

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2016-2018

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Jana Hronová

Dlouhodobá nezaměstnanost: příčiny, důsledky, řešení

Praha 2018

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Lukáš Novotný M.A., Dr.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED PART TIME STUDIES

2016-2018

DIPLOMA THESIS

Jana Hronová

**Long-term Unemployment: Causes, Consequences,
Solutions**

Prague 2018

The Diploma Thesis Work Supervisor:

Mgr. Lukáš Novotný M.A., Dr.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová 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

Jana Hronová

Poděkování

Děkuji Mgr. Lukášovi Novotnému M.A., Dr., vedoucímu diplomové práce, za cenné rady a připomínky. Dále bych ráda poděkovala pracovníkům oddělení zaměstnanosti Úřadu práce v Příbrami za poskytnuté informace.

Anotace

Diplomová práce se zabývá dlouhodobou nezaměstnaností z pohledu jejich příčin, důsledků a řešení. Vychází z definování základních pojmů, které souvisí s problematikou dlouhodobé nezaměstnanosti. Poukazuje na stav ekonomických ukazatelů dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice a na Příbramsku. Práce analyzuje aktivní politiku zaměstnanosti České republiky. Dále hodnotí úlohu Evropské unie při řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Mapuje aktuální Operační program Zaměstnanost. V práci je zaznamenán rozbor uskutečněných projektů řešící dlouhodobou nezaměstnanost v regionu Příbram. Diplomová práce obsahuje zpracovanou případovou studii u třech konkrétních občanů, kteří jsou postiženi dlouhodobou nezaměstnaností. Součástí práce je dotazníkové šetření, které dokládá postoje dlouhodobě nezaměstnaných z hlavního města Prahy a z regionu Příbram na trh práce.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti, dlouhodobá nezaměstnanost, problémové skupiny nezaměstnaných, příčiny nezaměstnanosti, trh práce, vznik nezaměstnanosti, řešení nezaměstnanosti.

Annotation

Diploma thesis deals with long-term unemployment in terms of their causes, consequences and solutions. It is based on defining the basic concepts related to the issue of long-term unemployment. It points to the status of economic indicators of long-term unemployment in the Czech Republic and the Příbram region. The thesis analyzes the active employment policy of the Czech Republic. It further assesses the role of the European Union in addressing long-term unemployment. It maps current Operational Program Employment. The thesis analyzes the realized projects addressing long-term unemployment in the Příbram region. The diploma thesis contains a case study of three specific citizens affected by long-term unemployment. Part of the thesis is a questionnaire survey, which illustrates the attitudes of the long-term unemployed from the capital city of Prague and the Příbram region to the labor market.

Keywords

Active policy of employment, causes of unemployment, labor market, long-term unemployment, problem groups of the unemployed, solutions to unemployment, the emergence of unemployment.

OBSAH

ÚVOD	9
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA	12
1.1 Nezaměstnanost – definice	12
1.2 Nezaměstnanost ve vybraných teoretických přístupech	14
1.3 Aktivní politika zaměstnanosti	17
2 PŘÍČINY A DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI	19
2.1 Příčiny nezaměstnanosti	19
2.2 Druhy nezaměstnanosti.....	20
2.2.1 Strukturální nezaměstnanost	20
2.2.2 Frikční nezaměstnanost.....	21
2.2.3 Cyklická nezaměstnanost.....	22
2.2.4 Sezónní nezaměstnanost	22
2.3 Míra nezaměstnanosti	23
3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI ČR	25
3.1 Cíle.....	25
3.2 Subjekty	26
3.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	27
3.3.1 Rekvifikace	27
3.3.2 Společensky účelná pracovní místa	28
3.3.3 Veřejně prospěšné práce	29
3.3.4 Překlenovací příspěvek	30
3.3.5 Příspěvek na zapracování.....	31
3.3.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	31
3.3.7 Poradenství.....	31
3.3.8 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením	32
3.3.9 Cílené programy k řešení nezaměstnanosti.....	33
4 NEZAMĚSTNANOST V ČR	35
4.1 Vývoj míry nezaměstnanosti	37
4.2 Dlouhodobá nezaměstnanost	40
4.2.1 Ekonomické aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti	41
4.2.2 Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti	43
4.3 Charakteristika problémových skupin nezaměstnaných.....	45

4.4	Dlouhodobá nezaměstnanost na Příbramsku	47
4.5	Strategie snižování dlouhodobé míry nezaměstnanosti	49
5	ÚLOHA EU PŘI ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	51
5.1	Operační program Zaměstnanost	51
5.2	Projekty EU k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti.....	53
6	PRAKTICKÁ ČÁST	55
6.1	Případová studie.....	55
6.1.1	Kazuistika 1	56
6.1.2	Kazuistika 2	60
6.1.3	Kazuistika 3	62
6.2	Vyhodnocení případových studií	64
6.3	Dotazníkové šetření	66
6.3.1	Výsledky dotazníkového šetření	67
6.4	Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	79
	ZÁVĚR	82
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	85
	SEZNAM ZKRATEK	90
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	91
	SEZNAM PŘÍLOH.....	93

ÚVOD

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje důležitou oblast sociální a hospodářské politiky státu. Z hlediska ekonomického rozvoje patří tato oblast k významnému strategickému plánování. Systematicky je prováděna analýza retrospektivních, ale i budoucích prospektivních ukazatelů dlouhodobé nezaměstnanosti.

Ekonomické a sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mají významné důsledky nejen na dílčí politiky státu, ale také na konkrétního jedince postiženého dlouhodobou nezaměstnaností. Patří k nim ztráta ekonomické jistoty, psychická nepohoda, ale i sociální vyloučení.

Cílem diplomové práce je zabývat se dlouhodobou nezaměstnaností v České republice a v regionu Příbram. Práce analyzuje příčiny a důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. Dále poukazuje na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti prostřednictvím opatření České republiky a Evropské unie. V závěru práce jsou nastíněny alternativní návrhy řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Položená výzkumná otázka zní: „Jaké jsou postoje vybraného vzorku dlouhodobě nezaměstnaných k trhu práce?“

Literární rešerše shrnuje poznatky, které souvisí s danou problematikou. V práci jsou využity sekundární zdroje dat v podobě odborné literatury, internetových zdrojů a legislativních dokumentů. Z odborné literatury se práce opírá zejména o názory autorů Brožové, Buchtové, Holmana, Chmury a Potůčka. Definují dílčí teorie a druhy nezaměstnanosti.

Internetové portály jsou v diplomové práci využívány zejména v oblastech, které vyžadují potřebnou aktuálnost informací. Konkrétně se jedná především o oblast ekonomických propočtů nezaměstnanosti a při předkládání faktických dat a ukazatelů týkajících se dlouhodobé nezaměstnanosti. Další oblastí, ve které jsou využity internetové portály, je úloha Evropské unie v řešení nezaměstnanosti.

Z pohledu ekonomů je v současné době otázka dlouhodobé nezaměstnanosti velice diskutabilní. Existují názory, které deklarují, že s ohledem na aktuální stav trhu práce jsou dlouhodobě nezaměstnaní občané pouze ti občané, kteří za dobu své nezaměstnanosti již ztratili pracovní návyky a nevyvíjejí snahu tyto návyky obnovit. Toto stanovisko se prakticky opírá o ekonomické ukazatele, především o počty volných

pracovních míst. Dalším pohledem na dlouhodobě nezaměstnané občany je názor, že se většinou jedná o občany zdravotně postižené. V neposlední řadě existují názory, že v současné době je dlouhodobě nezaměstnaným občanem pouze občan, který je dlouhodobě nezaměstnaný dobrovolně. Takový občan se spoléhá na pomoc ze strany státních podpor a sociálních dávek.

Ekonomové však podotýkají, že v důsledku nedostatku pracovních sil podniky hledají nové zaměstnance právě i mezi dlouhodobě nezaměstnanými. Tato situace se ovšem stává velmi problematickou v případě, že se jedná o občana dlouhodobě nezaměstnaného dobrovolně.

Dlouhodobá nezaměstnanost je tedy oblast, která je řešena v několika vědách. Primárně se jedná o ekonomii, která nezaměstnanost definuje z pohledu jednotlivých ekonomických teorií. Vymezuje typy dlouhodobé nezaměstnanosti a také dlouhodobou nezaměstnanost měří. V rámci ekonomie jsou kalkulovány i ostatní dílčí ukazatele trhu práce. Další vědou, která se zabývá otázkou dlouhodobé nezaměstnanosti, je sociologie. Ta poukazuje především na sociální dopady vzniklé při dlouhodobé nezaměstnanosti. Mezi dopady lze řadit psychickou nepohodu nebo ztrátu sociálních a pracovních návyků. V politologii patří nezaměstnanost mezi důležité otázky strategického plánování a komparace z důvodu zajištění fungování státu.

Práce je kompozičně rozdělena do dvou hlavních částí, a to na teoretická východiska a na praktickou část práce. První kapitola obsahuje úsek definování nezaměstnanosti, dále popisuje nezaměstnanost ve vybraných teoretických přístupech a posléze definuje aktivní politiku nezaměstnanosti.

Druhá kapitola poukazuje na příčiny a druhy nezaměstnanosti. V rámci příčin nezaměstnanosti je zde poukázáno na fakt jednoznačné příčinné souvislosti s prvkem uzákoněné minimální mzdy. Dále jsou zde formulovány hlavní druhy nezaměstnanosti z hlediska jejich vzniku.

Třetí kapitola se zabývá aktivní politikou zaměstnanosti v České republice. Zde jsou zaznamenány cíle a subjekty. Dále jsou definovány jednotlivé nástroje využívané aktivní politikou nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost v ČR představuje další kapitolu diplomové práce. Ve čtvrté kapitole je řešen vývoj nezaměstnanosti v České republice z pohledu konkrétních ukazatelů. Dále jsou zde analyzovány ekonomické ukazatele týkající se dlouhodobě

nezaměstnaných. Pozornost je věnována nejen stavu dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice, ale i situaci v Příbramském regionu.

Pátá kapitola se zabývá úlohou Evropské unie při řešení nezaměstnanosti. V této kapitole je zmapován aktuální Operační program Zaměstnanost z pohledu jednotlivých projektů aplikovaných v Příbramském regionu. Dále jsou vyčleněny a detailně analyzovány projekty, které slouží pouze pro řešení dlouhodobé nezaměstnanosti.

Šestá kapitola představuje praktickou část práce. V rámci praktické části práce je využit jak kvalitativní, tak kvantitativní výzkum. Jsou zde využity především metody analýzy, syntézy, indukce, dedukce, dotazníkové metody a metody komparace. Kvalitativní výzkum je realizován na příkladu tří skutečných případových studií uchazečů o zaměstnání z regionu Příbram. Cílem je komparace a objasnění důvodů vzniklé dlouhodobé nezaměstnanosti u konkrétního uchazeče o zaměstnání. Každá z případových studií obsahuje rozbor osobní, rodinné, zdravotní, pracovní a popřípadě profilové anamnézy. Dále jsou zde vytýčeny konkrétní aktivity směřující k zaměstnání v rámci evidence na úřadu práce.

Kvantitativní výzkum představuje vyhotovené dotazníkové šetření mezi vzorkem dlouhodobě nezaměstnaných občanů z hlavního města Praha a ze Středočeského kraje. Cílem dotazníkového šetření je potvrzení či vyvrácení předem stanovených hypotéz, které jsou zaměřeny na zjištění postojů a mínění osloveného vzorku respondentů na vzniklou nezaměstnanost. Dotazník obsahuje otázky meritorní, filtrační a identifikační. Syntéza výsledků dotazníku je zaměřena na sumarizaci a filtrování jednotlivých odpovědí.

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

1.1 NEZAMĚSTNANOST – DEFINICE

Nezaměstnanost je důsledkem fungování trhu práce. Trh práce se zcela a zásadně transformoval po roce 1989. Do této doby prakticky existovala plná zaměstnanost. Centrálně plánovaná ekonomika přinášela pracovní jistotu, která souvisela i se společenskou a sociální bezpečností, což znamenalo, že prakticky všichni byli zaměstnaní, měli pracovní místo a za práci pobírali mzdu. Chmura shrnuje, že po roce 1990 nastala zcela zásadní a nová ekonomicko-společenská situace, která významně poznamenala trh práce. Ekonomické reformy byly doprovázeny uzavíráním nepotřebných a neefektivních výrobních kapacit. Nová ekonomická infrastruktura dala prostor dřív potlačované individuální iniciativě a podnikavosti. Postupně se utvářel soukromý sektor obchodních společností a firem.¹

Z ekonomického hlediska vzniká nezaměstnanost nesouladem mezi nabídkou a poptávkou v souvislosti s výší minimální mzdy. Podle D. Mankiwa se na většině trhů v ekonomice ceny přizpůsobují tak, aby uváděly nabízené a poptávané množství do rovnováhy. „*Na ideálním trhu práce by také cena práce – mzda vyrovnávala nabídku práce a poptávku po ní. Přizpůsobení mezd by zajistilo vždy plnou zaměstnanost.*“²

V současné ekonomice se však tento stav nevyskytuje. I v prosperující ekonomické společnosti jsou lidé, kteří nejsou zaměstnaní, nepracují. Nezaměstnanost nikdy neklesá na nulu, vždy existuje přirozená míra nezaměstnanosti. „*K vysvětlení nenulové hodnoty přirozené míry nezaměstnanosti slouží čtyři příčiny odlišnosti reálného trhu práce od ideálního trhu práce: zákony o minimální mzdě, odbory, efektivnostní mzdy a hledání pracovního místa.*“³

Ztrátu zaměstnání lze chápat i z psychologického hlediska. Nezaměstnanost je současným společenským jevem, který zasahuje jak do života jedince, tak do chodu celé

¹ CHMURA, M. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016, s. 6. ISBN 978-80-7464-858-8.

² MANKIWA, N. G. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2000, s. 554. ISBN 80-7169-891-1.

³ MANKIWA, N. G. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2000, s. 554. ISBN 80-7169-891-1.

společnosti. Ztráta zaměstnání znamená pro člověka vyčlenění z pracovního procesu. Podle Buchtové je ztráta zaměstnání velkým zásahem do života lidí a mnohdy se projevuje i traumatizujícím zážitkem, na kterém závisí jejich existence. V případě, že člověk ztratí placené zaměstnání, ztěžuje se tím jeho život. Především v podobě uspokojování nezbytných životních potřeb. V důsledku toho vzniká značná ekonomická, rodinná, ale i osobní nejistota.⁴ Brožová ve své analýze nezaměstnanosti uvádí, že vyřazení z pracovního procesu vnímají někteří i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích a být tak plnohodnotným členem společnosti.⁵

V knize Makroekonomie od Brčáka a Sekerky je jednoznačně a přesně uvedeno vymezení nezaměstnanosti, které zní: „*Za nezaměstnané občany se považují ti, kteří dosáhli věku patnáct let a více (bez omezení horní věkové hranice) a zároveň v daném sledovaném období splňují následující tři podmínky:*

- *nevykonávali žádnou pracovní činnost, ani neměli smlouvu v pracovním poměru*
- *aktivně se podíleli na nalezení práce. Při vyhledávání používali především služby úřadu práce nebo agentur práce. Nebo si zjišťovali informace o soukromém podnikání na příslušných úřadech*
- *v době evidence na úřadu práce byli připraveni přijmout zaměstnání a vstoupit na pracovní trh nebo začít podnikat. Tito nezaměstnaní museli být k dispozici zaměstnavateli bezprostředně, avšak nejpozději do 14 dnů.*

V případě, že nezaměstnaní nesplní jednu ze tří výše vyznačených podmínek, hledí se na ně jako na zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní obyvatele.“⁶

Obdobnou definici uvádějí i zahraniční autoři Hussmanns, Mehran a Varma. Ti uvádějí, že nezaměstnaný je obecně definován na základě tří charakteristik. Konkrétně definují nezaměstnaného jako občana, který je bez práce, je k dispozici pro práci a aktivně hledá práci.⁷

⁴ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 49. ISBN 978-80-247-4282-3.

⁵ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 76. ISBN 80-86429-16-4.

⁶ BRČÁK, J. a B. SEKERKA. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství A. Čeněk s.r.o., 2010, s. 188. ISBN 978-80-7380-245-5.

⁷ HUSSMANN, R., F. MEHRAN a V. VARMA. *Surveys of economically active population, employment, unemployment, and underemployment: an ILO manual on concepts and methods*. Geneva: International Labour Office, 1990, s. 97. ISBN 92-2-106516-2.

Rovněž autor Holman popisuje zaměstnané a nezaměstnané občany. Aktivní poptávka po pracovním uplatnění je nutným rysem nezaměstnaného občana. Na občana, který je bez zaměstnání a zároveň ani aktivně nevykazuje snahu o jeho nalezení, nelze nahlížet jako na nezaměstnaného.⁸

Brožová v souvislostech uvádí, že za zaměstnaného člověka se považuje ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání a současně i ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu např. nemoci nebo dovolené. Naproti tomu nezaměstnaný je ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten během krátké doby nastoupit do zaměstnání a aktivně ho hledá. Současně do této kategorie spadají i ti občané, kteří čekají na výzvu do práce nebo na nástup do nového pracovního místa. Podmínkou registrované nezaměstnanosti je zaregistrování na úřadu práce, jehož prostřednictvím práci hledají.⁹

Autoři Lahusen a Giugni uvádějí tak zvanou minimální definici nezaměstnaných. Uvádějí, že nezaměstnanost spočívá v myšlence, že nezaměstnaní jsou ti občané, kteří nemají v současné době placenou práci a mohou být označeni jako nezaměstnaní v případě, že práci hledají.¹⁰

„Nezaměstnanost patří k jevům, kterým je v moderní ekonomii věnována zvýšená pozornost. O jejím významu svědčí i to, že od třicátých let dvacátého století je nezaměstnanost jedním z prioritních témat, na které se orientuje hospodářská politika. Současně je nutno upozornit na skutečnost, že tomuto jevu je přiznávána různá váha v závislosti na tom, o který směr ekonomické teorie se jedná.“¹¹

1.2 NEZAMĚSTNANOST VE VYBRANÝCH TEORETICKÝCH PŘÍSTUPECH

Problematikou nezaměstnanosti se filozofové zabývali již od starověku. Svými teoriemi a analytickými studiemi definovali příčiny, proč k nezaměstnanosti dochází

⁸ HOLMAN, R. *Dějiny ekonomického myšlení*. 4.vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 354. ISBN-978-80-7400-641-8.

⁹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 77. ISBN 80-86429-16-4.

¹⁰ LAHUSEN, CH. a M. GIUGNI. *Experiencing long-term unemployment in Europe: youth on the edge*. London: Palgrave Macmillan, 2016, s. 76. ISBN 978-1-137-50486-9.

¹¹ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 57. ISBN 978-80-247-4282-3.

a jakým způsobem je nutné ji řešit. Dějiny ekonomického myšlení ve svém procesním vývoji předložily významné teorie, na některých z nich staví i současní ekonomové.

Pochopením historického vývoje ekonomie je nutné se zabývat se i v aktuálním vývoji, poznatky mohou posloužit k ověření teorií, ale i k jejich případné korekci o aktuální ekonomické podmínky.

Karel Marx využíval nově pojmu rezervní armáda nezaměstnaných, což je podle něj „rezervoár“, z něhož kapitalisté čerpají a který je neustále doplňován, a to nejen novou populací mladých dělníků, nýbrž také zbídačenými rolníky a řemeslníky, kteří prohráli svůj nerovný boj v konkurenci s velkými kapitalisty. Je rovněž doplňován dělníky, kteří jsou permanentně vytlačováni z výroby zaváděním strojů. Byla to tato rezervní armáda, která udržovala mzdu na existenčním minimu, tím, jak si nezaměstnaní dělníci zoufale konkurují při hledání zaměstnání.¹² Marxistická nezaměstnanost je nezaměstnaností nedobrovolnou, neboť dělníci byli nezaměstnání proti své vůli. Vyplynula z nedostatečné kapitálové akumulace.¹³

Podle Jamese Karel Marx převyšuje svým výkladem klasiky. Marx se domnívá, že k růstu zaměstnanosti dochází pouze tehdy, mají-li kapitalisté naději získat nadhodnotu.¹⁴

Keynesiánský model spatřuje nezaměstnanost jako nedobrovolnou, říká, že je způsobena malou poptávkou po pracovních místech. Podle Keynese nezaměstnanost nevyplývá z neochoty nezaměstnaného pracovat za nepříznivých podmínek, ale z mechanismu samotné soudobé ekonomiky a nemůže být odstraněna snížením mezd. Nezaměstnanost je vyvolána chronickým nedostatkem efektivní poptávky, který podmiňuje omezenost investic a tím také nízkou úroveň zaměstnanosti.¹⁵

Brožová v knize uvádí, že v teoretickém systému závisí skutečný objem zaměstnanosti na efektivní poptávce a je tedy funkcí výdajů na spotřebu a výdajů na investice.¹⁶ Myšlenky Keynese týkající se zaměstnanosti jsou obsaženy v jeho díle

¹² HOLMAN, R. *Dějiny ekonomického myšlení*. 4.vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 145. ISBN-978-80-7400-641-8.

¹³ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 52. ISBN 80-86429-16-4.

¹⁴ JAMES, É. *Dějiny ekonomického myšlení 20. století*. 1. vyd. Praha: Academia, 1968, s. 488.

¹⁵ JAMES, É. *Dějiny ekonomického myšlení 20. století*. 1. vyd. Praha: Academia, 1968, s. 234.

¹⁶ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 60. ISBN 80-86429-16-4.

Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz, která vznikla v roce 1936.¹⁷ Hlavní myšlenky, které byly na tu dobu dost progresivní a v porovnání s jinými ekonomy značně ovlivnily i celkový pohled na vývoj ekonomického myšlení. Je nutné zmínit alespoň základní teze:

- „*Při daných výrobních zdrojích, technologiích a výrobních nákladech je národní důchod funkcí zaměstnanosti (později tento vztah dostal označení keysiánská produkční funkce)*
- *Zaměstnanost je závislá na efektivní poptávce (dnes používáme pojem agregátní poptávka)*
- *Vztah mezi národním důchodem a spotřebou je dán spotřební funkcí, spotřeba je rostoucí funkcí důchodu a charakteristikou spotřební funkce je sklon ke spotřebě.*¹⁸

Z výše uvedených tezí vyplývá, že zaměstnanost je funkcí sklonu ke spotřebě a velikosti investic. S růstem zaměstnanosti klesá mezní produktivita práce, která determinuje reálné mzdy. Dlouhodobě udržitelná zaměstnanost nemůže být vyšší než zaměstnanost, při níž se reálná mzda rovná mezní újmě z práce. Rozdíl mezi vývojem spotřeby a efektivní poptávkou nutnou pro udržení plné zaměstnanosti by měly kryt investice. Nemají-li investice dostatečnou dynamiku, klesne poptávka pod úroveň nutnou k plné zaměstnanosti.¹⁹

Jinými slovy uvádí Brožová, že růst zaměstnanosti se zastaví dříve, než by byla dosažena plná zaměstnanost. Keynes došel k závěru, že neoklasická ekonomie je speciálním případem, popisujícím ekonomiku plné zaměstnanosti, a to je podle něho způsob, jak bychom si přáli, aby ekonomika fungovala.²⁰

Milton Friedman byl ve svých názorech opakem Keynesa a zastával liberální linii vývoje. Jeho vnímání nezaměstnanosti souvisí s metodologickým pozitivizmem a stanoviskem poskytnout vždy správné předpovědi. Monetaristé, jejichž byl hlavním představitelem, spatřují veškeré příčiny nezaměstnanosti v souvislosti s vysokou mírou

¹⁷ HOLMAN, R. *Dějiny ekonomického myšlení*. 4.vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 354. ISBN-978-80-7400-641-8.

¹⁸ HOLMAN, R. *Dějiny ekonomického myšlení*. 4.vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 354. ISBN-978-80-7400-641-8.

¹⁹ HOLMAN, R. *Dějiny ekonomického myšlení*. 4.vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, s. 358 – 359. ISBN-978-80-7400-641-8.

²⁰ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 63. ISBN 80-86429-16-4.

inflace. Vysoká míra inflace vzniká při rychlém růstu nabídky peněz a pomalejším růstem produkce zboží. „Jejich vysvětlení vychází pouze z krátkodobé zaměnitelnosti mezi inflací a nezaměstnaností, kdy ekonomické subjekty podléhají tzv. peněžní iluzi: růst nominálních mezd považují za růst mezd reálných, a proto zvyšují nabídku práce. Firmy zase zpočátku neodliší růst relativní ceny svých výrobků od inflačního růstu cenové hladiny a zvyšují produkci. Proto v krátkém období dochází s růstem inflace zároveň k růstu produkce a ke snižování nezaměstnanosti.“²¹

1.3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI

Politika zaměstnanosti dostala ve svém vývoji dosti značných změn.²² V prvních letech transformace po roce 1990, kdy vznikaly úřady práce, měla základ v konkrétní a intenzivní práci s lidmi. Zprostředkovatelská činnost byla preferována a případné dotace se soustředily na vznik pracovních míst, cílem bylo zaměstnat občany a podpořit vznik nových pracovních míst. Mnoho pracovních příležitostí vznikalo například v obcích, ale byl podporován i sektor malých a rodinných firem, které za tímto účelem přijímaly nezaměstnané.²³

Problematika politiky zaměstnanosti je součástí procesu sociálního začleňování. Jejím cílem je ochrana proti nezaměstnanosti a dosažení téměř plné zaměstnanosti. Je vymezena jako souhrn postupů, kterými jsou utvářeny podmínky pro vyrovnanost pracovního trhu a ekonomické využívání pracovních sil. Jde o společné úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů.²⁴

²¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 65 – 66. ISBN 80-86429-16-4.

²² Rákosník a Tomeš sledují historický vývoj politiky zaměstnanosti, v díle uvádějí jakým způsobem a jakými faktory byla ovlivněna evoluce zaměstnanosti. Jedná se o období od roku 1918, přes dobu velké hospodářské krize v roce 1929, dále změny v předválečném a v poválečném období, v době normalizace a pokračující období po sametové revoluci a to do roku 1992, s uvedením důležitých legislativních uzákonění v každé vývojové fázi. RÁKOSNÍK, J. a I. TOMĚŠ. *Sociální stát v Československu, Právně – institucionální vývoj v letech 1918–1992*. Praha: Auditorium, 2012, s. 215-243. ISBN 978-80-87284-30-8.

²³ CHMURA, M. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016, s. 28. ISBN 978-80-7464-858-8.

²⁴ CHMURA, M. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016, s. 28. ISBN 978-80-7464-858-8.

Politika zaměstnanosti se dělí na dva sektory, aktivní a pasivní. Navzájem spolu souvisí a kooperují. Politiky zaměstnanosti jsou legislativně upraveny Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pasivní politika neupravuje aktivity směřující k zaměstnání, jedná se o finanční podporu a dávky, které stát prostřednictvím úřadů práce vyplácí občanům, kteří se ocitli ve ztížené životní situaci.²⁵

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrnem cílených kroků, které směřují k zajišťování nejvyššímu možnému stupni zaměstnanosti. Potůček definuje, že aktivní politika zaměstnanosti je politika kladoucí důraz na vytváření nových pracovních příležitostí a na přípravu pracovních sil pro uplatnění na trhu práce.²⁶

Prakticky je aktivní politika zaměstnanosti dělena na opatření a nástroje. Mezi opatření patří poradenství pro nezaměstnané a dále cílené programy k řešení nezaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti je zajišťována prostřednictvím ministerstva a úřadů práce. K zajišťování slouží jednotlivé nástroje. K nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti se řadí například společensky účelná pracovní místa, dále rekvalifikace nebo veřejně prospěšné práce. Zaměřují se zejména na vytváření pracovních míst s trvalým charakterem i na tvorbu činnosti v individuálním podnikání občanů. Současně je aktivní politika zaměstnanosti prevencí sociálního vyloučení nezaměstnaných občanů.²⁷

Financování aktivní politiky zaměstnanosti je realizováno dvojitým způsobem. První z nich představuje financování prostřednictvím státního rozpočtu. Státní rozpočet je alokován jak na programy a opatření na regionální, ale i na celostátní úrovni. Konkrétní alokaci zdrojů zajišťuje Ministerstvo financí ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Druhý způsob financování aktivní politiky zaměstnanosti představuje od roku 2004 participace Evropské unie. Konkrétně se jedná o Evropský sociální fond, prostřednictvím jehož plynou zdroje na aktivní politiku zaměstnanosti v členských státech.

²⁵ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

²⁶ POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1.vyd. Praha: Vydavatelství SLON, 1995, s. 66. ISBN 80-85850-01-X.

²⁷ *Integrovaný portál MPSV: Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2018-01-13]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

2 PŘÍČINY A DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI

2.1 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI

Vedle příčin, které vedou k různým typům nezaměstnanosti, jako je již zmíněná strukturální, frikční, cyklická nebo sezónní, je nutné zmínit i prvek uzákoněné minimální mzdy.

Nejnižší definovaná mzda zákonem se nazývá minimální mzda. Jedná se o částku, která se pohybuje na nejnižší možné finanční úrovni, která přísluší zaměstnanci v pracovním vztahu. Je definována zákoníkem práce, konkrétně se jedná o zákon č. 262/2006 Sb. Konkrétní hladinu primární sazby a její poskytování stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Za týdenní pracovní dobu (tj. 40 hodin) je zákonem stanovena minimální mzda ve výši 12 200 Kč nebo 73,20 Kč/hod. Tyto údaje jsou platné od 1. 1. 2018.²⁸

Holman konstatuje, že možnou příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti je právě výše státem stanovené minimální mzdy. Uvádí, že platná legislativa nastavuje zaměstnavateli mez pro vyplácení odměn za práci. Tuto nejnižší možnou mzdu již zaměstnavatel nesmí nikterak dále ponížít. Tato situace má přímý vliv na zvýšení nedobrovolné nezaměstnanosti u povolání, kde odměna za vykonanou činnost se pohybuje na těchto dolních hranicích.²⁹

Stát jako garant v případě zvyšování minimální mzdy musí počítat se situací, že lidé, kteří mají nízkou kvalifikaci nebo v zaměstnání podávají malé výkony, přijdou díky zvýšení minimální mzdy o práci. Souběžně se zařadí mezi nezaměstnané občany, kteří čerpají státní dávky. Jako příčinu nezaměstnanosti lze tedy považovat selhání státu zvýšením minimální mzdy. Na opačné straně se nacházejí zaměstnavatelé a firmy, kteří se chovají příliš mikroekonomicky.

²⁸ Nařízení vlády č. 246 ze dne 13. června 2012, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-246>

²⁹ HOLMAN, R. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2000, s. 154. ISBN-80-7179-434-1.

Lze tak usoudit z důvodu, že si zaměstnavatel ponechá raději jednoho zaučeného zaměstnance, než by přijal například dva. Stejně tak mnohdy příčinou nezaměstnanosti svým chování zapříčiňují odborové svazy, které neustále volají po vyšších mzdách pro zaměstnance, avšak nevidí, že zaměstnavatelé a firmy nedokáží uživit tolik zaměstnanců při vyšších mzdách.³⁰

2.2 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost rozlišujeme podle příčin, které ji způsobují. Konkrétně se dělí na čtyři základní druhy, a to na strukturální, frikční, cyklickou a sezonní.

2.2.1 STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚSTNANOST

Strukturální nezaměstnanost je zapříčiněna nesouladem mezi kvalifikací nezaměstnaných a požadavky zaměstnavatelů. V tomto případě se jedná o nedobrovolnou nezaměstnanost a je velmi těžko řešitelná. Její vznik souvisí se strukturálními změnami v ekonomice, kdy zaniká zájem zaměstnavatelů po profesích v úpadkových odvětvích a roste zájem o profese v nově vznikajících sektorech. *„Tato nová pracovní místa ale většinou vyžadují novou a vyšší kvalifikaci a jsou produktivnější. Aby pracovníci mohli přecházet do nových odvětví, musí většinou získat novou kvalifikaci.“*³¹

Tento problém se týká spíše starších pracovníků, kteří vzhledem ke svému věku, náročnosti rekvalifikace nebo svým možnostem, nejsou schopni absolvovat náročnější proces strukturálních změn, které zasáhnou do jejich života. *„Není nijak snadné změnit profesi, projít rekvalifikačními kurzy, zvyknout si na nové povolání. Strukturální ekonomické proměny jsou neustálým ekonomickým jevem, z toho důvodu, že struktura poptávky po pracovních uplatněních se také kontinuálně mění. Nelze se jim bránit,*

³⁰ LAJTKEPOVÁ, E. *Veřejné finance*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2007, s. 123. ISBN 978-80-7204-495-5.

³¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 83. ISBN 80-86429-16-4.

*snaha o potlačování strukturálních změn by ekonomiku vyřadila ze světové soutěže a vedla by k jejímu zaostávání. Z toho důvodu se strukturální nezaměstnanost stává do jisté míry nezbytnou součástí každé ekonomiky.*³²

Strukturální nezaměstnanost se většinou projevuje regionálně, v závislosti na lokálním trhu práce, kde některé firmy expandují a jiné firmy, respektive jiná odvětví, v oblasti upadají. *„Strukturální nezaměstnanost je složkou přirozené míry nezaměstnanosti.*³³

2.2.2 FRIKČNÍ NEZAMĚSTNANOST

Frikční nezaměstnanosti se někdy říká třetí. Je považována za přirozenou, vyplývající z běžného pracovního cyklu. Jedná se o krátkodobou a dočasně vzniklou nezaměstnanost. Brčák a Sekerka definují fakt, že trh práce a objem nezaměstnanosti je v neustálém pohybu.

*„Lidé opouštějí práci a hledají novou, ale v důsledku nedokonalých informací o volných pracovních místech trvá hledání nové práce určitou dobu. Pracovníci také nemusí vždy hned napoprvé přijmout práci, která je jim nabízena, stejně tak některé osoby vstupují poprvé do pracovních sil či znovu vstupují do pracovních sil (například ženy po mateřské dovolené, nebo po období péče o děti, aj.).*³⁴

Hledání nové práce zabere těmto lidem určitý čas. Nechtějí přijmout hned první nabízenou práci, předpokládají, že přijde lepší nabídka, a tak si chtějí vybrat. Podle Mareše se tito lidé označují jako *„lidé mezi dvěma zaměstnáními (people between two jobs)*³⁵.

Brožová hodnotí frikční nezaměstnanost jako rozdílnost mezi pracovními místy. *„Kdyby byla všechna pracovní místa stejná, odpadly by starosti s výběrem. Každé pracovní místo se liší svými kvalitami, požadavky na pracovníka a také tím, co může*

³² HOLMAN, R. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2000, s. 149. ISBN-80-7179-434-1.

³³ BRČÁK, J. a B. SEKERKA. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství A. Čeněk s.r.o., 2010, s. 191. ISBN 978-80-7380-245-5.

³⁴ BRČÁK, J. a B. SEKERKA. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství A. Čeněk s.r.o., 2010, s. 190. ISBN 978-80-7380-245-5.

³⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2002, s. 18. ISBN 80-86429-08-3.

potencionálnímu zaměstnanci nabídnout. Proto se leckdy vyplatí uchazeči o místo vyčkat na optimální nabídku.³⁶ Brožová hodnotí a zamýšlí se nad skladbou nezaměstnaných tvořící frikční nezaměstnané. „Velký podíl v této kategorii mají mladí lidé. Ti, kteří teprve vstupují na trhy práce a hledají takové pracovní místo, které by nejlépe odpovídalo jejich schopnostem a vyhovovalo jejich představám. Tím obvykle první pracovní místo nebývá. Obvykle ho najdou až na několikátý pokus. Frikční nezaměstnanost se považuje za nezaměstnanost dobrovolnou.“³⁷

2.2.3 CYKlická NEZAMĚSTNANOST

Cyklická nezaměstnanost, jak již vychází ze samotného názvu, souvisí s hospodářskými cykly ve společnosti. „Vzniká tehdy, když skutečná míra nezaměstnanosti je nad přirozenou mírou nezaměstnanosti, a tedy i s rozdílem mezi skutečným a potencionálním produktem.“³⁸

Holman uvádí, že cyklická nezaměstnanost se v ekonomice projevuje při fázi hospodářského poklesu, a to ve všech odvětvích.³⁹ Holman dále říká, že občané, kteří jsou propuštěni v jednom odvětví, prakticky nemohou nalézt uplatnění ani v dalších sektorech, protože poptávka po práci se snižuje všude, její pokles zaznamenávají prakticky ve všech povoláních.⁴⁰

2.2.4 SEZÓNní NEZAMĚSTNANOST

Tento druh nezaměstnanosti se netýká všech profesí, je typická pouze na povolání, která jsou závislá na přírodních podmínkách, na počasí. Vzniká nejčastěji ve

³⁶ CHMURA, M. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016, s. 10. ISBN 978-80-7464-858-8.

³⁷ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 83. ISBN 80-86429-16-4.

³⁸ BRČÁK, J. a B. SEKERKA. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství A. Čeněk s.r.o., 2010, s. 191. ISBN 978-80-7380-245-5.

³⁹ HOLMAN, R. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2000, s. 150. ISBN-80-7179-434-1.

⁴⁰ HOLMAN, R. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2000, s. 150. ISBN-80-7179-434-1.

specializovaných službách a výrobě, například ve stavebnictví, zemědělství, lesnictví nebo turismu. Volná místa jako taková úplně nezanikají, pouze jsou dočasně po zimní období utlumena, jedná se pouze o přechodné sezónní výkyvy.⁴¹

2.3 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI

Schopnost člověka být zaměstnán se ve společnosti selektuje, a to podle konkrétní osobnosti každého člověka. Rozdíly mezi lidmi souvisí s možností být zaměstnán a dávají šanci, podle vědomostí v určité kategorii a konkrétním oboru, uspět na trhu práce. Zaměstnatelnost spolu s podnikáním, adaptabilitou a rovnými příležitostmi patří mezi hlavní pilíře strategie zaměstnanosti.⁴²

Důležitým ukazatelem je míra nezaměstnanosti. „*Jedná se o podíl nezaměstnaných ke všem osobám, které jsou schopny pracovat. Chmura shrnuje, že v České republice se zajišťují dva ukazatele míry nezaměstnanosti: první je obecná míra nezaměstnanosti, kterou propočítává Český statistický úřad a vychází z reprezentativního vzorku společnosti a druhý je registrovaná nezaměstnanost, která se vypočítává na základě údajů dostupných z úřadu práce. Oba ukazatele se mohou lišit.*“⁴³

Mankiw se zabývá otázkou, zda se nezaměstnanost měří správně. Uvádí, že ve skutečnosti je jakkoli jednoduché odlišit osoby, které vůbec nepracují a ty které mají hlavní pracovní poměr, ale není tak jednoduché vysledovat ty, kteří jsou nezaměstnaní a ekonomicky neaktivní.⁴⁴ Shrnutí Potůčka, který uceleně konstatuje, že metodika výpočtu míry nezaměstnanosti jako procenta nezaměstnaných z celku obyvatelstva v ekonomicky aktivním věku bývá různá – závisí na vymezení cílové populace i na definici toho, kdo je nezaměstnaný⁴⁵, se shoduje s tvrzením Mankiwa.

⁴¹ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 57. ISBN 978-80-247-4282-3.

⁴² BRČÁK, J. a B. SEKERKA. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství A. Čeněk s.r.o., 2010, s. 189. ISBN 978-80-7380-245-5.

⁴³ CHMURA, M. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016, s. 8. ISBN 978-80-7464-858-8.

⁴⁴ MANKIW, N. G. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2000, s. 552. ISBN 80-7169-891-1.

⁴⁵ POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Vydavatelství SLON, 1995, s. 63. ISBN 80-85850-01-X.

Z ekonomického hlediska je měření nezaměstnanosti důležitým faktorem a diskutovaným kritériem. „V roce 2012 došlo ke změně výpočtu ukazatele registrované míry nezaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí a Český statistický úřad nahradily původní ukazatel na nový, který byl nazván podíl nezaměstnaných osob. Výpočet vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco dosavadní míra nezaměstnanosti poměřovala uchazeče pouze k ekonomicky aktivním osobám.“⁴⁶ Portál Ministerstva práce a sociálních věcí zveřejnil důvody pro uvedenou změnu výpočtu takto:

- původní ukazatel míry registrované nezaměstnanosti srovnával dostupné uchazeče o zaměstnání s pracovní silou, která je tvořena kombinací údajů z více zdrojů. Konkrétně se jedná o dosažitelné uchazeče o zaměstnání z evidence úřadu práce a zaměstnané osoby z dat Výběrových šetření pracovních sil, které sleduje Český statistický úřad,
- dílčí data o zaměstnanosti z Výběrových šetření pracovních sil na úrovni okresů nemají dostatečnou vypovídací schopnost. Konkrétní výsledky jsou zatíženy vyšší chybou, pro nižší územní celky jsou úplně vyčleněny. V důsledku ekonomických úspor není v současné době rozšiřovat Výběrová šetření pracovních sil a zjišťovat tak konkrétnější data. Tyto činnosti budou naopak dále utlumovány,
- důvodem změny výpočtu jsou také nesprávné a snadno zaměnitelné interpretace původního ukazatele používaného Ministerstvem práce a sociálních věcí a ukazatele používaného Českým statistickým úřadem.⁴⁷

⁴⁶ Český statistický úřad: *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2017-08-23]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

⁴⁷ *Integrovaný portál MPSV: Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2017-08-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI ČR

Aktivní politika zaměstnanosti je nedílnou součástí politiky zaměstnanosti. Podle zákona o zaměstnanosti se jedná o souhrn nástrojů, které vedou k zajišťování nejvyššímu možnému stupni zaměstnanosti.⁴⁸

Jedná se o činnosti, kterými stát podporuje zaměstnávání obtížněji umístitelných uchazečů o zaměstnání. Tito lidé zpravidla vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nebo například vyššímu věku, nemohou plnohodnotně zastávat svá dosavadní povolání a jsou prakticky vyčleněni z trhu práce.⁴⁹

3.1 CÍLE

Hlavním účelem aktivní politiky zaměstnanosti je vytvořit reálnou stabilitu pracovního trhu tak, aby nedocházelo k převisu nabídky ani poptávky. Kontinuita a stálost trhu práce tak zaručuje i ekonomickou rovnováhu. Záměrem aktivní politiky je také podporovat vznik nových pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kteří spadají do skupiny, která je ohrožena dlouhodobou nezaměstnaností. Smyslem aktivní politiky je implementovat do pracovního procesu občany, kteří stojí na hranici sociálního vyloučení z pracovněprávních vztahů, kteří se špatně aklimatizují do pracovního procesu a kterým je nutné věnovat za této situace zvláštní nebo i nadstandardní pomoc. Proces sociálního začleňování může bez příspěvku trvat časově delší dobu, v případě finanční podpory se proces integrace zkracuje.⁵⁰

Mezi jeden z hlavních cílů aktivní politiky patří zprostředkování veškerých údajů a informací týkající se nabídky volných pracovních míst. Dostupnost a umožnění prvotního kontaktu uchazeče o zaměstnání se zaměstnavatelem nebo informace o nabízeném volném pracovním místě, patří také k cílům aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto cíle byly zmíněny a zakomponovány do Směrnice Rady Evropské unie, která

⁴⁸ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

⁴⁹ *Aktivní politika zaměstnanosti: Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2017-12-28]. Dostupné z: http://www.kpss-hodonin.cz/storage/1458309173_sb_4_prezentaceapz2016.pptx

⁵⁰ *Integrovaný portál MPSV: Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2017-12-31]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

„zdůrazňuje nutnost podporovat trh práce, který by byl příznivý vůči sociální integraci vypracováním komplexního svazku politik zaměřených na boj proti diskriminaci skupin, jako jsou zdravotně postižené osoby. Zdůrazňují také potřebu věnovat zvláštní pozornost pomoci starším pracovníkům za účelem zvýšení jejich podílu mezi výdělečně činným obyvatelstvem.“⁵¹ Aktivní politika si klade za prioritu vytvořit rovné přístupy k zaměstnání všem občanům.

Dalším zaměřeným cílem, kterým je možné definovat aktivní politiku zaměstnanosti, je odstranění bariér pro přijetí volného pracovního místa uchazečem o zaměstnání, aktivizování jeho schopností a znalostí a snaha zharmonizovat rodinný a pracovní život. Současně s pracovní aktivitou občana sleduje aktivní politika i jeho sociální začlenění a klade důraz na lidské zdroje a jejich neodmyslitelnou roli při pracovní činnosti a tvorbě hodnot.⁵²

3.2 SUBJEKTY

Aktivní politiku zaměstnanosti spravuje a vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce. Tyto subjekty koordinují svou činnost s ostatními institucemi dle aktuálních potřeb trhu práce. Prioritou a posláním úřadu práce je naplňování státní politiky zaměstnanosti, především zaměstnanosti a práce. Úřady práce se neustále snaží zkvalitňovat své služby, zlepšovat poskytované služby a zachovávat jejich profesionalitu. I když se jedná o velmi náročnou práci, především ve styku s veřejností, je zachována vstřícnost a stěžejní poslání, tj. služba pro občany. Zaměstnanci úřadů práce vycházejí při poskytování služeb zaměstnanosti z nabídek zaměstnavatelů, které tvoří ucelenou databázi volných pracovních míst. Tyto poté nabízejí uchazečům o zaměstnání.

⁵¹ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. 2000, Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:32000L0078>

⁵² *Integrovaný portál MPSV: Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2017-12-31]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

3.3 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI

„Prostředky aktivní politiky zaměstnanosti jsou prioritní pro dosažení přístupu na trh práce a setrvání na něm a pro snížení nezaměstnanosti. Jsou však limitována objemem finančních prostředků, které lze v dané době na tyto účely použít. Opatření aktivní politiky zaměstnanosti se také stávají rozhodující náplní evropské strategie zaměstnanosti, neboť jsou pokládána za zásadní podmínku udržení hospodářského růstu a posílení sociální soudržnosti.“⁵³

3.3.1 REKVALIFIKACE

Rekvalifikace je definována jako získání nové kvalifikace či rozšíření stávající. Tento nástroj je zprostředkováván uchazečům o zaměstnání nebo zájemcům o zaměstnání. Úřad práce se uchyluje k poskytování rekvalifikace v případech, kdy je to vyžadováno situací na trhu práce. Jedná se o stav, kdy skladba poptávky neodpovídá skladbě nabídky. Uskutečněním rekvalifikace občané nacházejí uplatnění v jiném oboru a tím pádem dlouhodobě nesetrvávají v evidenci úřadu práce nebo bez zaměstnání.⁵⁴

Úkolem rekvalifikačních není prosté snížení nezaměstnanosti, nýbrž návrat do pracovního procesu nebo uplatnění konkrétního jedince na trhu práce. Rekvalifikační programy dosahují stále větší důležitosti z důvodu neustálé disharmonie mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Ačkoliv tyto programy nenahrazují kompletní vzdělání, tak v například dělnických či jiných kvalifikovaných profesích takto získané dovednosti pro výkon dané funkce postačují.⁵⁵

Rekvalifikační programy zabezpečují pro nezaměstnané občany úřady práce. Při poskytnutí rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, potřeb trhu práce, ale také ze zdravotního stavu uchazeče nebo z pracovních zkušeností uchazeče, který o rekvalifikaci požádá. Úřady práce při posouzení žádosti o dotaci zvažují následné

⁵³ CHMURA, M. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016, s. 28. ISBN 978-80-7464-858-8.

⁵⁴ CHMURA, M. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016, s. 30. ISBN 978-80-7464-858-8.

⁵⁵ *Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR, Rekvalifikace* [online]. 2017 [cit. 2017-09-05]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/rekvalifikace>

uplatnění uchazeče na trhu práce, tedy i efektivnost vynaložených finančních prostředků na rekvalifikaci.⁵⁶

3.3.2 SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Společensky účelné pracovní místo je nově vzniklé pracovní místo, které přispívá k trvalejšímu pracovnímu uplatnění. Jedná se o uchazeče, kterým nelze v současné chvíli jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění, jako například o absolventy a mladistvé s nedostatkem praxe, ženy po mateřské a rodičovské dovolené, které se vracejí zpět na trh práce, dále uchazeči nad 50 let věku, osoby s neuplatnitelnou kvalifikací nebo osoby jiným způsobem obtížněji zaměstnatelné. Finanční podpora je zaměřena na úhradu mzdových nákladů pro konkrétního uchazeče o zaměstnání.⁵⁷

Společensky účelné pracovní místo je zřízeno zaměstnavatelem, a to na základě dohody s úřadem práce podle § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a podle ustanovení vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí § 26 č.518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Toto nově vzniklé pracovní místo je posléze obsazeno nezaměstnaným, který nenalezl zaměstnání prostřednictvím jinak dostupných zdrojů informací.⁵⁸

Jedná se především o pracovní místa, která v regionu vznikají se založením a rozvojem nového podnikatelského subjektu, který na trhu práce v daný okamžik hledá určitý počet vhodných zaměstnanců. Ve spolupráci s úřadem práce jsou v nově vznikajícím podnikatelském subjektu zaměstnání vytypování vhodní uchazeči o zaměstnání.

Společensky účelným pracovním místem je také pracovní místo, které bylo zřízeno uchazečem o zaměstnání ve spolupráci s úřadem práce. Takovým pracovním místem se rozumí samostatně výdělečná činnost.⁵⁹

⁵⁶ *Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR, Rekvalifikace* [online]. 2017 [cit. 2017-09-05]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/rekvalifikace>

⁵⁷ MALICHOVÁ, R. *Zpráva o situaci na trhu práce*. Vydal Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Příbrami. 2015, Zatím interní materiál

⁵⁸ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

⁵⁹ MALICHOVÁ, R. *Zpráva o situaci na trhu práce*. Vydal Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Příbrami. 2015, Zatím interní materiál

„Úřad práce při posuzování a přidělování finančních dotačních příspěvků zohledňuje především níže vytyčené skupiny uchazečů o zaměstnání:

- *fyzické osoby vedené evidenci nepřetržitě déle než 3 měsíce*
- *fyzické osoby vedené v evidenci nepřetržitě déle než 12 měsíců*
- *fyzické osoby vedené v evidenci nepřetržitě déle než 3 měsíce, pokud jsou tyto osoby ohroženy ze zdravotních nebo věkových důvodů či pečují o dítě. Tímto způsobem jsou tedy dále vyčleněny konkrétní rizikové skupiny nezaměstnaných.*

Jedná se o:

- *absolventi bez praxe*
- *mladí do 30 let věku*
- *starší 50 let věku*
- *péče o dítě do 12 let věku*
- *osoby zdravotně postižené*
- *fyzické osoby vedené v evidenci nepřetržitě déle než 24 měsíců*
- *fyzické osoby vedené v evidenci nepřetržitě déle než 3 měsíce, které potřebují zvláštní péči a to jsou:*
 - *osoby, které se ocitly přechodně v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí*
 - *osoby společensky nepřizpůsobivé*
 - *osoby po skončení výkonu trestu odnětí svobody*
 - *osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí.* ⁶⁰

3.3.3 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

Veřejně prospěšné práce představují časově ohraničené pracovní činnosti, které vytváří obec nebo zaměstnavatel, kterým je obecně prospěšná instituce. Jedná se zejména o pracovní příležitosti, prostřednictvím nichž se udržují veřejná prostranství. Činnost spočívá v úklidu veřejných komunikací a udržování veřejných budov, a to

⁶⁰ Interní dokumentace Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Příbrami, informace pro poskytování dotace SÚPM

podle zákona č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti, § 112 NI č. 1/2011, bod 2.1.3. a NI č. 32/2009 část druhá, bod 1.⁶¹

Zaměstnavatel je vytváří nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících. Tyto místa může zaměstnavatel zřizovat i opakovaně. Slouží také k získání, obnově či udržení pracovních návyků.⁶² Tyto vytvořená pracovní místa jsou nabízena především obtížně umístitelným a dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům.

3.3.4 PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK

Překlenovací příspěvek poskytuje stát prostřednictvím úřadu práce uchazeči o zaměstnání, který se rozhodne podnikat. Je poskytován na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné, která není klientem o zaměstnání a které již úřad práce přidělil finanční dotaci pro vytvoření společensky účelného pracovního místa. Výše finanční dotace se odvíjí od aktuální situace na trhu práce v místě podnikání občana. Úřad práce provádí průzkum potřeb trhu po dané profesi z hlediska požadavků a konkurenčního prostředí a na základě jeho výsledku rozhoduje o finanční pomoci.⁶³ Dá se tedy říci, že tento druh finanční dotace pomáhá nově začínajícím podnikatelům překlenout náklady na začátku podnikání. Nejčastěji se jedná o příspěvky do sektoru služeb a řemesel.

Každá žádost se posuzuje individuálně, přičemž se přihlíží na uplatnitelnost uchazeče na trhu práce. Úřady práce se ve svém rozhodovacím procesu snaží podpořit osoby na trhu práce znevýhodněné, tedy ty, které obtížněji hledají uplatnění na trhu práce.

⁶¹ Interní dokumentace Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Příbrami, informace pro poskytování dotace VPP

⁶² CHMURA, M. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016, s. 31. ISBN 978-80-7464-858-8.

⁶³ Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Překlenovací příspěvek podporuje uchazeče o zaměstnání v začátcích jejich podnikání* [online]. 2011 [cit. 2017-09-11]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10414>

3.3.5 PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ

Délka příspěvku na zapracování se poskytuje obvykle na dobu maximálně tří měsíců a může o něj požádat zaměstnavatel, který se zaučením uchazeče o zaměstnání při vstupu do pracovního poměru má náklady. Finanční podpora je prostřednictvím úřadu práce poskytována zaměstnavateli na základě dohody v případě, že přijímá do zaměstnání uchazeče, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče, tak jak je definováno legislativní úpravou.⁶⁴

Zpravidla se jedná o absolventy, kteří ještě nepracovali a nemají tedy žádnou praxi ve svém oboru, který vystudovali.

3.3.6 PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM

Už ze samotného názvu tohoto dotačního příspěvku je jasné, že se jedná o změnu u zaměstnavatele. Jedná se o případy změny technologických procesů nebo přechodu na jiný výrobní systém a nové výrobky. Nastává situace, že po určitou dobu není zaměstnavatel schopen postarat se o své zaměstnance, jímž nemůže po tuto dobu zabezpečit práci v určeném rozsahu tak, jak mají stanoveno v pracovní smlouvě.

V tomto případě může zaměstnavatel požádat úřad práce o dorovnání ušlé mzdy pro své zaměstnance. Finanční podporu lze poskytnout za účelem částečné náhrady mzdy nejdéle na dobu 6 měsíců. Měsíční finanční příspěvek na jednoho konkrétního zaměstnance může tak činit nejvýše polovinu minimální mzdy dané zákonem.⁶⁵

3.3.7 PORADENSTVÍ

Poradenství zabezpečují úřady práce za účelem analyzování osobnostních a kvalifikačních předpokladů k jednotlivým profesím. Cílenou poradenskou činností napomáhají státní zaměstnanci uchazečům o zaměstnání s vlastní volbou povolání.

⁶⁴ CHMURA, M. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016, s. 31. ISBN 978-80-7464-858-8.

⁶⁵ CHMURA, M. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016, s. 31. ISBN 978-80-7464-858-8.

Poradenský proces zahrnuje komplexní službu pro uchazeče o zaměstnání a spočívá v řízené metodice. Cílem a účelem je zaměstnání nebo zvýšené možnosti zaměstnání pro uchazeče. Jedná se o poradenství zaměřené na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností klienta, o dodání informace pro přípravu na povolání a její volbu nebo o poradenství ohledně rekvalifikací.

Koncept vstupního pohovoru provádí úřad práce prakticky do jednoho měsíce od doby, kdy uchazeč o zaměstnání podá žádost o zprostředkování zaměstnání. V první fázi se zjistí aktuální potřeby uchazeče, o jaké volné místo má zájem a pro které má kvalifikaci. V poradenském procesu se uplatňuje dotazník, jehož výsledkem jsou požadované informace. Poradce pro zprostředkování vyselektuje a zmapuje situaci klienta a v závislosti na výsledku aplikuje další postup. Dotazník a získané informace jsou odrazem pro další postup.

3.3.8 PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Kategorii obtížněji zaměstnatelných uchazečů tvoří osoby se zdravotním postižením⁶⁶, které se v důsledku svých pracovních omezení nemohou sami umístit do pracovního procesu. Opatřením aktivní politiky zaměstnanosti je tzv. chráněné pracovní místo, které se za tímto účelem pro handicapovaného člověka zřizuje.

S neustále rostoucím tlakem na zvyšování produktivity práce se handicapovaným občanům čím dál tím více snižuje možnost uplatnění na trhu práce. Období jejich evidence se z hlediska časového zvyšuje. Obvykle několikanásobně převyšuje dobu evidence nezaměstnaných bez zdravotních postižení. Často se dostávají do bezvýchodných životních situací. Jejich integrace do společnosti jednoznačně závisí na právních, ekonomických a především sociálních podmínkách. Soustava sociálního zabezpečení má za úkol se podílet na zajišťování primárních materiálních potřeb těchto jedinců.⁶⁷

⁶⁶ Za osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP) se považují osoby invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni a osoby zdravotně znevýhodněné (dále jen OZZ). Zdroj: *ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: Osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. [cit. 2017-12-28]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>

⁶⁷ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 90. ISBN 978-80-247-4282-3.

Úřady práce mohou finančně podpořit vznik chráněného pracovního místa. Chráněné pracovní místo je takové místo, které je zřízené zaměstnavatelem pro zdravotně handicapovanou osobu. Vzniká na základě písemné dohody s úřadem práce. Na tvorbu místa pro zdravotně postiženého občana poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Podmínkou pak je, že takto vytvořené místo musí být obsazeno po dobu tří let.⁶⁸

3.3.9 CÍLENÉ PROGRAMY K ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Jedná se o programy realizované prostřednictvím kooperace České republiky a Evropské unie. Tyto programy představují nástroj, který je zaměřen na fyzické osoby nebo na skupiny fyzických osob, kterým napomáhá zvýšit možnosti uplatnění na trhu práce.

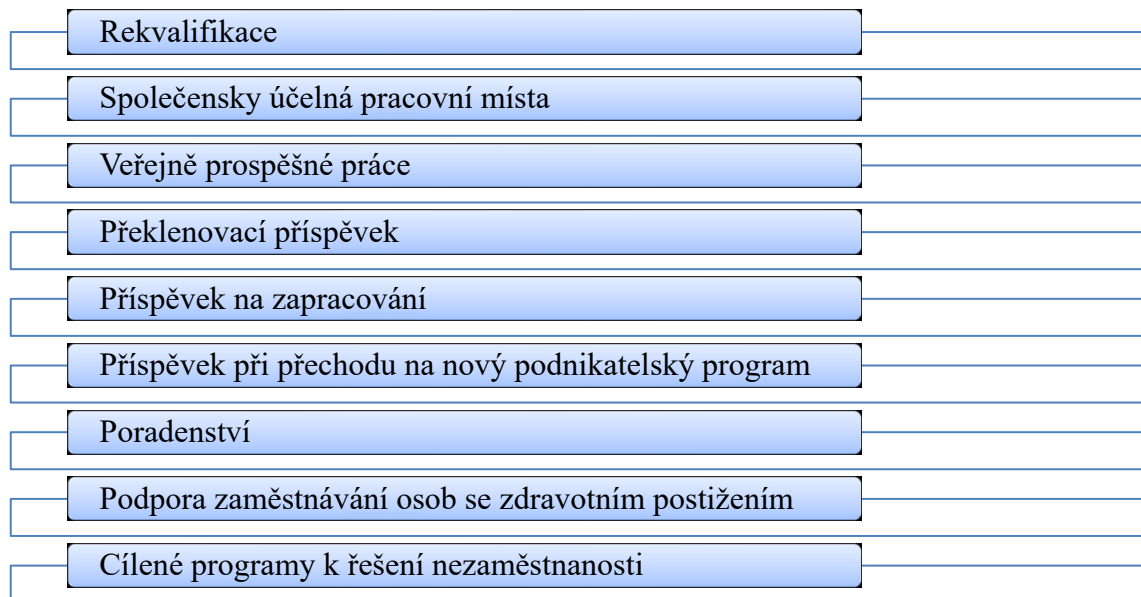
Programy mají obvykle charakter regionální, tedy obecní, okresní či krajský. Tyto programy zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. V případě celostátních programů spadá jejich správa pod vládu České republiky.

Cílenými programy k řešení nezaměstnanosti se rozumí takové programy, které slouží na obnovu hmotného investičního majetku. Obnova může mít charakter technického zhodnocení majetku. To je v rámci těchto programů spolufinancováno v případě, že dané technické zhodnocení majetku představuje zvýšení možnosti uplatnění osob s různým zdravotním postižením.

Následující obrázek graficky zobrazuje dílčí, výše definované, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

⁶⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí: Zaměstnanost. *Informace pro zaměstnavatele žádající o vymezení či zřízení chráněných pracovních míst* [online]. 2012 [cit. 2017-09-11]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zrizovani_a_vymezovani_chpm

Obrázek 1: Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti



Zdroj⁶⁹

⁶⁹ MALICHOVÁ, R. *Zpráva o situaci na trhu práce*. Vydal Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Příbrami. 2015, Zatím interní materiál

4 NEZAMĚSTNANOST V ČR

Nezaměstnanost v České republice je monitorována především Ministerstvem práce a sociálních věcí. Ministerstvo práce a sociálních věcí v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti plánuje dlouhodobé strategie. V současné době se konkrétně jedná o „Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020“. Vychází z koncepce zaměstnanosti, kterou vydává také MPSV.

V rámci strategie jsou vymezeny hlavní problémy, na které je kladen důraz při samotné realizaci jednotlivých kroků. Konkrétně se jedná o podpoření přístupu k zaměstnání zvláště pro skupiny osob ohrožených na trhu práce, podpoření rovnocennosti mužů a žen na trhu práce, podpoření synergie podniků a zaměstnanců a rozvíjení veřejných služeb zaměstnanosti. Úřad práce svou činností představuje hlavního realizátora strategie.⁷⁰

Z hlediska historického vývoje nezaměstnanosti v České republice je nutno podotknout zlomový rok 2008. V tomto roce zasáhla do ekonomik světová hospodářská krize. Konkrétní dopady na nezaměstnanost jsou zaznamenávány od roku 2009.⁷¹

Mírné oživení české ekonomiky nastalo teprve v roce 2011 a 2012. Ovšem návrat české ekonomiky do recese v roce 2013 a začátkem roku 2014 způsobil jev, kdy nezaměstnanost v České republice docílila rekordních hodnot. V těchto letech lze sledovat nárůst ukazatele podílu nezaměstnaných osob. V následujících letech ukazatel vykazoval a současně i vykazuje klesající trend.⁷²

Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v České republice souvisí s tímto poklesem nezaměstnanosti. Nejvyšší počty podpořených osob jsou zaznamenávány v roce 2014 a 2015. V následujících letech počet podpořených osob mírně klesl. Pokud vezmeme vybrané nástroje aktivní politiky nezaměstnanosti, jako jsou chráněná pracovní místa, příspěvky na provoz, příspěvky na zapracování, rekvalifikace, příspěvky na dojížděku

⁷⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*[online]. 2017 [cit. 2018-01-18]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

⁷¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*[online]. 2017 [cit. 2018-01-18]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

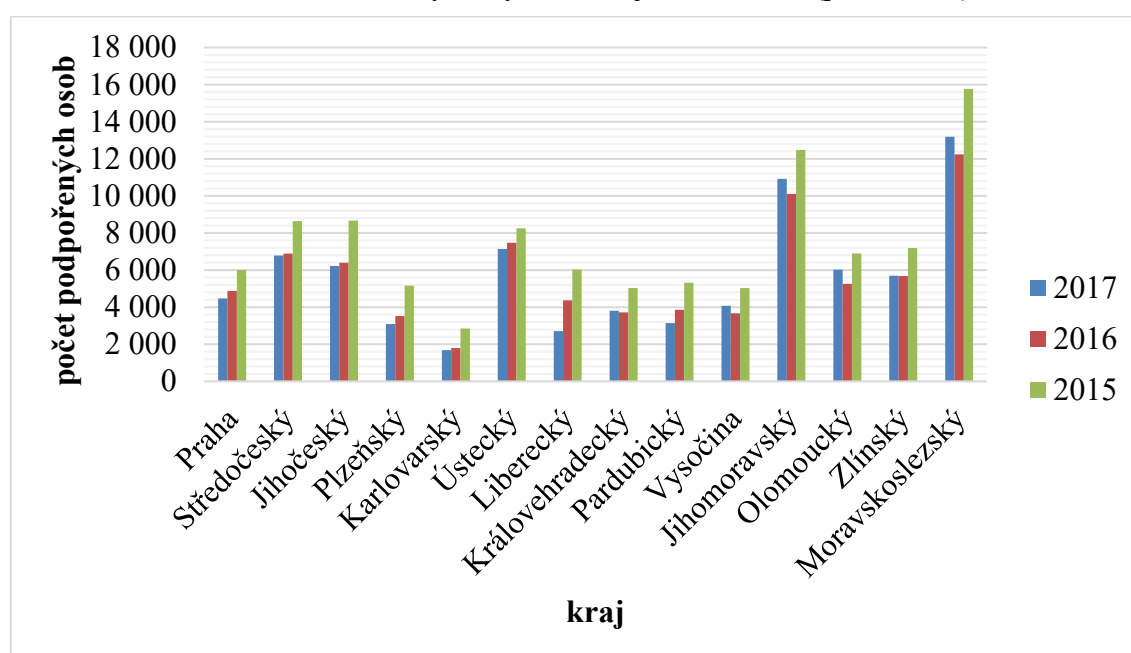
⁷² Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*[online]. 2017 [cit. 2018-01-18]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

a příspěvek na zapracování, tak v konkrétně za tyto nástroje je počet podpořených osob za rok 2015 celkem 103 326.⁷³

V roce 2016 bylo podpořeno v těchto nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti 79 826 osob. Ke konci roku 2017 počet podpořených osob opět mírně stoupl. Konkrétně se jednalo o 82 269 klientů úřadu práce.⁷⁴

Následující graf vyobrazuje počty podpořených osob v jednotlivých krajích České republiky za roky 2015, 2016 a 2017.

Graf 1: Realizace vybraných nástrojů APZ v ČR (počet osob)



Zdroj⁷⁵

⁷³ *Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost* [online]. 2018 [cit. 2018-01-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

⁷⁴ *Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost* [online]. 2018 [cit. 2018-01-16]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

⁷⁵ MALICHOVÁ, R. *Zpráva o situaci na trhu práce*. Vydal Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Příbrami. 2015, Zatím interní materiál

4.1 VÝVOJ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI

Sledování vývoje nezaměstnanosti je nedílnou součástí sociální politiky státu. Cílem je postupné snižování nezaměstnaných osob až na přirozenou míru nezaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti představuje takovou míru nezaměstnanosti, kdy jsou mzdy a ceny v rovnováze. Je to takový stav, kdy nedochází k inflaci. Dle odhadů se v současné době Česká republika nachází ve stavu přirozené míry nezaměstnanosti.⁷⁶

Následující tabulka zachycuje vývoj ukazatele podílu nezaměstnaných osob od roku 2010 do roku 2017. Tabulka je rozčleněna dle jednotlivých krajů.

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob v letech (v %)

kraj	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Praha	3,5	3,6	3,9	4,8	5,3	4,6	3,9	2,9
Středočeský	5,6	5,6	5,7	6,5	6,6	5,7	4,7	3,6
Jihočeský	5,6	5,6	5,7	6,5	6,4	5,2	4,4	3,3
Karlovarský	8,5	8,2	8,0	9,0	8,5	7,3	6,1	4,3
Ústecký	9,8	9,7	10,0	11,1	11,1	9,7	8,5	6,6
Liberecký	8,0	7,5	7,4	8,2	8,1	6,8	5,6	4,4
Královehradecký	5,7	5,5	5,7	6,8	6,7	5,3	4,1	3,0
Pardubický	6,9	6,3	6,2	7,0	6,6	5,2	4,3	3,1
Vysočina	7,2	6,9	6,7	7,4	7,2	6,2	5,3	3,9
Jihomoravský	7,8	7,5	7,5	8,2	8,4	7,2	6,3	5,0
Olomoucký	8,4	8,0	8,1	9,1	9,1	7,4	6,1	4,8
Zlínský	7,7	7,0	6,9	7,9	8,5	6,3	5,2	3,9
Moravskoslezský	8,7	8,3	8,5	9,8	10,1	8,9	7,9	6,4
CELKEM ČR	7,0	6,7	6,8	7,7	7,7	6,6	5,6	4,3

Zdroj⁷⁷

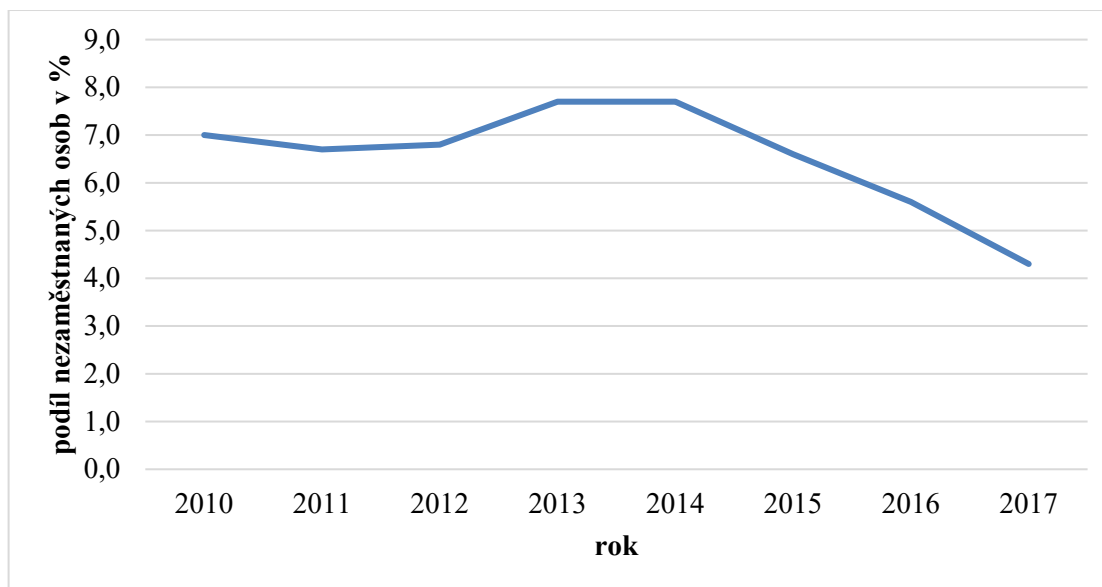
Z dat je patrné, že ukazatel vykazuje od roku 2014 klesající trend. Data roku 2014 jednoznačně souvisí s výše zmíněnou ekonomickou recesí.⁷⁸ Následující graf

⁷⁶ FINANCE.cz: *Nezaměstnanost nejnižší za 19 let, ČR premiantem EU*. [online]. © 2017 [cit. 2018-01-18]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/494338-nezamestnanost-v-cr-v-cervnu-2017/>

⁷⁷ *Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost* [online]. 2018 [cit. 2018-01-16]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

schematicky zobrazuje trendovou posloupnost vývoje ukazatele podílu nezaměstnaných osob v České republice.

Graf 2: Vývoj ukazatele podíl nezaměstnaných osob v letech (v %)



Zdroj⁷⁹

Dílním neméně důležitým ukazatelem sledovaným v oblasti nezaměstnanosti je délka nezaměstnanosti v počtech měsíců. Do pěti měsíců doby evidence úřad práce předpokládá více samostatnou aktivitu z pohledu uchazeče o zaměstnání. Jedná o dobu, ve které se předpokládá, že uchazeč chce řešit svou nově nastalou nezaměstnanost neaktivněji a pro vyřešení této situace vynakládá především svou vlastní iniciativu.⁸⁰

Od doby evidence nad pět měsíců úřady práce s uchazeči o zaměstnání vyhotovují tak zvaný „Individuální akční plán“. Cílem individuálních akčních plánů je především prevence před vznikem dlouhodobé nezaměstnanosti. Individuální akční plán je sestavován právě z důvodu zvýšeného rizika vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti.⁸¹

⁷⁸ *Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost* [online]. 2018 [cit. 2018-01-16]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

⁷⁹ *Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost* [online]. 2018 [cit. 2018-01-16]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

⁸⁰ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V PŘÍBRAMI. *INFORMACE ÚP ČR Krajské pobočky v Příbrami za prosinec 2017*. Příbram, 2018.

⁸¹ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Tento plán slouží především jako nástroj či pomůcka pro uchazeče jako aktivní řešení jeho nezaměstnanosti. Úřad práce v tomto ohledu koná jako zprostředkovatel zaměstnání velmi soustavně. Uchazeči jsou nabízeny neustále nové možnosti zaměstnání, vzdělávací aktivity, využití vlastních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a především různé typy poradenských nástrojů.

Do individuálních akčních plánů se poté pravidelně zaznamenávají konkrétní aktivity, které vyvíjí uchazeč za soustavné pomoci zprostředkovatelů úřadu práce. V případě, že uchazeči je v individuálním akčním plánu stanoven faktický cíl, například po zhodnocení situace přijmout vhodný typ rekvalifikace, a uchazeč tuto aktivitu na základě plánu nevyužije, respektive z ní bez vážného důvodu samovolně odstoupí, vyhodnotí úřad práce tuto aktivitu jako zmařenou. Výsledkem je pak vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence úřadu práce, a to z důvodu maření součinnosti. Následující tabulka zobrazuje strukturu uchazečů o zaměstnání z hlediska doby jejich evidence na úřadu práce. Tabulka zobrazuje data k 31. 12. 2017.

Tabulka 2: Délka nezaměstnanosti UoZ k 31. 12. 2017 (počet osob)

	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců	nad 24 měsíců
Praha	6 803	4 501	2 340	1 569	2 559	4 015
Středočeský kraj	10 499	5 293	2 512	1 852	3 011	6 203
Jihočeský kraj	6 750	2 393	1 075	773	1 187	1 934
Plzeňský kraj	4 745	1 695	842	543	816	1 876
Karlovarský kraj	2 715	1 110	537	380	689	2 057
Ústecký kraj	9 393	4 689	2 564	2 038	3 718	9 120
Liberecký kraj	4 233	2 139	1 092	668	1 257	2 472
Královehradecký kraj	4 412	1 837	972	615	864	1 783
Pardubický kraj	4 935	1 708	847	509	816	1 337
Kraj Vysočina	5 415	2 079	1 083	682	1 119	2 614
Jihomoravský kraj	12 369	6 169	3 121	2 273	4 114	9 244
Olomoucký kraj	7 429	2 876	1 643	1 118	1 988	4 465
Zlínský kraj	5 396	2 438	1 287	797	1 457	2 665
Moravskoslezský kraj	13 806	7 327	4 366	2 856	5 506	15 626
CELKEM ČR	98 900	46 254	24 281	16 673	29 101	65 411

Zdroj⁸²

⁸² *Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost* [online]. 2018 [cit. 2018-01-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

4.2 DLOUHODOBÁ NEZAMĚŠTNANOST

Za dlouhodobě nezaměstnané jsou považováni občané, kteří jsou nezaměstnaní déle než 12 měsíců. Dlouhodobá nezaměstnanost má pro společnost jako celek značné sociální důsledky. Dlouhodobá nezaměstnanost je jednou z příčin přetrvávající chudoby. Řešení tohoto typu nezaměstnanosti je hlavním strategickým záměrem z dlouhodobého hlediska.⁸³

Z hlediska vývoje ukazatele dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice lze konstatovat, že v roce 2014 tento ukazatel zaznamenal své nejvyšší hodnoty a od tohoto roku je evidován postupný klesající trend počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob. Následující tabulka zobrazuje počty dlouhodobě nezaměstnaných osob v České republice od roku 2012 do roku 2017 a následně poukazuje na procentuální zastoupení dlouhodobě nezaměstnaných ku celkovému počtu nezaměstnaných osob.

Tabulka 3: Vývoj počtu dlouhodobě nezaměstnaných v ČR (počet osob, %)

rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017
počet dlouhodobě nezaměstnaných	192 234	236 981	237 165	187 155	144 163	94 512
% vyjádření dlouhodobě nezaměstnaných	35,25 %	39,70 %	43,76 %	41,30 %	37,80 %	33,68 %

Zdroj⁸⁴

Tabulka níže definuje stav dlouhodobě nezaměstnaných v České republice k 31. 12. 2017. Je rozčleněna dle jednotlivých krajů. Z dostupných údajů lze konstatovat, že nejvyšší počet dlouhodobě nezaměstnaných osob se nachází v Moravskoslezském kraji. Dále se pak jedná o Jihomoravský a Ústecký kraj.

⁸³ *Employment, social affairs & inclusion: Long-term unemployment* [online]. 2017 [cit. 2017-11-18]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1205&langId=en>

⁸⁴ *Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost* [online]. 2018 [cit. 2018-01-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

Tabulka 4: Dlouhodobě nezaměstnaní k 31. 12. 2017 (počet osob, %)

	celkem UoZ	Dlouhodobě nezaměstnaní	Procentuelní podíl dlouhodobě nezaměstnaných
Praha	21 787	6 574	30,17 %
Středočeský	29 370	9 214	31,37 %
Jihočeský	14 112	3 121	22,12 %
Plzeňský	10 517	2 692	25,60 %
Karlovarský	7 488	2 746	36,67 %
Ústecký	31 522	12 838	40,73 %
Liberecký	11 861	3 729	31,44 %
Královehradecký	10 483	2 647	25,25 %
Pardubický	10 152	2 153	21,21 %
Vysočina	12 992	3 733	28,73 %
Jihomoravský	37 290	13 358	35,82 %
Olomoucký	19 519	6 453	33,06 %
Zlínský	14 040	4 122	29,36 %
Moravskoslezský	49 487	21 132	42,70 %
CELKEM ČR	280 620	94 512	33,68 %

Zdroj⁸⁵

Celkový počet nezaměstnaných osob k 31. 12. 2017 je 280 620. To znamená, že dlouhodobě nezaměstnaní v České republice představují téměř 34 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.⁸⁶

4.2.1 EKONOMICKÉ ASPEKTY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI

„Dlouhodobá nezaměstnanost je skutečným ekonomickým problémem pro ekonomiku i jednotlivce, jichž se bezprostředně týká. Pozdější ekonomický růst obvykle nezaměstnanost sníží a s určitým časovým zpožděním pozitivně ovlivní i velikost dlouhodobé nezaměstnanosti. Ta však má tendenci zůstat v důsledku jevu hystereze i po ekonomickém oživení na vyšší úrovni, než byla před recesí. Rostoucí počet odrazených

⁸⁵ Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost [online]. 2018 [cit. 2018-01-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

⁸⁶ Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost [online]. 2018 [cit. 2018-01-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

*pracovníků bez motivace k dalšímu hledání pracovního místa způsobuje, že se část nezaměstnanosti mění z nedobrovolné v dobrovolnou. A ta zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti. Proto i po ekonomickém oživení zůstává dlouhodobá nezaměstnanost obvykle na vyšší úrovni, než byla před recesí.*⁸⁷

Dlouhodobou nezaměstnanost určuje její délka, jedná se o období od dvanácti měsíců doby evidence. Jestliže je člověk po takto dlouhou dobu bez práce, ztrácí rovněž pracovní návyky a dovednosti, současně ustupuje do pozadí jeho komunikační pracovní schopnost a znalost aktuální pracovní problematiky. Tento stav se promítá i do jeho soukromého života. Současně vyvstává finanční problém, jak zabezpečit sebe nebo svou rodinu. Vykojení ze zaběhnutého pracovního stereotypu se u člověka může promítnout do zhoršení zdravotního stavu, do vzniku různých závislostí, například na alkoholu, gamblerství nebo požívání drog.⁸⁸

V případě ztráty zaměstnání ztrácí občan současně peněžité příjmy, což se projevuje jako nedostatek při uspokojování životních potřeb. Vzniká tím sociální vyloučenost a ekonomická nejistota.⁸⁹ Ta zasahuje i do osobní roviny uchazeče, která se projevuje postupnou ztrátou pracovních návyků, útlumem kontaktů s přáteli a kolegy z pracovního prostředí a v neposlední řadě i v rozpadu integrity osobnosti.⁹⁰

Mnohdy se lidé uchylují i ke kriminální činnosti, jejich režim je narušen a nemají pojem o struktuře volného času.⁹¹ Ekonomicky se jedná o stav, který není příznivý, neboť tito občané jsou zpravidla i dlouhodobě vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadech práce a současně jsou příjemci státních sociálních dávek, jež jsou jejich jediným příjmem.⁹²

Dlouhodobá nezaměstnanost je skutečným problémem jak po stránce ekonomické, to znamená pro společnost, tak i pro jednotlivého člověka. Souvisí s mírou nezaměstnanosti. *„Vysoká míra nezaměstnanosti zpravidla znamená i mnoho*

⁸⁷ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 95. ISBN 80-86429-16-4.

⁸⁸ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 49. ISBN 978-80-247-4282-3.

⁸⁹ DVOŘÁKOVÁ, Z. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 87. ISBN 978-80-7400-347-9.

⁹⁰ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 49. ISBN 978-80-247-4282-3.

⁹¹ FISCHER, S. a J. ŠKODA. *Sociální patologie: závažné sociálně patologické jevy, příčiny, prevence, možnosti řešení*. 2., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 200. ISBN 978-80-247-5046-0.

⁹² BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 49. ISBN 978-80-247-4282-3.

*dlouhodobě nezaměstnaných.*⁹³ „Později ekonomický růst obvykle nezaměstnanost sníží a s určitým časovým zpožděním pozitivně ovlivní i velikost dlouhodobé nezaměstnanosti.“⁹⁴

4.2.2 SOCIÁLNÍ ASPEKTY DLOUHODOBÉ NEZAMĚŠTNANOSTI

Práce jako zdroj obživy je pro člověka základní veličinou a je jedním ze stěžejních bodů v jeho životě. Přestože je práce časově namáhavá a mnohdy vyčerpávající, přináší člověku uspokojení a v jisté míře i pocit seberealizace. Je důležitou podmínkou důstojné existence člověka. Zasluhou práce je člověk začleněn do kolektivu, do společnosti a získává určité pracovní návyky, jimiž realizuje svůj osobní rozvoj nebo své potřeby. Stimulem práce je v obecné rovině pro člověka mzda, ve vyšším stupni pak sebeuplatnění.

Aplikaci na pracovní stimul sleduje Maslow ve své tzv. pyramidě potřeb.⁹⁵ Právě v ní spatřuje bod zlomu, kdy pro člověka není mzda nejdůležitější podnět pro jeho aktivaci, protože v tomto bodě se práce stává pro člověka zábavou a koníčkem. Na druhé straně ale jsou lidé, kteří přišli o práci, tedy nezaměstnaní.

Buchtová ve své studii uvádí závěry, a to, že nezaměstnaní lidé pociťují vyšší hladinu psychické nepohody, deprese a úzkosti, spolu s nižší sebeúctou a sebedůvěrou. Říká, že nezaměstnanost není prožívána jednotným způsobem.⁹⁶

„Asi nejdůležitější je skutečnost, že dochází ke snížení kvalifikace nezaměstnaných osob, ke ztrátě pracovních návyků, pracovních dovedností, adaptability a případným

⁹³ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 95. ISBN 80-86429-16-4.

⁹⁴ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 95. ISBN 80-86429-16-4.

⁹⁵ ČASTORÁL, Z. a J. ŠKODA. *Strategický management změn a znalostí: závažné sociálně patologické jevy, příčiny, prevence, možnosti řešení*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010, s. 39–41. ISBN 978-80-86723-94-5.

⁹⁶ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 75. ISBN 978-80-247-4282-3.

zdravotním problémům, což představuje další potencionální omezení zaměstnatelnosti osob postižených ztrátou zaměstnání.“⁹⁷

*„Obecně se poukazuje na to, že nezaměstnanost je spojena s krátkodobým či dlouhodobým stresem, který, je-li nezvládnutelný, významně poškozuje duševní i fyzické zdraví.“*⁹⁸

*„Schopnost nezaměstnaného vyrovnat se se ztrátou práce závisí na tom, jakou hodnotu připisoval ztracenému zaměstnání a jak mu byl oddán. Psychické zdraví pozitivně ovlivňují i určité rysy sociálního prostředí, jako je například četnost mezilidských kontaktů, míra emocionální opory okolí, možnost participace na kolektivní práci.“*⁹⁹ Globálně tedy lze konstatovat, že zvýšená míra nezaměstnanosti ovlivňuje duševní zdraví celé populace.

*„Člověk si postupně zvykne na to, že nepracuje, a vypadne z pravidelného životního rytmu. Odvykne pravidelné každodenní povinnosti a zjistí, že i z podpory se dá žít, i když mnohem skromněji. Odpadne tíže hledání práce a žije se volněji. Někteří ztratí víru, že vůbec kdy práci najdou, a nebudou schopni vyvíjet takové úsilí na její hledání jako dřív. Dají přednost pohodlnějšímu, i když skromnějšímu životu ze sociálních dávek.“*¹⁰⁰

V souvislosti s takto zaběhnutým životem může nastat u určitých sociálních skupin stav, který se jeví pro společnost jako krizový. Dochází při něm k tomu, že sociální pozice rodičů a jejich stereotypy, jež spočívají například v absenci společenských rolí, se dědí z generace na generaci. Tito lidé jsou pak dlouhodobě nebo i trvale závislí na službách státu a na dávkách jím vyplácených.¹⁰¹

Občan, který je evidován na úřadu práce, chápe svou nezaměstnanost jako problém nejen osobní, ale i finanční. Současně se jedná i o sociální potíž. Vzniklá situace zasahuje, někdy i radikálně, do jeho rozpočtu. V rámci veřejného mínění platí, že

⁹⁷ ROJÍČEK, M., V. SPĚVÁČEK, J. VEJMĚLEK, E. ZAMRAZILOVÁ a V. ŽDÁREK. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2016, s. 236. ISBN 978-80-271-9474-2.

⁹⁸ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 75. ISBN 978-80-247-4282-3.

⁹⁹ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 75. ISBN 978-80-247-4282-3.

¹⁰⁰ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 87. ISBN 80-86429-16-4.

¹⁰¹ RÁKOSNÍK, J. a I. TOMĚŠ. *Sociální stát v Československu, Právně – institucionální vývoj v letech 1918–1992*. Praha: Auditorium, 2012, s. 35. ISBN 978-80-87284-30-8.

člověk, který ztratil práci, ať už vlastním zaviněním nebo nedobrovolně, ztratí intenzivní pojitko s reálným životem. Nemá povinnost ráno vstávat, jít do zaměstnání, nemá kontakt se spolupracovníky a kolegy. Vyřadí se z běžné denní pracovní povinnosti. Toto prožívání ze ztráty práce představuje pro většinu lidí závažnou ztrátu sociální jistoty.

Podle Mareše se za nejdůležitější sociální důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti pokládá vliv na rodinu, jako jednotku státu, sociální izolaci jedince nebo sociálně patologické jevy.¹⁰²

Aby pro člověka nebyla ztráta zaměstnání a ztráta příjmu tak markantní, stát prostřednictvím sociální politiky zmírňuje její dopady, a to formou dávek podpory v nezaměstnanosti.

4.3 CHARAKTERISTIKA PROBLÉMOVÝCH SKUPIN NEZAMĚSTNANÝCH

Znevýhodněné skupiny nezaměstnaných osob jsou obecně označovány jako problémové skupiny nezaměstnaných se zvýšeným rizikem vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti. K dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům přiřazujeme i uchazeče, kteří při výběru zaměstnání a v poradenské a zprostředkovatelské činnosti potřebují zvláštní pomoc.

Jsou to uchazeči, kteří pocházejí ze špatného sociálního prostředí, na trhu práce jsou prakticky méně použitelní, nemají dostatečně vytvořené pracovní návyky a svým jednáním se v mnoha případech chovají jako nepřizpůsobiví. Těmto lidem je věnována zvláštní péče, která spočívá v intenzivní poradenské činnosti směřující k jejich zaměstnanosti.

Ze statistických údajů je možné komparativně porovnat, kolik uchazečů je v krajích České republiky evidováno na úřadech práce. U skupin uchazečů, kteří splňují ze

¹⁰² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2002, s. 47. ISBN 80-86429-08-3.

zdravotního hlediska stav částečné invalidity nebo jsou osobami zdravotně znevýhodněnými, se dá prognostikovat jejich dlouhodobá evidence.¹⁰³

Jejich pracovní potenciál má mnohem menší intenzitu a v mnoha případech není jediným kritériem, které k dlouhodobé evidenci na úřadu práce směřuje. V kombinaci se skutečností, že uchazeč má jen základní vzdělání a spadá například do věkové kategorie nad 50 let věku, je délka evidence mnohdy až nad 24 měsíců.¹⁰⁴

Na procentu dlouhodobé evidence se podílejí rovněž matky s dětmi, které ve výběru zaměstnání často preferují pouze jednosměnný provoz. Současně nejsou schopny dojíždět za prací, neboť v souvislosti s péčí o děti nemohou mnohdy plnohodnotně vykonávat svá zaměstnání.

Složení uchazečů o zaměstnání z pohledu výše identifikovaných ohrožených skupin, kterým se podstatně obtížněji hledá pracovní zařazení, ukazuje následující tabulka. Z tabulky je patrné, že ohrožené skupiny osob představují nemalý podíl z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Konkrétně se jedná o 33,90 %.¹⁰⁵

¹⁰³ *Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost* [online]. 2018 [cit. 2018-01-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

¹⁰⁴ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V PŘÍBRAMI. *INFORMACE ÚP ČR Krajské pobočky v Příbrami za prosinec 2017*. Příbram, 2018.

¹⁰⁵ *Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost* [online]. 2018 [cit. 2018-01-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

Tabulka 5: Ohrožené skupiny UoZ k 31. 12. 2017 (počet osob)

	celkem UoZ	ČID	OZZ	osoby pečující o děti do 15 let	osoby vyžadující zvláštní péči
Praha	21 787	2 020	92	2 464	91
Středočeský	29 370	4 074	259	5 516	371
Jihočeský	14 112	2 248	311	2 217	70
Plzeňský	10 517	1 971	216	1 817	304
Karlovarský	7 488	820	73	1 518	214
Ústecký	31 522	4 593	831	5 924	208
Liberecký	11 861	1 561	320	2 280	132
Královehradecký	10 483	1 484	392	1 589	38
Pardubický	10 152	1 678	300	1 678	80
Vysočina	12 992	2 373	123	2 102	146
Jihomoravský	37 290	5 556	482	6 122	397
Olomoucký	19 519	2 719	510	2 789	97
Zlínský	14 040	2 281	384	2 566	40
Moravskoslezský	49 487	6 663	1 421	8 009	587
CELKEM ČR	280 620	40 041	5 714	46 596	2 775

Zdroj¹⁰⁶

4.4 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST NA PŘÍBRAMSKU

Aktuální situace v regionu Příbram čítá celkem 3 340 uchazečů o zaměstnání (stav k 31. 12. 2017). Ukazatel podílu nezaměstnaných osob ke konci roku 2017 na Příbramsku je ve výši 4,9 %. Což je s ohledem na data za celou Českou republiku (4,3 %) mírně nadprůměrné.¹⁰⁷

Z hlediska struktury uchazečů o zaměstnání lze konstatovat, že 1 243 z nich patří do skupiny nad 50 let a celkem 840 do věkové skupiny nad 55 let. Lze konstatovat, že

¹⁰⁶ *Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost* [online]. 2018 [cit. 2018-01-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

¹⁰⁷ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V PŘÍBRAMI. *INFORMACE ÚP ČR Krajské pobočky v Příbrami za prosinec 2017*. Příbram, 2018.

62,37 % uchazečů o zaměstnání spadá do věkové skupiny se zvýšeným rizikem vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti.¹⁰⁸

Následující tabulka zobrazuje vybrané ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání v regionu Příbram. Je zde vyobrazena skupina klientů s částečnou invaliditou, osob zdravotně znevýhodněných, osob pečující o děti do 15 let a osob vyžadující zvláštní péči.¹⁰⁹

Tabulka 6: Ohrožené skupiny UoZ na Příbramsku k 31. 12. 2017 (počet osob)

	celkem UoZ	ČID	OZZ	osoby pečující o děti do 15 let	osoby vyžadující zvláštní péči
Příbramsko	3 340	426	23	447	28
Česká republika	280 620	40 041	5 714	46 896	2 775

Zdroj¹¹⁰

Dlouhodobě nezaměstnaní v regionu představují téměř třetinu ze všech nezaměstnaných. Délka nezaměstnanosti určuje nejen specifické činnosti úřadu práce, ale i sociální aspekty plynoucí s trvající nezaměstnaností. Tabulka níže porovnává počty osob dle délky nezaměstnanosti za region Příbram a za celou Českou republiku.

Tabulka 7: Délka nezaměstnanosti UoZ v regionu k 31. 12. 2017 (počet osob)

	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců	nad 24 měsíců
Příbramsko	1 315	607	264	187	321	646
Česká republika	98 900	46 254	24 281	16 673	29 101	65 411

Zdroj¹¹¹

¹⁰⁸ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V PŘÍBRAMI. *INFORMACE ÚP ČR Krajské pobočky v Příbrami za prosinec 2017*. Příbram, 2018.

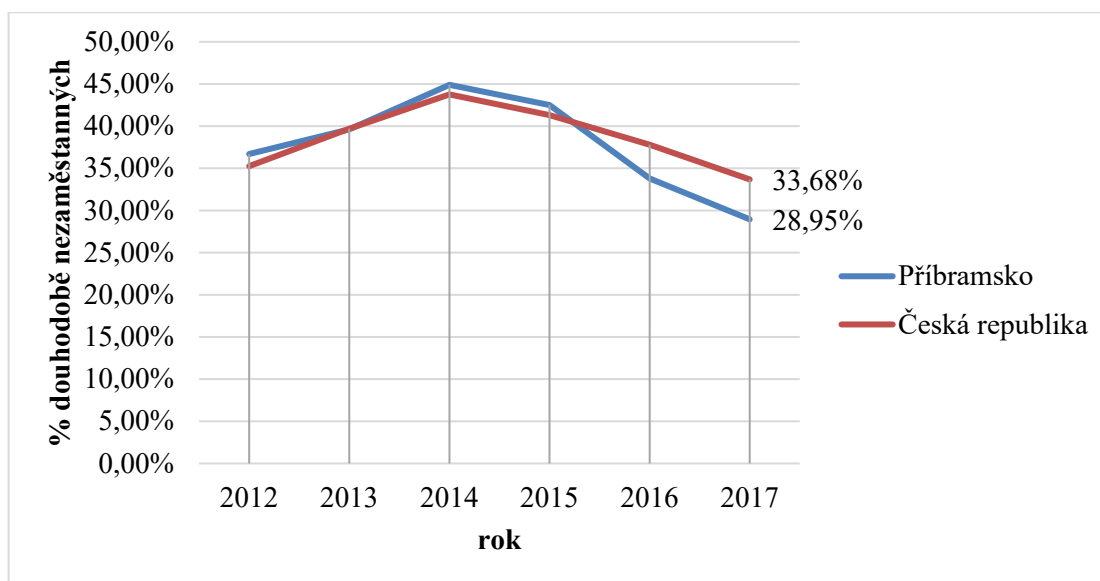
¹⁰⁹ Interní dokumentace Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Příbrami

¹¹⁰ MALICHOVÁ, R. *Zpráva o situaci na trhu práce*. Vydal Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Příbrami. 2015, Zatím interní materiál

¹¹¹ MALICHOVÁ, R. *Zpráva o situaci na trhu práce*. Vydal Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Příbrami. 2015, Zatím interní materiál

Z dlouhodobě nezaměstnaných je k 31. 12. 2017 na Příbramsku je celkem 483 žen.¹¹² Což znamená, že z celkového pohledu je poměr mezi muži a ženami vyrovnaný. Z hlediska vývoje dlouhodobé nezaměstnanosti je, stejně jako tomu bylo u rozboru dat za celou Českou republiku, i v regionu od roku 2014 zaznamenán klesající trend. Tento trend lze přisuzovat soustavné práci úřadu práce v kooperaci s nástroji Evropské unie. Následující graf zaznamenává onen vývoj.

Graf 3: Vývoj dlouhodobě nezaměstnaných (v %)



Zdroj¹¹³

4.5 STRATEGIE SNIŽOVÁNÍ DLOUHODOBÉ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI

Problematika dlouhodobé nezaměstnanosti uchazečů vedených na úřadu práce byla ovlivněna především hospodářskou krizí, která dolehla na ekonomiku po roce 2008 a v té době se podílela na zvýšeném procentu osob bez zaměstnání. V tomto roce a v roce následujícím se lidé bez zaměstnání zaevidovaní na úřadu práce pomalu, ale

¹¹² Interní dokumentace Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Příbrami

¹¹³ MALICHOVÁ, R. *Zpráva o situaci na trhu práce*. Vydal Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Příbrami. 2015, Zatím interní materiál

jistě přemístili do kategorie dlouhodobě vedených, pracovní trh ztratil pružnost a nabídka volných míst byla na svém minimu. Volná pracovní místa v souvislosti s důsledky hospodářské krize zanikala, logicky se tedy zvyšoval počet lidí bez práce. V následných letech 2010 až 2012 konstantně narůstal počet uchazečů o zaměstnání a jejich délka evidence, která se vyšplhala z 12 měsíců na 24 měsíců. V roce 2014 docházelo postupně k tomu, že část dlouhodobě nezaměstnaných si našla práci, avšak část uchazečů propadla do ještě delšího časového úseku a jejich délka evidence se prodloužila.¹¹⁴

Úřady práce začaly intenzivně mapovat vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti a sledovat strukturu uchazečů o zaměstnání, současně se začalo usilovně sledovat, na kolik se v této skupině objevují uchazeči ze znevýhodněných skupin. Jednalo se o uchazeče, kterým se obtížně hledalo zaměstnání z důvodu nějakého hendikepu, například zdravotního, věkového, kvalifikačního nebo osobního. Mezi tyto občany se řadí matky s malými dětmi, prakticky bez možnosti docházet do zaměstnání na směny nebo dojíždět za prací do vzdálenějšího města, osoby starší 50–55 let. Osoby, které mají nějaké zdravotní omezení nebo například absolventi škol, kteří jsou hůře zaměstnatelní z důvodu nedostatečné praxe. Současně se u vybraných skupin sledovaly důvody, proč neuspěli při hledání vhodného zaměstnání, mnohdy byly příčinou i ostatní důvody, mezi které patří exekuční povinnosti uchazečů nebo neochota pracovat za minimální mzdu.

¹¹⁴ *Strategie snižování počtu dlouhodobě nezaměstnaných: Úřad práce ČR* [online]. 2017 [cit. 2017-12-28]. Dostupné z: http://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/484952dc2e0ea1eb/uploads/Strategie_sni%C5%BEov%C3%A1n%C3%AD_po%C4%8Dtu_dlouho.docx

5 ÚLOHA EU PŘI ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Řešení nezaměstnanosti v rámci Evropské unie je zajišťováno prostřednictvím aktivit Evropského sociálního fondu. Od vstupu České republiky do Evropské unie byly již realizovány tři operační programy zabývající se otázkami nezaměstnanosti. Konkrétně se jedná o Operační program Zaměstnanost.

5.1 OPERAČNÍ PROGRAM ZAMĚSTNANOST

Operační program Zaměstnanost (OP Z) je realizován v programovacím období 2014–2020. Program se mimo jiné ohrožené skupiny nezaměstnaných osob zabývá začleňováním dlouhodobě nezaměstnaných zpět do pracovního procesu.

Členění projektů je soustředěno na Národní individuální projekty a na Regionální individuální projekty. Národní individuální projekty jsou formovány svým obsahem finanční pomoci jak na uchazeče o zaměstnání, tak pomoci zaměstnavatelům, organizacím a státním institucím. Jedná se o projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II, ve kterém bylo v roce 2017 ve Středočeském kraji celkem vyčerpáno v rámci aktivní politiky zaměstnanosti 33 635 571 Kč.¹¹⁵

V dalším aktivovaném projektu Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II, byla v roce 2017 alokována dotace ve výši 12 540 018 Kč. Přehledně je patrné z následující tabulky, kde je současně uveden i počet osob, které se mohly díky finanční pomoci realizovat v pracovních procesech.¹¹⁶

¹¹⁵ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V PŘÍBRAMI. *INFORMACE ÚP ČR Krajské pobočky v Příbrami za prosinec 2017*. Příbram, 2018.

¹¹⁶ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V PŘÍBRAMI. *INFORMACE ÚP ČR Krajské pobočky v Příbrami za prosinec 2017*. Příbram, 2018.

Tabulka 8: Národní individuální projekty realizované na Příbramsku

Název projektu	rozpočet projektu v Kč	vyčerpano k 31.12.2017 v Kč	počet podpořených osob	počet umístěných uchazečů o zaměstnání z ÚP
Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II.	25 630 000	25 246 172	3 446	1 673
Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II	121 290 000	51 745 658	3 064	0

Zdroj¹¹⁷

Z Regionálních individuálních projektů, které pomohly uchazečům a zájemcům o zaměstnání na Příbramsku najít vhodné uplatnění nebo rozšířit jejich vzdělanostní znalosti, se vyčlenily tyto projekty: Záruky pro mladé, Generační tandem, Začínáme po 50, Šance pro zdravotně postižené a Směr – práce.

Tyto projekty jsou vždy zaměřeny na určenou cílovou skupinu, jedná se o pomoc pro specifikovanou skupinu občanů, kteří zařazením do konkrétního projektu mohou získat formou informačních vstupních a pokračovacích praktických modulů důležité informace, které jim pomohou se snadnějším začleněním na trh práce. Moduly pomoci jsou především v poradenské činnosti, v nabídce absolvovat rekvalifikace, bilanční diagnostiku, ergo-diagnostiku, poradenství v oblasti finanční gramotnosti, právního minima nebo psychologické poradenství.

K výběru aktivit se soustřeďuje individuální potřeba každého jednotlivce. Druh nabízené rekvalifikace je například zaměřen na získání počítačové gramotnosti v podobě kurzu na počítač, seznámení se se základy podnikání, dále se jedná o kurzy kosmetických služeb, kurzy v sociálních službách, obsluze CNC strojů nebo údržba zeleně a kurz oprávnění jezdit s vysokozdvížným vozíkem. Samozřejmě je možné podle zájmu realizovat i jiný pro uchazeče potřebný rekvalifikační kurz. To, že je o tyto služby zájem, svědčí i objem vyčerpaných finančních prostředků v jednotlivých projektech. Sumarizaci překládá následující tabulka.

¹¹⁷ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V PŘÍBRAMI. *INFORMACE ÚP ČR Krajské pobočky v Příbrami za prosinec 2017*. Příbram, 2018.

Tabulka 9: Regionální individuální projekty realizované na Příbramsku

Název projektu	rozpočet projektu v Kč	vyčerpáno k 31.12.2017 v Kč	počet podpořených osob	počet nově vytvořených pracovních míst	počet umístěných uchazečů o zaměstnání z ÚP
Směr – Práce	39 841 581	1 217 332	78	31	31
Šance pro zdravotně postižené	37 999 200	1 545 987	89	25	25
Začínáme po 50	38 000 000	1 625 658	94	33	33
Generační tandem	38 000 000	14 067 804	407	0	56
Záruky pro mladé	129 588 845	49 947 811	501	409	409

Zdroj¹¹⁸

5.2 PROJEKTY EU K ŘEŠENÍ DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI

Projekt Směr práce ve Středočeském kraji 2 je určen uchazečům o zaměstnání, jejichž nepřetržitá evidence na úřadu práce je delší než pět měsíců. Do tohoto projektu mohou být umístěni lidé, kteří mají základní, střední i vysokoškolské vzdělání. Mohou sem být zařazeni občané, kteří jsou vedeni i delší dobu, a to déle než 12 měsíců, nebo jejichž evidence je přerušovaná, ale zároveň je delší než 12 měsíců za poslední dva roky. K hlavním aktivitám, které se v projektu nabízejí, patří bloky týkající se např. právního poradenství, informace o finanční gramotnosti, poskytování úvěrů a rozdílných typů půjček. Účastníci jsou dále seznámeni s aktivitami směřujícími k rozvoji seberealizace jedince nebo nácviky sociálních dovedností a komunikace. K prioritním cílům je směřování k zaměstnání a umístění uchazeče na volné pracovní místo.¹¹⁹

Uchazeči o zaměstnání, kteří jsou zařazeni do projektu Šance pro zdravotně postižené, musí splňovat znevýhodněné postavení na trhu práce, a to z důvodu svého

¹¹⁸ ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V PŘÍBRAMI. *INFORMACE ÚP ČR Krajské pobočky v Příbrami za prosinec 2017*. Příbram, 2018.

¹¹⁹ *Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR* [online]. 2017 [cit. 2018-01-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/smer_-_prace_ve_stc_kraji_ii

zdravotního stavu. Jedná se o osoby zdravotně postižené, které se nemohou běžným způsobem samy umístit. Těmto osobám je věnována zvýšená péče při hledání vhodného zaměstnání. Hlavním cílem tohoto projektu je integrovat zdravotně handicapované lidi do pracovního procesu a usnadnit jim už tak obtížnou cestu vedoucí k jejich zaměstnání. Celkově se aktivity, které jsou součástí začleňování, týkají poradenské činnosti se zaměřením na bilanční diagnostiku, ergo-diagnostiku nebo na přímou finanční podporu dotace míst pro postižené. Poskytování dotace jako společensky účelného pracovního místa je nejčastější formou.¹²⁰

Cílovou skupinou pro projekt *Začínáme po 50* jsou občané, jejichž věk se přehoupá přes hranici padesáti let věku, a to bez rozlišení dosaženého vzdělání a bez ohledu na to, jak dlouhou dobu jsou v evidenci úřadu práce. Kategorie této znevýhodněné skupiny občanů je charakteristická tím, že u této skupiny se dá předpokládat v případě ztráty zaměstnání dlouhodobá evidence z titulu ztráty motivace nebo sebedůvěry, a to z důvodu strukturálních dovedností, které jsou již zastaralé nebo nepostačují v moderním světě. Obsahem aktivit v projektu jsou poradenské programy zaměřené například na rekvalifikační kurzy, a to jak se orientovat ve výpočetní technice nebo jak zvládnout ovládat počítačovou gramotnost. Doprovodným opatřením je například hrazení cestovného nebo příspěvek na zdravotní prohlídku.¹²¹

Programem *Záruky pro mladé* je sledována podpora umísťování mladých lidí do 29 let věku, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než tři měsíce. Jedná se o nabídku aktivit spojenou s motivačními kurzy, rekvalifikacemi nebo odbornou praxí uchazečů. Do tohoto projektu jsou zařazováni uchazeči bez rozdílu dosaženého vzdělání. Programem jsou konkrétní motivační aktivity, mezi které patří například vedení pohovoru v zaměstnavatele, psaní životopisu nebo seznámení s pracovní legislativou. Všechny aktivity pro mladé občany jsou ve větší míře zaměřené na rozvoj lidských zdrojů. Současně pak na to, aby byli co nejrychleji zařazeni do pracovního procesu.¹²²

¹²⁰ *Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR* [online]. 2017 [cit. 2018-01-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/sance_pro_zdravotne_postizene_ve_stc_kraji

¹²¹ *Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR* [online]. 2017 [cit. 2018-01-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/zaciname_po_50_ve_stc_kraji_ii

¹²² *Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR* [online]. 2017 [cit. 2018-01-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/zaruky_pro_mlade_ve_stc_kraji

6 PRAKTICKÁ ČÁST

6.1 PŘÍPADOVÁ STUDIE

V případové studii je v diplomové práci uplatněn výzkum, který je realizován na příkladu tří skutečných kazuistik. Výzkum byl proveden na základě získaných dat. Výběr proběhl zcela anonymně a v souladu se zákonem pro ochranu osobních údajů, jména klientů byla účelově zaměněna. Získané výsledky formou poradenských aktivit byly použity pouze pro komparaci dat v diplomové práci.

Cílem porovnání výsledků sociologické metody je objasnění důvodů, proč se uvedenému uchazeči o zaměstnání nedaří dlouhodobě najít vhodné pracovní uplatnění a jaké faktory působí na to, že dosud nebyl nikde přijat do zaměstnání. Sběr dat vychází z dlouholeté pracovní zkušenosti autorky diplomové práce a zobrazuje tak případy přímo z pracovního reálného prostředí úřadu práce.

Na základě selekce byli vybráni tři klienti, dlouhodobě vedení uchazeči na úřadu práce v regionu Příbram. Jednalo se o ženu a dva muže. Analýzou dat byl proveden rozbor dané situace klienta z pohledu jeho vzdělání, pracovní praxe, zdravotní anamnézy, věku, dosažených schopností a znalostí.

V rozhovorech nebylo opomenuto ani osobnostních kvalit klientů, jejich vlastní iniciativy a faktické snahy hledat si pracovní uplatnění. Dále byly rozbořem určeny skutečné aspekty, proč tito klienti vedení dlouhodobě jako uchazeči na úřadu práce nechtějí nebo nemohou nastoupit do zaměstnání.

S uchazeči o zaměstnání byl vyplněn krátký vstupní dotazník, ze kterého vzešly další upřesňující informace. Též formou rozhovoru s dlouhodobě vedenými uchazeči byla získána další data ke komparaci situace dlouhodobě vedených klientů v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Dotazníkovou metodou byly získány odpovědi uchazečů týkající se jejich přístupu k samotnému vyhledávání a kontaktování nabídek práce. Aktivita a osobní zájem k nalezení vhodného zaměstnání jsou průlomovým aspektem, vyžadují mnoho trpělivosti klienta, a to zejména v případě neúspěšného pokusu.

6.1.1 KAZUISTIKA 1

Osobní anamnéza

Jméno uchazečky o zaměstnání:	Hana
Rok narození:	1958
Vzdělání:	středoškolské vzdělání ukončené maturitní zkouškou (v roce 1977), obor humanitní gymnázium
V evidenci úřadu práce:	od 14. 7. 1997 – dosud

Rodinná anamnéza

Uchazečka o zaměstnání již v době, kdy se zaevidovala na úřadu práce, žila sama. Přibližně v době okolo roku 2009 se stará o svou nemocnou matku. Uchazečka Hana je rozvedená, má jednu dceru, která je již dospělá a která žije se svou vlastní rodinou. Vzájemně se stýkají, matka občas pohlídá vnoučata. Dcera podniká v oblasti služeb, má uklízečskou firmu, občas matce vypomůže, a to i finančně. Matku však ve své firmě nechce zaměstnat.

Uchazečka má prakticky na starosti pouze sebe sama, bydlí v panelovém domě, v malém nájemním bytě. Uvedla, že bytová situace jí takto vyhovuje, u úřadu práce žádá pravidelně o dávky na bydlení a o sociální dávky hmotné nouze, kterými pokryje své nikterak vysoké potřeby na bydlení a živobytí.

Je velmi skromná, na pravidelné kontakty na úřad práce dochází vždy čistě oblečená a upravená. Její denní životospráva a organizace dne spočívá prakticky v činnosti týkající se četby, drobného nákupu, hlídání vnoučete nebo v případě nabídky práce také kontaktem se zaměstnavateli.

Zdravotní anamnéza

V minulosti uchazečka prodělala několik operací, její zdravotní stav je v současné době přiměřený věku, má zdravotní omezení typu, že nesmí vykonávat práci se zvýšenou pracovní námahou, práci spojenou s namáháním očí nebo práci v noci.

Pracovní uplatnění v oboru, který vystudovala, a to humanitní vědy, není dnes již schopna vykonávat z důvodu ztráty znalostí a aktuálních trendů v oboru. Ve svém pracovním životě ani neuplatnila nabyté znalosti studiem, pracovala vždy v jiné profesi. Podle lékařského vyjádření může vykonávat práci lehčího charakteru, pochůzkovou činnost nebo činnost nezatěžující pohybový aparát.

Pracovní anamnéza

Po ukončení studia na střední škole měla Hana několik zaměstnání, ve kterých zpočátku pracovala jako administrativní pracovnice nebo účetní, později se ztrátou pracovní kvalifikace pracovala jako prodavačka, pomocnice na úklid nebo hospodářka. Její pracovní život se neodvíjel zdaleka jednoduchou cestou.

Nejdéle byla v zaměstnání po dobu čtyř let, kdy ve strojírenském podniku pracovala v letech 1979-1983 jako administrativní pracovnice. Později se její pracovní anamnéza týkala zaměstnání v délce několika měsíců i několika týdnů. Jako účetní pracovala v ekonomickém podniku od 9. 11. 1993 do 15. 11. 1993, jako pomocnice na úklid v nemocnici od června do října 1994 nebo jako prodavačka zejména v letních měsících v průběhu roku 1995.

Zaměstnání byla přerušena evidencemi na úřadu práce, kdy v meziobdobích, kdy nepracovala, byla hlášena jako uchazeč o zaměstnání. Svou poslední pracovní praxi v profesi jako uklízečka, vykonávala v období od října roku 1995 do února roku 1996 v zemědělské výrobě, poté byla nějaký čas v pracovní neschopnosti. Žádost na úřadu práce podala 14. 7. 1997. Bez přerušení je od tohoto data uchazečkou o zaměstnání.

Evidence na úřadu práce, aktivity směřující k zaměstnání

Po dobu dlouhodobé evidence byla uchazečce nabízena vhodná pracovní místa za účelem jejího znovuzařazení na trh práce. Prošla několik desítek nabídek od zaměstnavatelů, byla se ptát na nabídky poskytnuté úřadem práce, ale i na nabídky práce dle svého vlastního výběru na základě inzerce nebo doporučení od známých.

Z výsledných záznamů je zřejmé, že se zprostředkovatelé úřadu práce snažili všemi možnými dostupnými prostředky začlenit jmenovanou do pracovního procesu. Následuje výčet aktivit uskutečněných během evidence na úřadu práce.

V roce 2007 jí byla nabídnuta možnost zařazení do projektu ESF na podporu zaměstnanosti, a to Návrat do práce ve Středočeském kraji, se vzhledem k rodinné situaci stěhování do jiného bytu z důvodu vyhoření původního bytu, se však nástup do projektu neuskutečnil.

V roce 2008 byl uchazečce nabídnutý vstup do projektu ESF na podporu zaměstnatelnosti Zvýšení zaměstnanosti znevýhodněných osob na trhu práce s orientací na Sedlčansko. Součástí tohoto projektu bylo vzdělávání zaměřené na zacházení s úklidovou technikou, zaměřené na přímý praktický výkon, konkrétně na úklid v supermarketech. Výstupem absolventů projektu bylo i přijetí zaměstnání. Uchazečka sice do projektu nastoupila, ale v průběhu požádala ze zdravotních důvodů o přerušování, doložila lékařský posudek, že nesmí zvedat těžká břemena, nesmí pracovat s výpočetní ani jinou technikou, tj. nesmí pracovat na počítačích ani na strojích.

Dále jí bylo doporučeno zaměstnání – v profesi ruční baličky. Byla zařazena do výběrového řízení, ale přijata nebyla. Přednost dostal jiný uchazeč.

Z dalších nabídek absolvovala jednání u zaměstnavatele na volné místo obchodní asistentky při přijímání zakázek – pozice však byla obsazena jiným uchazečem.

Na profesi jako prodavačka ve stánku a prodavačka v obchodním domě, neměla dostatečnou kvalifikaci, zaměstnavatel nakonec požadoval vyučení přímo ve jmenovaném oboru.

V průběhu dlouhodobé evidence dokládá lékařskými zprávami další zdravotní omezení, a to že nemůže pracovat a vykonávat profese související s přetěžováním krční páteře a pohybového aparátu jako celku.

V průběhu dalších let je s uchazečkou sepsán tzv. individuální akční plán, který je po určitých etapách vyhodnocován, obnovován a aktualizován v souvislosti s potřebami trhu práce a v souvislosti s aktuálními nabízenými volnými místy. K aktivizačnímu plánu se váže intenzivní poradenská činnost. Časový harmonogram a plán, na jehož základě, kterého zprostředkovatel postupuje, vyhodnocuje splněné aktivity a ukládá další možné aktivity.

Uchazečka je vyzvána i k sebezamyšlení, jakým směrem se chce dál sama ubírat, aby celková situace její zaměstnanosti byla s úspěchem vyřešena. V roce 2009 prochází uchazečka psychologickým vyšetřením, kdy se jí dostalo komplexních diagnostických služeb a celkového rozboru její současné situace, rozbor je proveden odborným a kvalifikovaným poradcem z oboru psychologie.

Profilová anamnéza na základě psychologického posudku

Z psychologického posudku vyplývají následující hlavní charakteristiky uchazečky Hany:

- spolehlivost, upřímnost, ale nejistota a nerozhodnost
- vážnější zdravotní postižení (konkrétně se jedná o zhoršený zrak)
- sama je připravena pracovat v pozicích: administrativa, ve zdravotnictví, v sociální oblasti, ale odmítá pracovat jako odborná účetní, v práci se zvířaty nebo v pohostinství
- dále se sama nechce vzdělávat (uchazečce v době odborného vyšetření bylo 51 let), ani nechce podstoupit žádnou rekvalifikaci, protože se na to intelektově necítí

Výsledkem psychologického vyšetření je konstatování, že klientka je spíše očekávající typ než prosazující se, v současné době se stará o svou těžce nemocnou matku a je na rozhraní, zda matku svěřit do domova a sama rozvíjet svou pracovní praxi nebo požádat o příspěvek na péči o osobu blízkou a věnovat se péči o matku. Ekonomická situace je na hraně, nekompromisně ji vytlačuje ke konečnému rozhodnutí.

Jedná se o rutinně orientovanou klientku zodpovědně vykonávající svěřenou práci, šance na pracovní příležitosti by napomohla v řešení jejího problému i v osobní rovině.

Na útvaru zaměstnanosti a hmotné nouze je s uchazečkou komplexně pracováno, v linii obou protínajících se agend, proběhla již několikrát sociální šetření za účelem posouzení celkového stavu a určení dalšího postupu, uchazečka pobírá dávky dlouhodobě i dlouhodobě je vedena na oddělení zaměstnanosti, nemá žádné příjmy.

Uchazečka prošla i individuálním poradenským rozhovorem na oddělení speciálního poradenství, výsledkem byla opět celková analýza její osobní situace, s výsledkem, že bylo uchazečce doporučeno absolvování nějakého rekvalifikačního kurzu, aby získala

alespoň nějakou kvalifikaci, kterou již za dobu dvaceti let své evidence evidentně ztratila.

Po celou dobu evidence dokládala v určitých časových intervalech zdravotní omezení na různé typy pracovních uplatnění. Deklarování jejího zhoršeného zdravotního stavu bylo vždy dokládáno v souvislosti s novou možnou nabídkou práce. V průběhu evidence žádala dvakrát o invalidní důchod, ale ani v jednom případě jí nebyl posudkovým lékařem přiznán. Po časově dlouhou dobu evidence se uchazečku nepodařilo na trhu práce umístit.

6.1.2 KAZUISTIKA 2

Osobní anamnéza

Jméno uchazeče o zaměstnání:	Pavel
Rok narození:	1976
Vzdělání:	středoškolské vzdělání ukončené výučním listem, obor rybář
V evidenci úřadu práce:	od 16.12.2015 – dosud

Rodinná anamnéza

Uchazeč o zaměstnání pan Pavel bydlí v malé vesničce, v rodinném domě, který dostal od svých rodičů. Vesnice se nachází přibližně 10 km od většího města, kam po většinu svého života dojížděl za prací. Je ženatý, manželka pracuje jako pomocná kuchařka v jednosměnném provozu. Společně vychovávají syna, který je žákem základní školy.

Vzhledem k tomu, že žije na vesnici a za nákupy je nucen dojíždět, doma vytvořil podmínky pro menší hospodářství a zahradničení a je prakticky samozásobitelem obživy, chová drobné zvířectvo, jako králíky, husy, kuřata, prase nebo i v malém rybníčku ryby, na zahradě si rodina vypěstuje zeleninu a ovoce podle vlastního výběru.

V době, kdy byl ještě svobodný a bez závazků, způsobil sobě z nerozvážnosti dluh, který nesplácel, má tedy exekučně stanovenou platební povinnost, a to ve výši 350 tis. korun. Dluh splácí.

Zdravotní anamnéza

Uchazeč již od mladistvého věku pobírá částečný invalidní důchod, nyní pro invaliditu II. stupně, z důvodu poruchy pohybového ústrojí, kulhá na jednu nohu. Z tohoto důvodu nemůže přijmou jakoukoliv práci, špatně chodí, pohybuje se sice sám bez pomoci druhé osoby, ale mnohdy při delší chůzi nebo stání je vyčerpaný a musí si odpočinout. Zdravotní stav dokladuje rozhodnutím okresní správy sociálního zabezpečení, pobírá invalidní důchod ve výši 5230 Kč.

Pracovní anamnéza

Po dobu svého pracovního života vystřídal již mnoho zaměstnání, snaží se vždy pracovat, na úřadu práce je veden mezi zaměstnáními, celkový počet jeho evidencí na úřadu práce je osm.

Po vyučení v oboru rybář v roce 1995 nenalezl vhodné pracovní místo, kde by získal příslušnou praxi v oboru, pro který se vyučil. Prakticky ve svém oboru nikdy nepracoval. Hned po vyučení nastoupil do zemědělského družstva, kde vykonával dělnické práce, tuto možnost nástupu využil víceméně proto, že podnik byl takřka na dosah jeho bydliště.

Jeho pracovní profese, ve kterých našel uplatnění byly například: montér přípravář při pokládce elektro-kabelů, obsluha automatizovaných linek ve dřevovýrobě, dělník výkopových prací, dělník při výstavbě budov, řidič nákladního automobilu, dělník při recyklaci odpadů nebo lesní dělník při výsadbě stromků. Poslední profesi nakonec vykonával na živnostenský list jako osoba samostatně výdělečně činná.

Evidence na úřadu práce a aktivity směřující k zaměstnání

Evidence uchazeče, které měl na úřadu práce v minulosti, nebyly dlouhodobé, vždy se pohybovaly od několika dnů, po maximální dobu 3-4 měsíců evidence. Po dobu evidence na úřadu práce byla oddělením zprostředkování uchazeči nabízena vhodná volná místa z databáze nabídek, při kterých vždy bylo přihlédnuto k jeho aktuálnímu zdravotnímu stavu. Až jeho poslední evidence je z hlediska své doby dlouhodobá.

Celkově třikrát nastoupil na nabídku, kterou mu zprostředkoval úřad práce, dvakrát byl vyřazen z důvodu maření spolupráce, protože nepřišel na plánovaný kontakt, jinak si našel práci sám a v posledním případě ukončení evidence šel podnikat jako lesní dělník.

Z poradenských rozhovorů vzešla jeho touha pracovat jako řidič, řidičské oprávnění měl, jak na osobní, tak i na nákladní auta. V této profesi vykonával pracovní uplatnění zatím jenom jednou, a to na dobu určitou u společnosti zabývající se rozvozem zboží. V současné době je uchazeč zařazen do výběrového řízení, s možným nástupem od ledna 2018, jedná se o expedici a rozvoz zboží ve firmě zabývající se výrobou lahůdek.

6.1.3 KAZUISTIKA 3

Osobní anamnéza

Jméno uchazeče o zaměstnání:	Jan
Rok narození:	1993
Vzdělání:	středoškolské vzdělání ukončené výučním listem, obor cukrář; středoškolské vzdělání ukončené maturitní zkouškou, obor podnikání v oboru cukrář nedokončil
V evidenci úřadu práce:	od 1.1.2014 – dosud

Rodinná anamnéza

Uchazeč žije v panelovém domě, uprostřed většího města, kde se nachází dostatečné pracovní, kulturní i jiné aktivity. Měl mladšího bratra, který zemřel. Úmrtí dítěte poznamenalo a celkově ovlivnilo chod rodiny. Rodiče se rozvedli. V současné době žije s matkou, která se o něj stará, s otcem se navštěvuje spíše sporadicky.

Zdravotní anamnéza

V době, kdy studoval, byl jeho zdravotní stav v pořádku. Postupem času (v souvislosti se situací v rodině), se začaly u uchazeče objevovat kožní potíže, které vyústily v rozsáhlé kožní exémy. Po posouzení posudkovým lékařem byl přiznán invalidní důchod I. stupně.

Pracovní anamnéza

Uchazeč po vyučení se v oboru cukrář, který si vybral z důvodu svého zájmu, však nemohl nastoupit na pracovní místo cukráře, a to z důvodů zdravotních. Kvůli kožnímu onemocnění nebyla možná práce v potravinářství.

Za svou pracovní kariéru vykonával jen jedno zaměstnání, a to jako strážný a vrátný ve firmě zabývající se chovem a zvířat a pěstební činností zemědělských produktů. Zaměstnání bylo na dobu určitou, po dobu půl roku. Po skončení zaměstnání se uchazeč zaevidoval na úřadu práce.

Evidence na úřadu práce a aktivity směřující k zaměstnání

Evidence započala v roce 2014. Po celou dobu je uchazeči věnována individuální péče, ve výběru zaměstnání je přihlíženo na zdravotní handicap. S uchazečem byl vypracován individuální akční plán, v průběhu evidence mu byla nabídnuta volná místa jako např. pomocný pracovník ve výrobě nábytku, ostraha objektů, pracovník v tiskárně nebo dělník na údržbu zeleně.

Vzhledem k jeho podstatně omezenému výběru je nabídka nevyhovující. Uchazeči byla poskytnuta možnost zařazení na job kluby, na bilanční diagnostiku, skupinové

poradenství nebo na burzu práce, pořádanou úřadem práce. V listopadu 2017 byla uchazeči nabídnuta možnost zařazení do projektu Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji, nabídku radostně přijal.

V současné době probíhá s účastníky projektu vstupní informační modul, kde se koná úvodní poradenství. Na základě tohoto poradenství jsou poté účastníci projektu zařazeni do jednotlivých motivačních kurzů.

6.2 VYHODNOCENÍ PŘÍPADOVÝCH STUDIÍ

Po celkové analýze uvedených případů kazuistik je zhodnocena skutečnost, že téma dlouhodobé evidence se týká především skupin uchazečů, kteří jsou obtížně umístitelní, a to hlavně z důvodu svého zdravotního stavu.

Hledisko dlouhodobé nezaměstnanosti se prohlubuje, jestliže se kromě zdravotních problémů přidá další jiný aspekt, jehož kombinací se situace pro uchazeče ještě zhorší. Je to zejména fakt nízkého nebo nedostatečného vzdělání. Z kazuistik plyne, že na věkové hranici z hlediska dlouhodobé evidence není dán důraz, neboť do dlouhodobé evidence může zabřednout jak uchazeč mladšího, tak staršího věku. Velmi podstatnou stránku tvoří kladný předpoklad dobré rodinné a sociální situace. V další řadě i znalosti a dovednosti z předchozí praxe a v neposlední linii i osobní aktivita a snaha jedince být zaměstnán, vyvíjet činnost a pracovat.

Z poradenských pohovorů s uchazeči vyplynula skutečnost, že v případě špatné sociální situace, kdy uchazeč pobírá chudinské dávky nebo se potýká s exekucními srážkami ze mzdy v době, kdy pracuje, dochází i k celkovému zhoršení kvality života. To se projevuje jak po materiální stránce, tak po stránce psychické.

Uchazeč, který ztratí smysl pracovního života, upadá do dlouhodobé nezaměstnanosti jako paní Hana. Dvacetiletá nezaměstnanost se na uchazečce podepsala tím, že jí nedává již po sociální stránce na výběr. Uchazečka je prakticky vnitřně smířena s tím, že již nemá cenu podnikat cestu do pracovního procesu, neboť již nestihne odpracovat potřebou dobu k tomu, aby jí mohl být přiznán řádný starobní důchod. V jejím případě je situace z hlediska důchodového pojištění ze zaměstnání již opravdu bezpředmětná. S rostoucím věkem uchazečky se tato možnost neustále vzdaluje.

Ze situace tedy plyne řešení, že uchazečka setrvá v evidenci i přes hranici důchodového věku, bude pobírat dál dávky hmotné nouze. Takový člověk jako uchazečka Hana, je zátěží pro sociální systém i pro společnost, neboť ta v rámci sociální solidarity nenechá uchazečku bez příjmu a bez finančního pokrytí základních sociálních potřeb. Pracovní návyky a pracovní dovednosti a znalosti paní Hana již dávno utlumila a ztratila.

Pracovní praxe, nabyté dovednosti a znalosti, které uchazeč prohlubuje dalšími získávanými zkušenostmi z nových zaměstnání, jsou pro něj přínosem a otevírají mu nové příležitosti a cesty k příštím nadcházejícím budoucím pracovním uplatněním. V případě uchazeče pana Pavla stojí na předním místě jeho velká snaha a úsilí, s jakým k pracovnímu životu přistupuje.

Je si vědom prohřešku z mládí, jehož důsledkem jsou odpočty ze mzdy v podobě exekučních srážek, ale chce je splatit. Současně, i když zaměstnání často střídá, chce a může pracovat i přes svůj zdravotní problém. V jeho přístupu k práci se projevuje klidné rodinné zázemí, vesnické hospodaření za účelem obživy a přilepšení si, a současně i sociální vazby na okolí. Má spoustu přátel, je komunikativní a přímý. V postoji ke společnosti vnímá své pracovní zařazení s cílem zapojit se do výrobního procesu.

V současné době se na trhu práce nachází dostatek volných pracovních míst. Mladý uchazeč Jan zatím stále hledá a čeká na příležitost. Po stránce začlenění do pracovního procesu je značně omezen z důvodu psychologických a zdravotních. Rodinné zázemí je oslabeno, matka úzkostlivě hlídá prakticky každý jeho krok, ke kterému se sám rozhodne, a to i po stránce pracovního zařazení.

Na uchazeči se znatelně negativně projevila ztráta jeho bratra. Zdravotní potíže uchazeče jsou toho důsledkem. Zařazením do projektu pro zdravotně postižené by mohl získat pracovní uplatnění. Současně se zde setká s podobně zdravotně handicapovanými účastníky, zjistí, že na podobnou situaci v dlouhodobé evidenci není sám, výsledkem tak není jen možnost zaměstnání, ale i psychická podpora lidí, kteří se ocitli v podobné situaci, a to v dlouhodobé evidenci na úřadu práce.

6.3 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Realizované dotazníkové šetření bylo zaměřeno na zjištění příčin a důvodů dlouhodobě nezaměstnaných osob. Dále byly zjišťovány postoje a mínění osloveného vzorku respondentů na vzniklou nezaměstnanost. Dotazník byl nazvaný „Dlouhodobá nezaměstnanost“. Celé znění dotazníku je zobrazeno v Příloze A.

Cílem dotazníkového šetření je potvrzení či vyvrácení předem stanovených hypotéz primárního výzkumu. Pro tento účel byly stanoveny tři hypotézy.

H₁: Mladí dlouhodobě nezaměstnaní s nedostatkem praxe mají nejčastěji nejvyšší dosažené vzdělání základní.

H₂: Respondenti spadající do věkové skupiny 40–60 let mají nejčastěji zájem o druh rekvalifikace zabývající se obsluhou PC.

H₃: Dlouhodobě nezaměstnaní bydlící ve větších městech absolvují více než 7 pracovních pohovorů v měsíci.

Hypotézy jsou posléze dle analýzy jednotlivých segmentů potvrzeny nebo vyvráceny. Potvrzeny jsou v případě, že více než 60 % z oslovených respondentů svými odpověďmi korespondují s předpokladem. Potvrzení či vyvrácení hypotéz je tedy následující:

$\alpha \geq 60 \%$, hypotéza je potvrzena

$\alpha < 60 \%$, hypotéza je vyvrácena

Veličina α představuje procentuální vyjádření získaných odpovědí osloveného vzorku respondentů. Samotné dotazníkové šetření probíhalo v období od 8. 12. 2017 do 31. 12. 2017. Byli osloveni respondenti z řad klientů úřadu práce, konkrétně se jednalo o klienty ze Středočeského kraje a hlavního města Prahy.

Oslovený vzorek respondentů byl se způsobem vyplňování seznámen ústně při předání listinné podoby dotazníku nebo při předání webového odkazu k vyplnění dotazníku.

Dotazník byl předkládán respondentům jak v tištěné, tak v elektronické podobě. Pro elektronickou podobu byl zvolen internetový portál vyslnto.cz, kde byl dotazník

nastaven jako neveřejný z důvodu zamezení přístupu cizím respondentům, kteří by mohli zkreslit výsledky primárního výzkumu.

Přesná adresa výzkumu byla <https://dlouhodobanezamestnanost.vyplnto.cz/>. Při způsobu vyplnění prostřednictvím internetového portálu byl dotazník zobrazen respondentům celý najednou s povinností vyplnění všech otázek.

Z hlediska struktury otázek byly zařazeny otázky meritorní, filtrační a identifikační. Otázky byly formulovány jako uzavřené a polouzavřené. Polouzavřený typ otázek byl zvolen z toho důvodu, když si respondent nevybral ani jednu vhodnou odpověď z nabízené škály.¹²³ Mohl tak doplnit svou vlastní odpověď. Dotazník obsahuje celkem 14 otázek. Průměrná doba vyplňování byla stanovena na 4 minuty. Celkový počet aktivně reagujících respondentů je 155. Byla provedena analýza a syntéza získaných odpovědí.

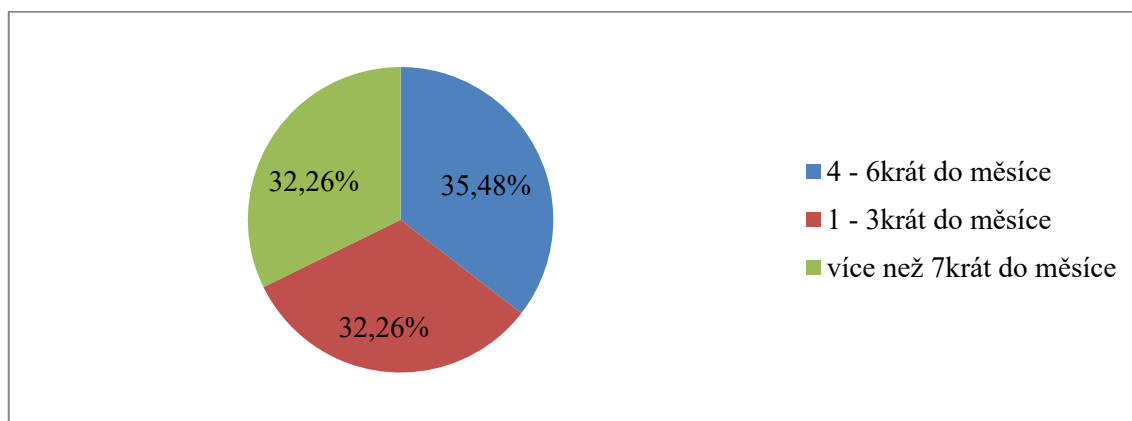
6.3.1 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Otázka č. 1: Jak často navštěvujete zaměstnavatele za účelem poptávky po volném místě?

U první otázky volili respondenti jednu z nabízených možností odpovědí. Na otázku odpovědělo 55 respondentů, že navštěvují zaměstnavatele 4–6krát do měsíce za účelem poptávky po volném pracovním místě. Dále 50 respondentů zvolilo možnost 1–3krát do měsíce a stejný počet dotázaných označilo možnost více než 7krát do měsíce. Následující graf zobrazuje procentuální zastoupení odpovědí na první otázku.

¹²³ HENDL, J. a J. REMR. *Metody výzkumu a evaluace*. Praha: Portál, 2017, s. 82. ISBN 978-80-262-1192-1.

Graf 4: Odpovědi respondentů na 1. otázku (v %)



Zdroj¹²⁴

Otázka č. 2: Kolik neúspěšných pohovorů se zaměstnavateli jste absolvoval?

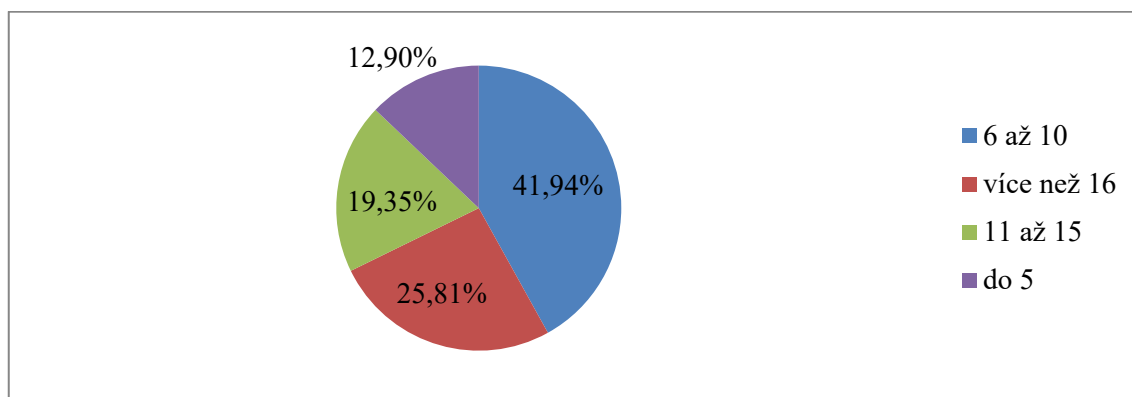
U druhé otázky respondenti opět vybírali jednu odpověď z nabízené škály odpovědí. Možnost 6–10 absolvovaných neúspěšných pohovorů zvolilo 65 dotázaných. Více než 16 neúspěšných pohovorů absolvovalo 40 respondentů. Možnost 11–15 neúspěšných pohovorů zvolilo 30 dotázaných. Nejméně neúspěšných pohovorů, tedy možnost do pěti neúspěšných pohovorů absolvovalo pouze 20 dotázaných z osloveného vzorku respondentů.

Získané odpovědi dokazují, že uchazeči o zaměstnání mají zájem nalézt pracovní uplatnění, jelikož vykazují snahu v podobě absolvovaných neúspěšných pracovních pohovorů.

Následný graf zobrazuje procentuální rozložení získaných odpovědí od osloveného vzorku respondentů.

¹²⁴ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Graf 5: Odpovědi respondentů na 2. otázku (v %)



Zdroj¹²⁵

Otázka č. 3: Zhodnoťte, z jakého důvodu byly tyto pohovory neúspěšné (vyberte alespoň jednu možnost)

U třetí otázky volili respondenti alespoň jednu z nabízených možností odpovědí. Dle svého uvážení tedy mohli zvolit i celou škálu nabízených odpovědí.

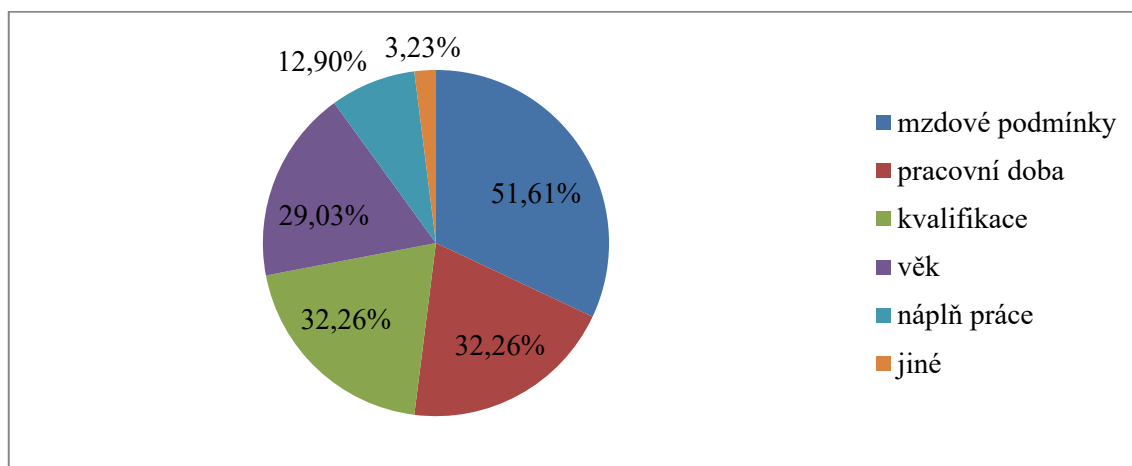
Nejčastější důvod, proč oslovený vzorek respondentů hodnotí absolvované pracovní pohovory, jako neúspěšné jsou mzdové podmínky. Dále se sestupně jedná o pracovní dobu a kvalifikaci. V pořadí čtvrtým nejčastějším důvodem je věk. Dále se jedná o rozpor v představě náplni práce uchazeče a zaměstnavatele. Poslední možnost „jiné“ volili respondenti pouze v 5 případech.

U možnosti jiné doplnili oslovení respondenti například důvod v podobě špatné dopravní dostupnosti, nevyhovující zdravotní stav nebo například chybějící zaměstnanecké benefity v podobě služebního telefonu nebo počítače.

Následující graf zobrazuje procentuální zastoupení zaznamenaných responsí na třetí otázku.

¹²⁵ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Graf 6: Odpovědi respondentů na 3. otázku (v %)



Zdroj¹²⁶

Otázka č. 4: Prostřednictvím jakých zdrojů se dozvídáte o nových možnostech zaměstnání? (vyberte alespoň jednu možnost)

Čtvrtá otázka zjišťovala způsoby, jakými se oslovený vzorek respondentů dozvídá o nových nabídkách pracovních příležitostí. Dotazovaní označovali alespoň jednu možnost ze škály odpovědí.

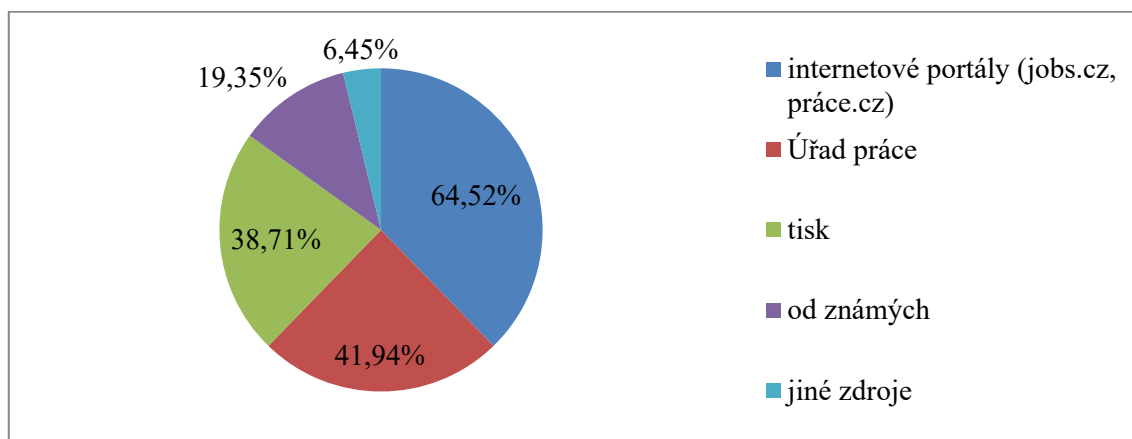
Jako nejvíce frekventovaná volba byla označována možnost prostřednictvím internetových portálů, jako jsou jobs.cz nebo práce.cz a jiné. Využívání internetových portálů souvisí s tlakem doby na využívání všech moderních způsobů získávání informací a mezi ty internet jednoznačně patří.

Dále se jednalo o Úřady práce a jejich služby. V pořadí třetí zdroj byl označován tisk. Možnost od známých a jiné zdroje volil malý počet respondentů. U možnosti jiný zdroj oslovení uvedli například internetovou profesní síť LinkedIn nebo reklamu.

Graf níže zobrazuje procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí na čtvrtou otázku.

¹²⁶ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Graf 7: Odpovědi respondentů na 4. otázku (v %)



Zdroj¹²⁷

Otázka č. 5: Které z těchto zdrojů hodnotíte jako nejvhodnější? (vyberte alespoň jednu možnost)

U páté otázky oslovení opět vybírali alespoň jednu možnost z nabízené škály odpovědí. Hodnotili, které zdroje informací považují za nejvhodnější.

Jako nejvhodnější způsob získávání informací o nových pracovních příležitostech volili oslovení respondenti možnost od známých. Tuto možnost označilo 60 oslovených. Dále byla z hlediska frekvence označována možnost prostřednictvím Úřadu práce.

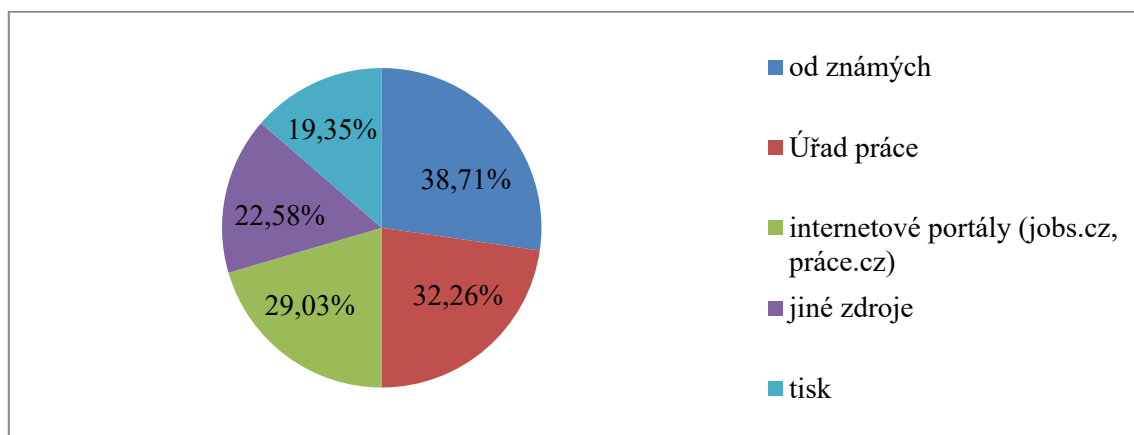
Možnost internetové portály jako jsou jobs.cz či práce.cz skončila až na třetím místě. Označilo ji 45 oslovených. Respondenti tedy sice zhodnotili tuto možnost v předchozí otázce jako možnost, kterou využívají nejčastěji, ovšem v této následující otázce ji nehodnotí jako nejvhodnější pro získávání informací.

Odpověď jiné zdroje označilo 35 oslovených. U možnosti konkretizovat tuto možnost uváděli respondenti zdroj prostřednictvím různých druhů reklam a reklamních letáků.

Jako nejméně vhodný zdroj volil oslovený vzorek respondentů možnost tisk. Jako důvod je možné uvést opět současnou digitální dobu. Následující graf zobrazuje veškeré zaznamenané response.

¹²⁷ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Graf 8: Odpovědi respondentů na 5. otázku (v %)



Zdroj¹²⁸

Otázka č. 6: Jakou máte představu o Vaší mzdě?

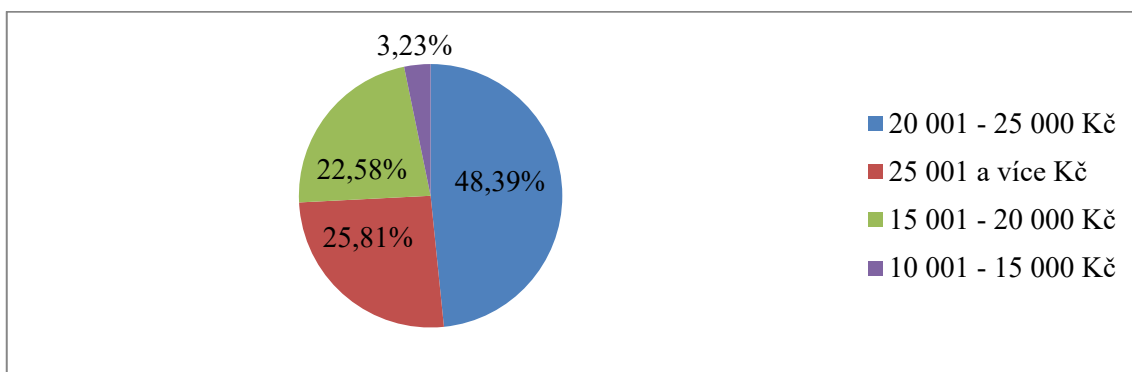
Otázka šestá zjišťovala, jaké ohodnocení si vybraný vzorek respondentů představuje za odvedenou práci. Oslovení vybírali jednu možnost z nabízené škály.

Oslovení respondenti si nejčastěji představují ohodnocení v rozmezí 20 001 až 25 000 Kč. Tuto možnost zvolilo 75 dotázaných. Druhá nejčastěji volená možnost byla interval 25 001 a více Kč. Tento interval označilo 40 dotázaných. Třicet pět oslovených si představuje výši mzdy v rozmezí 15 001 až 20 000 Kč.

Nejmenší počet oslovených, konkrétně se jednalo o 5 oslovených, zvolilo možnost intervalu 10 001 až 15 000 Kč. První nabízenou možnost, tedy mzdu do 10 000 Kč, ne zvolil ani jeden z dotazovaných. Lze konstatovat, že představy respondentů o mzdě, kopírují průměrné výdělky v České republice. Graf níže znázorňuje získané response.

¹²⁸ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Graf 9: Odpovědi respondentů na 6. otázku (v %)

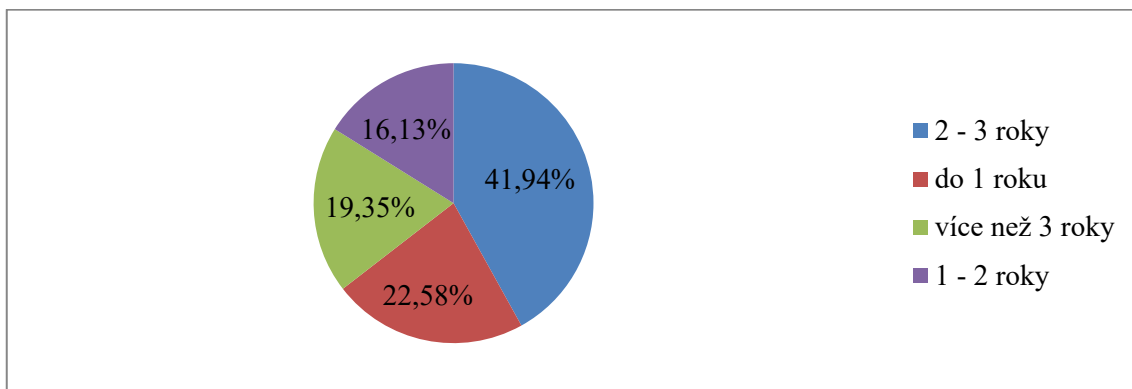


Zdroj¹²⁹

Otázka č. 7: Jak dlouho jste evidován na Úřadu práce?

Na sedmou otázku celkem 65 respondentů odpovědělo, že je evidováno po dobu 2–3 let. Dále 35 oslovených je evidováno do 1 roku. Možnost více než 3 roky zvolilo 30 respondentů. Odpověď 1–2 roky, zvolilo celkem 25 z oslovených. Následující graf vyobrazuje procentuální zastoupení jednotlivých odpovědí.

Graf 10: Odpovědi respondentů na 7. otázku (v %)



Zdroj¹³⁰

Ze získaných responsí lze usuzovat, že oslovený vzorek respondentů spadá z výrazné většiny, konkrétně z téměř 62 %, do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných osob.

¹²⁹ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

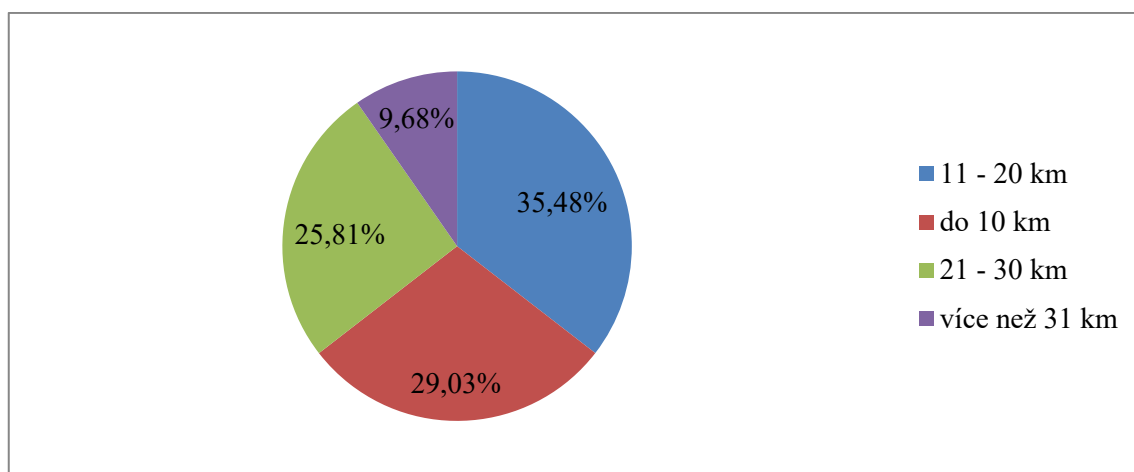
¹³⁰ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 8: Jakou vzdálenost jste ochoten dojíždět za prací?

Osmá otázka poukazuje na ochotu dotazovaných dojíždět za prací. Oslovený vzorek respondentů volil nejčastěji možnost 11–20 km. Tuto možnost zvolilo 55 z oslovených. Dále možnost do 10 km, tedy téměř nulovou toleranci dojíždět za prací, zvolilo 45 respondentů. Odpověď 21–30 km označilo celkem 40 oslovených. Více než 31 km dojíždět je ochotno pouze 15 z dotazovaných.

Lze konstatovat, že uchazeči o zaměstnání hledají pracovní nabídky spíše v okolí svého bydliště s minimální nutností dojíždění. Graf níže vykresluje získané odpovědi.

Graf 11: Odpovědi respondentů na 8. otázku (v %)



Zdroj¹³¹

Otázka č. 9: Jaká je délka praxe ve Vašem oboru?

Devátá otázka zjišťovala délku praxe oslovených v jejich oboru. Oslovení se zařadili do příslušného intervalu z nabízené škály odpovědí.

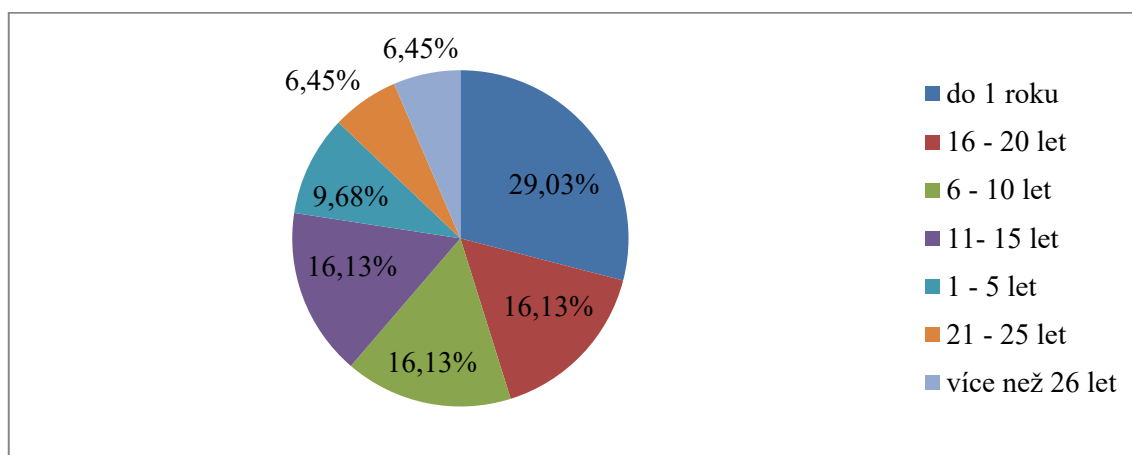
Nejčastěji volili možnost praxe do 1 roku. Tuto možnost zvolilo konkrétně 45 z oslovených. Druhou nejfrekventovanější možností byly tři intervaly. Konkrétně se jedná o intervaly 16–20 let, 6–10 let a 11–15 let. Každou z těchto možností shodně označilo 35 z oslovených.

¹³¹ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Interval 1–5 let označilo 15 respondentů. Čtvrtými v pořadí byly opět dvě možnosti, a to možnosti 21–25 let a více než 26 let. Každou z těchto možností označilo 10 z oslovených.

Složení osloveného vzorku respondentů je různorodé z hlediska délky praxe a je procentuálně vyobrazeno v následujícím grafu.

Graf 12: Odpovědi respondentů na 9. otázku (v %)



Zdroj¹³²

Otázka č. 10: Absolvoval jste nějakou formu rekvalifikace?

Desátá otázku prozkoumala, zda oslovení respondenti již v minulosti absolvovali nějakou formu rekvalifikace. Na tuto otázku byl možnost výběru odpovědí pouze ano či nikoliv. Z oslovených celkem 80 zatím žádnou formu rekvalifikace neabsolvovalo. Ti představují v procentuálním vyjádření 51,61 %. Možnost ano zvolilo 75 z dotázaných. Vyjádřeno v procentech se jedná o 48,39 %.

Lze konstatovat, že v této fázi by měl státní orgán, tedy konkrétně Úřad práce, jednat a v případě, že daný uchazeč o zaměstnání má zájem o změnu své kvalifikace, mu tuto možnost nabídnout a posléze zajistit realizaci.

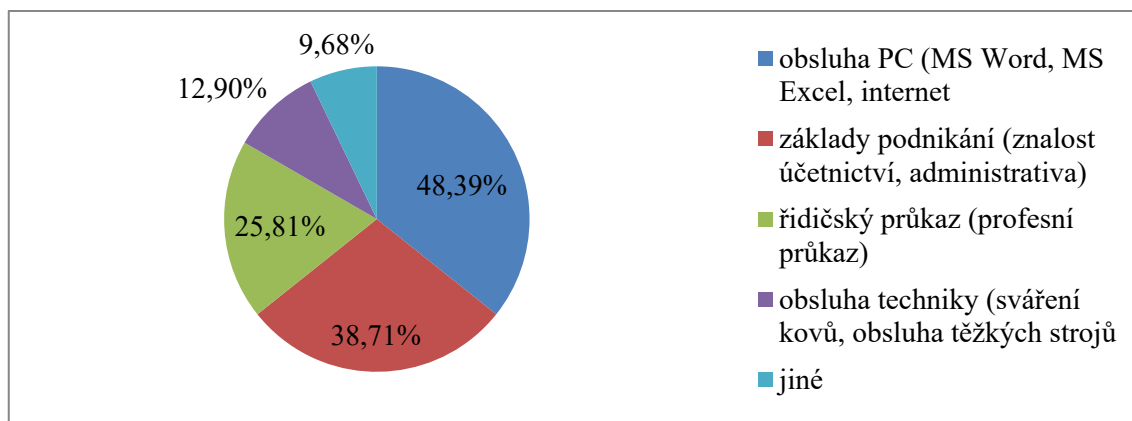
¹³² Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Otázka č. 11: O jakou formu rekvalifikace byste měl zájem (o jaký typ rekvalifikace)? (vyberte alespoň jednu možnost)

Jedenáctá otázka zjišťovala, o jaký typ či formu rekvalifikace by měli oslovení klienti Úřadu práce zájem. Respondenti museli označit alespoň jednu z nabízených možností. Otázka byla formulována jako polouzavřená, jelikož při volbě jiné respondenti doplňovali druh rekvalifikace, která nebyla uvedena ve výčtu.

Respondenti nejčastěji volili možnost rekvalifikace obsluha PC (MS Word, MS Excel, internet). Dále označovali možnost základy podnikání, typu znalost účetnictví a administrativy. Rekvalifikace zaměřená na profesní či řidičský průkaz byla označována jako třetí. Předposlední možnost volili respondenti rekvalifikace technického typu, jako je sváření kovů či obsluha těžkých strojů. Poslední možnost jiné využilo pouze 9,68 % respondentů. U této možnosti respondenti uváděli jako jinou možnost například možnost kurzů v oblasti sociálních prací. Graf níže zobrazuje procentuální zastoupení preferencí na jednotlivé druhy rekvalifikací.

Graf 13: Odpovědi respondentů na 11. otázku (v %)



Zdroj¹³³

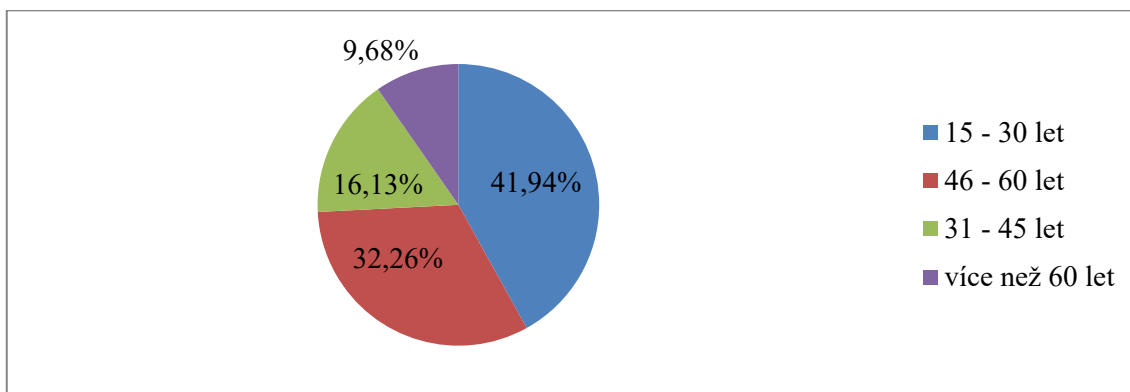
Otázka č. 12: Do jaké věkové skupiny patříte?

Otázka identifikační mapovala věkovou strukturu oslovených. Sumarizované výsledky deklarují, že věkové složení osloveného vzorku respondentů je různorodé. Dotazník nebyl cílen pouze na určitou věkovou skupinu, ale jeho cílem bylo oslovit

¹³³ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

respondenty z různých věkových kategorií. Následující graf zobrazuje věkové složení respondentů.

Graf 14: Odpovědi respondentů na 12. otázku (v %)



Zdroj¹³⁴

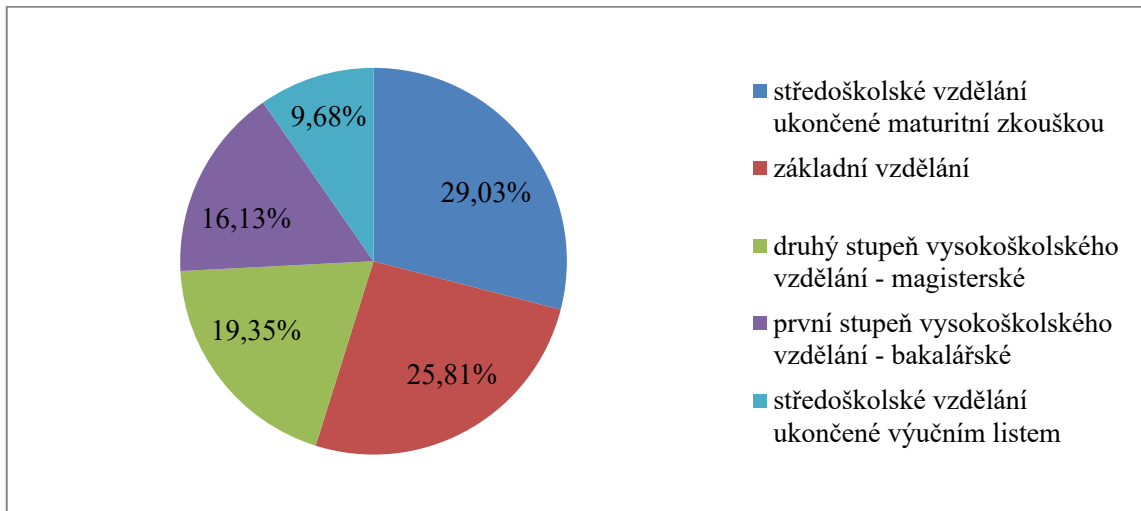
Otázka č. 13: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Otázka třináctá patří také do skupiny otázek identifikačních. Tato otázka mapovala složení dlouhodobě nezaměstnaných klientů z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání. Rozložení osloveného vzorku respondentů zobrazuje následující graf.

Z nabízené škály možností se žádný z respondentů nezařadil do skupiny třetího stupně vysokoškolského vzdělání doktorského. Oslovený vzorek respondentů se tedy řadil do skupin od základního vzdělání do druhého stupně vysokoškolského vzdělání magisterského.

¹³⁴ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Graf 15: Odpovědi respondentů na 13. otázku (v %)

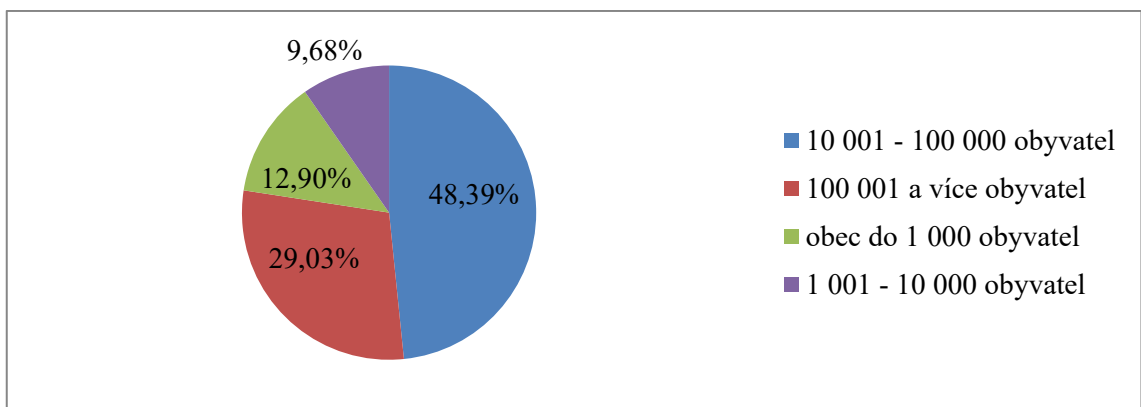


Zdroj¹³⁵

Otázka č. 14: Jak velká je obec, ve které bydlíte z hlediska počtu obyvatel?

Poslední otázka identifikovala složení respondentů z hlediska velikosti obce, ve které bydlí. Odpovědi deklarují různorodost respondentů i z tohoto pohledu. Sumarizované výsledky v procentickém zobrazení zachycuje graf níže.

Graf 16: Odpovědi respondentů na 14. otázku (v %)



Zdroj¹³⁶

¹³⁵ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

¹³⁶ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

6.4 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Cílem dotazníkového šetření bylo zmapovat postoje a mínění dlouhodobě nezaměstnaných vybraného vzorku oslovených respondentů ze Středočeského kraje a z hlavního města Prahy.

Dílčím cílem bylo potvrdit či vyvrátit tři předem stanovené hypotézy. Hypotézy vycházejí z dlouholeté praxe v oblasti trhu práce autorky. Následuje rozbor těchto hypotéz.

H₁: Mladí dlouhodobě nezaměstnaní s nedostatkem praxe mají nejčastěji nejvyšší dosažené vzdělání základní.

Hypotéza je potvrzena, jelikož 63,85 % z oslovených dlouhodobě nezaměstnaných spadající do věkové skupiny 15–30 let s praxí do 1 roku nebo 1–5 let má nejvyšší dosažené vzdělání základní.

Převedení do algoritmu je následující:

$$\alpha = 63,85 \%$$

$$63,85 \% \geq 60 \%, \text{ hypotéza je potvrzena}$$

Oslovení z této věkové skupiny navštěvují zaměstnavatele za účelem poptávky po volném pracovním místě nejméně často, a to ve frekvenci 1–3krát do měsíce.

Neúspěšných pohovorů prodělali nejčastěji 6–10. Jako důvody neúspěšných pohovorů nejvíce uvádějí mzdové podmínky a pracovní dobu. O nových nabídkách se dozívají prostřednictvím internetových portálů. Ovšem jako nejúčinnější zdroj informací o nových pracovních příležitostech hodnotí reference od známých.

Věková skupina dlouhodobě nezaměstnaných 15–30 let má obvykle představu o mzdě v intervalu 20 001 až 25 000 Kč. Z hlediska ochoty dojíždět za prací tato věková skupina označovala nejmenší toleranci, a to vzdálenost do 10 km.

Oslovení prozatím neabsolvovali žádnou formu rekvalifikace. V případě její absolvování by nejvíce volili možnost obsluhy PC. Kompletní charakteristiku věkové skupiny 15–30 let obsahuje Příloha B.

H₂: Respondenti spadající do věkové skupiny 46–60 let mají nejčastěji zájem o druh rekvalifikace zabývající se obsluhou PC.

Hypotéza je potvrzena, jelikož z dané věkové skupiny přesně 60 % oslovených respondentů by mělo zájem o rekvalifikaci v podobě obsluhy PC ve formě správa MS Word, MS Excel, internet a jiné.

Převedení do algoritmu je následující:

$$\alpha = 60 \% \%$$

$60 \% \geq 60 \%$, hypotéza je potvrzena

Klienti spadající do věkové skupiny 46–60 let navštěvují zaměstnavatele za účelem poptávky po volném pracovním místě nejčastěji, tedy více než 7krát do měsíce. Obvykle již absolvovali více než 16 neúspěšných pohovorů. Za nejčastější důvody, proč byly tyto pohovory neúspěšné hodnoty faktory mzdových podmínek a věku. O nových pracovních příležitostech se dozívají zpravidla prostřednictvím Úřadu práce a internetových portálů.

Jako nejvhodnější zdroje informací o pracovních příležitostech hodnotí Úřad práce. Nejčastěji volili interval o představách mzdových podmínek 20 001 až 25 000 Kč. Na Úřadech práce jsou oslovení respondenti z dané věkové skupiny obvykle evidováni 2 až 3 roky. Za prací jsou ochotni dojíždět až 30 km. Praxi ve svém oboru mají obvykle do 20 let. Z osloveného vzorku respondentů z dané věkové skupiny již polovina absolvovala nějakou formu rekvalifikace.

Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání mají tito uchazeči o zaměstnání nejčastěji dokončené středoškolské vzdělání ukončené maturitní zkouškou. A ze 70 % bydlí v obci s 10 001 až 100 000 obyvateli. Kompletní charakteristiku věkové skupiny 46–60 let obsahuje Příloha C.

H₃: Dlouhodobě nezaměstnaní bydlící ve větších městech absolvují více než 7 pracovních pohovorů v měsíci.

Hypotéza je vyvrácena, jelikož dlouhodobě nezaměstnaní oslovení respondenti z velkých měst, tedy z měst s počtem obyvatel 100 001, navštěvují zaměstnavatele za účelem poptávky po volných pracovních pozicích v 66,67 % pouze 1–3krát do měsíce. Sedm pracovních pohovorů v měsíci absolvuje pouze 22,22 % dotázaných. Hypotéza byla založena na předpokladu, že čím větší obec, ve které uchazeč bydlí, tím více možností volných pracovních pozic se mu naskýtá a tím pádem i on sám může být

aktivnější v hledání zaměstnání než uchazeč, který bydlí v malé obci a za příležitosti musí dojíždět.

Převedení do algoritmu je následující:

$$\alpha = 22,22 \%$$

22,22 % < 60 %, hypotéza je vyvrácena

Dlouhodobě nezaměstnaní bydlící ve velkých městech z osloveného vzorku respondentů nejčastěji absolvovali 6 až 10 neúspěšných pohovorů. Lze tedy konstatovat, že tato skupina aktivně nevyhledává nové příležitosti. Jako důvod, proč byly tyto pohovory neúspěšné, nejčastěji hodnotí mzdové podmínky.

O nových možnostech zaměstnání se obvykle dozvídají prostřednictvím Úřadu práce. Za nejvhodnější zdroje informací o nových pracovních příležitostech volí internetové portály. Představu o mzdě mají nejčastěji v intervalu 20 001 až 25 000 Kč. Na Úřadu práce jsou obvykle evidováni 2–3 roky. Za práci jsou ochotni dojíždět do 20 km. Délku praxe ve svém oboru mají obvykle do 1 roku. Lze tedy usuzovat, že pracovali převážně mimo svůj obor. Za dobu své evidence na Úřadu práce již obvykle absolvovali nějakou formu rekvalifikace. Nejčastěji by měli zájem o rekvalifikaci v podobě obsluhy PC.

Dlouhodobě nezaměstnaní z osloveného vzorku respondentů žijící ve velkých městech spadají do věkové skupiny 15 až 30 let. Nejčastěji mají nejvyšší dosažené vzdělání základní. Kompletní charakteristiku skupiny dlouhodobě nezaměstnaných z velkých obcí obsahuje Příloha D.

ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo zabývat se dlouhodobou nezaměstnaností v České republice a v regionu Příbram z pohledu jejich příčin a důsledků. Dále poukázat na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti prostřednictvím opatření České republiky a Evropské unie.

Realizace aktivní politiky zaměstnanosti je nedílnou součástí, která přispívá k řešení nezaměstnanosti. V roce 2017 bylo prostřednictvím jejich nástrojů podpořeno 82 269 osob. Konkrétní čísla podpořených osob vždy souvisí s potřebami trhu práce a s ekonomickou situací.

Podíl nezaměstnaných osob je v současné době nejnižší za posledních sedm let. Ke konci roku 2017 je ve výši 4,3 %. Z celkového počtu nezaměstnaných osob představují dlouhodobě nezaměstnaní v České republice 33,68 %. Ve sledovaném regionu Příbram je ovšem tento poměr nižší. Dlouhodobě nezaměstnaní na Příbramsku představují z celkového počtu nezaměstnaných 28,95 %. Lze konstatovat, že procentuální podíl dlouhodobě nezaměstnaných ku celkovému počtu nezaměstnaných osob vykazuje od roku 2015 klesající tendenci.

Konkrétní projekty Evropské unie zaměřené na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti v regionu Příbram jsou Směr práce, Šance pro zdravotně postižené, Začínáme po 50, Generační tandem a Záruky pro mladé. Ke konci roku 2017 bylo v rámci těchto pěti projektů podpořeno celkem 1 169 osob z regionu Příbram. Počet umístěných uchazečů z úřadu práce byl 554 osob. Efektivnost projektů z hlediska umístěných uchazečů o zaměstnání do pracovního procesu je ve výši 47,39 %.

Práce má charakter sondy, jelikož pro praktickou část práce byly vymezeny tři konkrétní dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání a v rámci realizovaného dotazníkového šetření bylo osloveno 155 dlouhodobě nezaměstnaných klientů úřadu práce. Byla položena výzkumná otázka: „Jaké jsou postoje vybraného vzorku dlouhodobě nezaměstnaných k trhu práce?“ Odpověď na položenou výzkumnou otázku byla zjišťována na základě provedení kvalitativního a kvantitativního výzkumu.

Kvalitativním výzkumem je v práci soubor případových studií u třech konkrétních občanů z regionu Příbram, kteří jsou postiženi dlouhodobou nezaměstnaností. Po celkové syntéze uvedených případů kazuistik je zhodnocena skutečnost, že téma dlouhodobé evidence se týká především skupin uchazečů, kteří jsou obtížně umístitelní,

a to hlavně z důvodu svého zdravotního stavu. Kazuistiky dokládají, že hledisko dlouhodobé nezaměstnanosti se prohlubuje v případě, že se ke zdravotním překážkám, přidá další aspekt jako je například nedostatečné vzdělání. Z případových studií vyplývá, že pro vznik dlouhodobé nezaměstnanosti není rozhodující věk. Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje jak občana mladšího, tak staršího.

Kazuistiky dokládají, že pro opětovné začlenění dlouhodobě nezaměstnaného občana je důležitá především jeho vlastní snaha a úsilí, která je podněcována cílenými činnostmi úřadu práce. V případech, kdy hledisko vlastní iniciativy chybí, stává se tak úsilí úřadu práce neefektivní. Zpracované kazuistiky dokládají, že výsledky z těchto konkrétních případů lze částečně zobecnit. Je možné konstatovat, že čím déle nezaměstnanost jako taková trvá, tím obtížnější je znovu začlenění občana na trh práce. Dále čím starší je dlouhodobě nezaměstnaný občan, tím obtížnější je nalézt pracovní uplatnění.

Kvantitativní výzkum diplomové práce představuje realizované dotazníkové šetření. Syntézou dat dotazníkového šetření byly zjištěny konkrétní postoje a mínění dlouhodobě nezaměstnaných vybraného vzorku respondentů z hlavního města Prahy a ze Středočeského kraje. Byly ověřeny předem stanovené hypotézy. První hypotéza zjišťovala, zda mladí dlouhodobě nezaměstnaní s nedostatkem praxe mají nejčastěji nejvyšší dosažené vzdělání základní. Hypotéza byla potvrzena, jelikož 63,85 % z oslovených dlouhodobě nezaměstnaných spadajících do věkové skupiny 15–30 let mělo nejvyšší dosažené vzdělání základní. Dalším důležitým rysem této skupiny dlouhodobě nezaměstnaných je fakt, že obvykle navštěvují zaměstnavatele za účelem poptávky po volném pracovním místě s frekvencí pouze 1–3krát do měsíce.

Druhá hypotéza zjišťovala, zda respondenti z věkové skupiny 46–60 mají nejčastěji zájem o druh rekvalifikace zabývající se obsluhou PC. Hypotéza byla potvrzena, jelikož z dané věkové skupiny 60 % z oslovených by o rekvalifikaci v podobě obsluhy PC ve formě správa MS Word, MS Excel, internetu a jiných programů mělo zájem. Lze konstatovat, že je dlouhodobě nezaměstnaní respondenti dané věkové skupiny přičítají svou situaci nižší počítačové gramotnosti. Počítačová gramotnost je v dnešní době nedílnou součástí běžných znalostí.

Poslední hypotéza zkoumala, zda dlouhodobě nezaměstnaní bydlící ve větších městech absolvují více než sedm pracovních pohovorů v měsíci. Hypotéza byla

vyvrácena. Oslovení navštěvují zaměstnavatele za účelem poptávky 7krát do měsíce pouze ve 22,22 % případech. Předpokladem hypotézy byl fakt, že čím je větší obec, ve které nezaměstnaný bydlí, tím více eventualit pracovního uplatnění se zde nachází a tím pádem i on je více aktivnější v hledání zaměstnání oproti uchazeči, který žije v malé obci a za poptávkou po pracovních místech je nucen dojíždět.

Odpověď na výzkumnou otázku lze zobecnit. Postoje vybraného vzorku nezaměstnaných k trhu práce je možné rozlišit dle doby jejich evidence na úřadu práce a věkové skupiny. Čím kratší je doba evidence a občan spadá do věkové skupiny nad 30 let, tím pozitivnější postoje byly zaznamenány. Takový uchazeč vyvíjí značnou samostatnou snahu řešit svou situaci v podobě aktivního hledání zaměstnání. V případě, kdy uchazeč spadá do věkové skupiny do 30 let, není doba evidence rozhodující pro jeho vlastní iniciativu. U těchto uchazečů byly zaznamenány jak kladné, tak záporné postoje. Situace, kdy uchazeč patří do věkové skupiny nad 30 let a doba jeho evidence je delší než pět let, není takový klient úřadu práce již dostatečně motivován k řešení své dlouhodobé nezaměstnanosti a vykazuje negativní postoje k trhu práce.

Návrhem řešení dlouhodobé nezaměstnanosti je cílený vliv poradenských složek úřadu práce na tyto uchazeče. Působení založené na dlouhodobé snaze obnovit jejich pracovní návyky a stimulovat psychickou stránku. Dále v případě, že se jedná o dlouhodobě nezaměstnané zdravotně postižené, vynakládat finanční prostředky na podporu rozšíření pracovních míst přímo pro ně určené. Řešení dlouhodobé nezaměstnanosti v případě další ohrožené skupiny osob pečující o dítě do 15 let, spočívá v podpoře a rozvoji mimoškolních zařízení či aktivit.

Alternativním návrhem řešení dlouhodobé nezaměstnanosti je zpřísnění sociálního režimu státu. Dlouhodobě nezaměstnaný občan, který je ve své podstatě nezaměstnaný dobrovolně a rád, by měl mít čerpání státních dávek na bázi solidarity omezen určitým stropem a délkou pobírání. Z ekonomického hlediska by se jednalo o hranici optimální spravedlivé únosnosti nikoli však o formu bezedné sociální pomoci. Stát by měl pomáhat sociálně slabým občanům, chránit je proti sociálnímu vyloučení ze společnosti a proti chudobě, současně zohledňovat práva občanů, kterých se jim dostalo na základě mezinárodních úmluv a smluv. Stát by však neměl poskytovat pomoc lidem, kteří svým kalkulativním chováním sociální pomoc zneužívají. Potom by byl zvýšen předpoklad, že dobrovolně dlouhodobě nezaměstnaných občanů bude ubývat.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BRČÁK, J. a B. SEKERKA. *Makroekonomie*. 1. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

ČASTORÁL, Z. a J. ŠKODA. *Strategický management změn a znalostí: závažné sociálně patologické jevy, příčiny, prevence, možnosti řešení*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. 216 s. ISBN 978-80-86723-94-5.

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.

FISCHER, S. a J. ŠKODA. *Sociální patologie: závažné sociálně patologické jevy, příčiny, prevence, možnosti řešení*. 2., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2014. 232 s. ISBN 978-80-247-5046-0.

HENDL, J. a J. REMR. *Metody výzkumu a evaluace*. Praha: Portál, 2017. 464 s. ISBN 978-80-262-1192-1.

HOLMAN, R. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2000. 360 s. ISBN 80-7179-434-1.

CHMURA, M. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. 124 s. ISBN 978-80-7464-858-8.

Interní dokumentace Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Příbrami, informace pro poskytování dotace SÚPM

Interní dokumentace Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Příbrami, informace pro poskytování dotace VPP

JAMES, É. *Dějiny ekonomického myšlení 20. století*, 1. vyd. Praha: Academia, 1968. 514 s.

LAJTKEPOVÁ, E. *Veřejné finance*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2007. 208 s. ISBN 978-80-7204-495-5.

MANKIWI, N. G. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2000. 763 s. ISBN 80-7169-891-1.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti: pražská konference, červenec 2000: soubor dokumentů OECD. Praha: JAN, 2001. 402 s. ISBN 80-85529-95-5.

POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Vydavatelství SLON, 1995. 142 s. ISBN 80-85850-01-X.

RÁKOSNÍK, J. a I. TOMĚŠ. *Sociální stát v Československu: právně-institucionální vývoj v letech 1918-1992*. Praha: Auditorium, 2012. 416 s. ISBN 978-80-87284-30-8.

ROJÍČEK, M., V. SPĚVÁČEK, J. VEJMĚLEK, E. ZAMRAZILOVÁ a V. ŽDÁREK. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2016. 543 s. Expert. ISBN 978-80-247-5858-9.

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY KRAJSKÁ POBOČKA V PŘÍBRAMI. *INFORMACE ÚP ČR Krajské pobočky v Příbrami za prosinec 2017*. Příbram, 2018.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

HUSSMANN, R., F. MEHRAN a V. VARMA. *Surveys of economically active population, employment, unemployment, and underemployment: an ILO manual on concepts and methods*. Geneva: International Labour Office, 1990. 397 s. ISBN 92-210-6516-2.

LAHUSEN, CH. a M. GIUGNI. *Experiencing long-term unemployment in Europe: youth on the edge*. London: Palgrave Macmillan, 2016. 223 s. ISBN 978-1-137-50486-9.

Seznam použitých internetových zdrojů

Aktivní politika zaměstnanosti: Úřad práce ČR [online]. 2018 [cit. 2017-12-28]. Dostupné z: http://www.kpsshodonin.cz/storage/1458309173_sb_4_prezentacea_pz2016pptx

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: Osoby zdravotně znevýhodněné [online]. [cit. 2017-12-28]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>

Český statistický úřad: Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti [online]. 2012 [cit. 2017-08-23]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

Employment, social affairs & inclusion: Long-term unemployment [online]. 2017 [cit. 2017-11-18]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1205&langId=en>

FINANCE.cz: Nezaměstnanost nejnižší za 19 let, ČR premiantem EU. [online]. © 2017 [cit. 2018-01-18]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/494338-nezamestnanost-v-cr-v-cervnu-2017/>

Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR, Rekvalifikace [online]. 2017 [cit. 2017-09-05]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/rekvalifikace>

Integrovaný portál MPSV: Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. 2012 [cit. 2018-01-13]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR [online]. 2017 [cit. 2018-01-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/sance_pro_zdravotne_postizene_ve_stc_kraji

Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR [online]. 2017 [cit. 2018-01-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/smer_-_prace_ve_stc_kraji_ii

Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR [online]. 2017 [cit. 2018-01-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/zaciname_po_50_ve_stc_kraji_ii

Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR [online]. 2017 [cit. 2018-01-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/zaruky_pro_mlade_ve_stc_kraji

Integrovaný portál MPSV: Zaměstnanost [online]. 2018 [cit. 2018-01-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

Integrovaný portál MPSV: Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti [online]. 2012 [cit. 2017-08-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Práce a právo [online]. [cit. 2017-09-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Překlenovací příspěvek podporuje uchazeče o zaměstnání v začátcích jejich podnikání [online]. 2011 [cit. 2017-09-11]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10414>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 [online]. 2017 [cit. 2018-01-18]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politik/azamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Zaměstnanost. Informace pro zaměstnavatele žádající o vymezení či zřízení chráněných pracovních míst* [online]. 2012 [cit. 2017-09-11]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zrizovani_a_vymezovani_chpm

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky: Operační program lidské zdroje a zaměstnanost 2007–2013 [online]. 2013 [cit. 2018-01-17]. Dostupné z: https://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/59ba9e11-d31a-4db2-be86-32f2fef649c3/OPLZZ_revize_2.pdf?ext=.pdf

Strategie snižování počtu dlouhodobě nezaměstnaných: Úřad práce ČR [online]. 2017 [cit. 2017-12-28]. Dostupné z: http://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/484952dc2e0ea1eb/uploads/Strategie_sni%C5%BEOv%C3%A1n%C3%AD_po%C4%8Dtu_dlouho.docx

Seznam legislativních dokumentů

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. 2000, Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:32000L0078>

Nařízení vlády č. 246 ze dne 13. června 2012, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-246>

Zákon č. 262 ze dne 11. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

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

Zákon č. 500 ze dne 24. června 2004 správní řád. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-500>

SEZNAM ZKRATEK

APZ	–	aktivní politika zaměstnanosti
ČID	–	částečný invalidní důchod
ČR	–	Česká republika
EU	–	Evropská unie
ESF	–	Evropský sociální fond
CHPM	–	chráněné pracovní místo
MPSV	–	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NI	–	normativní instrukce
OP Z	–	Operační program Zaměstnanost
OZZ	–	osoby zdravotně znevýhodněné
SÚPM	–	společensky účelné pracovní místo
UoZ	–	uchazeč o zaměstnání
ÚP	–	Úřad práce
VPP	–	veřejně prospěšné práce

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	34
--	----

Seznam tabulek

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob v letech (v %)	37
Tabulka 2: Délka nezaměstnanosti UoZ k 31. 12. 2017 (počet osob)	39
Tabulka 3: Vývoj počtu dlouhodobě nezaměstnaných v ČR (počet osob, %).....	40
Tabulka 4: Dlouhodobě nezaměstnaní k 31. 12. 2017 (počet osob, %)	41
Tabulka 5: Ohrožené skupiny UoZ k 31. 12. 2017 (počet osob).....	47
Tabulka 6: Ohrožené skupiny UoZ na Příbramsku k 31. 12. 2017 (počet osob).....	48
Tabulka 7: Délka nezaměstnanosti UoZ v regionu k 31. 12. 2017 (počet osob).....	48
Tabulka 8: Národní individuální projekty realizované na Příbramsku.....	52
Tabulka 9: Regionální individuální projekty realizované na Příbramsku	53

Seznam grafů

Graf 1: Realizace vybraných nástrojů APZ v ČR (počet osob)	36
Graf 2: Vývoj ukazatele podíl nezaměstnaných osob v letech (v %)	38
Graf 3: Vývoj dlouhodobě nezaměstnaných (v %).....	49
Graf 4: Odpovědi respondentů na 1. otázku (v %)	68
Graf 5: Odpovědi respondentů na 2. otázku (v %)	69
Graf 6: Odpovědi respondentů na 3. otázku (v %)	70
Graf 7: Odpovědi respondentů na 4. otázku (v %)	71
Graf 8: Odpovědi respondentů na 5. otázku (v %)	72
Graf 9: Odpovědi respondentů na 6. otázku (v %)	73
Graf 10: Odpovědi respondentů na 7. otázku (v %)	73
Graf 11: Odpovědi respondentů na 8. otázku (v %)	74
Graf 12: Odpovědi respondentů na 9. otázku (v %)	75
Graf 13: Odpovědi respondentů na 11. otázku (v %)	76

Graf 14: Odpovědi respondentů na 12. otázku (v %)	77
Graf 15: Odpovědi respondentů na 13. otázku (v %)	78
Graf 16: Odpovědi respondentů na 14. otázku (v %)	78

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
Příloha B - Odpovědi respondentů – mladí dlouhodobě nezaměstnaní.....	V
Příloha C - Odpovědi respondentů – dlouhodobě nezaměstnaní 46 - 60 let.....	VI
Příloha D - Odpovědi respondentů – žijící ve velkých městech.....	VII

Příloha A - Dotazník

Dobrý den,

dotazník je určen pro uchazeče o zaměstnání. Dotazník je zcela anonymní. Jeho výsledky budou součástí diplomové práce.

1. Jak často navštěvujete zaměstnavatele za účelem poptávky po volném místě?
 - a) 1–3krát do měsíce
 - b) 4–6krát do měsíce
 - c) více než 7krát do měsíce

2. Kolik neúspěšných pohovorů se zaměstnavateli jste absolvoval?
 - a) do 5
 - b) 6–10
 - c) 11–15
 - d) více než 16

3. Zhodnoťte, z jakého důvodu byly tyto pohovory neúspěšné (vyberte alespoň jednu možnost)
 - a) náplň práce
 - b) kvalifikace
 - c) mzdové podmínky
 - d) pracovní doba
 - e) věk
 - f) jiné

4. Prostřednictvím jakých zdrojů se dozvídáte o nových možnostech zaměstnání? (vyberte alespoň jednu možnost)
 - a) Úřad práce
 - b) internetové portály (jobs.cz, práce.cz, ...)
 - c) tisk

- d) od známých
- e) jiné zdroje

5. Které z těchto zdrojů hodnotíte jako nejvhodnější? (vyberte alespoň jednu možnost)

- a) Úřad práce
- b) internetové portály (jobs.cz, práce.cz, ...)
- c) tisk
- d) od známých
- e) jiné zdroje

6. Jakou máte představu o Vaší mzdě?

- a) do 10 000 Kč
- b) 10 001–15 000 Kč
- c) 15 001–20 000 Kč
- d) 20 001–25 000 Kč
- e) 25 001 a více Kč

7. Jak dlouho jste evidován na Úřadu práce?

- a) do 1 roku
- b) 1–2 roky
- c) 2–3 roky
- d) více než 3 roky

8. Jakou vzdálenost jste ochoten dojíždět za prací?

- a) do 10 km
- b) 11–20 km
- c) 21–30 km
- d) více než 31 km

9. Jaká je délka praxe ve Vašem oboru?
- a) do 1 roku
 - b) 1–5 let
 - c) 6–10 let
 - d) 11–15 let
 - e) 16–20 let
 - f) 21–25 let
 - g) více než 26 let
10. Absolvoval jste nějakou formu rekvalifikace?
- a) ano
 - b) ne
11. O jakou formu rekvalifikace byste měl zájem (o jaký typ rekvalifikace)? (vyberte alespoň jednu možnost)
- a) řidičský průkaz (profesní průkaz)
 - b) základy podnikání (znalost účetnictví, administrativy)
 - c) obsluha PC (MS Word, MS Excel, internet)
 - d) obsluha techniky (sváření kovů, obsluha těžkých strojů)
 - e) jiné
12. Do jaké věkové skupiny patříte?
- a) 15–30 let
 - b) 31–45 let
 - c) 46–60 let
 - d) více než 60 let
13. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
- a) základní vzdělání
 - b) středoškolské vzdělání ukončené výučním listem
 - c) středoškolské vzdělání ukončené maturitní zkouškou
 - d) první stupeň vysokoškolského vzdělání – bakalářské
 - e) druhý stupeň vysokoškolského vzdělání – magisterské
 - f) třetí stupeň vysokoškolského vzdělání – doktorské

14. Jak velká je obec, ve které bydlíte z hlediska počtu obyvatel?

- a) obec do 1 000 obyvatel
- b) 1 000 až 10 000 obyvatel
- c) 10 001 až 100 000 obyvatel
- d) 100 001 a více obyvatel

Zdroj¹³⁷

¹³⁷ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Příloha B - Odpovědi respondentů – mladí dlouhodobě nezaměstnaní

	odpověď	lokálně %	globálně %
Jak často navštěvujete zaměstnavatele za účelem poptávky po volném místě?	1-3 krát do měsíce	46,15 %	19,35 %
	4-6 krát do měsíce	38,46 %	16,13 %
	více než 7 krát do měsíce	15,38 %	6,45 %
Kolik neúspěšných pohovorů se zaměstnavateli jste absolvoval?	do 5	23,08 %	9,68 %
	6 až 10	53,85 %	22,58 %
	11 až 15	23,08 %	9,68 %
	více než 16	0,00 %	0,00 %
Zhodnoťte, z jakého důvodu byly tyto pohovory neúspěšné (vyberte alespoň jednu možnost)	náplň práce	15,38 %	6,45 %
	kvalifikace	30,77 %	12,90 %
	mzdové podmínky	53,85 %	22,58 %
	pracovní doba	46,15 %	19,35 %
	věk	23,08 %	9,68 %
Prostřednictvím jakých zdrojů se dozvídáte o nových možnostech zaměstnání? (vyberte alespoň jednu možnost)	jiné	0,00 %	0,00 %
	Úřad práce	38,46 %	16,13 %
	internetové portály (jobs.cz, práce.cz, ...)	69,23 %	29,03 %
	tisk	30,77 %	12,90 %
	od známých	15,38 %	6,45 %
Které z těchto zdrojů hodnotíte jako nevhodnější? (vyberte alespoň jednu možnost)	jiné zdroje	0,00 %	0,00 %
	Úřad práce	23,08 %	9,68 %
	internetové portály (jobs.cz, práce.cz, ...)	30,77 %	12,90 %
	tisk	7,69 %	3,23 %
	od známých	38,46 %	16,13 %
Jakou máte představu o Vaší mzdě?	jiné zdroje	23,08 %	9,68 %
	do 10 000 Kč	0,00 %	0,00 %
	10 001 až 15 000 Kč	7,69 %	3,23 %
	15 001 až 20 000 Kč	7,69 %	3,23 %
	20 001 až 25 000 Kč	53,85 %	22,58 %
Jak dlouho jste evidován na Úřadu práce?	25 001 a více Kč	30,77 %	12,90 %
	do 1 roku	53,85 %	22,58 %
	1 až 2 roky	15,38 %	6,45 %
	2 až 3 roky	23,08 %	9,68 %
	více než 3 roky	7,69 %	3,23 %
Jakou vzdálenost jste ochoten dojíždět za prací?	do 10 km	46,15 %	19,35 %
	11 až 20 km	30,77 %	12,90 %
	21 až 30 km	23,08 %	9,68 %
	více než 31 km	0,00 %	0,00 %
	do 10 km	69,23 %	29,03 %
Jaká je délka praxe ve Vašem oboru?	1 až 5 let	15,38 %	6,45 %
	6 až 10 let	7,69 %	3,23 %
	11 až 15 let	7,69 %	3,23 %
	16 až 20 let	0,00 %	0,00 %
	21 až 25 let	0,00 %	0,00 %
	více než 26 let	0,00 %	0,00 %
	ano	30,77 %	12,90 %
	ne	69,23 %	29,03 %
O jakou formu rekvalifikace byste měl zájem (o jaký typ rekvalifikace)? (vyberte alespoň jednu možnost)	řidičský průkaz (profesní průkaz)	15,38 %	6,45 %
	základy podnikání (znalost účetnictví, administrativy)	46,15 %	19,35 %
	obsluha PC (MS Word, MS Excel, internet)	53,85 %	22,58 %
	obsluha techniky (sváření kovů, obsluha těžkých strojů)	15,38 %	6,45 %
	jiné	7,69 %	3,23 %
Do jaké věkové skupiny patříte?	15–30 let	100,00 %	41,94 %
Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?	základní vzdělání	63,85 %	22,58 %
	středoškolské vzdělání ukončené výučním listem	7,69 %	3,23 %
	středoškolské vzdělání ukončené maturitní zkouškou	7,69 %	3,23 %
	první stupeň vysokoškolského vzdělání – bakalářské	7,69 %	3,23 %
	druhý stupeň vysokoškolského vzdělání – magisterské	13,08 %	9,68 %
	třetí stupeň vysokoškolského vzdělání – doktorské	0,00 %	0,00 %
	obec do 1 000 obyvatel	15,38 %	6,45 %
Jak velká je obec, ve které bydlíte z hlediska počtu obyvatel?	1 000 až 10 000 obyvatel	7,69 %	3,23 %
	10 001 až 100 000 obyvatel	23,08 %	9,68 %
	100 001 a více obyvatel	53,85 %	22,58 %
	100 001 a více obyvatel	53,85 %	22,58 %

Zdroj¹³⁸

¹³⁸ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Příloha C - Odpovědi respondentů – dlouhodobě nezaměstnaní 46 - 60 let

	odpověď	lokálně %	globálně %
Jak často navštěvujete zaměstnavatele za účelem poptávky po volném místě?	1-3 krát do měsíce	20,00 %	6,45 %
	4-6 krát do měsíce	20,00 %	6,45 %
	více než 7 krát do měsíce	60,00 %	19,35 %
Kolik neúspěšných pohovorů se zaměstnavateli jste absolvoval?	do 5	0,00 %	0,00 %
	6 až 10	20,00 %	6,45 %
	11 až 15	20,00 %	6,45 %
	více než 16	60,00 %	19,35 %
Zhodnoťte, z jakého důvodu byly tyto pohovory neúspěšné (vyberte alespoň jednu možnost)	náplň práce	10,00 %	3,23 %
	kvalifikace	20,00 %	6,45 %
	mzdové podmínky	50,00 %	16,13 %
	pracovní doba	30,00 %	9,68 %
	věk	30,00 %	9,68 %
	jiné	10,00 %	3,23 %
Prostřednictvím jakých zdrojů se dozvídáte o nových možnostech zaměstnání? (vyberte alespoň jednu možnost)	Úřad práce	50,00 %	16,13 %
	internetové portály (jobs.cz, práce.cz, ...)	60,00 %	19,35 %
	tisk	40,00 %	12,90 %
	od známých	20,00 %	6,45 %
	jiné zdroje	10,00 %	3,23 %
Které z těchto zdrojů hodnotíte jako nejvhodnější? (vyberte alespoň jednu možnost)	Úřad práce	50,00 %	16,13 %
	internetové portály (jobs.cz, práce.cz, ...)	10,00 %	3,23 %
	tisk	30,00 %	9,68 %
	od známých	40,00 %	12,90 %
	jiné zdroje	20,00 %	6,45 %
Jakou máte představu o Vaší mzdě?	do 10 000 Kč	0,00 %	0,00 %
	10 001 až 15 000 Kč	0,00 %	0,00 %
	15 001 až 20 000 Kč	30,00 %	9,68 %
	20 001 až 25 000 Kč	40,00 %	12,90 %
	25 001 a více Kč	30,00 %	9,68 %
Jak dlouho jste evidován na Úřadu práce?	do 1 roku	0,00 %	0,00 %
	1 až 2 roky	10,00 %	3,23 %
	2 až 3 roky	60,00 %	19,35 %
	více než 3 roky	30,00 %	9,68 %
Jakou vzdálenost jste ochoten dojíždět za prací?	do 10 km	30,00 %	9,68 %
	11 až 20 km	30,00 %	9,68 %
	21 až 30 km	30,00 %	9,68 %
	více než 31 km	10,00 %	3,23 %
Jaká je délka praxe ve Vašem oboru?	do 1 roku	0,00 %	0,00 %
	1 až 5 let	0,00 %	0,00 %
	6 až 10 let	10,00 %	3,23 %
	11 až 15 let	30,00 %	9,68 %
	16 až 20 let	40,00 %	12,90 %
	21 až 25 let	10,00 %	3,23 %
	více než 26 let	10,00 %	3,23 %
Absolvoval jste nějakou formu rekvalifikace?	ano	50,00 %	16,13 %
	ne	50,00 %	16,13 %
O jakou formu rekvalifikace byste měl zájem (o jaký typ rekvalifikace)? (vyberte alespoň jednu možnost)	řidičský průkaz (profesní průkaz)	30,00 %	9,68 %
	základy podnikání (znalost účetnictví, administrativy)	40,00 %	12,90 %
	obsluha PC (MS Word, MS Excel, internet)	60,00 %	19,35 %
	obsluha techniky (svaření kovů, obsluha těžkých strojů)	10,00 %	3,23 %
	jiné	10,00 %	3,23 %
Do jaké věkové skupiny patříte?	15–30 let	0,00 %	0,00 %
Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?	základní vzdělání	10,00 %	3,23 %
	středoškolské vzdělání ukončené výučním listem	10,00 %	3,23 %
	středoškolské vzdělání ukončené maturitní zkouškou	50,00 %	16,13 %
	první stupeň vysokoškolského vzdělání – bakalářské	30,00 %	9,68 %
	druhý stupeň vysokoškolského vzdělání – magisterské	0,00 %	0,00 %
	třetí stupeň vysokoškolského vzdělání – doktorské	0,00 %	0,00 %
Jak velká je obec, ve které bydlíte z hlediska počtu obyvatel?	obec do 1 000 obyvatel	20,00 %	6,45 %
	1 000 až 10 000 obyvatel	10,00 %	3,23 %
	10 001 až 100 000 obyvatel	70,00 %	22,58 %
	100 001 a více obyvatel	0,00 %	0,00 %

Zdroj¹³⁹

¹³⁹ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

Příloha D - Odpovědi respondentů – žijící ve velkých městech

	odpověď	lokálně %	globálně %
Jak často navštěvujete zaměstnavatele za účelem poptávky po volném místě?	1-3 krát do měsíce	66,67 %	19,35 %
	4-6 krát do měsíce	11,11 %	3,23 %
	více než 7 krát do měsíce	22,22 %	6,45 %
Kolik neúspěšných pohovorů se zaměstnavateli jste absolvoval?	do 5	33,33 %	9,68 %
	6 až 10	44,44 %	12,90 %
	11 až 15	22,22 %	6,45 %
	více než 16	0,00 %	0,00 %
Zhodnoťte, z jakého důvodu byly tyto pohovory neúspěšné (vyberte alespoň jednu možnost)	náplň práce	11,11 %	3,23 %
	kvalifikace	44,44 %	12,90 %
	mzdové podmínky	55,56 %	16,13 %
	pracovní doba	22,22 %	6,45 %
	věk	33,33 %	9,68 %
	jiné	0,00 %	0,00 %
Prostřednictvím jakých zdrojů se dozvídáte o nových možnostech zaměstnání? (vyberte alespoň jednu možnost)	Úřad práce	55,56 %	16,13 %
	internetové portály (jobs.cz, práce.cz, ...)	55,56 %	16,13 %
	tisk	22,22 %	6,45 %
	od známých	11,11 %	3,23 %
	jiné zdroje	0,00 %	0,00 %
Které z těchto zdrojů hodnotíte jako nevhodnější? (vyberte alespoň jednu možnost)	Úřad práce	22,22 %	6,45 %
	internetové portály (jobs.cz, práce.cz, ...)	33,33 %	9,68 %
	tisk	11,11 %	3,23 %
	od známých	33,33 %	9,68 %
	jiné zdroje	22,22 %	6,45 %
Jakou máte představu o Vaší mzdě?	do 10 000 Kč	0,00 %	0,00 %
	10 001 až 15 000 Kč	0,00 %	0,00 %
	15 001 až 20 000 Kč	11,11 %	3,23 %
	20 001 až 25 000 Kč	55,56 %	16,13 %
	25 001 a více Kč	33,33 %	9,68 %
Jak dlouho jste evidován na Úřadu práce?	do 1 roku	22,22 %	6,45 %
	1 až 2 roky	22,22 %	6,45 %
	2 až 3 roky	44,44 %	12,90 %
	více než 3 roky	11,11 %	3,23 %
Jakou vzdálenost jste ochoten dojíždět za prací?	do 10 km	33,33 %	9,68 %
	11 až 20 km	33,33 %	9,68 %
	21 až 30 km	33,33 %	9,68 %
	více než 31 km	0,00 %	0,00 %
Jaká je délka praxe ve Vašem oboru?	do 1 roku	66,67 %	19,35 %
	1 až 5 let	0,00 %	0,00 %
	6 až 10 let	22,22 %	6,45 %
	11 až 15 let	0,00 %	0,00 %
	16 až 20 let	11,11 %	3,23 %
	21 až 25 let	0,00 %	0,00 %
	více než 26 let	0,00 %	0,00 %
Absolvoval jste nějakou formu rekvalifikace?	ano	55,56 %	16,13 %
	ne	44,44 %	12,90 %
O jakou formu rekvalifikace byste měl zájem (o jaký typ rekvalifikace)? (vyberte alespoň jednu možnost)	řidičský průkaz (profesní průkaz)	33,33 %	9,68 %
	základy podnikání (znalost účetnictví, administrativy)	33,33 %	9,68 %
	obsluha PC (MS Word, MS Excel, internet)	44,44 %	12,90 %
	obsluha techniky (sváření kovů, obsluha těžkých strojů)	22,22 %	6,45 %
	jiné	0,00 %	0,00 %
Do jaké věkové skupiny patříte?	15–30 let	77,78 %	22,58 %
	31–45 let	22,22 %	6,45 %
	46–60 let	0,00 %	0,00 %
	více než 60 let	0,00 %	0,00 %
Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?	základní vzdělání	55,56 %	16,13 %
	středoškolské vzdělání ukončené výučním listem	0,00 %	0,00 %
	středoškolské vzdělání ukončené maturitní zkouškou	11,11 %	3,23 %
	první stupeň vysokoškolského vzdělání – bakalářské	11,11 %	3,23 %
	druhý stupeň vysokoškolského vzdělání – magisterské	22,22 %	6,45 %
	třetí stupeň vysokoškolského vzdělání – doktorské	0,00 %	0,00 %
Jak velká je obec, ve které bydlíte z hlediska počtu obyvatel?	100 001 a více obyvatel	100,00 %	29,03 %

Zdroj¹⁴⁰

¹⁴⁰ Autor práce, 2017 (vlastní šetření)

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jana Hronová

Obor: Evropská hospodářskosprávní studia

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Dlouhodobá nezaměstnanost: příčiny, důsledky, řešení

Rok: 2018

Počet stran textu bez příloh: 76

Celkový počet stran příloh: 7

Počet titulů českých použitých zdrojů: 20

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 24

Vedoucí práce: Mgr. Lukáš Novotný M.A., Dr.