soukromého vlastnictví, docházelo k dohodám mezi řídicími pracovníky a zaměstnanci jak po sociální, tak po ekonomické stránce. Lidé začínali podnikat a živit se prací ve vlastním podniku. Lidé museli zareagovat na vytvoření nových podmínek. Někdy se stávalo, že došlo k neosobnímu chování ze strany zaměstnavatele. Dlouhodobý zaměstnanec dostal výpověď ze zaměstnání, kde pracoval mnoho let, to často vedlo k pocitu křivdy. V této době stát prošel společenskou změnou, měl však problémy hospodářské i úsporné. I přes všechnu snahu kvalitního přechodu od socialismu ke kapitalismu se nám nepodařilo odstranit chyby vzniklé uvolněním platných norem a právních omezení. Do dnešního dne řešíme navracení majetků jak organizacím, tak i soukromým osobám.

---

<sup>6</sup> MAREŠ P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Sociologické nakladatelství Praha 2002, ISBN 80-86429-08-3

### 3 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI

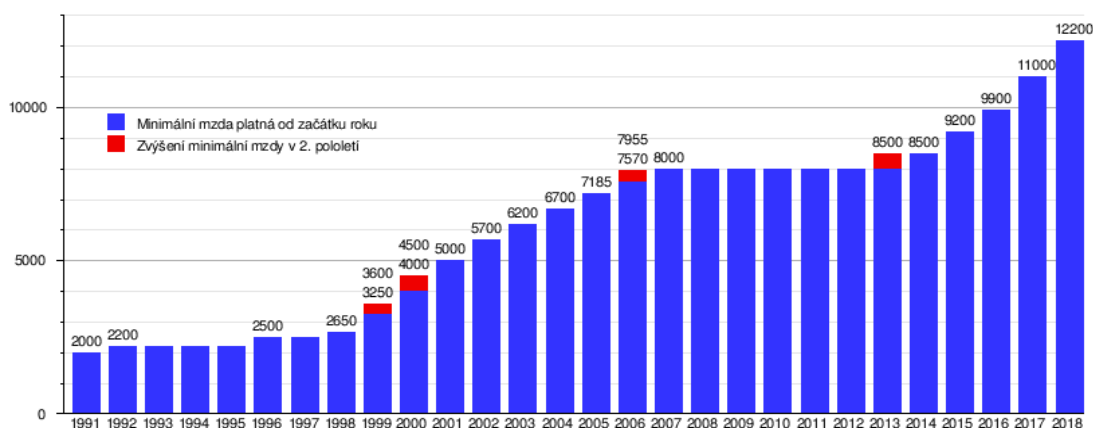
Zaměstnanost je důležitým procesem v dnešní ekonomice. Pro kvalitu života jak ekonomickou, sociální i kulturní potřebujeme mít určitý příjem. K zajištění příjmu by mělo sloužit zaměstnání. Měli bychom však vykonávat takové zaměstnání, které přináší naší společnosti a hospodaření státu růst a pro nás kulturní, ekonomické, společenské a sociální uspokojení. Příčinou nezaměstnanosti bývá většinou umělá přezaměstnanost, nízká úroveň kvalifikace lidí, nízké dosažené vzdělání a neúčinné využití pracovních sil. Další příčinou ztráty zaměstnání bývá věk, zdravotní omezení, péče o děti či o osoby blízké.

Faktorem osvětlujícím příčiny existence nezaměstnanosti je její vztah k inflaci. Tento vztah byl základem makroekonomických úvah o regulaci pracovního trhu až do konce 60. let 20. století. Východiskem byla jednak Keynesova teorie zdůrazňující potřebu státní podpory seskupením poptávky, jednak teorie rovnovážných stavů v libovolném bodě, tzv. Phillipsova křivka, kde bylo možné rozpoznat možnost volby mezi nezaměstnaností a inflací. Politika dané země se tedy může orientovat pouze na jeden cíl, a to buď na plnou zaměstnanost, nebo nízkou míru inflace. Později se však prosadila teorie přirozené míry nezaměstnanosti. Tento koncept předpokládá existenci nezaměstnanosti, ale pouze v míře, kdy nehrozí neúměrné zrychlení procesu znehodnocování peněz projevující se poklesem jejich kupní síly a růstem cenové hladiny.

#### 3.1 Zákon o minimální mzdě

Vláda ovlivňuje výši minimální mzdy, která určuje životní úroveň obyvatel. Minimální mzda bývá považována za jednu z hlavních příčin nezaměstnanosti. Někteří z nás nesplňují požadavky na pracovní pozice díky jistým handicapům, což bývá většinou tělesné postižení, absence praxe a zkušeností, nedostatek vzdělání nebo příslušnost k menšinám. Z ekonomického hlediska je dáno, že trh práce je záporně ovlivněn minimální mzdou, jak z hlediska poptávky, tak nabídky pracovních míst. Lidé se postupně rozdělili do dvou skupin na ty, kteří vydělávají podstatně více než je minimální mzda, a na ty, kteří jsou nezaměstnaní.

Obrázek 3: Vývoj částky minimální mzdy v České republice od roku 1991



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Zdroj: MPSV

## 3.2 Odbory a kolektivní vyjednávání

Kdo vlastně jsou odbory? Sdružení zaměstnanců, tzv. odborové organizace, vznikající za účelem ochrany zaměstnanců. Odborové organizace by měly účinnými prostředky hájit zájmy všech zaměstnanců organizace po pracovní, hospodářské, politické a sociální stránce. Jejich cílem je udržení či zvýšení mezd na základě úrovně státní ekonomiky, dosažení kvalitních pracovních podmínek pro zaměstnance, nároků na podnikové benefity a jiných výhod. „Cílem kolektivního vyjednávání je dohodnout pracovní podmínky zaměstnanců (včetně odměňování) a upravit vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací“<sup>7</sup>.

## 3.3 Minimální mzda

Tuhost a nepružnost mezd, kdy mzda zůstává stále stejná, nedochází ke zvyšování mezd i při růstu cen a dojde k nepřizpůsobování se dané ekonomické situaci, pak

<sup>7</sup> <https://www.mpsv.cz/cs/3360>

můžeme mluvit o mzdové rigiditě. Na základě těchto okolností se zvyšuje míra nezaměstnanosti, tím pádem dochází k využívání sociálních dávek.

### **3.4 Náhrada lidí za stroje**

Z historie víme, že co sám člověk nevytvořil a vlastní rukou nevybudoval, to nebylo. Doba postoupila a dnes je nejvíce pracovních míst na trhu práce v továrnách u strojů, kde buď spojujeme dvě součástky do sebe, nebo balíme, skladujeme. Doba vypsela a člověk je nahraditelný strojem. Odborných, kvalifikovaných řemeslníků ubývá a lidé jsou zaměstnaní jako řetězová pracovní síla. Pokud tyto tendence budou přetrvávat, je velkým rizikem, že naši potomci se smíří s prací u stroje a vzdělání pro ně bude nepodstatné.

## 4 VYBRANÉ RIZIKOVÉ SKUPINY

Asi se mnou budete souhlasit, že nezaměstnaností je více ohroženo hned několik skupin lidí. Jsou občané, pro které je téměř nemožné najít odpovídající zaměstnání, a to díky jejich sociálnímu statusu, věku, zdravotnímu omezení, péči o osoby blízké či kvalifikaci. Na trhu práce po nich není poptávka. Jsou to rizikové skupiny lidí, kteří potřebují podporu ze strany státu a ohledy ve své tíživé situaci.

**Trh práce** je nerozlučně spojen s tržní ekonomikou, ve které se stejně jako výrobky a služby kupuje a prodává i práce. Ten představuje v průmyslové tržní ekonomice její hlavní distributivní mechanismus, proto můžeme konstatovat, že jeho odlišnost od ostatních trhů je minimální. Střetává se zde nabídka s poptávkou. I zde může dojít k tržnímu selhání.

Při bližším zkoumání můžeme vyzorovat určité skupiny osob, které nenachází na trhu práce plnou poptávku ze strany zaměstnavatelů; jsou to osoby, které vzhledem ke své životní nebo sociální situaci nejsou pro zaměstnavatele atraktivní. Tyto skupiny uchazečů o zaměstnávání se označují jako rizikové. Rizikové proto, že vyžadují určitou podporu a dohled při svém uplatnění na trhu práce. Podporu ze strany státu, potažmo úřadu práce, lze tedy chápat jako formu vyrovnávání handicapu či znevýhodnění a zvýšení atraktivity těchto skupin osob pro případné zaměstnavatele. Na základě dlouhodobého sledování situace na trhu práce byly vyčleněny následující rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání.

### 4.1 Uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku

Z vlastní zkušenosti vím, že pokud je osoba starší 50 let propuštěna ze zaměstnání, je její uplatnění na trhu práce skoro nemožné. Tato skupina lidí má problém se začleněním do pracovního procesu, má status nízké míry adaptace v novém prostředí a přizpůsobení se požadavkům na trhu práce, podle zaměstnavatelů nejsou tyto lidé tak výkonní a flexibilní. Zaměstnavatelé v nich vidí neperspektivní zaměstnance. Problémem většinou bývají znalosti při práci s počítačem či nízká jazyková vybavenost uchazečů. Zaměstnavatelům se nevyplácí investice do rekvalifikace pracovníků z těchto věkových skupin, neboť si jen obtížně chybějící znalosti doplňují. Uznávají sice jejich

zkušenosti, bojí se však pomalejšího výkonu práce. Avšak výzkum prokazuje, že zodpovědnost a sebekontrola starších lidí je vyšší než u mladších zaměstnanců. U nás se většina firem zaměstnáváním lidí věkové kategorie 50 let a více nezaobírá, přitom jejich dlouhodobé období v pracovním procesu přináší zkušenosti, které lze využít ve prospěch organizace.

## **4.2 Dovršené základní vzdělání a praktické školy**

Uchazeči o zaměstnání s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace jsou v současné době nejpočetnější skupinou dlouhodobě nezaměstnaných. Jsou to většinou lidé bez zájmu o vzdělání a zaměstnání. Je to dáno rodinným a sociálním zázemím, které je vytlačuje ze společnosti a snižuje jejich hodnotu. Tito lidé převážně žijí z dávek sociálního zabezpečení. Právě tato skupina lidí bez vzdělání a kvalifikace je stále více nahrazována technikou.

## **4.3 Absolventi škol a mladiství**

Tato skupina lidí by neměla být v rizikové skupině, ale opak je pravdou. U této skupiny mladých lidí není problémem vzdělání, které ukončili zdárně, většina z nich je flexibilní a na vrcholu svých sil. Avšak zaměstnavatel je nevyhledává z důvodu chybějící kvalifikace, odborných zkušeností a praxe. Je to však skupina lidí, která je většinou přizpůsobivá a ochotná získávat nové informace. Z pohledu trhu práce se jedná o specifickou skupinu. Do ní řadíme mladé lidi do 25 let věku a absolventy vysokých škol do dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.

## **4.4 Dlouhodobě nezaměstnaní**

*„Pro společnost představuje dlouhodobá nezaměstnanost velkou ekonomickou zátěž, nezaměstnanému se vyplácejí dávky, stát za něj platí pojištění a státní rozpočet přichází o daně z jeho příjmu“<sup>8</sup>*

---

<sup>8</sup> MATOUŠEK O, *slovník sociální práce*, Praha - Portál 2003, ISBN: 978-80-262-1154-9



Pojem dlouhodobá nezaměstnanost je typický pro skupinu lidí, která je nesourodá. Většina těchto uchazečů o zaměstnání je v evidenci úřadu práce jen kvůli získání sociálních jistot, které vyplývají ze zákona o státní sociální podpoře. Za dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání považujeme osoby, které jsou bez zaměstnání déle než 12 měsíců či déle než 24 měsíců. Osoby do 25 let, které řadíme do skupiny mladistvých uchazečů o zaměstnání, pokládáme za dlouhodobě nezaměstnané, pokud jsou bez zaměstnání déle než 6 měsíců. Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí pro zaměstnavatele význam kvůli strachu z neschopnosti zapojení se do pracovního procesu. Další skupinou dlouhodobě nezaměstnaných jsou uchazeči o zaměstnání s nízkou kvalifikací, kteří léta pracovali na určité pozici a nemají žádné zkušenosti ani praxi v jiném oboru. Jejich pozici nahradily stroje a oni jsou pro organizaci nepotřební. Pokud by je zaměstnavatel dál zaměstnával, pak na podřadné pozici a za mzdu, která by neodpovídala jejich odbornosti. Další skupinou jsou lidé se zdravotním omezením, této skupině se obtížně hledá vhodné pracovní místo. Dlouhodobě nezaměstnaní jsou skupinou, která ztrácí pracovní návyky, nemá potřebnou kvalifikaci a obtížně se realizuje v novém prostředí. Tento typ nezaměstnanosti se spojuje s fenoménem opakované nezaměstnanosti v době pracovní aktivity jedince. Vyskytuje se v některých sociálních vrstvách, je typický pro osoby bez zkušenosti, praxe a potřebné kvalifikace, je častější u imigrantů a žen. Pro dlouhodobě nezaměstnané je hlavním problémem změna, kterou by museli podstoupit získáním zaměstnání, jejich ustálený návyk na způsob života bez zaměstnání by byl narušen. Motivace k hledání zaměstnání je komplikovaná. Většina dlouhodobě nezaměstnaných si přivykla na dávky sociální podpory a na práci v tzv. šedé ekonomice a nemají motivaci tento způsob života opouštět.

#### **4.5 Občané zdravotně znevýhodnění**

Tito lidé mají vzhledem k svému postižení problém hledat vhodná pracovní místa. Jsou to skupiny lidí, kteří mají omezené schopnosti při výkonu práce, toto omezení se týká dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, který trvá déle než jeden rok. Schopnost být nebo zůstat pracovním začleněným, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, jsou u zdravotně znevýhodněných

osob podstatně omezeny. Osobou zdravotně znevýhodněnou však současně nemůže být osoba, která je osobou invalidní.

Také zdravotně znevýhodněná osoba si může udržet způsobilost k zapojení se do pracovního procesu nebo jiné výdělečné činnosti. Jenže pro výkon v zaměstnání potřebuje určité ohledy a úpravy na pracovišti, například úpravu pracovní doby, možnost odpočinku či stravování se i mimo danou dobu.

## 4.6 Etnické menšiny

Zvýšené riziko nezaměstnanosti je u lidí z nejnižší sociální vrstvy, u příslušníků různých minorit či přistěhovalců. Jednou z těchto skupin u nás jsou Romové. Velká část romského etnika patří mezi sociálně vyloučené skupiny s nízkou kvalifikací. V roce 1995 byla podepsána rámcová úmluva jménem České republiky o ochraně etnických menšin. Prezident republiky úmluvu schválil a v obecnou platnost pro Českou republiku vstoupila dne 1. dubna 1998. Menšina je skupina lidí ve většinové společnosti. Status menšiny je ovšem závislý na celku, vůči němuž se jako menšina vymezuje. **Etnická menšina** je národem, který není schopný vytvořit vlastní stát, ale pro zemi, v které žije, má velký význam. Buď je příliš malý – jedná se o menšiny, např. Lužičtí Srbové v Německu, Kašubové v Polsku, Rétorománi ve Švýcarsku, nebo velký, např. Romové, kteří jsou národem relativně početným, ale žijí roztroušeně na území celé řady států, nemají vymezené území, a proto nejsou státotvorní.

## 4.7 Osoby společensky nepřizpůsobivé

Jedná se o osoby, které řeší problémy se zákonem a společenským zajištěním. Jde o skupinu osob, která se ocitla v mimořádně obtížné situaci, protože byla propuštěna z výkonu trestu odnětí svobody nebo pro ně platí jeden z následujících bodů:

- Je vůči nim vedeno trestní řízení, popřípadě jim byl výkon trestu odnětí svobody podmíněně odložen.
- Jsou závislé na alkoholu nebo jiných toxikomaniích.
- Žijí nedůstojným způsobem života.

- Jsou propuštěni ze školských zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy po dosažení zletilosti.

Pracovní uplatnění se pro tuto skupinu rizikových osob stává nejen prostředkem k obživě, ale také možností získat nové sociální postavení ve společnosti. Jak se uvádí, v případě péče o osoby propuštěné z vězení je pro ně zaměstnání možností začlenění se do společnosti. Tito lidé většinou pracují se sociálními pracovníky, kteří jim pomáhají. Tuto skupinu obyvatel připravují na získání a udržení si nového zaměstnání, ale vzhledem k jejich minulosti to není jednoduché. Tato skupina rizikových občanů je kvůli obavě zaměstnavatele z možného trestného činu na pracovišti, nespolehlivosti a nepřizpůsobivého chování nezaměstnatelná. Nevýhodou získávání zaměstnání těchto skupin bývá věk nad 50 let, nízká kvalifikace, zdravotní postižení vyčlenění ze společnosti. Situaci komplikují dále také předsudky spojené s příslušníky národnostních menšin.

#### **4.8 Matky pečující o děti do 15 let věku**

Nezaměstnaností bývají více postiženy ženy vzhledem k povinnostem, které mají, tedy péče o rodinu, děti a blízké. Zaměstnání ženy bývá často přerušeno mateřstvím, což zaměstnavatel skrytě či otevřeně hodnotí jako nevhodné pro nabídnuté pracovní místo, překážkou je péče o malé dítě. Vzhledem k tomu, že u nás se stále, „*nerozvinul systém rozmanitých forem, úvazků a organizace práce žen, které by chtěly více prostoru věnovat péči o děti*“<sup>9</sup>, bývají muži většinou ti, co pracují a rodinu ekonomicky, sociálně a kulturně udržují. Je to i díky tomu, že ještě nemáme zažitý systém zapojování mužů do domácnosti a rodinné péče.

---

<sup>9</sup> HAVLÍK R., *Aktuální problémy společnosti z pohledu sociologie*, Univerzita Jana Amose Komenského, Praha 2016, ISBN 978-80-7452-121-8

## 5 SOCIÁLNÍ DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI

Období, kdy je člověk bez zaměstnání a jeho příjem se odvíjí od sociálních dávek nebo podpory v nezaměstnanosti, je zátěží pro ekonomiku a veřejný fond. Nejen že jeho ekonomická a sociální situace působí na jeho psychiku, rodinu, ale také na jeho okolí.

### 5.1 Důsledky pro společnost

V tento moment je zatížena společnost jak ekonomicky, tak tržně. *„Ekonomové ji považují za ekonomické zlo, které s sebou přináší mnoho jak sociálních, tak ekonomických dopadů“*.<sup>10</sup>

#### 5.1.1 Dopady ekonomické

**Ekonomický dopad** - vysoká míra nezaměstnanosti vede ke zbytečnému plýtvání finančních prostředků na podporu v nezaměstnanosti. Zároveň ekonomika nemá možnost takové výroby, které je schopna. Pokles, ke kterému v důsledku nezaměstnanosti dochází, je jedním z hlavních důvodů ztrát v naší ekonomice. Lidé hledají zaměstnání, ale pracovních míst je méně než lidí ochotných zapojit se do pracovního procesu. Vysoká nezaměstnanost je projevem neúčinného nakládání se zdroji, protože během ekonomické krize, kdy je nezaměstnanost vysoká, produkuje ekonomika pod hranicí svých výrobních možností. Jde hlavně o důsledek cyklické nezaměstnanosti.

**Sociální dopad** - Nezaměstnanost ovlivňuje také život lidí. Sociální dopad má zejména dlouhodobá nedobrovolná nezaměstnanost. Finanční obtíže ovlivňují emoce a rodinný život lidí. Následkem může být zhoršování fyzického i psychického stavu nezaměstnaných, vyšší výskyt srdečních chorob, alkoholismus, růst kriminality, stres, extrémně i smrt.

---

<sup>10</sup> KADERÁBKOVÁ B., *Úvod do makroekonomie, nakladatelství Ch..Beck* 2003, ISBN 80-7179-788

## **5.2 Důsledky pro nezaměstnané**

Ztráta sociálního a ekonomického postavení je jen jeden z mnoha důsledků nezaměstnanosti. Postupem času nezaměstnaný zjišťuje, že ztrácí i odbornost a kvalifikaci spojenou s vykonáváním zaměstnání. Při dlouhodobé opakované nezaměstnanosti může docházet i ke ztrátě pracovních návyků a mnoha jiným důsledkům.

### **5.2.1 Krize rodiny**

Tato krize nevyplývá jen z finančních problémů, ale i ze změn úloh v rodině, kdy se změni živitel rodiny a nezaměstnaný ztrácí svou hlavní funkci v rodině. Tak jsou narušena daná pravidla, která se stala v průběhu života stereotypem. Další rodinnou krizi vyvolává ztráta pracovní morálky a odreagování se od domácích povinností.

### **5.2.2 Zdravotní rizika nezaměstnanosti**

Nejčastějším rizikem při dlouhodobé nezaměstnanosti bývá stres. Spousta lidí se v prvopočátcích své nezaměstnanosti snaží dodržovat stejné rituály, které měli v období pracovní aktivity. Většina však časem podlehne pasivitě a svůj čas věnuje pití alkoholu, užívání návykových a tlumícím prostředkům, a to vše z pocitu nepotřebnosti. Tento způsob života je těsně spjatý s kardiovaskulárními onemocněními a dlouhodobé změny zdravotního stavu. Jsou zde i případy, kdy dlouhodobě nezaměstnaný projevuje zvýšený zájem o rodinu a nové zaměstnání.

### **5.2.3 Nezaměstnanost a kriminalita**

Kriminalita a nezaměstnanost jsou většinou spjaté s mladými lidmi. Vytvářejí si vlastní skupiny, ve kterých mají pocit vzájemnosti. Zabývají se většinou ničením a krádeží cizího majetku. Tato kategorie mladých i dlouhodobě nezaměstnaných má mnoho volného času, nemá potřebu sebeuplatnění a v době nezaměstnanosti se dostává do fáze, kdy zaměstnání již hledat nechce.

#### 5.2.4 Snížení životní úrovně

Nízká životní úroveň vychází z ekonomické situace rodiny. Stav nezaměstnaného je většinou vnímán jako stav druhořadý. Tito lidé si nejsou schopni udržet své postavení, ale mají potřebu zachování dojmu stejné úrovně jako před ztrátou zaměstnání, aby unikli pocitu chudoby. Tento pocit je dán okolím, kdy každý z nás má ve své blízkosti někoho bohatšího než je on sám. *„Pocit chudoby lze nalézt v každé sociální vrstvě a v každé společnosti, protože vzniká srovnáváním“*.<sup>11</sup>

---

8 MATOUŠEK O., KOLÁČOVÁ J., KODYMOVÁ P., Sociální práce v praxi, Specifika různých cílových skupin a práce s nimi, Praha - Portál 2010, ISBN 978-80-7367-818-0

## **6 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI**

Novela zákona o politice zaměstnanosti určuje právo na práci i občanům znevýhodněným a měla by pomoci ve zvyšování pružnosti na trhu práce, a tím vést i ke snižování nezaměstnanosti. Změna v zákoně by měla pomoci lidem, kteří nemají požadovanou kvalifikaci, trpí určitým omezením, a přesto si aktivně zaměstnání hledají. Tato politika je propojena s hospodářskou a regionální politikou i s obory sociální politiky.

### **6.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje množství poradensko-informačních služeb, které jsou zaměřeny zejména na volbu zaměstnání, změnu povolání i další profesní vzdělávání. Aktivní politika zaměstnanosti je prosazována prostřednictvím Úřadu práce ČR, vychází z platných právních předpisů a metodických pokynů. Tyto služby na úřadu práce zajišťuje oddělení trhu práce a poradenství. Nyní zmíním některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

#### **6.1.1 Rekvalifikace**

Pod pojmem rekvalifikace bychom si měli představit získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření kvalifikace, prohloubení dosavadní kvalifikace či udržování a obnovování stávající kvalifikace. Člověk, který má zájem o zvolenou rekvalifikaci hrazenou úřadem práce, musí splňovat několik podmínek. Musí být uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání v evidenci Úřadu práce ČR. Je nutné, aby splňoval požadované předpoklady odpovídající konkrétnímu kurzu, měl určité dovednosti a znalosti, požadované dosažené vzdělání. Doba evidence na úřadu práce nehraje roli, je však nutné, aby rekvalifikace byla účelná a potřebná. Zájemce o rekvalifikaci musí být zdravotně způsobilý.

#### **6.1.2 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří mají problém se zařadit do pracovního procesu. Tato místa jsou vytvořena zaměstnavatelem na základě

písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání. Doba je vymezena dvanácti po sobě následujícími měsíci ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. Příspěvek na mzdu zaměstnance umístěného na takovéto místo může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů včetně sociálního a zdravotního pojištění. Práce zahrnuje většinou údržbu veřejného prostranství, úklid a údržbu veřejných budov a komunikací nebo jiné práce pro města, obce či státní instituce.

### **6.1.3 Společensky účelná pracovní místa**

Tato pracovní místa jsou zaměstnavatelem zřizována na základě dohody s Úřadem práce ČR na dobu určitou a jsou nabízena uchazečům o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Týká se to i zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem. Jedním z předpokladů vytvoření společensky účelného pracovního místa a jeho účinného využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

Na příspěvek k úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení společensky účelného pracovního místa není právní nárok. Úřad práce ČR tento příspěvek může dát ve formě:

- Návratného příspěvku.
- Příspěvku na úhradu úroků z úvěrů.
- Jiného účelově určeného příspěvku.
- Částečné nebo plné úhrady vyplacených mezd, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

Tento příspěvek je možné poskytnout na dobu maximálně 12 měsíců, zaměstnavatel o něj musí písemně požádat příslušnou pobočku Úřadu práce ČR, u níž jsou vedeni uchazeči o zaměstnání, kteří mají být umístěni na zřízená či vyhrazená pracovní místa. Tito uchazeči musí splňovat určitá kritéria. Úřad práce České republiky může též, uchazeči o zaměstnání poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, které uchazeč o zaměstnání pro sebe zřídí za účelem zahájení samostatně výdělečné činnosti. Pokud Úřad práce ČR žádost schválí, s uchazečem



o zaměstnání uzavře dohodu a příspěvek mu bude poskytnut. Příspěvek je určen na nákup vybavení souvisejícího se zřízením pracovního místa. V dohodě je ujednáno datum, od kterého se uchazeč o zaměstnání zavazuje zahájit samostatně výdělečnou činnost, na základě této smlouvy ukončí evidenci na úřadu práce. Tato dohoda uvádí i dobu, do které je uchazeč o zaměstnání, resp. osoba samostatně výdělečně činná, povinna provést vyúčtování a vrátit finanční prostředky, které nebudou vynaloženy na způsobilé výdaje.

#### **6.1.4 Překlenovací příspěvek**

Příspěvek lze poskytnout osobě, která již není v evidenci uchazečů o zaměstnání. Je přiznán pro zřízení samostatně výdělečně činnosti nebo osobám, kterým byl poskytnut příspěvek na společensky účelná pracovní místa. Příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly v době, kdy byl překlenovací příspěvek poskytnut. Překlenovací příspěvek poskytne krajská pobočka Úřadu práce ČR, a to nejdéle na 5 měsíců. Výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, ve kterém byla uzavřena dohoda.

#### **6.1.5 Příspěvek na zapracování**

O příspěvek na zapracování může požádat zaměstnavatel, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, jimž je v době evidence věnována zvýšená péče v oblasti zprostředkování. Jedná se především o osoby starší 50 let věku, absolventy škol, osoby se zdravotním omezením či uchazeče, kteří pečují o jinou osobu. Úřadu práce ČR i tento příspěvek poskytuje na základě písemné dohody se zaměstnavatelem na dobu 3 měsíců. Částka měsíčního příspěvku může činit maximálně polovinu výše minimální mzdy.

#### **6.1.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování činnosti, při které dochází k hlavním změnám ve výrobním postupu nebo

ke změně předmětu podnikání. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců. I tato částka může být nejvýš polovinou minimální mzdy.

## **6.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Touto politikou rozumíme pomoc osobám při zprostředkování vhodného zaměstnání či poradenství v oblasti zaměstnanosti.

### **6.2.1 Poradenství**

Poskytnutí poradenství se podle zákona o zaměstnanosti zaměřuje jak na pomoc fyzickým osobám, tak i zaměstnavatelům. U fyzických osob se úřad práce zaměřuje na osobnostní předpoklady člověka, schopnosti a dovednosti daného jedince, přípravu na budoucí povolání především žáků nebo absolventů škol, pomoc při volbě povolání či možnosti rekvalifikací. Poradenství pro zaměstnavatele je zaměřeno na pomoc ve výběru zaměstnanců podle kritérií, které zaměstnavatel požaduje. Mezi nejčastěji požadovanými kritérii zaměstnavatelů na budoucí zaměstnance jsou kvalifikační předpoklady a osobnostní předpoklady uchazečů. Za poradenskou činnost se též považuje informační činnost, která spočívá zejména v informování o možnostech zaměstnání nebo informování o volných pracovních místech či o volných pracovních silách. Úřad práce poskytuje poradenství všem osobám, a to bezplatně.

### **6.2.2 Výplaty sociálních dávek**

Sociální služby umožňují lidem žít běžné životy, nakupovat či navštěvovat školy. Dále se starat se o sebe, rodinu nebo o domácnost. Sociální služby jsou zaměřovány na zachování kvality a důstojnosti jejich života. Mezi nejčastějšími rizikovými skupinami jsou příjemci sociálních služeb, senioři, lidé se zdravotním postižením, rodiny s dětmi.

**Cílem sociálních služeb** je pomoci lidem při poskytování sociálních služeb, například pomoc při běžných úkonech péče o vlastní osobu, poskytování potravy nebo zajišťování potravy, pomoc při zajišťování bydlení, chodu domácnosti, výchovné nebo vzdělávací činnosti.

**Hlavním cílem** při poskytování sociálních služeb je dodržování a zachovávání lidské důstojnosti klientů. Je nutné vycházet z individuálních potřeb klientů, aktivně rozvíjet jejich schopnosti, zlepšit nebo zachovat soběstačnost klientů či poskytovat služby v jejich zájmu.

Mezi **druhy sociálních služeb** řadíme:

- **Sociální poradenství** – je poskytováno osobám, které se ocitly v nepříznivých sociálních situacích a potřebují informace při řešení dané situace. Nečastějšími základními službami v sociálním poradenství jsou manželské či rodinné poradny, poradny pro oběti trestných činů, domácího násilí nebo poradenství a zprostředkování všech druhů sociálních služeb.
- **Sociální péče** – zabývá se sociální péčí v oblasti osobní asistence, která je poskytována osobám se zdravotním postižením nebo seniorům, kteří vyžadují pomoc od jiné osoby nebo pečovatelské služby. Je poskytována osobám, které mají sníženou soběstačnost, zdravotní postižení nebo jiné chronické onemocnění, a to v terénu nebo ambulantně či v denních a týdenních stacionářích. Ty jsou poskytovány pro osoby se sníženou soběstačností, které vyžadují pomoc od jiné osoby. Zde se poskytují běžné úkony péče o vlastní osobu nebo pomoc při hygieně a poskytování potravy. Týdenní stacionář je pobytová služba pro osoby se sníženou soběstačností, které vyžadují pomoc od jiných osob.
- **Sociální prevence** – zabývá se oblastmi rané péče, což je forma terénní popřípadě ambulantní služby poskytovaná rodičům a dětem do 7 let věku dítěte v případě, že jsou zdravotně postižené nebo jejich vývoj je ohrožen. Tato služba je zaměřená na podporu rodiny a vývoje dítěte, dále na výchovné, vzdělávací či aktivizační činnost nebo terapeutickou činnost. Mezi tyto služby patří i azylové domy, kde je poskytován pobyt na přechodnou dobu osobám v nepříznivé sociální situaci spojené například se ztrátou bydlení. Služba poskytuje stravu, ubytování a uplatnění práv a zájmů klientů. Další službou sociální prevence jsou domy na půl cesty, které poskytují pobyt osobám do 26 let věku, které opustily ústavní nebo ochranou výchovu. Řadíme sem i osoby, které jsou propuštěny z výkonu trestu odnětí svobody nebo z ochranného léčení. Tato služba nabízí

ubytování osobám, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím a sociálně terapeutické služby.

Mezi další formy sociální prevence patří intervenční centra, která poskytují pomoc osobám, které jsou ohroženy domácím násilím. Služba je uskutečňována formou ubytování, stravy nebo sociálně terapeutické činnosti a služby následné péče. Tato služba je poskytována osobám s chronickým onemocněním nebo osobám závislým na návykových látkách, které absolvovaly ústavní nebo ambulantní léčení.

Poskytovatelé, kteří nabízejí tyto sociální služby, jsou obce, kraje, nestátní neziskové organizace či ministerstvo práce a sociálních věcí.

### **6.2.3 Podpora v nezaměstnanosti**

Podpora v nezaměstnanosti závisí na délce doby důchodového pojištění. Každý uchazeč o zaměstnání, který se zaeviduje na pracovním úřadě, má nárok na podporu v nezaměstnanosti jen tehdy, pokud doloží za poslední dva roky dobu důchodového pojištění za pracovní činnost trvající minimálně jeden rok. Toto období se nepočítá v celku jednoho roku, ale může být přerušovaně evidencí na úřadu práce. Podpora v nezaměstnanosti se počítá procentuálně podle důvodu ukončení pracovního poměru.

Zaměstnanec, který ukončí pracovní poměr

- Sám bez vážného důvodu = 45% z čisté měsíční průměrné mzdy.
- Sám za vážných důvodů (např. stěhování, péče o děti do 15 let, zdravotní důvody, péče o osobu blízkou) = 65% z čisté měsíční průměrné mzdy první dva měsíce, 50% druhý dva měsíce, 45% zbývajících měsíců podpůrčí doby.
- Z organizačních důvodů, pokud pracovní pozice zanikla, tak má nárok na odstupné minimálně tři měsíce čistého měsíčního platu a po uplynutí této lhůty = 65% podpory v nezaměstnanosti první dva měsíce, 50% procent druhé dva měsíce, a 45% zbývajících podpůrčí dobu.
- Pracovní poměr na dobu určitou = 65% z čisté měsíční průměrné mzdy dva měsíce, 50% z čisté průměrné mzdy, 45% zbývajících podpůrčí dobu.

- Ukončení pracovního poměru za hrubé porušení kázně = nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Podpůrní doba nároku na podporu v nezaměstnanosti je dána věkem

- 5 měsíců u lidí do 50 let věku.
- 8 měsíců u lidí nad 50 a do 55 let věku.
- 11 měsíců u lidí nad 55 let věku.

## **PRAKTICKÁ ČÁST**

V praktické části využiji svých zkušeností v oblasti nezaměstnanosti z hlediska poradce specialisty a poradce na dávky podpory v nezaměstnanosti na Úřadu práce ČR, detašovaném pracovišti v Libochovicích, se sídlem náměstí 5. května 48, 411 17. Pro účely zkoumání využiji formy kvantitativního výzkumu, a to dotazníky, osobní rozhovory, statistiky a analýzy. Problematika rizikových skupin je stále aktuálním tématem v České republice, proto nebylo těžké sehnat respondenty, kteří k této tematice mají co říci. Na dotazníkové šetření odpovídaly osoby různého pohlaví, věku, kvalifikace či zdravotního stavu. Výsledky dotazníkového výzkumu budou vyhodnoceny jak písemně, tak i grafickým znázorněním.

### **7 CÍL PRAKTICKÉ ČÁSTI**

Cílem praktické části je popis konkrétních případů z praxe, jelikož pracuji na Úřadu práce České republiky, detašovaném pracovišti v Libochovicích, se sídlem náměstí 5. května 48, 411 17, jako poradce specialista v oboru zaměstnanosti a poradce na dávky podpory v nezaměstnanosti. Dále se zaměřím na konkrétní Úřad práce v Libochovicích a uvedu počty registrovaných uchazečů o zaměstnání. Jelikož se počet lidí v evidenci uchazečů o zaměstnání neustále mění, zaměřím se především na zimní období.

V další části práce bude použita metoda výzkumu, forma dotazníku, tzv. poradenský rozhovor. Na dotazník odpovídali lidé bez ohledu na pohlaví, věkovou kategorii nebo vzdělání. Tento výzkum byl zaměřen na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání. Zajímalo mě především, jakou formou si uchazeči hledají práci a zda jsou při hledání zaměstnání aktivní. K průzkumu došlo v rámci pohovorů na Úřadu práce v Libochovicích.

## 8 ÚŘAD PRÁCE V LIBOCHOVICÍCH

Úřad práce v Libochovicích spadá pod kontaktní pracoviště Úřadu práce v Litoměřicích, vznikl 15. března 1993 jako dislokované pracoviště sídlící v budově městského úřadu. Mezi jeho základní činnosti patřily oblasti poradenství, zprostředkování a zaměstnání, odbor kontrolně-právní, ekonomicky či odbor trhu práce. Z kontaktních pracovišť v Litoměřicích a Roudnici nad Labem bylo převedeno 130 uchazečů o zaměstnání na dislokovaný Úřad práce Libochovice, ale počet uchazečů o zaměstnání rychle stoupal. V roce 2000 bylo evidováno na Úřadu práce v Libochovicích okolo 730 uchazečů o zaměstnání a v zimním období počet evidovaných stoupal až k 900 uchazečům. Dnes je v evidenci Úřadu práce v Libochovicích registrováno celkem 690 osob.

### 8.1 Počty registrovaných uchazečů o zaměstnání

V současné době je Úřad práce v Libochovicích, sídlící na náměstí 5. května 48, Libochovice 411 17, kontaktním pracovištěm pro Úřadu práce ČR v Litoměřicích, krajská pobočka ÚP ČR v Ústí nad Labem. Počet registrovaných uchazečů o zaměstnání se neustále mění, především v zimním období dochází k nárůstu počtu nezaměstnaných. Tabulka níže uvádí počet registrovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Libochovicích k prosinci daného roku.

Tabulka 2 - Počet nově evidovaných uchazečů o zaměstnání

<b>Počet registrovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Libochovicích</b>							
	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>žen</b>	382	380	325	364	367	344	348
<b>mužů</b>	532	473	439	410	427	382	387
<b>Celkem</b>	<b>914</b>	<b>853</b>	<b>764</b>	<b>774</b>	<b>794</b>	<b>726</b>	<b>735</b>

Zdroj: autor práce 2018

Z tabulky výše lze vyčíst, že nejvíce registrovaných uchazečů o zaměstnání bylo v roce 2011 a nejméně nově evidovaných bylo v roce 2016. Dále z tabulky lze zjistit, že do evidence uchazečů o zaměstnání přichází více mužů než žen. Nejvíce registrovaných osob na úřadu práce bývá v období, kdy končí sezónní práce, to se týká profesí, jako jsou zedníci, pokrývači či zemědělci.



## **9 VÝZKUM VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ ÚP V LIBOCHOVICÍCH V PROSINCI 2017 A V LEDNU 2018**

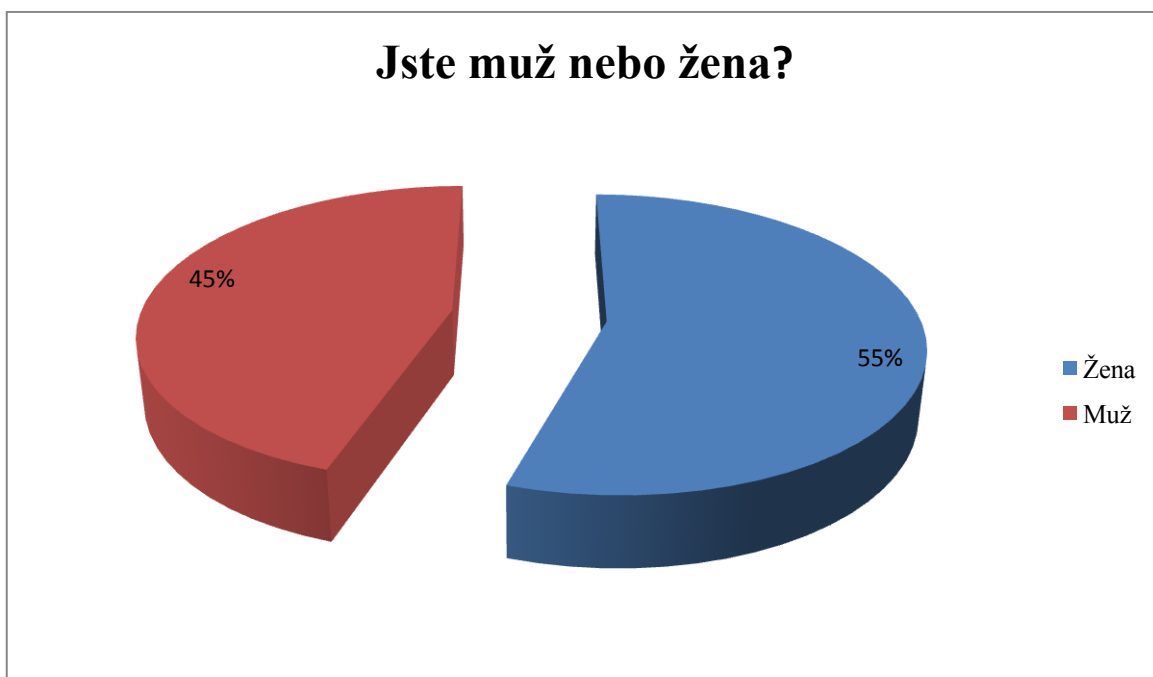
V lednu 2018 nově registrovalo na Úřad práce Libochovice celkem 56 uchazečů o zaměstnání. To je o 13 uchazečů více než v prosinci 2017 a o 8 méně než před rokem v prosinci 2016. Z celkového počtu lidí bez práce bylo v uplynulém měsíci 693 uchazečů o zaměstnání dosažitelných pro trh práce. Meziměsíčně i meziročně se počet pracovních míst zvyšuje. Organizace nabízejí v celé ČR pomocí úřadu práce 230 728 míst, z toho 14 761 pak v rámci dohod mimo pracovní poměr, to znamená na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. V porovnání s ostatními zeměmi měla Česká republika v prosinci 2017 nejnižší míru nezaměstnanosti v celé EU.

Závěrem bych chtěla říci, že situace na trhu práce se v uplynulých měsících vyvíjela standardně jako v předchozích letech v tomto ročním období. Srovnávám-li tuto skutečnost z minulostí, musím uznat, že je příznivá jak pro nezaměstnanost, tak i pro trh práce. Začátkem roku nezaměstnanost obvykle vzrůstá, ale po uplynutí zimního období a nepříznivého počasí opět klesá. Práce vykonávané v zimním období v oboru zemědělství nebo stavebnictví nemají uplatnění. V souvislosti s tím vzroste počet uchazečů o zaměstnání, kteří se dostávají do evidence úřadu práce. Sem přicházejí i občané se smlouvami na dobu určitou, neboť jejich zaměstnavatelé po zkušenostech z předešlých let zjistili, že si na přelomu roku tyto pracovní síly nemohou dovolit. Osoby samostatně výdělečně činné také pozastavují své živnostenské oprávnění a uchylují se do pozic nezaměstnaných.

## 10 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

V praktické části práce byla použita metoda výzkumu formou dotazníku, který byl vytvořen na základě IAP pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání. Tento tzv. poradenský rozhovor byl uskutečněn s dlouhodobě evidovanými uchazeči o zaměstnání bez ohledu na pohlaví, věk vzdělání a dobu evidence na úřadu práce. Formou dotazníku jsem se snažila zjistit, zda uchazeči o zaměstnání dlouhodobě evidovaní na úřadu práce mají snahu hledat zaměstnání. Celkem dotazník vyplnilo 20 uchazečů o zaměstnání dlouhodobě zaregistrovaných na Úřadu práce v Libochovicích. Dotazník obsahuje 16 otázek, které jsou zaměřeny na člověka, který je v evidenci úřadu práce a využívá dávek sociální podpory nebo žije na úkor rodiny a svého okolí.

Graf 1: Jste muž nebo žena



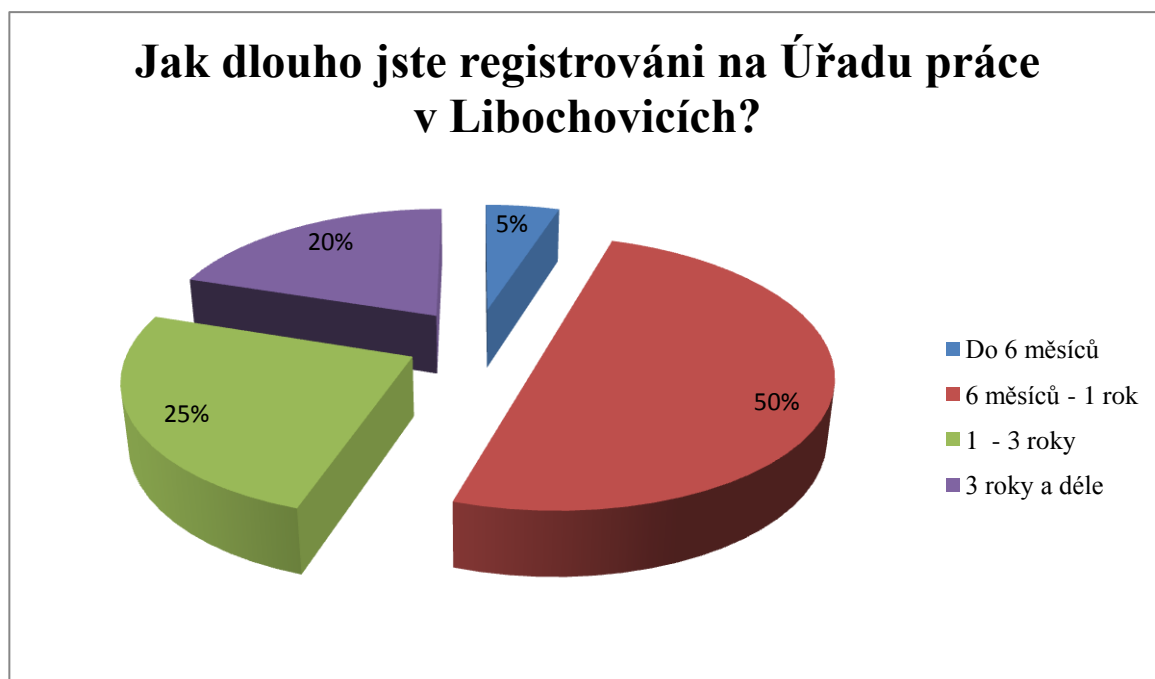
Zdroj: autor práce 2018<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Zdroj: autor práce 2018, vlastní šetření

Z celkového počtu dotazovaných uchazečů o zaměstnání bylo 55% žen a 45% mužů. U dlouhodobé nezaměstnanosti není rozdíl procentuálního poměru mezi muži a ženami tak výrazný.

Graf 2: Jak dlouho jste registrováni na Úřadu práce v Libochovicích



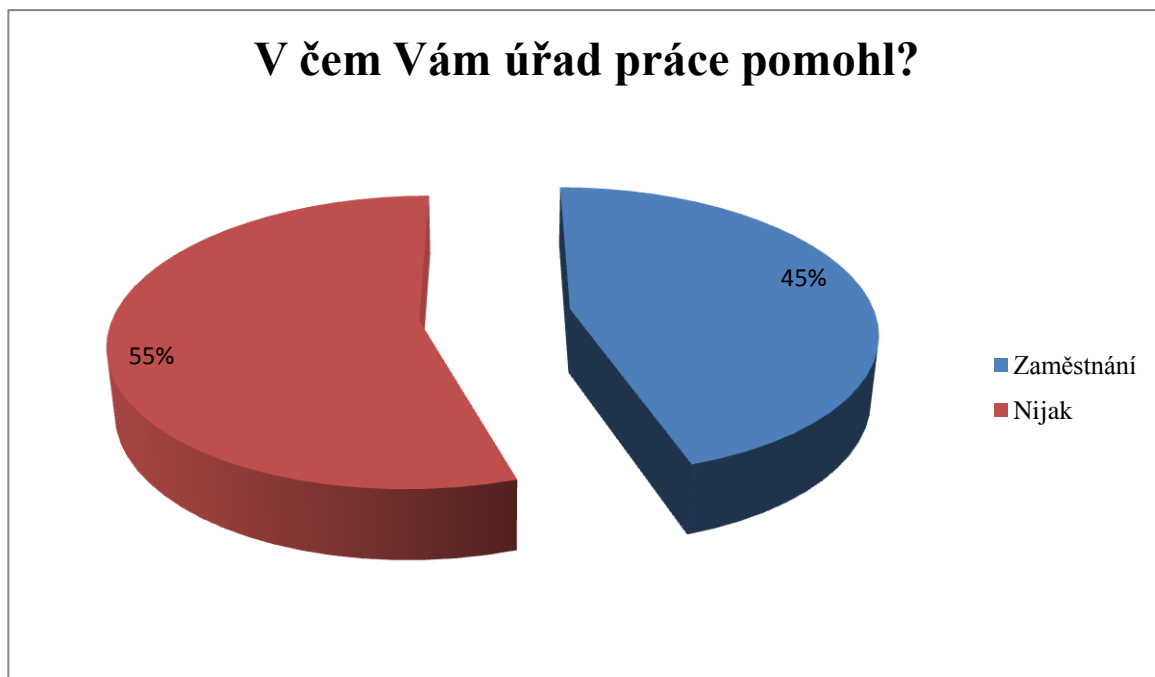
Zdroj: autor práce, 2018<sup>13</sup>

Z grafu je zřejmé, že 5% dotazovaných uchazečů o zaměstnání do 6 měsíců nalezne práci, jedná se o tzv. krátkodobou nezaměstnanost. Celkem 50% dotazovaných zůstává v evidenci 6 měsíců až rok. Ze zkušenosti vím, že jsou to osoby řešící zdravotní problémy, tím jsou znevýhodněni při hledání vhodného zaměstnání. Nezaměstnaní v evidenci úřadu práce o délce 1 -3 roky jsou převážně skupiny žen, které vzhledem k péči o malé děti nemohou nastoupit do zaměstnání na plný úvazek či do směnného provozu. A 20% dotazovaných uchazečů o zaměstnání práci nehledá a jsou v registraci ÚP ČR déle než 3 roky.

---

<sup>13</sup> Zdroj: autor práce, vlastní šetření

Graf 3: V čem Vám úřad práce pomohl



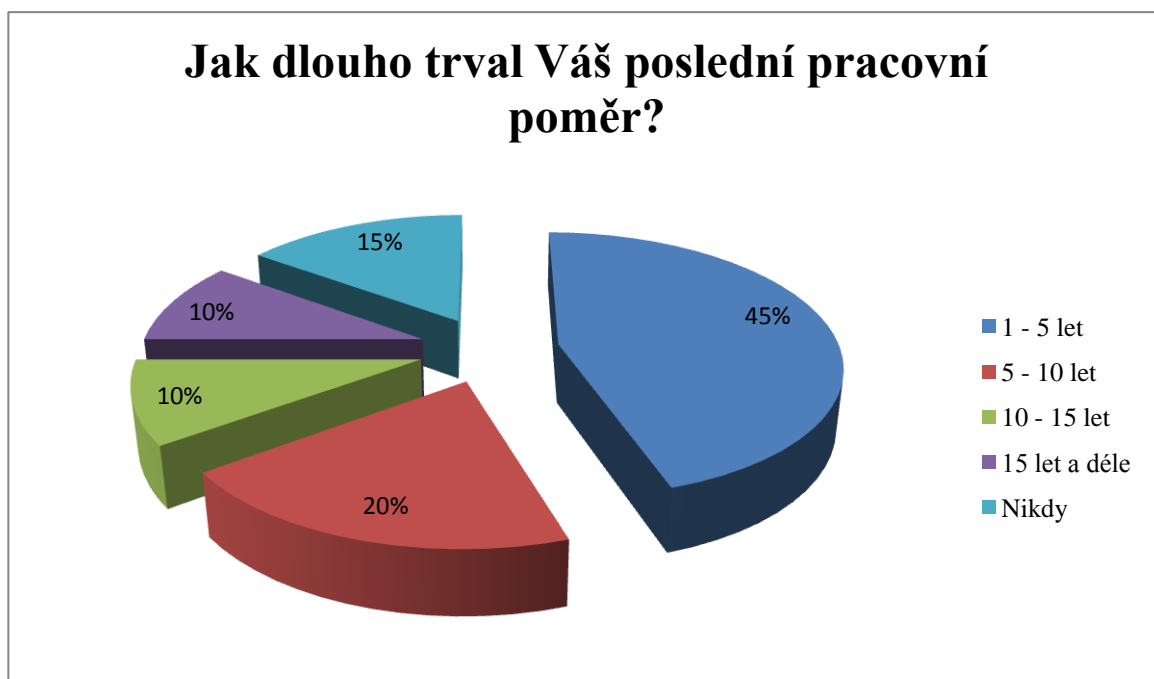
Zdroj: autor práce 2018<sup>14</sup>

Pomocí nabídek úřadu práce bylo 45% dotazovaných uchazečů zapojeno do pracovního procesu a 55% dotazovaných uchazečů o zaměstnání se domnívá, že evidence na úřadu práce je nutná jen k uhrazení zdravotního pojištění.

---

<sup>14</sup> Zdroj: autor práce 2018, vlastní šetření

Graf 4: Jak dlouho trval Váš poslední pracovní poměr



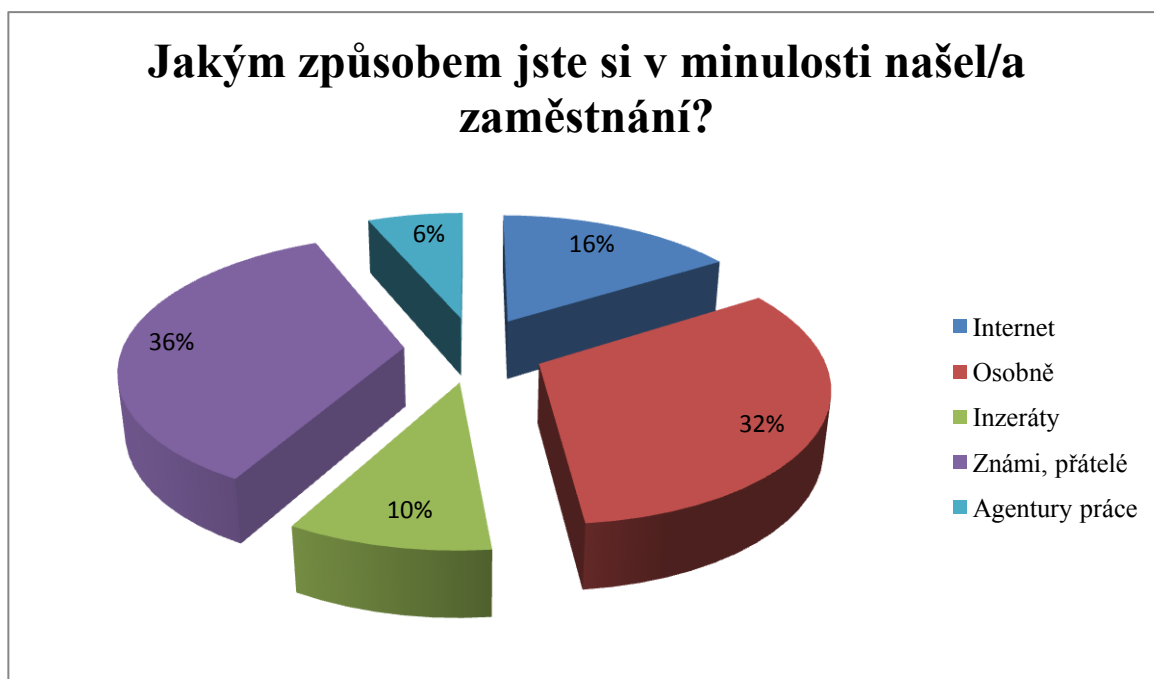
Zdroj: autor práce 2018<sup>15</sup>

Na tomto grafu můžeme vidět, že krátkodobě zaměstnaných klientů je v evidenci úřadu práce většina. Délkou pracovního poměru 15 let a déle odpovídali lidé, kteří do evidence úřadu práce přicházejí ze zdravotních důvodů či na přechodnou dobu spojenou s odchodem do starobního důchodu. Celkem 15 % dotazovaných osob nikdy nebylo v pracovním poměru.

---

<sup>15</sup> Zdroj: autor práce, vlastní šetření

Graf 5: Jakým způsobem jste si v minulosti našel/a zaměstnání



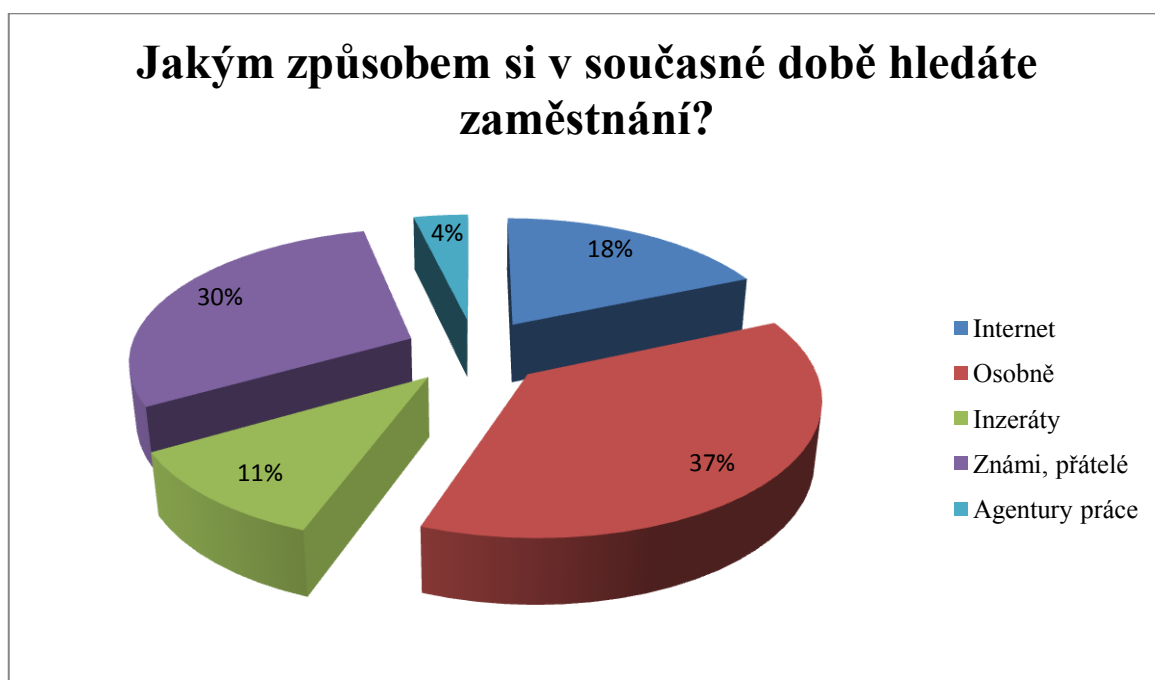
Zdroj: autor práce 2018<sup>16</sup>

Tento graf nám ukazuje, že přátelé, rodina a osobní kontakty byly nejčastějším způsobem nalezení zaměstnání. V dalším grafu se o tom přesvědčíme. Většina oslovených klientů tuto formu nalezení zaměstnání upřednostňuje. Jen 10% respondentů hledá zaměstnání pomocí inzerátů a nejméně osob vyhledává nové zaměstnání pomocí agentur práce.

---

<sup>16</sup> Zdroj: autor práce 2018, vlastní šetření

Graf 6: Jakým způsobem si v současné době hledáte zaměstnání



Zdroj: autor práce 2018<sup>17</sup>

Jak jsem již předeslala u předcházejícího grafu, lidé v dnešní době stále upřednostňují osobní kontakt i při hledání zaměstnání. V současné době se lidé spoléhají nejčastěji na rodinu, přátele nebo navštěvují zaměstnavatele osobně, ale nevěří agenturám práce.

---

<sup>17</sup> Zdroj: autor práce 2018, vlastní šetření



Graf 7: Oslovil/a jste zaměstnavatele bez nabídek internetového portálu



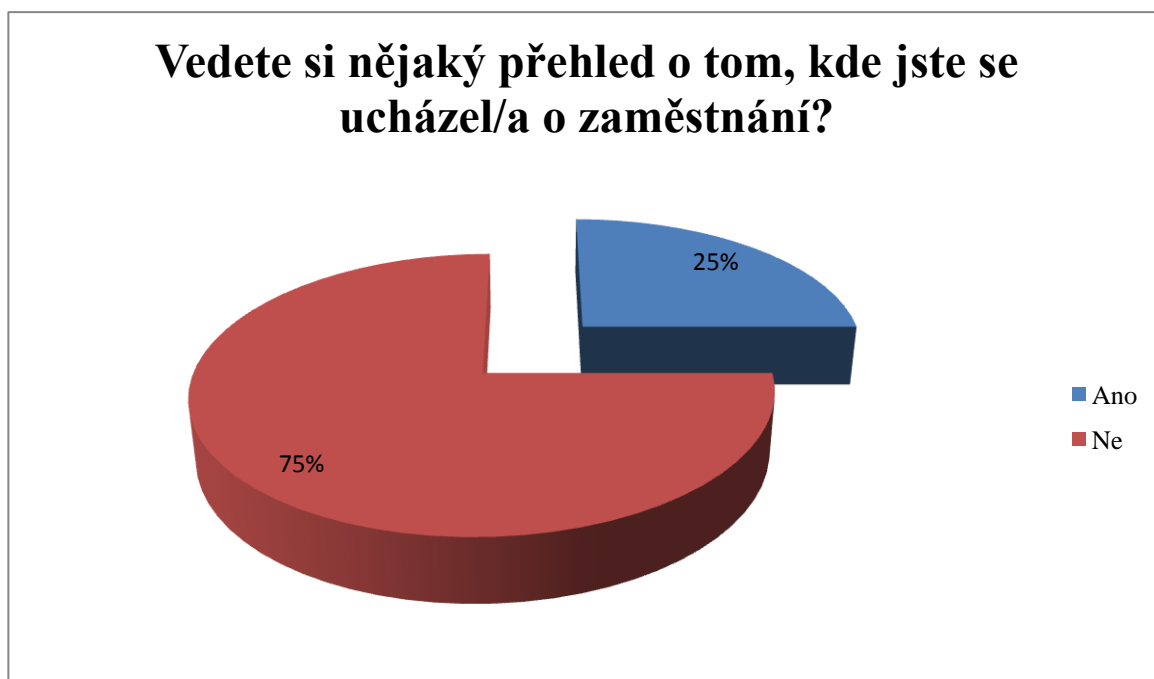
Zdroj: autor práce 2018<sup>18</sup>

I z tohoto grafu vyplývá, že 55 % oslovených osob upřednostňuje osobní kontakt a neoslovila již zaměstnavatele i bez nabídky internetového portálu, a 45 % osob oslovilo zaměstnavatele i bez nabídek internetového portálu.

---

<sup>18</sup> Zdroj: autor práce 2018, vlastní šetření

Graf 8: Vedete si nějaký přehled o tom, kde jste se ucházel/a o zaměstnání



Zdroj: autor práce 2018<sup>19</sup>

Pokud někdo aktivně hledá zaměstnání, je přirozené mít seznam zaměstnavatelů, které již oslovil, 75 % klientů však tento problém neřeší. Pouhých 25 % dotazovaných si vede přehled o tom, kde se ucházel o zaměstnání.

---

<sup>19</sup> Zdroj: autor práce 2018, vlastní šetření

Graf 9: Máte jiné pracovní zkušenosti než se zaměstnáním



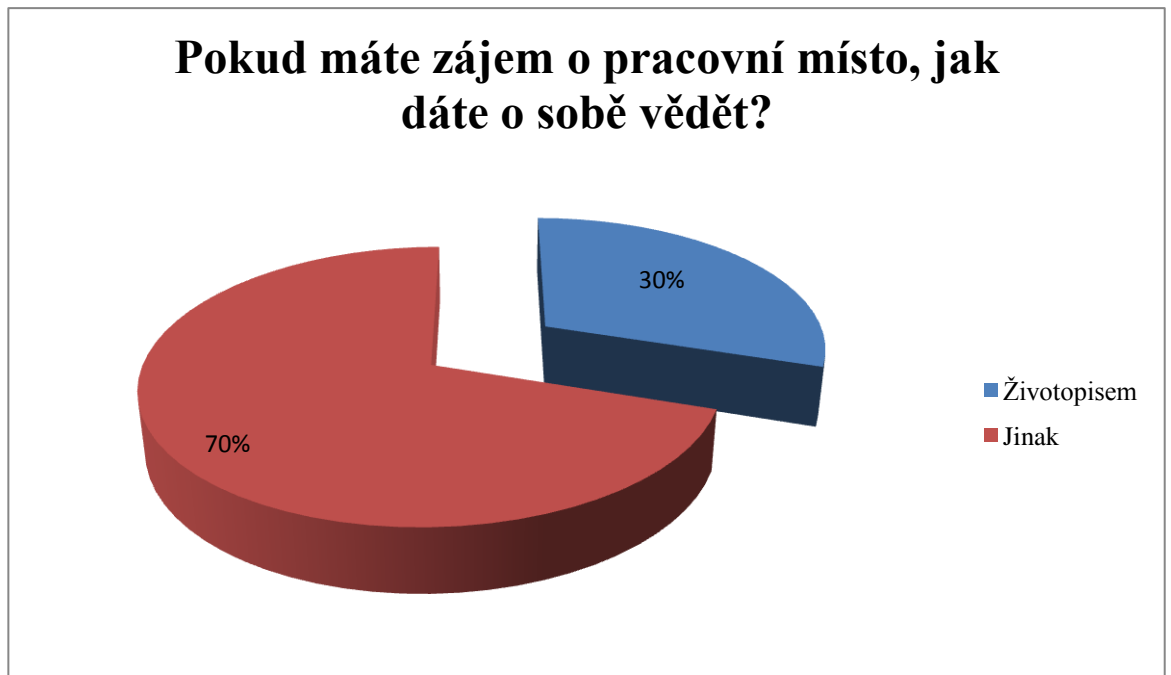
Zdroj: autor práce 2018<sup>20</sup>

Celkem 61 % nezaměstnaných pracuje na dohody o pracovní činnosti a hlavní pracovní poměr nehledají. Zbýlých 39 % klientů se snaží nastoupit vždy na hlavní pracovní poměr.

---

<sup>20</sup> Zdroj: autor práce 2018, vlastní šetření

Graf 10: Pokud máte zájem o pracovní místo, jak dáte o sobě vědět?



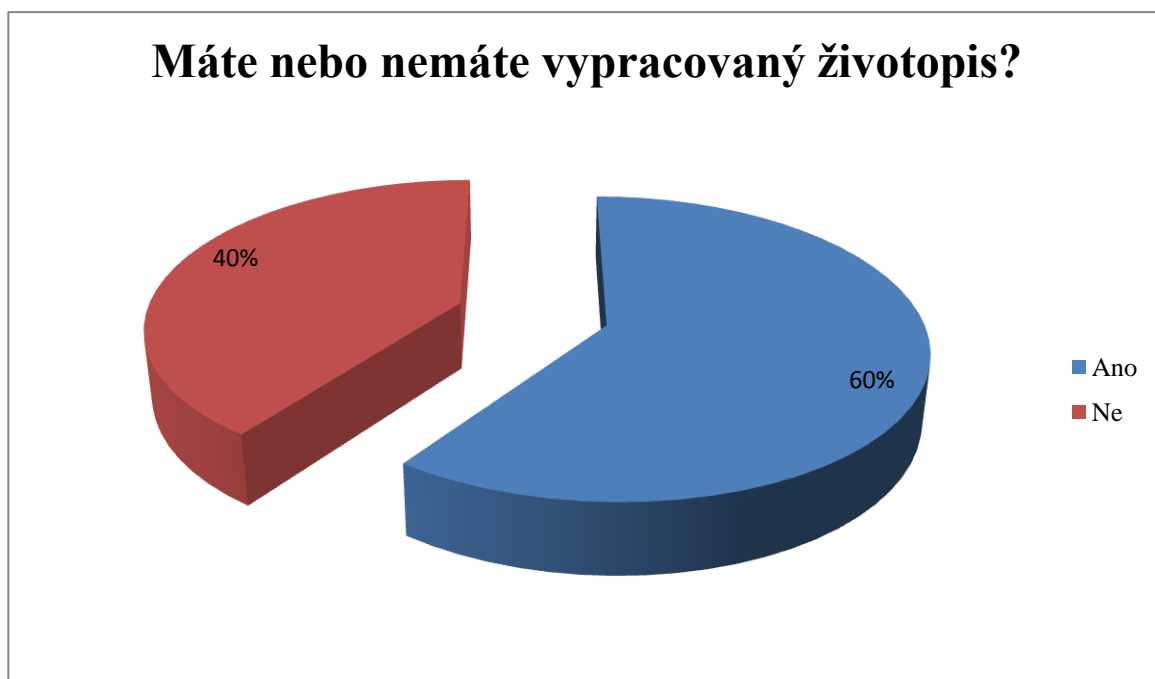
Zdroj: autor práce, 2018<sup>21</sup>

Životopis používá pouhých 30 % dotazovaných klientů, nadpoloviční většina hledá zaměstnání přes kontakty v rodině nebo u přátel či osobním kontaktem u zaměstnavatele.

---

<sup>21</sup> Zdroj: autor práce 2018, vlastní šetření

Graf 11: Máte nebo nemáte vypracovaný životopis



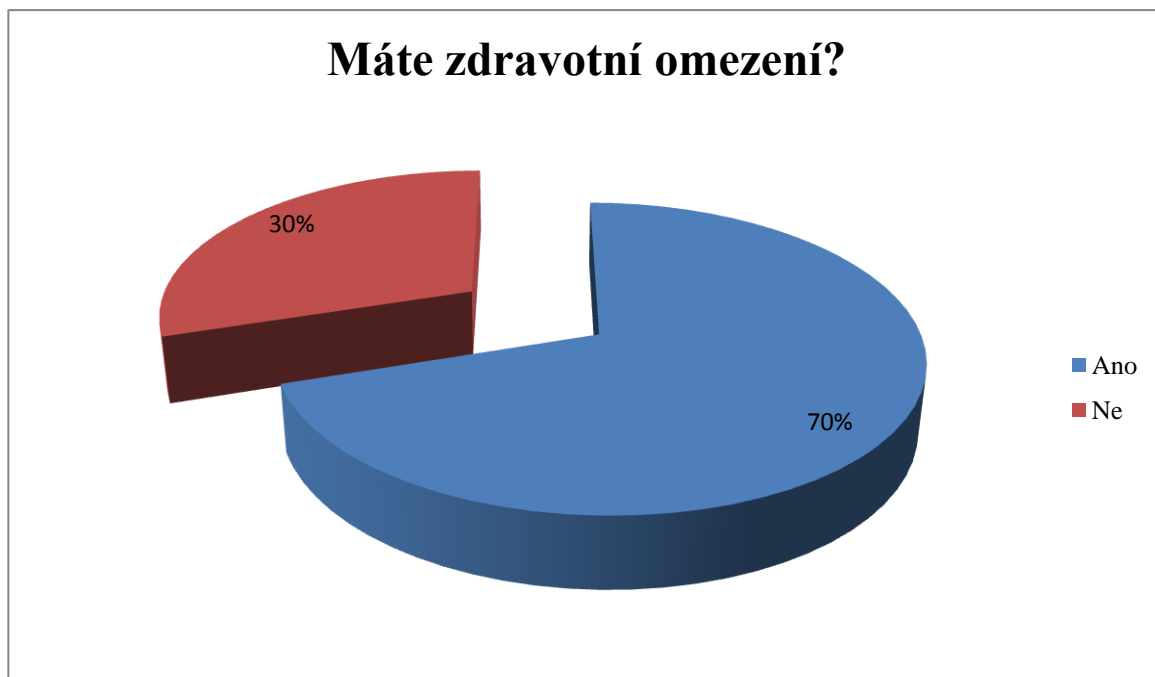
Zdroj: autor práce, 2018<sup>22</sup>

Pomocí Evropských projektů, Job Clubů a jiné poradenské činnosti je většina dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání vybavena životopisy. Celkem 79 % dotazovaných má vypracovaný životopis, který si sestavili sami doma nebo pomocí úřadu práce a aktivit, které ÚP nabízí. Naopak 21 % dotazovaných vypracovaný životopis nemá.

---

<sup>22</sup> Zdroj: autor práce 2018, vlastní šetření

Graf 12: Máte zdravotní omezení



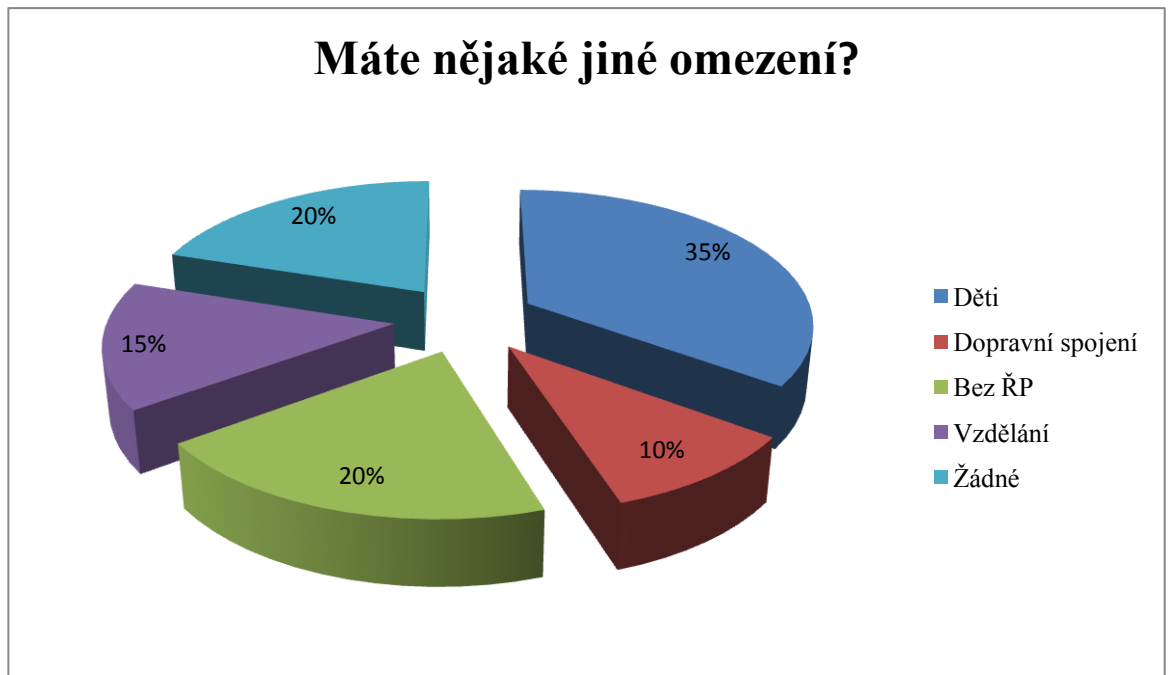
Zdroj: autor práce, 2018<sup>23</sup>

Z grafu vidíme, že v evidenci úřadu práce je 81 % dlouhodobě nezaměstnaných klientů se sníženou pracovní schopností či jiným omezením, tato omezení musí být vždy doložena. Pouze 19 % klientů nemá žádné zdravotní problémy.

---

<sup>23</sup> Zdroj: autor práce 2018, vlastní šetření

Graf 13: Máte nějaké jiné omezení



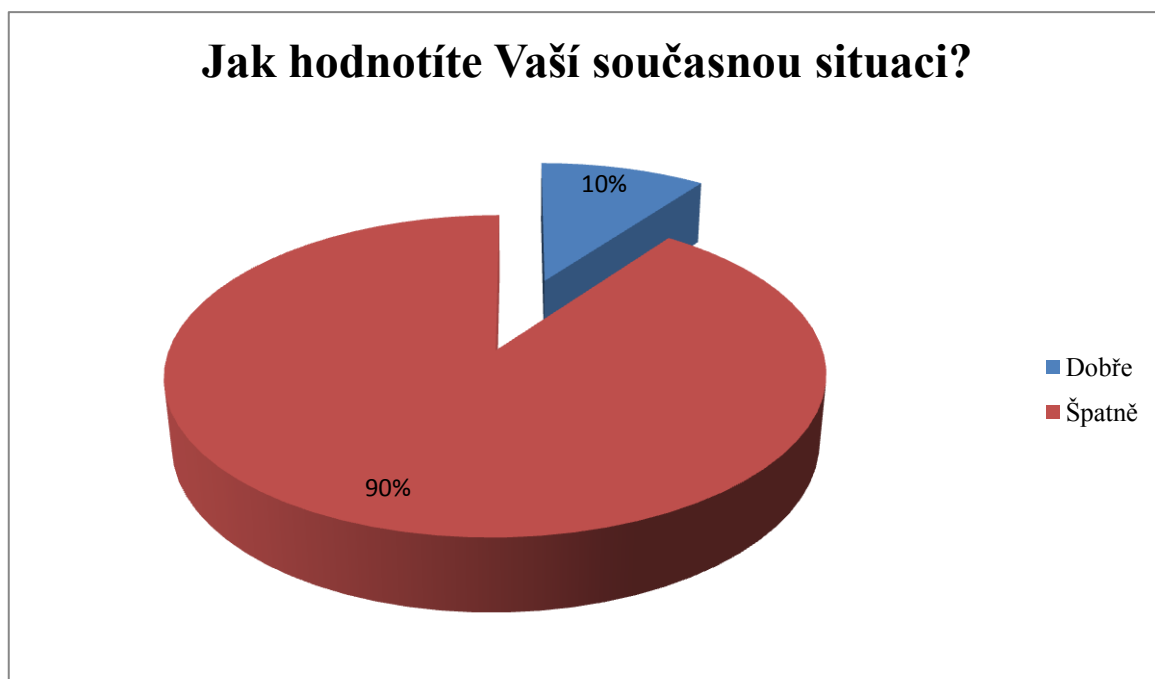
Zdroj: autor práce 2018<sup>24</sup>

Z grafu můžeme vyčíst, že problémem hledání si vhodného zaměstnání je nejčastěji péče o malé děti, nevlastnění řidičského průkazu je též překážkou k nalezení vhodného zaměstnání, dále pak nedostatečná kvalifikace a špatná dopravní obslužnost.

---

<sup>24</sup> Zdroj: autor práce 2018, vlastní šetření

Graf 14: Jak hodnotíte Vaši současnou situaci



Zdroj: autor práce 2018<sup>25</sup>

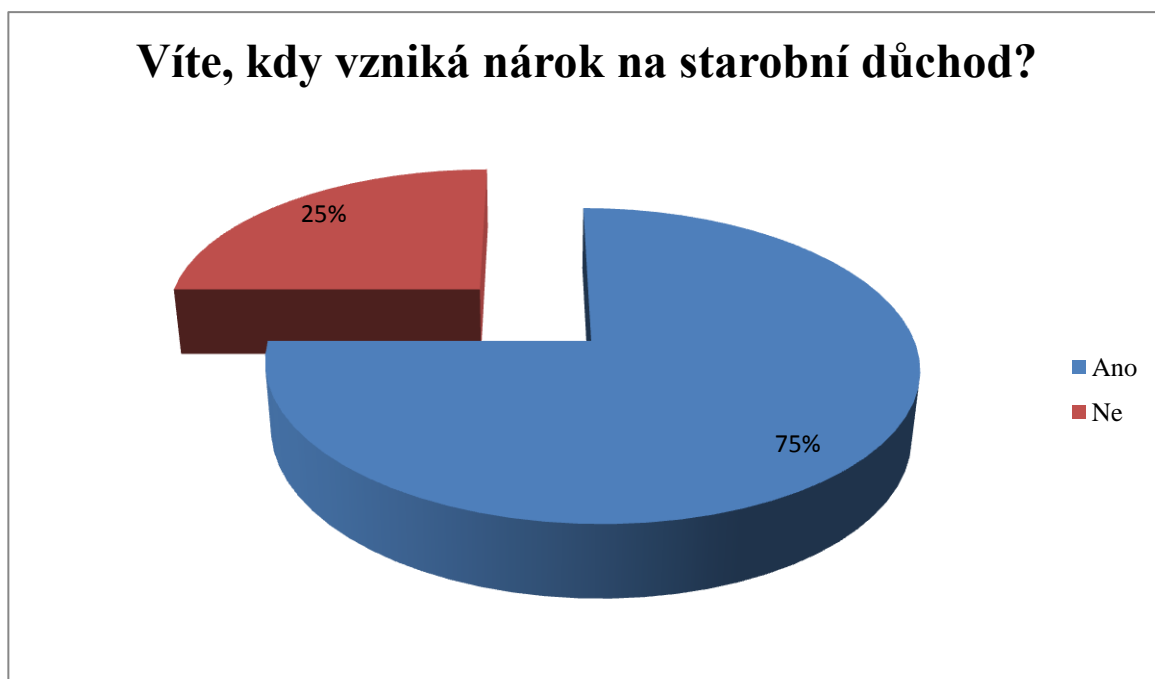
Nadpoloviční většina dotazovaných má špatný pocit ze své situace. Přesto však zůstávají v evidenci úřadu práce a zaměstnání nehledají. Celkem 38 % nezaměstnaných svou nezaměstnanost jako problém nevnímá.

---

<sup>25</sup> Zdroj: autor práce 2018, vlastní šetření



Graf 15: Víte, kdy vzniká nárok na starobní důchod



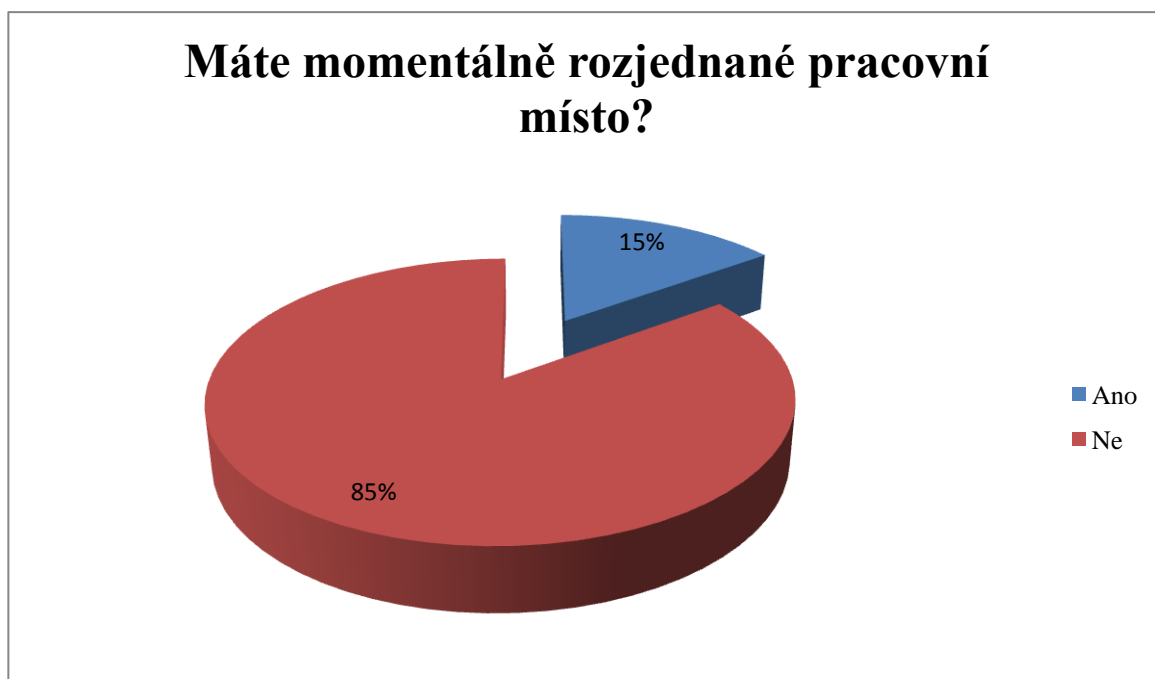
Zdroj: autor práce 2018<sup>26</sup>

Jen 18 % dlouhodobě nezaměstnaných obyvatel nemá představu o nároku na starobní důchod. Většinou žijí v domnění, že starobní důchod je zákonem daná věc. Většina dlouhodobě nezaměstnaných klientů je o principech nároku na starobní důchod informována.

---

<sup>26</sup> Zdroj: autor práce 2018, vlastní šetření

Graf 16: Máte momentálně rozjednané pracovní místo



Zdroj: autor práce 2018<sup>27</sup>

Podle tohoto grafu necelá polovina dotazovaných zaměstnání intenzivně hledá a 52 % dotazovaných si zaměstnání v současné době nehledá.

---

<sup>27</sup> Zdroj: autor práce 2018, vlastní šetření

## 11 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Dotazníkové šetření obsahovalo 16 otázek a odpovědělo na něj celkem 20 klientů. Účelem zkoumání skupiny lidí, bylo zjistit důvod dlouhodobé nezaměstnanosti u klientů vedených na Úřadu práce v Libochovicích. Zajímalo mne, zda tato riziková skupina uchazečů o zaměstnání práci aktivně hledá, nebo status dlouhodobě nezaměstnaného přijala. Výsledky dotazníkového šetření byly znázorněny pomocí grafů a opatřeny krátkým komentářem.

Ze zkoumání je patrné, že v rizikové skupině dlouhodobě nezaměstnaných byli jak muži, tak i ženy, přibližně ve stejném počtu. Z mého šetření vyplývá, že pouhá 3 % nezaměstnaných jsou v evidenci Úřadu práce v Libochovicích jen na přechodnou dobu, nejdéle šest měsíců. Celých 50 % uchazečů setrvává v evidenci úřadu práce 6 měsíců až jeden rok. Tato skupina si většinou zaměstnání vybírá a hledá pro sebe vhodnou pracovní pozici. Jeden až tři roky zůstávají klientkami úřadu práce ženy po rodičovské dovolené nebo osoby ve věku před důchodem, kteří své zaměstnání museli opustit ze zdravotních či personálních důvodů. Tři roky a déle v evidenci ÚP, to je skupina osob, které se ztrátou zaměstnání postupně smířily a k nalezení jiného místa nevyvíjejí potřebnou aktivitu. Zajímavý je též fakt, že nadpoloviční většina dotazovaných nemá pocit, že by jim úřad práce při hledání zaměstnání pomohl. Na otázku, jaký byl klientův nejdelší pracovní poměr, 45% uchazečů odpovědělo - od jednoho do pěti let, avšak 15 % klientů nepracovalo nikdy. U otázek, jakým způsobem jste si v minulosti našel zaměstnání nebo jakým způsobem hledáte nyní zaměstnání, se nejvíce dotazovaných shodlo na pomoci známých, rodiny a osobním vyhledávání potencionálních zaměstnavatelů. Velmi nízké procento uchazečů, jen 25 %, si vede přehled oslovených zaměstnavatelů. Otázka, zda mají klienti ještě jiné pracovní zkušenosti než se zaměstnáním, nadpoloviční většina, tedy 61 %, odpověděla, že ano. Zjistila jsem, že 79 % klientů má sepsaný životopis a 81 % klientů trpí zdravotním omezením. Z praxe však vím, že to tak není. Jiná omezení jako péče o děti, špatná dopravní dostupnost či nevlastnění řidičského průkazu se pohybovala relativně na stejných procentech v rozmezí okolo 10 %, největším omezením, 30%, je péče o děti.

Z následujících odpovědí na otázku, jak hodnotíte Vaší současnou situaci, 62 % klientů odpovědělo, že je špatná, 38 % nezaměstnaných je se svou situací spokojeno. Téměř polovina dotazovaných odpovídala, že má rozjednané zaměstnání, a 18 % klientů neví, za jakých podmínek vzniká nárok na starobní důchod.

Shrnutím výsledků dotazníkového zkoumání je zřejmé, že klienti úřadu práce patří do rizikových skupin. Někteří si zaměstnání aktivně hledají a jejich evidence na úřadu práce je krátkodobá. Další skupina klientů je omezena vedlejšími faktory osobními, dostupností spojů do zaměstnání, kvalifikací, péčí o děti. Jak jsme právě zjistili, je malé procento těch, kteří nepracovali nikdy, ale značné procento těch, co nepracují dlouhodobě.

## 12 KAZUISTIKA

Jak jsem již zmínila, mé zaměstnání mi umožňuje poznávání rizikových skupin občanů, jejich mentality a odhodlání se začlenit či nezačlenit do pracovního procesu. Každá tato skupina reaguje na ztrátu zaměstnání jinak. Vyprávějí různé životní příběhy a odhalit pravdivost těchto životních příběhů bývá obtížné.

### 12.1 Péče o dítě do 15 let věku

V prvním roce mé působnosti na Úřadu práce v Libochovicích jsem evidovala paní M., která přišla do evidence uchazečů o zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené. Paní M. byla přesvědčena o tom, že nejdéle do 6 měsíců, kdy si její syn zvykne na školku, nastoupí zpět do pracovního procesu. Po měsíci, kdy synek do školky docházel stále s brekem a jejich ranní výpravy se stávaly obtížné, obdržela od zaměstnavatele ukončení pracovního poměru pro zrušení pozice. Paní M. tuto skutečnost vzala pozitivně a reagovala slovy: „Budu mít čas na syna, zvykne si ve školce a práce, té je všude dost.“ Jejich život zůstal po dobu 3 měsíců klidný a syn si ve školce zvykl. Problémy nastaly, když manžel jednoho dne odešel a už se nevrátil. Paní M. rozesílala životopisy, docházela na pohovory a pokaždé ji čekala stejná odpověď: „Máte malé dítě, které často marodí, nemáte hlídání, je nám líto.“ Paní M i po mnoha nabídkách pracovní míst od Úřadu práce v Libochovicích nezískala zaměstnání vzhledem k péči o syna a na základě toho byla zařazena do projektu Flexibilně do práce v Ústeckém kraji. Tento projekt pomáhá matkám, které pečují o děti do 15 let věku nebo pro osoby pečující o jiného člena rodiny. Na tento projekt byla paní M vhodným klientem. Paní M díky dlouhodobé nezaměstnanosti ztrácela pocit užitečnosti, a tím i dovednosti či zkušenosti při uplatnění na trhu práce. Trpí nedostatkem sebevědomí pro návrat do pracovního procesu, ale také malé využití zaměstnávání ze strany zaměstnavatelů. Může se jednat například o práci z domova, pružnou pracovní dobu, sdílení pracovního místa, či pracovní poměr na částečný úvazek, toto jsou hlavní důvody, které brání rizikové skupině ke vstupu na trh práce. Tento důvod často doprovází obavy organizací z časté absence způsobené nutnou péčí o závislou osobu.

Závěrem tohoto příběhu bychom mohli říci, že matky s malými dětmi nebo osoby pečující o jiného člena rodiny, i když žijí v úplné rodině, mívají problém se začleněním na trhu práce.

## **12.2 Dlouhodobá nezaměstnanost**

Klient v evidenci Úřadu práce v Libochovicích pan J. přišel do evidence v roce 1998. Tuto evidenci na vlastní žádost ukončil v lednu 2000. V březnu 2001 si podal žádost o zprostředkování zaměstnání a o podporu v nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že splňoval zákonné podmínky k přiznání podpory v nezaměstnanosti, byla mu vyplácena podpora v nezaměstnanosti po dobu podpůrní doby 5 měsíců. V prosinci 2001 evidenci opět ukončil na vlastní žádost. V roce 2005 se vrátil pan J. do evidence uchazečů o zaměstnání, od této doby je stále v registraci uchazečů o zaměstnání. Po celou dobu své evidence dokládá zdravotní důvody, pro které se nemůže začlenit do pracovního procesu. Od roku 2005, kdy byl znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, uplynulo již 13 let a jelikož je pan J. ročník 1955, předpokládal, že má nárok na starobní důchod. Zaslal veškeré podklady k vyřízení starobního důchodu na okresní správu sociálního zabezpečení, byl však nemile překvapen rozhodnutím okresní správy sociálního zabezpečení, jelikož žádost byla zamítnuta. Odůvodnění bylo, že pan J nedosáhl zákonem stanovenou dobu důchodového pojištění. Z tohoto případu je patrné, že dlouhodobá evidence na Úřadu práce ČR je hrozbou pro nepřiznání starobního důchodu.

## **12.3 Osoba se zdravotním omezením**

V evidenci uchazečů o zaměstnání je paní L. Do evidence přišla v roce 2014 a od roku 2012 pobírá invalidní důchod II stupně. Po době dvou let, byla pozvána před komisi okresní správy sociálního zabezpečení na přezkoumání zdravotního stavu. Podle komise jí byla v roce 2014 odebrán invalidní důchod 3. stupně a přiznán invalidní důchod I. stupně, jelikož její amputace dolní končetiny je pod kolenem a není nad kolenem. Jak paní L pravidla, podle okresní správy sociálního zabezpečení to je pouze kosmetická úprava. Díky protéze je paní schopna zařazení do pracovního procesu, i když ne na celý pracovní úvazek, tak aspoň na částečný pracovní úvazek. Paní L má však problémy s nasazením protézy, bývají dny, kdy jí nemocná končetina oteče

a protézu není schopna na nemocnou nohu nasadit. I přes všechny problémy, si paní L intenzivně hledá zaměstnání, dokonce našla zaměstnavatele, který jí zaměstnal na dohodu o pracovní činnosti jako pomocnou sílu do kuchyně. Ke svému invalidnímu důchodu I. stupně si průběžně vydělává průměrně 4000 Kč hrubého. Její příjem sotva pokraje platby za bydlení a ostatní výdaje omezuje na minimum. Vzhledem ke svému handicapu jí zaměstnavatelé odmítají, není pro ně atraktivní pracovní síla. V okolí jejího bydliště jsou jen dvě chráněné dílny, které mají plný stav, a práce na doma je zde také velice problematické nalézt. Paní L je samoživitelka, která se stará o syna docházející do sedmé třídy základní školy. Její finanční rozpočet je omezený a snaha udržet ho na sociální, ekonomické a kulturní úrovni je pro paní L dost náročná. I přesto, že dostávají příspěvek na bydlení z Úřadu práce ČR, z oddělení nepojistných sociálních dávek se synem žijí na hraně chudoby. Z jejího vyprávění je zřejmé, že syn bojuje se sociálním vyloučením, spolužáci se mu smějí, že nemá dostatek moderní techniky jako ony a značkové oblečení a jiné vymoženosti dnešní doby.

Z tohoto příběhu je možné vyvodit jen jeden závěr. Rodiny handicapovaných a ekonomicky slabších obyvatel mají problém v začlenění se do společnosti. Spousta z nás nehledí na okolnosti důvodu krizových situací rodin, ale jen na vnější znaky, které vedou k sociálnímu vyloučení.

## **12.4 Osoba se zdravotním postižením**

Osoba pana K, je také osobou se zdravotním postižením, kdy pan K má nižší stupeň autistického onemocnění. Nárok na invalidní důchod z okresní správy sociální zabezpečení mu nebyl přiznán vzhledem k tomu, že je ve velmi dobrém fyzickém stavu, jen jeho míra komunikace je snižena. Při pohovorech je pan K nesmělý, má špatné vyjadřování a v komunikaci s ostatními lidmi selhává. Prostřednictvím evidence Úřadu práce v Libochovicích oslovil chráněnou dílnu v Ústí nad Labem, kde by byl přijat na pozici dělníka, kdy problém nastal, když pan K neměl finanční prostředky na dojíždění do zaměstnání. Jeho ekonomická situace mu neumožňovala dojíždění do tak dalekého města. Pan K dostal nabídku přes Úřadu práce ČR na příspěvek na mobilitu, díky které může dojíždět do zaměstnání a tím se zapojit do pracovního procesu. Pan K již jeden rok pracuje a žije životem mimo rizikovou skupinu zdravotně znevýhodněných.

Závěrem tohoto příběhu bych chtěla říct, že i lidé s takovýmto handicapem mohou být začleněni do pracovního procesu, s pomocí Úřadu práce ČR. Možnosti úřadů práce k začlenění osob zdravotně znevýhodněných do pracovního procesu, je mnoho, ale nejvyužívanější je aktivní politika zaměstnanosti. Mezi základní motivační nástroje, které mají za cíl zvýšit zaměstnanost osob zdravotně znevýhodněných je program aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Dále jsou to opatření vyplývající ze zákona o zaměstnanosti (435/2004 Sb.). Podle tohoto zákona o zaměstnanosti existuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením pro každého zaměstnavatele, který zaměstnává více než 25 pracovníků. Povinný podíl osob se zdravotním postižením činí 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Výhody pro zaměstnavatele, kteří jsou ochotni tuto skupinu lidí zaměstnat jsou slevy na dani z příjmu a možnosti zvýhodnění firmy při výběrovém řízení o veřejné zakázky.

## **12.5 Nezaměstnanost cyklická a sezonní**

Na začátku každého roku přicházejí do evidence Úřadu práce ČR osoby samostatně výdělečně činné, Ti, kteří podnikají v oborech zednických, zahradnických, či lesnických. Jsou to uchazeči o zaměstnání závislý na daném ročním období. Dále jsou to osoby, které jsou zaměstnány na dobu určitou, protože jejich zaměstnavatelé, si jsou vědomi, že v určitém ročním období pro ně nemají využití. Na základě těchto faktů jsou zařazeny do evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce s příslibem, že v jarním období budou přijati zpět do pracovního procesu. Vzhledem k tomu, že jejich práce je závislá na podmínkách nám neovlivnitelných je tato doba evidence neurčitá.

Závěrem můžeme říci, že osoby zaměstnané sezónní, cyklickou prací jsou v určitém období bez příjmů a aby své ztráty snížily na minimum, docházejí do evidence úřadu práce. Prostřednictvím evidence úřadu práce jim je hrazeno v době nezaměstnanosti zdravotní pojištění a mívají nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud splňují daná kritéria. V době špatné ekonomické prosperity je pro ně evidence na úřadu práce jedním z možných a schůdných řešení. Tato nezaměstnanost bývá, v určitém období pravidelná, opakovaná.



## **12.6 Absolventi základních praktických škol a absolventi středních škol s vyučením a maturitní zkouškou**

Každým rokem v září přijdou do registrace uchazečů o zaměstnání absolventi základních a praktických škol, kteří na trhu práce nenaleznou uplatnění. Tito lidé ukončili základní či praktické vzdělání s tím i povinnou školní docházkou. Dalšími uchazeči o zaměstnání jsou absolventi s dovršením střední odborné školy s výučním listem a vysvědčením o maturitní zkoušce. Tito uchazeči o zaměstnání jsou na trhu práce neperspektivními pro zaměstnavatele vzhledem k nedostatku vzdělání nebo nedostatečné praxi.

Uchazeč o zaměstnání pan J, dokončil střední odbornou školu s dovršením vzděláním, které doložil výučním listem a vysvědčením o úspěšné zkoušce. Pan J, se vyučil v oboru instalatér a je zařazen do skupiny absolventů bez praxe. Od září 2016 je pan J zařazen do evidenci uchazečů o zaměstnání a v nabídce volných pracovních míst mu bylo Úřadem práce nalezeno mnoho pracovních příležitostí, vhodných jeho kvalifikace. Zaměstnavateli byl vždy odmítnut pro nedostatečné zkušenosti v oboru. Zaměstnavatel D byl ochoten zaměstnat pana J nejprve na dohodu o pracovní činnosti na tři měsíce, kdy jeho dovednosti nejprve ověří. Po měsíci, kdy se pan J osvědčil, tak se zaměstnavatelem uzavřel dohodu. Podmínkou však byla pomoc Úřadu práce ČR, pomocí fondů EU. Zaměstnavatel si obstaral příspěvek na mzdu a pana J zaměstnal na dobu určitou. Tato doba byla dána dobou příspěvku od Úřadu práce ČR. Na Úřadu práce v Libochovicích jsem zaměstnavateli vysvětlila, jaké podmínky musím splnit, aby si mohl požádat o společensky účelné pracovní místo a využít tuto dotaci na pana J. Po domluvě se zaměstnavatelem, kdy si převzal žádosti a vyplněné je doložil na Úřad práce v Litoměřicích, který je postoupil před komisy ke krajské pobočce Úřadu práce v Ústí nad Labem mu dotace na SÚPM byla schválena. Od 1. 1. 2017 byl pan J zaměstnán na plný pracovní poměr na dobu dvanácti měsíců. Tato žádost má určitá kritéria a zaměstnavatel má možnost dostat dotaci na mzdu na určitý počet měsíců s nejdelší dobou dotace dvanácti měsíců. Pan J byl po dvanácti měsících propuštěn a zaměstnavatel přijal jiného absolventa, po dobu dvanácti měsíců. Původní strategií této politiky bylo zaučení a začlenění se do pracovního procesu mladých lidí pro získání určitých zkušeností a praxe, kdy zaměstnavatel tyto absolventy zaměstná i po ukončení

dotace na mzdu. Pan J se po ukončení pracovního poměru přišel zaevidovat na Úřad práce do Libochovic a požádal o podporu v nezaměstnanosti, která mu díky ročnímu pracovnímu poměru byla přiznána. Pan J získal zkušenosti a tím i praxi jednoho roku, která pro ostatní zaměstnavatele může i nemusí být perspektivní. Většina organizací vyžaduje praxi v délce nejméně dvou let. Od ledna 2018, co je již v evidenci uchazečů o zaměstnání byla panu J opět nabídnuta pracovní příležitost v oboru, který vystudoval a rád by v tomto oboru i pracoval. Vzhledem k roční praxi a nedostatku zkušeností nebyl pan J přijat.

Z tohoto příběhu vyplývá, že mladí lidé bez praxe i se vzděláním bývají na trhu práce neperspektivními a tím i využíváni zaměstnavateli pomocí dotací, kdy absolventy mají jako levnou pracovní sílu. Tyto dotace by měli být prospěšné pro zaměstnavatele, ale i pro absolventy po ukončení přípravy na zaměstnání. V současné době zaměstnavatelé tuto dotaci zneužívají ve prospěch organizace a tím z absolventů vytvářejí levné pracovní síly.

## **12.7 Osoby společensky nepřizpůsobivé**

Tento příběh vypráví o uchazeči o zaměstnání, který je evidován na Úřadu práce v Libochovicích o panu N, jehož poctivost a čestnost není jeho silnou stránkou a jeho trestný rejstřík má mnoho záznamů. Pan N je od roku 2002 v evidenci uchazečů o zaměstnání, bez zdravotního omezení a jeho nejvyšší dokončené vzdělání je základní. V době kdy, se pan N hlásil na úřad práce, měl již problémy, v oblasti agresivity a užívání návykových látek. Po celou dobu evidence se tyto problémy prohlubovaly a agresivita u klienta narůstala. Pan N, i když byl posílán na doporučené pracovní místa, od Úřadu práce v Libochovicích nebyl nikdy přijat do hlavní pracovního poměru. Mnoho zaměstnavatelů pana N nepřijalo z důvodu obsazení pracovního místa a nevhodného chování a záznamům v trestním rejstříku. Po dlouhodobé evidenci jeden ze zaměstnavatelů přijal klienta na dohodu o pracovní činnosti a tím mu dal šanci na začlenění se do pracovního procesu. Po krátké době této pracovní činnosti, byl pan N, obviněn z obtěžování nezletilého chlapce, na autobusové zastávce a bylo vyndáno rozhodnutí o nástupu na léčbu. V době léčení smí být uchazeč o zaměstnání v evidenci Úřadu práce ČR a dokladuje svou, neúčast na kontaktních návštěvách a spolupráci

s Úřadem práce ČR potvrzením o hospitalizaci v léčebném zařízení. Po ukončení léčby a návratu do společenského života, pan N znovu začal užívat návykové látky a tím se začlenil zpátky do rizikové skupiny uchazeče o zaměstnání, který na trhu práce není žádaný. Vzhledem k závislosti na návykových látkách se jeho stav zhoršil a pan N nebyl schopen si udržet standardní sociální zázemí a tím propadl na dno společnosti, kdy se dá mluvit o chudobě. Pan N přišel o přístřeší žije různě po lavičkách a vlakových a autobusových zastávkách. Zatím je stále schopen docházet na kontaktní návštěvy na Úřadu práce v Libochovicích, ale Úřadu práce ČR není schopen ho začlenit do pracovního procesu.

Závěrem z tohoto příběhu vyplývá, že osoby společensky nepřizpůsobivé, pokud sami nechtějí a nemají potřebu začlenit se do sociální společnosti, nejsou schopny se začlenit na trh práce. Podpora Úřadu práce ČR se většinou odvíjí od sociální práce s těmito osobami a též možnosti využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou například příspěvek úřadu práce na společensky účelné pracovní místo při jeho vytvoření a obsazení osobou radící se do popisované kategorie či veřejně prospěšné práce, která nejčastěji využívají zaměstnavatelé, jako jsou městské úřady či obecní úřady k údržbě veřejného prostranství. Dalšími vhodnými prostředky na podporu dané rizikové skupiny jsou následně projekty spolufinancované EU zaměřené na vzdělávání a tvorbu nových pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání vracející se na trh práce, nebo ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Tyto projekty se realizují v návaznosti na vzdělávací zařízení podle jednotlivých krajů.

## **12.8 Shrnutí rizikových skupin**

Rizikové skupiny, které jsem ve své práci popsala, formou kazuistiky, ze zkušenosti Úřadu práce v Libochovicích jsou uváděny s ohledem na pochopení základních rysů a problematiky na trhu práce. Příklady těchto klientů upozorňují, že jsou možnosti jak pro zaměstnavatele, kteří mohou začlenit tyto rizikové skupiny na trh práce, tak i pro uchazeče o zaměstnání, kteří spadají do těchto rizikových skupin. Pokud obě strany chtějí a vyvíjí aktivitu pomocí úřadů práce ČR a jejich projektů je zde možnost zaměstnat tyto klienty. Pomoc těmto osobám je možná pokud oni sami chtějí a zaměstnavatelé jsou ochotni učinit administrativní kroky k přijetí uchazeče

o zaměstnání z těchto skupin. Těmito příklady bylo přiblíženo, proč tyto rizikové skupiny jsou pokládány na trhu práce za méně žádané do pracovního procesu. Zároveň jsem uvedla příklady konkrétních možností, jak tuto skupinu začlenit na trh práce. Problematiku rizikových skupin na trhu práce, kterou jsem zde popisovala, je nutno brát v souvislosti s postoji zaměstnavatelů k dané problematice a v daném kraji. Největší šance spatřuji v programech zaváděných přímo úřadem práce prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Úřadu práce ČR se tak poskytuje možnost podporovat organizace, které jsou ochotné zaměstnávat uchazeče o zaměstnání z problematických skupin. Evropská unie přímo stanovuje podíl občanů z rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných zařazených do programů APZ.

## ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci jsem se zabývala rizikovými skupinami uchazečů o zaměstnání, protože jejich okruh problémů je těsně spjatý s nezaměstnaností. Upřesnila jsem problematiku nezaměstnanosti, vymezila jsem rizikové skupiny a služby Úřadu práce ČR. Zmínila jsem východiska tohoto problému. Definovala, jsem, koho považujeme za nezaměstnaného a s jakými typy a příčinami nezaměstnanosti se setkáváme.

Charakterizovala jsem určité rizikové skupiny na trhu práce, nastínila jejich problémy a vysvětlila, proč jsou právě ony pokládány na trhu práce za rizikové. Při podpoře rizikových skupin jde především o zmírnění handicapů jednotlivých skupin a snahu pomoci jim do začlenění se na trhu práce. Je přece dané, že nezaměstnanost není jen ekonomický, ale i sociálně kulturní problém. Proto také pomoc rizikovým skupinám není jen ekonomickou, ale i sociální a kulturní investicí. Tato pomoc by měla mít jak ekonomický, tak sociální a kulturní charakter.

V další části své práce jsem se zaměřila na problematiku vybrané rizikové skupiny, což jsou osoby společensky nepřizpůsobivé, absolventi škol a mladiství, dále matky pečující o děti do 15 let věku a dlouhodobě nezaměstnaní, jelikož je mi tato problematika dosti blízká. Uvedla jsem hlavní body státní politiky podpory zaměstnávání. Dále jsem poukázala na překážky v tomto procesu a na nedokonalosti systému motivačních prostředků z programů aktivní politiky zaměstnanosti. Předložila jsem svůj názor na jednotlivé možnosti, jak mohou rizikové skupiny získat zaměstnání. Představila jsem způsob, jakým spolupracují úřady práce s rizikovými skupinami při hledání vhodného zaměstnání, a rozebrala jeho pozitiva a negativa.

Představila jsem konkrétní Úřad práce v Libochovicích a analyzovala jeho přínos do problematiky snižování nezaměstnanosti evidovaných osob. Kapitola je věnovaná všem evidovaným uchazečům o zaměstnání a její součástí jsou i návrhy, doporučení či opatření, která by měla vést ke zlepšení postavení na trhu práce a snížení tak počtu nezaměstnaných osob s tímto statutem v ČR.

Tato práce má sloužit jako vstupní orientační úvod do problematiky rizikových skupin na trhu práce. Snaží se o přiblížení jejich specifik a představení způsobů, jak s danou skupinou dále pracovat. Z poznatků získaných při zpracovávání této práce mohu konstatovat, že opatření, která jsou současným systémem nastavena, jsou nedostatečná a volají po změně. Hlavní problém spatřuji v nedostatečné motivaci zaměstnavatelů k zaměstnávání občanů z rizikových skupin a v nedokonalosti ve vymahatelnosti zákonem stanovených limitů zaměstnanosti zdravotně znevýhodněných osob. Jelikož je česká společnost stále zaměřena na krátkodobý rychlý zisk, je zřejmé, že v takové konkurenci tito lidé obstojí jen těžko. Dalším pádným důvodem, proč by se měl stát více věnovat problematice zaměstnávání rizikových skupin, je aktivace lidských zdrojů. Lidské zdroje jsou největším „bohatstvím“ každého státu a je jen na něm, zda dokáže využít tento potenciál dostatečně efektivně. Tady spatřuji velké rezervy, které Česká republika má v práci s tímto kapitálem. Jisté je už nyní to, že to není proces jednoduchý a krátkodobý, ale s jistotou lze říci, že se tato práce rozhodně vyplatí.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost 2.*, přepracované a aktualizované vydání, Praha: Grada 2013. ISBN 978-80-247-4282-3

HAVLÍK, R. *Aktuální problémy společnosti z pohledu sociologie*, Praha: Univerzita Jana Ámose Komenského Praha 2016, ISBN 978-80-7452-121-8

KADEŘÁBKOVÁ B., *Úvod do makroekonomie*, nakladatelství C. H. Beck 2003, ISBN 80-7179-788

MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. (eds.) – Vyd. 2, *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*, Praha: Portál 2010. ISBN 987-80-7367-818-0

PETRÁŠEK, J. *Sociální politika 2* vyd., doplněné a rozšířené, Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha 2014. ISBN 978-80-7452-033-4

### Seznam použitých internetových zdrojů

MPSV. *Historie Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2018 -01-15] Dostupné z:  
<https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>

MPSV. *Důvod a způsob založení povinného subjektu* [online]. [cit. 2018-01-15].  
Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2018-02-10] Dostupné z:  
<https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

MPSV. *Zákon č. 435/2004Sb. o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2018-01-15] Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zakon\\_c.\\_435-2004\\_sb.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf)

## **SEZNAM ZKRATEK**

APZ - Aktivní politika zaměstnanosti

SÚPM - Společensky účelová pracovní místa



# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Podíl nezaměstnanosti osob (PNO) na počtu obyvatel.....	17
Obrázek 2: Slovakia unemployment rate.....	18
Obrázek 3: Vývoj částky minimální mzdy v České republice od roku 1991.....	21

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Délka trvání nezaměstnanosti má nepříznivé následky jak pro ekonomiku státu,tak i pro samotné nezaměstnané.....	13
Tabulka 2: Počet nově evidovaných uchazečů o zaměstnání .....	40

## Seznam grafů

Graf 1: Jste muž nebo žena.....	42
Graf2: Jak dlouho jste registrováni na Úřadu práce v Libochovicích.....	44
Graf 3: V čem Vám Úřad práce pomohl.....	45
Graf 4: Jak dlouho trval Váš poslední pracovní poměr.....	46
Graf 5: Jakým způsobem, jste se v minulosti našel/našla zaměstnání.....	47
Graf 6: Jakým způsobem si v současné době hledáte zaměstnání.....	48
Graf 7: Oslovil/a jste zaměstnavatele bez nabídek internetového portálu.....	49
Graf 8: Vedete si nějaký přehled o tom, kde jste se ucházel/a o zaměstnání.....	50
Graf 9: Máte jiné pracovní zkušenosti, než se zaměstnáním.....	51

Graf 10: V případě Vašeho zájmu o pozici, jak dáte o sobě vědět.....	52
Graf 11: Máte nebo nemáte vypracovaný životopis.....	53
Graf: 12 Máte zdravotní omezení.....	54
Graf 13: Máte nějaké jiné omezení.....	55
Graf 14: Jak hodnotíte Vaší současnou situaci.....	56
Graf 15: Víte, kdy vzniká nárok na starobní důchod.....	57
Graf 16: Máte momentálně rozjednané pracovní místo.....	58

## SEZNAM PŘÍLOH

<b>Příloha A - Dotazník</b> .....	<b>I</b>
-----------------------------------	----------

## **Příloha A**

### **1. Jste muž nebo žena?**

- a) žena
- b) muž

### **2. Jak dlouho jste registrováni na Úřadu práce v Libochovicích?**

- a) do 6 měsíců
- b) od 6 měsíců – 1 rok
- c) 1 – 3 roky
- d) 3 roky a déle

### **3. V čem Vám úřad práce pomohl?**

- a) Zaměstnání
- b) Nijak

### **4. Jak dlouho trval Váš poslední pracovní poměr?**

- a) 1 – 5 let
- b) 5 – 10 let
- c) 10 – 15 let
- d) 15 let a déle
- e) Nikdy

### **5. Jakým způsobem jste si v minulosti našel/a zaměstnání?**

- a) Internet
- b) Osobně
- c) Inzeráty
- d) Známi, přátelé
- e) Agentury práce

### **6. Jakým způsobem si v současné době hledáte zaměstnání?**

- a) Internet
- b) Osobně

- c) Inzeráty
- d) Známí, přátelé
- e) Agentury práce

**7. Oslovil/a jste zaměstnavatele bez nabídek internetového portálu?**

- a) Ano
- b) Ne

**8. Vedete si nějaký přehled o tom, kde jste se ucházel/a o zaměstnání?**

- a) Ano
- b) Ne

**9. Máte jiné pracovní zkušenosti než se zaměstnáním?**

- a) Ano
- b) Ne

**10. Pokud máte zájem o pracovní místo, jak dáte o sobě vědět?**

- a) Životopisem
- b) Jinak

**11. Máte nebo nemáte vypracovaný životopis?**

- a) Ano
- b) Ne

**12. Máte zdravotní omezení?**

- a) Ano
- b) Ne

**13. Máte nějaké jiné omezení?**

- a) Děti
- b) Dopravní spojení
- c) Bez ŘP
- d) Vzdělání
- e) Žádné

**14. Jak hodnotíte Vaší současnou situaci?**

- a) Dobře
- b) Špatně

**15. Víte, kdy vzniká nárok na starobní důchod?**

- a) Ano
- b) Ne

**16. Máte momentálně rozjedení pracovní místo?**

- a) Ano
- b) Ne

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Naděžda Lukešová**

**Obor: Vzdělávání dospělých**

**Forma studia: Dálková**

**Název práce: Rizikové skupiny na trhu práce**

**Rok: 2018**

**Počet stran textu bez příloh: 61**

**Celkový počet stran příloh: 3**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 5**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0**

**Počet internetových zdrojů: 4**

**Vedoucí práce: Doc. PhDr. Radomír Havlík, CSc.**