

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomiky**



**Diplomová práce**

**Hodnocení úrovně zaměstnanosti  
a nezaměstnanosti ve vybraném  
regionu**

**Autor: Bc. Roman Horváth**

Vedoucí práce: prof. Ing. Jaroslav Homolka, CSc.

©2019

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Roman Horvath

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Hodnocení úrovně zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve vybraném regionu**

Název anglicky

**Evaluation level of employment and unemployment in selected region**

---

### Cíle práce

Cílem diplomové práce je posoudit vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v regionu Louny a Ústeckém kraji. Naplnění cíle bude provedeno prostřednictvím analýzy statických veličin týkajících se trhu práce za určité časové období. Dále bude provedeno terénní šetření v okrese Louny, které bude orientováno na všechny respondenty, jimiž jsou kategorie absolventi, osoby nad 50 let atd. Výsledkem tohoto šetření bude zjištěno postavení jednotlivých kategorií na trhu práce, jejich možnost dalšího vzdělávání či ochota měnit své preference ohledně práce. V rámci výsledků analytické části a dotazníkového šetření bude navrženo doporučení pro zlepšení současného stavu v okrese Louny.

### Metodika

Informace potřebné k teoretické části diplomové práce budou čerpány z odborné

literatury a internetových zdrojů. Literární rešerše vycházející z těchto zdrojů se bude týkat problematiky zaměstnanosti a nezaměstnanosti. V praktické části bude provedena analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti v okrese Louny, která bude vypracována na základě údajů získaných od statistického úřadu, úřadu práce v Lounech a dotazníkového šetření. Závěrem budou výsledky zpracovány a vyhodnoceny.

**Doporučený rozsah práce**

60 – 70 stran

**Klíčová slova**

úřad práce, Louny, zaměstnanost, nezaměstnanost

---

**Doporučené zdroje informací**

BROŽOVÁ, D. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

Klíma, J. *Makroekonomie*, Praha: B.I.B.S., 2006. ISBN 80-86851-27-3

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce, sociologická analýza*. 1. Vyd. Praha: nakladatelství Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2.Vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-85850-60-5.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4. Vyd. Praha: Wolter Kluwer ČR, 2009. ISBN 978-80-7357-478-9.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2018/19 ZS – PEF (únor 2019)

**Vedoucí práce**

prof. Ing. Jaroslav Homolka, CSc.

**Garantující pracoviště**

Katedra ekonomiky

---

Elektronicky schváleno dne 7. 11. 2018

**prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2018

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 25. 03. 2019

---

## PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma:

### **Hodnocení úrovně zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve vybraném regionu**

vypracoval samostatně a použil jen pramenů, které cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědom, že odevzdáním diplomové práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek obhajoby.

Jsem si vědom, že moje diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Jsem si vědom, že na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

.....

(podpis autora)

V Praze dne 29. 3.2019

**Poděkování:**

Děkuji za metodickou pomoc a odborné připomínky, za ochotu a rady, které mi poskytl prof. Ing. Jaroslav Homolka, CSc. při vypracování mé diplomové práce.

## **Abstrakt**

### **Hodnocení úrovně zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve vybraném regionu**

Diplomová práce „Hodnocení úrovně zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve vybraném regionu“ je zaměřena na stav zaměstnanosti a nezaměstnanosti rizikových skupin obyvatelstva, do které jsou pro zpracování diplomové práce zahrnuty osoby nad 50 let věku a osoby s nízkým vzděláním, kteří bohužel nemají potřebnou kvalifikaci. Diplomová práce hodnotí stav Ústeckého regionu, konkrétně okres Louny, Žatec, Postoloprty a Podbořany.

Teoretická část diplomové práce se zaměřuje na vysvětlení pojmů vztahující se k problematice daného tématu. Pojmy, které se vztahují k dané problematice a jsou pro danou část diplomové práce důležité např. zaměstnanost, nezaměstnanost, včetně charakteristiky institucí, které se zabývají danou problematikou, trh práce, osoby s nízkým vzděláním, osoby starší 50 let věku, Louny, Úřad práce.

Praktická část diplomové práce obsahuje charakteristiku Ústeckého kraje a jeho jednotlivých okresů, konkrétně lokalit Postoloprty, Louny, Žatec a Podbořany. Dále obsahuje jak demografické, tak ekonomické údaje Ústeckého kraje, tak informace o nejvýznamnějších zaměstnavatelích daného kraje, kteří zvyšováním zaměstnanosti napomáhají ke snižování podílu nezaměstnaných osob Ústeckého kraje. Empirické šetření bylo provedeno pomocí terénního šetření u zaměstnavatelů, i u osob nezaměstnaných, evidovaných u Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem. Závěr je věnován hodnocení stavu zaměstnanosti a nezaměstnanosti osob evidovaných úřadem práce nad 50 let věku a osob bez potřebné kvalifikace.

**Klíčová slova:** zaměstnanost, nezaměstnanost, základní vzdělání, úřad práce, pracovní místa, Ústecký kraj, trh práce, projekty.

## **Abstract**

The diploma thesis "Evaluation of the level of employment and unemployment in the selected region" is focused on the state of the rate of employment and unemployment of risky groups of the population, where people over 50 years of age and with low education belong. The diploma thesis evaluates the state of the Ústí region, focusing on the district of Louny, Žatec, Postoloprty and Podbořany.

The theoretical part of the thesis focuses on the explanation of terms related to the issue of the topic. Terms that are relevant to the issue and are important for the part of the thesis mentioned, such as employment, unemployment, including the characteristics of institutions that deal with the issue, people with low education, people over 50 years of age, Louny, Jobcentre, Employment Department.

The practical part of the thesis contains the characteristics of the Ústí Region and its individual districts, mainly the localities Postoloprty, Louny, Žatec and Podbořany. Furthermore, it contains both demographic and economic data of the Ústí nad Labem Region, as well as information on the most important employers of the given region, which help to reduce the share of unemployed persons in the Ústí Region by increasing employment. The empirical survey was carried out by field survey with employers, as well as with the unemployed, registered with the Regional Office of the Labor Office Ústí nad Labem. The conclusion is devoted to the evaluation of the employment and unemployment rate of persons registered by the Jobcentre, Employment Department who are over 50 years of age and or without the necessary qualification.

**Key words:** employment, unemployment, education, job, jobs, Usti region, labour market, projects.

## Obsah

1	Úvod.....	11
2	Cíl práce a metodika .....	12
3	Teoretická část .....	13
3.1	Člověk, trh práce a související pojmy .....	13
3.1.1	Nabídka práce .....	16
3.1.2	Vymezení pojmů zaměstnanost a nezaměstnanost .....	17
3.1.2.1	Zaměstnanost .....	17
3.1.2.2	Nezaměstnanost .....	18
3.2	Projekty Evropských sociálních fondů .....	21
3.2.1	Projekt Společně to dokážeme v Ústeckém kraji.....	21
3.2.2	Flexibilně do práce v Ústeckém kraji .....	22
3.2.3	Iniciativa podpora zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji .....	23
3.3	Úřad práce České republiky.....	24
3.3.1	Rizikové skupiny na trhu práce .....	25
3.3.1.1	Uchazeči o zaměstnání nad 55 let věku .....	25
3.3.1.2	Dlouhodobě evidovaní uchazeči na úřadu práce .....	26
3.3.1.3	Osoby společensky nepřizpůsobené .....	26
3.3.1.4	Zdravotně postižení lidé.....	26
3.3.1.5	Osoby s nízkou kvalifikací .....	26



3.3.1.6 Osoby pečující o dítě 10 let věku.....	27
3.3.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti .....	27
3.3.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	27
3.4 Systém sociálního zabezpečení v ČR .....	29
3.4.1 Systém státní sociální podpory .....	30
3.4.2 Sociální služby.....	31
3.5 Změny Ministerstva práce a sociálních věcí v roce 2019 .....	31
3.5.1 Navýšení minimální mzdy .....	31
3.5.2 Změny u osob samostatně výdělečně činné .....	32
3.5.3 Pojistné na sociální zabezpečení.....	32
3.5.4 Nemocenské pojištění .....	32
3.5.5 Další důležité změny v roce 2019 .....	33
4. Praktická část .....	34
4.1 Charakteristika šetřených lokalit v Ústeckém kraji .....	34
4.1.1 Louny .....	35
4.1.2 Chomutov.....	35
4.1.3 Litoměřice .....	37
4.1.4 Most .....	38
4.1.5 Teplice .....	38
4.1.6 Děčín.....	39
4.1.7 Ústí nad Labem.....	40

5	Empirické šetření .....	41
5.1	Empirické šetření u zaměstnanců .....	41
5.1.1	Metoda sběru dat.....	42
5.1.2	Rozbor výsledků šetření u zaměstnavatelů.....	42
5.1.3	Zhodnocení empirického šetření u zaměstnavatelů.....	56
5.2	Empirické šetření u nezaměstnaných osob .....	58
5.2.1	Rozbor výsledků empirického šetření nezaměstnaných .....	59
5.2.2	Zhodnocení empirického šetření u nezaměstnaných osob.....	78
5.3	Rozhovor s pracovníci ÚP ČR.....	80
6	Závěr .....	82
7	Seznam použitých zdrojů.....	85
7.1	Odborná publikace .....	85
7.2	Internetové zdroje .....	86
8	Seznam tabulek .....	87
9	Seznam grafů .....	88
10	Příloha.....	90

# 1 Úvod

Ekonomie je hnacím motorem každého státu. Nedílnou součástí ekonomie je hrubý domácí produkt, což je makroekonomický ukazatel ukazující celkové výdaje, celkový produkt i celkový důchod. Ekonomii rozdělujeme na makroekonomii a mikroekonomii. Názory na fungování ekonomie se liší, zjednodušeně můžeme rozdělit tyto názory na ty, co tvrdí, že v ekonomice funguje vnitřní vyrovnávací mechanismus a na ty, co tvrdí, že ekonomiku bolí stavy rovnováhy, které bez zásahu státu nelze odstranit.

Funkčnost ekonomiky je závislá na hrubém domácím produktu, na trhu práce, měnovém kursu, ekonomickém růstu, inflaci, platební bilanci atd. Pro mou diplomovou práci s názvem „Hodnocení úrovně zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve vybraném regionu“ je důležitý pojem trh práce.

Trh práce, založený na vztahu dvou subjektů, toho, kdo něco nabízí a toho, co nabídku přijme, tak, aby došlo k uspokojení obou stran. Tento princip ve své podstatě funguje již od pravěku a vždy záleželo na svobodné volbě nabídky a poptávky. Postupem času, tak, jak se vyvíjela společnost, se také rozvíjel trh práce. V dnešním moderním světě ovlivňuje trh práce několik faktorů např. demografické faktory, pracovní migrace, kvalifikovanost pracovní síly, vzdělání, ale především věk.

Absolventi středních či vysokých škol mají problémy sehnat si práci v daném vystudovaném oboru. Podniky často nemají zájem tyto absolventy zaměstnat, protože nemají žádnou praxi potřebnou k výkonu dané činnosti. Absolventi nejsou jediní, kteří mají problém najít zaměstnání, stejně, možná i hůře jsou na tom lidé, kteří dosáhli věku 50 let. Oni sice mají požadovanou praxi, ale již třeba nezvládají dané normy, nebo častěji marodí atd. Člověk, který chce v životě něco dokázat, chce si cokoli koupit, pracuje, je tedy zaměstnán. Dříve, za komunistického režimu, fungovala tzv. umělá zaměstnanost. Znamenalo to, že všichni musí pracovat, každý si dané zaměstnání musí najít, kdo tak neučinil, hrozilo mu, že jej zavřou do vězení. Policie chodila a kontrolovala jednotlivé osoby, zda pracují. V této době nebyla nezaměstnanost.

Naše země patřila k vyspělým státům světa, s nízkým procentem zadlužení. Změna přišla se sametovou revolucí v roce 1989 a transformaci ekonomiky z příkazového systému na tržní systém. Nezaměstnanost se prudce zvýšila. Důvody nárůstu nezaměstnanosti se staly strukturální změny v jednotlivých ekonomických odvětvích. Nezaměstnanost také ovlivnila velká finanční krize s úvodními projevy v roce 2008.

## 2 Cíl práce a metodika

Cílem diplomové práce na téma „Hodnocení úrovně zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve vybraném regionu“ je zhodnotit a posoudit vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v lokalitách Žatec, Podbořany, Postoloprty a Louny, zmíněná města spadají do regionu Ústeckého kraje. Naplnění cíle dosáhneme prostřednictvím analýzy statických veličin, které se zaměřují na trh práce za konkrétní časové období. Dále bude provedeno terénní šetření ve zvolených lokalitách, které bude orientováno na konkrétní respondenty, jimiž je kategorie osob se základním vzděláním a osoby 50 let věku a více, výzkumem a rozhovory se zaměstnanci ÚP ČR a lidmi s evidencí ÚP.

Výsledkem tohoto šetření bude zjištěno postavení kategorie osob se základním vzděláním a osoby 50 let věku na trhu práce, jejich možnost dalšího vzdělávání či ochota měnit své preference ohledně práce. V rámci výsledků analytické části a dotazníkového šetření bude navrženo doporučení pro zlepšení současného stavu ve zmíněných městech v Ústeckém kraji. Informace potřebné k teoretické části diplomové práce budou čerpány z odborné literatury a internetových zdrojů. Literární rešerše vycházející z těchto zdrojů se bude zabývat problematikou zaměstnanosti a nezaměstnanosti. V praktické části bude provedena analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti v okrese Louny, která bude vypracována na základě údajů získaných od statistického úřadu, úřadu práce v Lounech a dotazníkového šetření. Vlastní empirické šetření bude provedeno za pomoci anonymních dotazníků. Dotazníky budou zaměřeny jednak na zaměstnavatele Ústeckého kraje a na uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci Úřadu práce, kde bude nápomocno kontaktní pracoviště Žatec, kde dotazníky vyplní účastníci projektu „Společně to dokážeme“.

Dotazník se zaměřuje na osoby 50 let a více a osoby s nízkým vzděláním. Zaměří se na zjištění názorů respondentů, proč jsou v evidenci úřadu práce a jaký postoj mají k případnému zaměstnání. Dotazníkem k zaměstnavatelům zjistíme, za jakých podmínek jsou ochotni zaměstnat dlouhodobě nezaměstnaný, jakou nabízejí mzdu a za jakých podmínek jsou ochotni zaměstnat uchazeče o zaměstnání. Pro lepší přehled a srozumitelnost budou použity tabulky a grafy. Závěrem budou výsledky zpracovány a vyhodnoceny.

## 3 Teoretická část

### 3.1 Člověk, trh práce a související pojmy

Každý z nás má určité cíle, ke kterým vede vždy nějaká cesta a člověk se ji snaží najít. K dosažení daných cílů je potřeba zvolit prostředky, které nám pomohou náš cíl splnit. Člověk pro splnění svých cílů dokáže maximalizovat svůj užitek a minimalizovat náklady. Člověk hledá cesty takové, aby své cíle naplnit co nejlépe. Pro každého z nás je nejdůležitější vlastní prospěch, který dosahujeme svým racionálním jednáním.

R. Holman ve své knize uvádí: „ *V tržní ekonomice svobodná směna a tržní ceny zajišťují soulad mezi prospěchem jednotlivce a společným prospěchem. Ceny a zisky vedou výrobce k tomu, aby dělali to, co chtějí spotřebitelé. Přestože výrobcům vůbec nejde o spotřebitele, ale jen o vlastní zisky.*“ (R. Holman, 2001 s. 10 a11).

Každý jedinec vykonává určitou činnost. Jednou z forem dané činnosti je práce, kterou řadíme mezi primární výrobní faktory. Už od pravěku fungoval trh práce. V dnešní době, kdy na straně poptávky po práci vystupují jednotlivé firmy, na druhé straně nabídky práce domácnosti. Poptávka po práci je závislá především na výši mzdové sazby.

Trh reprezentuje určitý prostor, kde dochází k setkání kupujících a prodávajících. Podstatou trhu je koupě či prodej statků, dochází k směnnému obchodu. Tržní vztahy jsou základem tržního systému. Tržními vztahy rozumíme vztah mezi nezávislými výrobcí a spotřebiteli zboží. Nasycený trh, nabídka o něco vyšší než poptávka a konkurence, každý tržní subjekt svobodně rozhoduje o tom za kolik a co vyrobí, otevřenost, volný přístup tržních subjektů na trh, to jsou základní podmínky funkčního tržního mechanismu (Kuchař, 207, s.)

„*Trh práce je trhem specifickým. Jeho specifika v podstatě plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly, a je tudíž úzce svázána s osobností člověka*“ (Krebs, 2002, s. 226). Od trhu práce se očekává, že umožní produkci statků a služeb zabezpečit ekonomiku a zajistit pracovní sílu prostředky, hlavně pracovními příjmy.

Nabídka i poptávka působí na trh práce, který můžeme říci, že není klasickým trhem s volnou soutěží, nýbrž trhem, který omezuje a reguluje sociální instituce. Normy, morální standarty, zvyklosti či pravidla jednání. Sociální, politické i kulturní faktory představují velkou roli.

## **Trh práce**

Koncept trhu práce je založen na vztahu subjektů, což v našem případě představuje nabídku a poptávku. Vše je dáno základním principem chování, to znamená, že veškeré rozhodování o nákupu či prodeji je na svobodném rozhodnutí. Trh práce v sobě ukrývá prvky ekonomického, právního, sociálního a kulturního systému společnosti. Funkčnost sociálního systému je dána dominancí kulturního systému, jenž je nositelem vzorců jednání a hodnot. Interdisciplinární záležitost je v podstatě bádání trhu práce. Záviseí, co zjišťujeme v ekonomických, sociálních, kulturních či demografických souvislostech a jaký zvolíme přístup.

## **Nabídka na trhu práce**

Domácnost, abychom byli přesnější, tak členové domácnosti, prezentují stranu nabídky. Nabídka určuje za jakých podmínek vstoupit či nevstoupit na trh práce a pokud se rozhodneme vstoupit, tak za jakých podmínek. Uvažujeme, zda upřednostnit spotřebu (objem peněžních příjmů), nebo objem volného času a péče o rodinu. Jednoduše řečeno, každý z nás má možnost volby, buď se rozhodnu pro volný čas, nebo nabídnu svou práci na trhu práce. Brožová ve své knize uvádí, že pokud člověk pracuje, tak mu za práci náleží mzda, za kterou si nakoupí spotřební statky a čerpá užitek z jejich spotřeby. Pokud dojde k rozhodnutí nepracovat, mít volný čas, dosáhne užitku z volného času (Brožová, 2003, s. 17). Determinanty nabídkové strany – reálné mzdy, majetkové poměry domácnosti, pracovní zvyky, kultura, tradice, míra ekonomické aktivity obyvatelstva, demografický vývoj, mimopracovní příjmy.

## **Poptávka na trhu práce**

Podniky (zaměstnavatelé) prezentují naopak stav poptávky. Cílem podniku je maximalizace zisku. Rozsah poptávky je dán dvěma hlavními faktory, přijetím pracovních sil, jenž znamená zvýšení produkce podniku, což nám zapříčiní zvýšení mzdových nákladů. Základní charakteristikou poptávky po práci je dána strukturou rozložení profesních kategorií a kvalifikačních požadavků. Determinanty poptávkové strany – cena práce, poptávka po produktech a službách, očekávané budoucí tržby, ceny ostatních vstupů, produktivita práce, volná disponibilní pracovní síla na trhu práce.

## **Rovnováha na trhu práce**

Rovnováha na trhu práce je výsledným cílovým stavem poptávky a nabídky. Rovnováhy dosáhneme, pokud souhrnná nabídka se rovná souhrnné poptávce. Pokud všichni, kteří mají zájem pracovat, pracují, a i když se setkáváme s krátkodobou a frikční nezaměstnaností, je ekonomika ve vztahu plné zaměstnanosti, to znamená, že ekonomika klope na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti.

Sociální politika vymezuje mezníky ve sféře zaměstnanosti, ale i v mzdové oblasti, zaujímá nejvýznamnější roli mezi institucionálními faktory ovlivňujícími rovnováhu na trhu práce na makrospolečenské úrovni. Charakteristiky sociálních skupin zabývají se trhem práce, jsou jedním z dalších faktorů ovlivňující rovnováhu na trhu práce. Základním předpokladem pracovních sil je založeno na svobodném rozhodování nabídkové strany (Němec, 2002, s.)

## **Ekonomie**

Ekonomii lze definovat, jako vědu o lidském jednání. Lidské chování bývá subjektivní. Přírodní jevy jsou měřitelné, ale naše chování nikoliv. Člověk ke svému uspokojení potřeb potřebuje vzácné zdroje, Co je pro nás vzácný zdroj? Určitě volný čas či peníze. Ekonomika má několik sektorů, pro nás jsou nejdůležitější dva – sektor firem a sektor domácností. Firmy ke své činnosti potřebují výrobní faktory, jsou jimi půda, práce a kapitál. Výsledkem výroby jsou statky, buď zboží či služby. Domácnosti si zakoupí statky či služby, čímž vytvoří příjem firem. Tak lze zjednodušeně popsat ekonomický koloběh.

## **Peníze a jejich vznik**

Člověk, aby uspokojil své různorodé potřeby, směňuje výsledky své specializované činnosti s ostatními výrobky. Dříve směňoval určitou konkrétní věc za jinou konkrétní věc. V současné době základní směnou funkcí plní peníze. Peníze používáme při placení zboží.

Peníze, jako všeobecný ekvivalent, vykonávají různé formy aktiv. V minulosti byly v oběhu peníze, které měly vnitřní hodnotu, byly to zbožové (komoditní) peníze, jejichž příkladem jsou zlaté či stříbrné mince. V dnešní době vystřídaly komoditní peníze, peníze papírové. Papírové peníze, jako jsou bankovky a státopky, jejímž vydavatelem je stát, který zaručuje kupní sílu peněz. Peníze se v současnosti aplikují ve dvou formách.

První formou jsou hotovostní peníze ať již zmiňované bankovky, státopky či mince. Druhou formou je využití bezhotovostních peněz, například bankovních úvěrů. Peníze splňují tři základní funkce v rámci tržní ekonomiky – prostředek směny, účtovací jednotka, uchovatel hodnot. (Vlček, 2009, s. 367-377).

### **3.1.1 Nabídka práce**

Každý z nás má možnost volby rozhodnout se, zda chce pracovat či nepracovat, je to tedy volba mezi prací a volným časem. Pokud začneme pracovat, dostaneme odměnu v podobě mzdy. Pokud chceme volný čas, omezíme tím možnost koupit ostatních statků. Motivací pro člověka je jistě růst mzdy, znamená to, že člověk nabízí více práce a méně kupování volného času. Mzda pro člověka je cenou volného času a také důchodem. Platí, že jestli se zvýší mzda, zvýší se důchod, což znamená, že si člověk smí koupit více statků, tudíž i volný čas. Proces nazýváme důchodovým efektem zvýšení mzdy.

Rozhodujícím a hlavním aktérem na trhu práce je pracovník (zaměstnanec). Pracovník se podílí na utváření tržní nabídky práce, která závisí na jeho obětovaných příležitostech. Pracovníka ovlivňuje při rozhodování mezi danou a druhou nejlepší příležitostí zisk výdělků, který by měl dosáhnout alespoň velikosti druhé nejlepší příležitosti. Tento jev nazýváme transferem platby. Případný zisk označujeme rentou z jeho výrobního faktoru. V tržní nabídce práce se nejlépe uplatní pracovníci, kteří dostávají lepší alternativní příležitosti s nižším transferovým výdělkem.



Mzdová sazba rozhoduje, zda pracovník setrvává či odchází, pokud dojde k poklesu mzdové sazby, odchází pracovníci s nejvýnosnějšími alternativními příležitostmi, naopak pracovníci, kteří mají nejnižší výnosné alternativní příležitosti, zůstávají. (Brožová, 2012, s. 33)

### **3.1.2 Vymezení pojmů zaměstnanost a nezaměstnanost**

Zaměstnaný je člověk, který je výdělečně činný, je v pracovněprávním vztahu a vykonává závislou činnost pro svého zaměstnavatele. Zaměstnanec a zaměstnavatel uzavírají pracovní smlouvu, která obsahuje druh vykonávané práce, výše úvazku a místo výkonu práce. Pracovní smlouva také obsahuje den vzniku pracovního poměru a den nástupu do zaměstnání.

Zaměstnanec při sjednání pracovního poměru musí dosáhnout 15 let věku a dokončit povinnou školní docházku. Zaměstnanec dovršením 18 let dosáhne nejen právní způsobilosti, ale i hmotné odpovědnosti. Zaměstnanec i zaměstnavatel se řídí zákoníkem práce.

Nezaměstnaný je člověk, který je registrovaný na úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání, a v případě, že je registrovaný získává většinou nárok na podporu v nezaměstnanosti. Nezaměstnaným je osoba starší 15 let, jenž není v dané období zaměstnaná, je připravena k nástupu do zaměstnání do 14 dnů a shání aktivně poslední 4 týdny zaměstnání.

Dnes si může nezaměstnaný k podpoře přivydělat a to na základě pracovního nebo služebního poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti. Podmínkou zůstává, že odměna nedosáhne poloviny minimální mzdy. Dříve nezaměstnaný využívali zaměstnání na dohodu o provedení práce, což ale úřad práce zakázal. Občané zůstávají v registru úřadu práce, i když již nepobírají podporu, protože stát za ně hradí zdravotní pojištění, letos se pohybuje částka měsíčního zdravotního pojištění na 1647 korun.

#### **3.1.2.1 Zaměstnanost**

Trh práce a oblast zaměstnanosti ovlivňuje rozsáhlá množina faktorů. Faktorem je míra zaměstnanosti, resp. míra nezaměstnanosti závisící hlavně na demografickém vývoji, hospodářské a sociální politice, migrační situaci, ceně práce, produktivitě práce, vývoji hospodářského cyklu, kvalifikační struktuře pracovních sil, územní mobilitě, rozvoji lidských zdrojů či pružnosti trhu práce.

Dnešní doba dává šanci být zaměstnaný. Poptávka zaměstnavatelů je vyšší než nabídka pracovních sil. Zaměstnavatelé motivují případné zájemce o zaměstnání různými výhodami. Ať je to příspěvek na dojíždění, dotované obědy, různé bonusy atd.

### 3.1.2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je široký pojem. Obyvatelstvo můžeme rozdělit do dvou skupin – na ekonomicky aktivní, to jsou občané, kteří si aktivně hledají zaměstnání a osoby ekonomicky neaktivní, kteří jsou nezaměstnaní, ale bohužel si práci nesnaží najít. Nezaměstnanost můžeme rozlišit podle několika hledisek na nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou, sezónní, skrytou či technologickou. Dalším kritériem může být délka trvání nezaměstnanosti, což představuje krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost. Dalším členěním může být dobrovolná či nedobrovolná.

#### Náš trh nabízí rozdílné typy nezaměstnanosti

- a) **Frikční** – nejčastější typ, zde lidé odcházejí z jednoho podniku do druhého na stejnou pozici se shodnou kvalifikací. Jejich důvodem bývá motivace daného podniku, který novému zaměstnanci nabízí vyšší mzdu či lepší pracovní podmínky. Tento typ nezaměstnanosti je většinou přechodný a krátkodobý.
- b) **Strukturální** – zde dochází k tomu, že se např. určité podniky zavírají, protože se mění technologie výroby a podnik nemá dostatečné prostředky pro financování svého podniku, naopak jiné se otevírají a nabízí pro občany nová zaměstnání, kdy občané musí většinou projít určitou rekvalifikací.
- c) **Cyklická** – zde dochází k poklesu výrobního produktu, hospodářský cyklus nalezneme ve fázi kontrakce. Doba trvání se nedá přesně určit, končí tím, že začne růst produkt
- d) **Skrytá** – osoby zařazené do této kategorie nejsou registrovány na úřadě práce, práci jim pomáhají hledat personální agentury, zařazují se zde osoby mladistvé či vdané ženy. Skrytá nezaměstnanost se spojuje s osobami s nízkým vzděláním, ale také s vysokým věkem.
- e) **Sezónní** – typickým příkladem sezónní nezaměstnanosti jsou obory ve stavebnictví, v zemědělství nebo v cestovním ruchu. Z příkladů vyplývá, že sezónní nezaměstnanost je ovlivněna ročním obdobím.

- f) **Technologická** – zde dochází k nezaměstnanosti z důvodu rušení pracovních míst a nahrazováním osob moderní technologií

Ekonomově rozdělují nezaměstnanost na dobrovolnou, ta značí, že se nezaměstnaní věnují volnému času, studiu, jiným činnostem před prací při stávající mzdové sazbě, někteří jsou oficiálně hlášeni na ÚP ČR jako nezaměstnaní, tudíž si aktivně hledají práci. Druhou možností je nezaměstnanost nedobrovolná, která značí, že celková poptávka po práci je menší než celková nabídka pracovních míst.

Další dělení nezaměstnanosti je dle délky trvání na krátkodobou a dlouhodobou. Halásková ve své knize uvádí: „ Krátkodobá nezaměstnanost, je taková, za kterou je považována doba do šesti měsíců nezaměstnanosti a za dlouhodobou nezaměstnanost je pokládána nezaměstnanost trvající déle než šest měsíců“ (Halásková, 2001, s. 16).

#### **Přirozená míra nezaměstnanosti**

Přirozená míra nezaměstnanosti je vyjádřena nejvyšší udržitelnou úrovní zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země. Je to taková míra nezaměstnanosti, kdy trhy práce v zemi jsou v rovnováze, a ekonomika je vyrovnaná.

#### **Speciální ukazatele nezaměstnanosti**

Speciálními ukazateli nezaměstnanosti je pracovní síla, kterou tvoří osoby od 15 let a starší. Zaměstnaní, osoby 15 let a starší, kteří jsou placeni. Nezaměstnaní, osoby 15 let a starší, kteří nebyli zaměstnané, aktivně hledají práci, připraveni k nástupu do zaměstnání.

Obyvatelstvo můžeme rozčlenit na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Aktivní lidé jsou zaměstnaní, ale jsou to také lidé, kteří si aktivně práci hledají. Neaktivní jsou občané, kteří zaměstnaní nejsou a ani nemají zájem práci hledat.

Nezaměstnanost

*„Kdyby ministerstvo financí naplnilo staré láhve bankovkami, zakopalo je přiměřeně hluboko v opuštěných uhelných dolech, která by potom byla zasypána až k povrchu městskými odpadky, a ponechalo by pak soukromému podnikání, aby podle dobře osvědčených zásad laissez-faire znovu tyto bankovky byly vykopány ze země..., nemusela by již existovat nezaměstnanost a nepřímo by se to odrazilo pravděpodobně tak, že by se reálný důchod společnosti jakož i její kapitálové bohatství patrně podstatně zvýšily. Bylo by ovšem mnohem rozumnější stavět domy apod., ale brání-li tomu politické a praktické obtíže, je předcházející prostředek lepší než nic“.* John Maynard Keynes (Klíma, 2006, s. 137-139)

## **Vztah inflace a míra nezaměstnanosti**

V historii ekonomie se dozvídáme, že existovaly především dva druhy názorů, kdy stoupenci keynesiánství zastávali názor, že větší nezaměstnanost je důvodem problémů v hospodářství, že je důležité, udržet míru nezaměstnanosti v určitých přijatelných hranicích. Druhý názor zastávali stoupenci tzv. monetaristé, považovali za hlavní problém v hospodářství inflaci, kterou je třeba udržet na přijatelné úrovni.

Zlom v dohadě nastal publikací výsledků empirického výzkumu v Anglii, kdy novozélandský ekonom A. W. Philips předložil v roce 1958 své výsledky. Philips zkoumal vztah mezi změnou minimální hodnoty a nezaměstnaností. Podle jeho výsledků způsobila vyšší nominální mzda vyšší výrobní náklady, ty se projeví do vyšších cen výrobků. Vztah mezi mírou inflace a mírou nezaměstnanosti hodnotí modifikovaná Philipsova křivka. (Mareš, 2002, s.85).

## **Úkaz masové nezaměstnanosti**

Na poměry v Evropě v 90. letech mělo velký vliv rozšíření nových technologií, expanze světového trhu. To vše mělo za důsledek posílení významu mezinárodní konkurence. Životní standart a produkce rostla, přes to se počet nezaměstnaných zvyšoval. Technologický pokrok udává trend strukturální nezaměstnanosti. Flexibilita pracovní síly, pružnost se rychlým změnám po poptávce jistého typu práce potřebuje technologický pokrok.

Dispozice mezi strukturou poptávky a nabídky práce na pracovním trhu způsobují masovou nezaměstnanost. Trendy působící nezaměstnanost, je hned několik např. úpadek průmyslové výroby, zavádění nové technologie, pokles podílu na světovém trhu, růst nadnárodních ekonomik a jejich vstup na světový trh, prosperita západoevropského a marického průmyslu, nasycení domácího trhu zbořím dlouhodobé spotřeby.

Důsledky nezaměstnanosti jsou pro společnost i pro nezaměstnané jedince velmi negativní. Dochází k snižování životní úrovně, vzrůstá napětí v rodině, ale i v ostatních interpersonálních vztazích, nastávají deprese, lidé ztrácí motivaci a cítí bezmocnost. Nepříznivé důsledky pro společnost jsou ve formě vyšších nároků na státní rozpočet. Do státního rozpočtu zařazujeme dávky v nezaměstnanosti či sociální služby a podpory, ztrátovost na neodvedených daních či daňových úlevách. Spolu s těmito problémy narůstají sociálně patologické jevy. (Kotýnková, 2003, s. 125).

## **Primární a sekundární trh práce**

Typický pro primární trh práce jsou výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží. Zde zaměstnanec může dosáhnout relativně velké možnosti profesionálního růstu. Primární trh poskytuje větší jistotu zaměstnání a také lepší pracovní podmínky. Zaměstnání bývá celkem dobře placené, a pokud podáváte kvalitní výsledky a zaměstnavatelé jsou s vámi spokojeni, nebývá problém v pravidelném navyšování mezd.

Při sekundárním trhu práce jsou pracovní místa většinou s nižší prestiží. Mzdové ohodnocení bývá mnohem nižší než v primárním trhu práce a také stabilita zaměstnání není v podstatě žádná. Zvyšování kvalifikace je v sekundárním trhu práce mizivé. Fluktuace je charakteristická pro sekundární trh.

## **3. 2 Projekty Evropských sociálních fondů**

Evropská unie vytvořila tři strukturální fondy, jehož je Evropský sociální fond součástí. Složí jako klíčový nástroj pro uskutečnění Evropské strategie zaměstnanosti. Očekávaný výstup projektu – podpora začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů, rozvoj zaměstnanosti, omezení nezaměstnanosti.

Projekt pomáhá nezaměstnaným lidem vstupující na trh práce, všichni mají stejné příležitosti, důležitým bodem projektu je pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin, každý se smí celoživotně vzdělávat. Nedílnou součástí projektu je boj proti všem formám diskriminace a nerovnosti při vstupu na trh práce.

Evropský sociální fond je časově určen pro programové období 2014-2020. Podpora z fondů bude dělena operačními programy, které zahrnují v tomto období tři operační programy – Operační program Zaměstnanost, Operační program Výzkum, vývoj a vzdělání, Operační program Praha.

### **3.2.1 Projekt Společně to dokážeme v Ústeckém kraji**

Projekt se zabývá problematikou dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, především s velmi nízkou kvalifikací. Uchazečům hrozí sociálním vyloučením. Procento této cílové skupiny se významně odráží v celkové nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Cílem projektu je zapojení těchto účastníků do běžného života.

Projekt nezaměstnaným vypomáhá při řešení bytových otázek, získání zaměstnání, dávek státní sociální podpory, ztrátu pracovních návyků, ale také dluhovou problematiku. Projekt zahrnuje uchazeče, kteří splňují alespoň dva ze tří požadavků. Uchazeči jsou v evidenci Úřadu práce ČR po dobu delší 12 měsíců, dostávají dávky hmotné nouze či uchazeči získali nižší vzdělání. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnají uchazeče o zaměstnání, pobírají dle dohody příspěvky na dotované pracovní místo. Dohody na jednoho uchazeče se většinou uzavírají na rok.

Projekt Společně to dokážeme, nabízí uchazečům o zaměstnání spousty různých aktivit, vedoucí uchazeče k jasnému cíli, nalézt konečně zaměstnání. Nedílnou součástí projektu jsou poradenské aktivity, motivační školení, zprostředkování zaměstnání, asistence při pohovorech u zaměstnavatelů, řešení bytové problematiky, vyřizování bezdlužnosti, doprovody. Školení vedou zkušení externí specialisté a terénní pracovníci, kteří uchazeče o zaměstnání dobře znají a ti je respektují.

Uchazeči v rámci individuálního poradenství řeší otázky dluhové problematiky a insolvence, dále se zajímají o dávky hmotné nouze, státní sociální podporu či pravděpodobný nástup do zaměstnání. Mezi konkrétní aktivity náleží Motivační kurz, jehož rozsah je celkově 20 hodin, uchazeči mají kurz povinně a musí splnit 80% docházky. V případě nepřítomnosti je zapotřebí omluvit nepřítomnost potvrzením od lékaře podle zákona O zaměstnanosti.

### **3.2.2 Flexibilně do práce v Ústeckém kraji**

Projekt je určen pro uchazeče a zájemce o zaměstnání pečující o dítě do 15 let věku či jiného závislého člena rodiny. Úřad práce vykazuje, že tato cílová skupina se výrazně podílí na nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Zaměstnavatelé se obávají zaměstnat osoby, které náleží do této skupiny. Důvody jsou jednoznačné, obávají se časté absence osob, které se starají o dítě do 15 let věku či zdravotně postižené nebo občany důchodového věku. Cílem projektu je poskytnutí poradenství, možnost rozšíření odborných znalostí prostřednictvím rekvalifikace či školení. Projekt proplácí doprovodná opatření mezi něž patří vstupní lékařské prohlídky, výdaje spojené s dopravou, proplácení hlídání dětí atd. Příspěvek se uděluje na 12 po sobě jdoucích měsíců a částka měsíčně může dosáhnout 12 000 Kč. Výhodou tohoto projektu je možnost podpory zkráceného pracovního úvazku. Jako u výše uvedeného projektu i zde mají zaměstnavatelé možnost využít dotovaná pracovní místa. Tato cílová skupina je jednou z rizikových skupin na trhu práce.

### **3.2.3 Iniciativa podpora zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji**

Projekt je určený osobám žijícím v Ústeckém kraji, které jsou registrovány na Úřadě práce jako uchazeči o zaměstnání, důležitou podmínkou je věk od 15 do 29 let včetně. Projekt se zabývá nepříznivou situací mladých lidí na trhu práce. Úkolem je osvojení si pracovních návyků a dalších kompetencí, aby se občané včas a trvale uchytili na pracovním trhu, což v důsledku bude znamenat snížení vysoké míry nezaměstnanosti mladých lidí

. Projekt nabízí účastníkům dvě základní formy podpory. Práce na zkoušku, jež je maximálně 3 měsíce a stanovená pracovní doba je maximálně 20 hodin týdně. Výše příspěvku pro zaměstnavatele se odvíjí od vzdělání uchazeče. Druhou formou podpory je odborná praxe v rozsahu plného pracovního úvazku.

Absolventi bez praxe jsou další ohroženou cílovou skupinou na trhu práce. Mladí lidé v současné době předčasně opouštějí školy a raději nastupují do zaměstnání. Velkou vidinou pro ně je vysoký příjem, který na školách nemají. Rozšiřují tak skupinu lidí, kteří končí pouze se základním vzděláním. Návrat k vzdělání je pro ně velmi komplikovaný.

Pokud se mladí lidé rozhodnou pro práci na zkoušku, může být maximální výše příspěvku pro zaměstnavatele od 10 000 Kč měsíčně až po 12 000 Kč měsíčně. Na částku 12 000 Kč měsíčně dosáhne zaměstnavatel, pokud mladý člověk má vyšší odborné vzdělání či vysokoškolské vzdělání. Jestli mladý uchazeč využije druhou možnost a nechá se zaměstnavatelem zaměstnat na odbornou praxi, která může být až roční, dosáhne zaměstnavatel podle délky evidence uchazeče o zaměstnání finanční příspěvek až 15 000 Kč, pokud uchazeč o zaměstnání je v evidenci práce minimálně 3 měsíce.

Finanční příspěvek až 18 000 Kč dostane zaměstnavatel, pokud uchazeč o zaměstnání je absolventem středního a vyššího odborného vzdělání, částku 20 000 Kč získá zaměstnavatel, pokud zaměstná uchazeče o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním, který je v evidenci déle jak 24 měsíců.

### 3.3 Úřad práce České republiky

Zvláštní zákon 76 ustanovuje organizační členění Úřadu práce. Zástupci odborných organizací zajišťují spolupráci na trhu práce, dále se na zabezpečení podílí také organizace zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených či územních samosprávných celků. Jmenované organizace tvoří poradní sbory.

Příspěvky zaměstnancům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programy rekvalifikace organizační poradenské činnosti, hromadná propouštění to vše posuzují poradní orgány. Další důležitou složkou ÚP je generální ředitelství ÚP.

Generální ředitelství zabezpečuje ministerstvu podklady ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti a slouží jako východisko stěžejních otázek na trhu práce, zajišťuje součinnost se správními úřady, orgány sociálního zabezpečení kontroluje rovné zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, dalším důležitým bodem je spolupráce s ministerstvem na rozvíjení mezinárodních vztahů či zřizování školících a rekvalifikačních středisek atd.

Krajská pobočka ÚP tvoří nedílnou součást této organizace, plní několik důležitých funkcí, spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, podílí se na tvorbě mezinárodních programů pro rozvoj lidských zdrojů, další činností krajské pobočky je tvoření koncepcí vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, kontroluje situaci na trhu práce.

Nedílnou součástí krajské pobočky je přijímání opatření na podporu rovného zacházení s muži a ženami, osobami se zdravotním postižením či osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový či etnický původ. Krajská pobočka opatřuje vedení evidence volných pracovních míst, evidence zájemců o zaměstnání. Krajská pobočka je prostředníkem zaměstnání na celém území ČR, pokud uchazeč souhlasí, může pobočka uchazeči zprostředkovat zaměstnání do zahraničí (Zákon č. 435/2004 Sb., 2004, s.9-16).



### **3.3.1 Rizikové skupiny na trhu práce**

Věk, příslušnost k etnické skupině, pohlaví, zdravotní stav a vzdělání jsou faktory, ovlivňující uplatnění a prosazení osob na trhu práce. Tyto faktory mohou zapříčinit vyčlenění osob, hrozí jim ztráta zaměstnání, často tato skupina osob nenachází zaměstnání a zařazuje se k dlouhodobě nezaměstnaným. Příslušníci rizikových skupin nacházejí možnost zaměstnání v sekundárním trhu práce, kde je nižší mzda a budoucnost většinou nejistá.

Pro zaměstnavatele jsou rizikové skupiny neatraktivní. Důležitou roli v podpoře a dohledu rizikových skupin hraje stát. Stát věnuje zvýšenou podporu a pozornost rizikovým skupinám. Zvýšenou pozorností při zprostředkování zaměstnání se zabývá Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

#### **Rizikově skupiny:**

- 1) Uchazeči o zaměstnání nad 55 let věku
- 2) Dlouhodobě evidovaní uchazeči na úřadu práce
- 3) Osoby společensky nepřizpůsobené
- 4) Zdravotně postižení lidé
- 5) Osoby s nízkou kvalifikací
- 6) Osoby pečující o dítě do 10 let věku

#### **3.3.1.1 Uchazeči o zaměstnání nad 55 let věku**

Pro osoby starší 55 let věku je složité sehnat zaměstnání a získat místo na trhu práce. Zaměstnavatelé se domnívají, že osoby starší 55 let věku již nejsou schopni se adaptovat na aktuální požadavky trhu, nemají potřebnou kvalifikaci, častěji navštěvují lékaře, podávají nižší pracovní tempo i výkon, bez znalosti počítačů a cizích jazyků.

Rekvalifikace těchto případných zaměstnanců bývá většinou nevýhodná. Zaměstnavatelé přistupují k uchazečům vyššího věku s předsudky. Občany vede pocit nejistoty, bezradnosti až k ztrátě sebevědomí. Zaměstnavatelé se domnívají, že starší občané se obtížněji přizpůsobují novým životním situacím.

### **3.3.1.2 Dlouhodobě evidovaní uchazeči na úřadu práce**

Osoby, které jsou registrované jako uchazeči o zaměstnání na úřadě práce, déle než 12 měsíců, jsou osoby dlouhodobě nezaměstnané. Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí pracovní návyky, mnohem hůře hledají práci a oslabují se veškeré sociální návyky. Člověk se nachází nejen ve špatné finanční situaci, ale také na něj působí různé negativní emocionální vlivy, které jsou ve většině případů přehlíženy.

### **3.3.1.3 Osoby společensky nepřizpůsobené**

Do této skupiny osob řadíme osoby, které se ocitly v mimořádně obtížné životní situaci. Řadíme sem osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody, osoby propuštěné ze školských zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy po dosažení dospělosti, závislé na alkoholu a jiných toxikomaniích atd. Zaměstnavatelé se obávají zaměstnat tuto specifickou skupinu z důvodu obav ze spáchání trestného činu na pracovišti, nespolehlivosti popřípadě nevhodného chování.

### **3.3.1.4 Zdravotně postižení lidé**

Osoby, které jsou plně invalidní, částečně invalidní či zdravotně znevýhodněny, zařazujeme do osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé, zaměstnávající osoby zdravotně postižené, spolupracují s úřadem práce, který jim poskytuje informace a poradenství, spoluprací při vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, spoluprací při řešení pracovních podmínek pro zdravotně postižené. Osoby se zdravotním postižením jsou často odkázáni na pomoc rodiny.

### **3.3.1.5 Osoby s nízkou kvalifikací**

Do této skupiny řadíme občany bez ukončeného základního vzdělání nebo jen s dokončeným základním vzděláním. Osoby, s takto nízkou kvalifikací, mají jen malou pravděpodobnost získat zaměstnání, pokud ano, tak většinou v sekundárním trhu práce, kde nefunguje dostatečná motivace pro setrvání v pracovním poměru. Osoby s nízkou kvalifikací většinou pocházejí z hůře společensky postavených rodin, kde i ostatní členové rodiny jsou většinou bez vzdělání.

### **3.3.1.6 Osoby pečující o dítě 10 let věku**

Do této skupiny řadíme převážně ženy pečující o nezletilé dítě. Žena pečující o dítě je pro zaměstnavatele potenciální riziko v možném zvýšeném počtu absencí dané zaměstnankyně na pracovišti, čímž narušují plynulý provoz pracovního procesu. Zde se velmi často využívá zkrácených pracovních úvazků, díky kterým mají tyto osoby možnost pečovat o své děti.

### **3.3.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti**

Každý stát se snaží dosáhnout v hospodářské a sociální politice plné, produktivní a svobodné zvolené zaměstnanosti. Podle zákona o zaměstnanosti má každý občan právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, národnost, členství v politických stranách, náboženství, etnický nebo sociální původ zdravotní stav či majetek.

Snaha státní politiky zaměstnanosti o rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, o používání zdrojů pracovních sil a především zabezpečit práva občanů na zaměstnání. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce ČR provozují státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti se stará o maximálně možnou úroveň zaměstnanosti. K tomu, aby aktivní politika zaměstnanosti fungovala správně, používáme různé nástroje.

### **3.3.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

Nástroje a opatření sloužící k zajištění maximálně možné úrovně nazýváme aktivní politika zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zajišťuje ministerstvo a Úřad práce, s dalšími subjekty spolupracuje podle situace na trhu práce.

#### **Rekvalifikace**

Jedním z nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je rekvalifikace. Pod pojmem rekvalifikace si představíme osvojení nové kvalifikace a zvýšení či rozšíření dosavadní kvalifikace. Kvalifikaci může získat také občan, který dosud žádnou kvalifikaci nenabyl. Pro možnost rekvalifikace se sleduje zdravotní stav, schopnosti a také zkušenosti fyzické osoby.

Rekvalifikaci uskutečňují zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem nebo zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu. Rekvalifikace se realizuje na základě dohody mezi ÚP ČR a uchazečem o zaměstnání případně zájemcem o zaměstnání. Nutné náklady spojené s rekvalifikací hradí Úřad práce, mezi něž patří náklady spojené s dopravou či zdravotními prohlídkami.

Rekvalifikace se používá ve výrobním procesu, kdy zaměstnavatel po uzavření dohody se zaměstnancem, uzavře dohodu s rekvalifikačním zařízením a zaměstnanec po zvládnutí rekvalifikace je plně kvalifikován. V současné době je rekvalifikace schvalována jen s příslibem zaměstnání.

### **Investiční pobídky**

Zaměstnavatel obdrží rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu. Investiční pobídky hmotně dotují vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace či školení nových zaměstnanců. Zaměstnanec získává znalosti a dovednosti potřebné k výkonu požadavků stanovených zaměstnavatelem.

### **Veřejně prospěšné práce**

Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání evidovaní Úřadem práce vykonávají veřejně prospěšné práce. Tyto práce spočívají v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov popřípadě komunikací. Nezaměstnaní vykonávají činnost ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních a obecně prospěšných institucí.

### **Společensky účelná pracovní místa**

Zaměstnavatel vytváří společensky účelná pracovní místa, která po dohodě s Úřadem práce zaplňuje uchazeči o zaměstnání, která nemohou najít uplatnění jiným způsobem. Úřad práce poskytuje na společensky účelná pracovní místa příspěvek. Úřad práce si nechá vypracovat odborný posudek, pokud se zřídí více jak 5 pracovních míst. Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa se liší. Poskytování příspěvku je časově omezeno, je to maximálně 24 měsíců.

### **Příspěvek na regionální mobilitu**

Tento příspěvek patří mezi ty nejnovější, příspěvek je poskytován paušálně, bez nutnosti prokazování jeho vynaložení. Skládá se ze dvou příspěvků, příspěvek na dojížďku, kdy žadatel musí splňovat buď, že je v evidenci déle než 5 měsíců, nebo že došlo bezprostředně před vstupem do evidence ke skončení pracovního poměru v důsledku hromadného propouštění a nebo je občanu věnována zvýšená péče při zprostředkování a je buď OZP nebo starší 50 let.

### **Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:**

- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- Společensky účelná pracovní místa – SVC
- Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

### **Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti je součástí státní politiky zaměstnanosti. Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je obsahem této politiky. Výše podpory v nezaměstnanosti se určí na základě průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého občan docílil ve svém posledním ukončeném zaměstnání. Po dobu prvních tří měsíců nezaměstnanosti ve výši 50% příjmů, po zbývajících dobu 45% příjmů.

Délka podpory nezaměstnanosti se liší věkem, občanům do 50 let věku se vyplácí podpora v nezaměstnanosti 6 měsíců, od 50 do 55 let devět měsíců a od 55 let věku 12 měsíců. Pasivní politika zaměstnanosti se podílí na zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a zprostředkování hmotného zabezpečení uchazečům o práci. Úřad práce zprostředkovává uchazečům zaměstnání, provozuje též činnost informační a poradenskou.

## **3.4 Systém sociálního zabezpečení v ČR**

Systém sociálního zabezpečení má tři úrovně – sociální pojištění, státní sociální podpora, sociální pomoc. ČR se řadí mezi státy s propracovaným systémem sociálního zabezpečení. V rámci státní správy ČR je Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) největší. Na starost má 8,9 milionu klientů, z toho je zhruba jedna třetina důchodců. 1/3 všech příjmů státního rozpočtu představuje přínos ČSSZ. Tyto příjmy jsou vybírány pravidelně na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvcích na státní politiku zaměstnanosti.

ČSSZ působí také v oblasti lékařské posudkové služby. Organizační složení ČSSZ vytváří ústředí ČSSZ, pracoviště ČSSZ, okresní správy sociálního zabezpečení, Pražská správa sociálního zabezpečení a její územní pracoviště, Městská správa sociálního zabezpečení Brno. ČSSZ spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí, účinnost ČSSZ se datuje k 1. 9. 1990. ČSSZ si jako své poslání určilo kvalitní poskytování služeb, plnění úkolů v rámci sociálního zabezpečení, ke své práci použít moderní informační a komunikační technologii.

ČSSZ a její činnosti – rozhoduje o dávkách důchodového pojištění, rozhoduje o povinnostech občana vrátit dávku důchodové pojištění poskytnutou neprávem, rozhoduje o odvolání ve věcech, v kterých v prvním stupni rozhodla okresní správa sociálního zabezpečení, řídí a kontroluje práci okresních správ sociálního zabezpečení atd.

Součinnost ČSSZ s výše uvedenými orgány - orgány sociálního zabezpečení Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra, Ministerstva spravedlnosti, Ministerstva zdravotnictví, Ministerstva financí, ale také peněžních ústavů, státním podnikem Česká pošta, ústavy sociální péče a jiné.

### **3.4.1 Systém státní sociální podpory**

Z8kon č. 117/1995 Sb. Upravuje systém státní sociální podpory (SSP). Zákon upravuje podmínky, za kterých má fyzická osoba nárok na dávky. Základní podmínkou pro příjem dávky je splnění následujících bodů, osoba a s ní posuzované osoby se musí hlásit k trvalému pobytu na území ČR, rodinu tvoří rodiče a nezaopatřené děti ve společné domácnosti, pro dávky SSP se testují příjmy, žadatel může žádat o příspěvek na dítě, o příspěvek na bydlení, porodné, životní a existenční minimum, základem pro přiznání dávek je životní minimum (od 1. 1. 2019 se zvýšilo životní minimum na částku 13 350 Kč).

Rodina může pobírat více dávek sociálního zabezpečení, záleží na nepříznivých sociálních událostech v rodině. Rozhodnými příjmy pro určení výše dávky se rozumí, příjmy se závislé činnosti, příjmy z podnikání či jiné samostatně výdělečné činnosti, dávky nemocenského a důchodového pojištění a podpora v nezaměstnanosti. Příjemce si určí, kam SSP má zasílat dané dávky a to buď na platební účet příjemce, popřípadě poštovní poukázkou na adresu příjemce. Žadosti se musí podat na tiskopisech předepsaných Ministerstvem práce a sociálních věcí.

### **3.4.2 Sociální služby**

Mezi sociální služby náleží příspěvek na péči. Příspěvek je poskytován osobám s dlouhodobým nepříznivým zdravotním stavem, tyto osoby nejsou schopny se o sebe postarat při zvládnání životních potřeb v rozsahu stanoveném stupněm závislosti podle zákona o sociálních službách. Tento příspěvek hradí pomoc blízké osoby, asistenta sociální péče, registrovaného poskytovatele sociálních služeb a jiné. Právní úprava je zakotvena v Zákoně č. 108/2006 Sb. a ve Vyhlášce č. 505/2006 Sb.

Pokud žadatel nezvládá základní životní potřeby, mobilitu, orientaci, stravování, oblékání, tělesnou hygienu, péči o zdraví, osobní aktivity splňuje podmínky pro přidělení příspěvku na péči. Výše příspěvků se odvíjí od věku žadatele a závislosti, pokud je žadatel méně než 18 let náleží žadateli při lehké závislosti měsíční částka 3 300 Kč, při středně těžké závislosti částka 6 600 Kč, při těžké závislosti částka 9 900 Kč a při úplné závislosti částka 13 200 Kč. Osoba starší 18 let věku při lehké závislosti pobírá částku 880 Kč, při střední závislosti částku 4 400 Kč, při těžké závislosti částku 8 800 Kč a při úplné závislosti částku 13 200 Kč. Žadatel podává písemnou žádost na tiskopisu předepsané ministerstvem na kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce.

## **3.5 Změny Ministerstva práce a sociálních věcí v roce 2019**

### **3.5.1 Navýšení minimální mzdy**

Rok 2019 poskytne v oblasti práce a sociálních věcí několik velmi důležitých změn. Nejdůležitější změnou v oblasti práce a sociálních věcí je bezesporu navýšení minimální mzdy, kdy došlo k historicky druhému nejvyššímu navýšení minimální mzdy od roku 1991, kdy minimální mzda byla spuštěna.

Měsíční minimální mzda se od 1. 1. 2019 zvedla z částky 12 200 Kč až na částku 13 350 Kč, což v hodinové mzdě představuje částku 79,80 Kč. Současně se zvýšením minimální mzdy poroste nejnižší úroveň zaručené mzdy, částka se pohybuje od 1 150 až po částku 2 300 Kč měsíčně. Mzdy, které nejsou ujednány v kolektivní smlouvě, nazýváme výdělková minima platná pro zaměstnance, což představuje nejnižší úroveň zaručené mzdy.

### **3.5.2 Změny u osob samostatně výdělečně činné**

Rok 2019 nepřinesl pouze změny v minimální mzdě, ale došlo také ke změnám pojištění osob samostatně výdělečně činné. Dochází zde ke změně splatnosti záloh na důchodové pojištění a pojistného na nemocenské pojištění. Dříve vše fungovalo tak, že osoba samostatně výdělečně činná musela zálohu a pojistné zaplatit ve lhůtě 20 dnů následujícího kalendářního měsíce, pokud tak osoba neučinila, došlo k zániku nemocenského pojištění. Pokud osoba samostatně výdělečně činná chtěla vše obnovit, musela se opět přihlásit.

Nově se v roce 2019 nastolilo, že doba pro zaplacení dané částky, je celý kalendářní měsíc. Pokud osoba samostatně výdělečně činná nestihne zaplatit v daném měsíci, prodlužuje se doba bez jakékoliv penalizace do konce dalšího kalendářního měsíce. Pokud osoba samostatně výdělečně činná dosahuje malých příjmů, může požádat okresní správu sociálního zabezpečení o zrušení povinnosti platit zálohy, protože kdyby dané pojištění platil, tak by mu správa sociálního zabezpečení tyto dávky vracela zpět.

### **3.5.3 Pojistné na sociální zabezpečení**

Další změny se dotkly pojistného na sociální zabezpečení například částka pro účely pojistného je stanovena ve výši 32 699 Kč, vyměřovací základ je maximálně 1 569 552 Kč, pro důchodové pojištění je daňový základ 78 476 Kč ročně.

### **3.5.4 Nemocenské pojištění**

Nemocenské pojištění, zde také došlo k významné změně, částka pro účast na nemocenském pojištění se zvýšila z částky 2 500 Kč až na částku 3 000 Kč. Redukční hranice nemocenského pojištění má tři části, v první části se zvyšuje částka na 1 090 Kč, v druhé na 1 635 Kč a ve třetí na částku 3 270 Kč.



### 3.5.5 Další důležité změny v roce 2019

Podstatnou změnou pro všechny zaměstnance je určitě proplácení prvních 3 dnů pracovní neschopnosti. Je třeba podotknout, že danou změnu schválila Poslanecká sněmovna Parlamentu, ale je třeba, aby daný návrh projednal a schválil Senát a také podepsal prezident republiky. Vše by mělo nabýt účinnosti od 1. 7. 2019. Zaměstnavatelům vláda sníží odvod pojistného na nemocenské pojištění. Pro zaměstnavatele bude důležité, že budou mít přístup k ePortálu ČSSZ, kde své zaměstnance mohou kontrolovat, zjistí kdo je v dočasné pracovní neschopnosti, adresu pobytu či zda má zaměstnanec vycházky, proto dochází k elektronizaci dočasných pracovních neschopností.

Dalším návrhem je zvýšení rodičovského příspěvku na částku 300 000 Kč, pokud se rodiče starají o dvojčata, a nebo víceročata, částka by byla 450 000 Kč. Změny se v roce 2019 dotkly také osob, které se nacházejí ve III. A IV. Stupni míry závislosti, kdy u IV. Stupně závislosti došlo k navýšení příspěvku na částku 19 200 Kč a u osob ve III. Stupni míry závislosti došlo k navýšení o 4 000 Kč.

Spokojeni jsou jistě v letošním roce zaměstnanci ve veřejných službách a správě a státní správě, kde došlo k navýšení mezd. Osoby pracující ve veřejných službách a správě a ve státní službě si od letošního polepšili v platových tarifech o 5%, u zdravotnických nelékařských pracovníků, pracovníků v sociálních službách, sociálních pracovníků došlo k navýšení tarifů o 7%, největšího nárůstu se dočkali pedagogičtí pracovníci a to o rovných 10% v platových tarifech. Nárůst jsme také zaznamenali a to o 3,4% u náhrad za případnou ztrátu na výdělků po ukončení pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Od roku 2019 dochází ke změnám ve výši mzdy důchodců. Nejpodstatnější změnou je navýšení základu výměry všech důchodů z 9% na 10% průměrné mzdy. Pro důchodce to znamená, že všechny důchody, nejen současné, se navyšují o 1% průměrné mzdy. Nejrazantněji toto navýšení pocítili důchodci s nižším výměrem, při čemž základní výměra se zvýšila v roce 2019 o 570 Kč na 3 270 Kč. K průměrnému nárůstu došlo zhruba o 900 Kč. Důchodci, kteří se dožili věku 85 let, se dočkali navýšení o 1 000 Kč. Dané navýšení proběhlo proto, že důchodci s tímto věkem si již nemohou sami navýšit svůj důchod případným částečným uplatněním na trhu práce. Valorizace důchodů proběhla automaticky, bez jakékoliv žádosti.

## 4. Praktická část

### 4.1 Charakteristika šetřených lokalit v Ústeckém kraji

Všechny zkoumané lokality se nacházejí v Ústeckém kraji na severozápadě České republiky. Sousedy Ústeckého kraje jsou Liberecký, Karlovarský, Plzeňský a Středočeský kraj. Pestrá příroda a rozdílný povrch z geografického hlediska jsou základní vlastnosti daného kraje. Krystalická břidlice z vyvřelých hlubin či prvohor tvoří pohoří Krušných hor. Česká křídová tabule, která tvoří roviny na jihovýchodě kraje, datujeme do období druhohor, z nich vyčnívá nejznámější hora naší republiky, Říp.

Vodstvo kraje tvoří největší vodní tok řeka Labe, dále Ohře, Bílina, Ploučnice, Kamenice. Turisticky nejnavštěvovanější oblastí je největší vodní plocha kraje Nechranická nádrž. Celková rozloha kraje dosahuje 5 329 kilometrů čtverečných. Přírodní podmínky nejsou jedinou diferenciací kraje, je to také hospodářská struktura, hustota osídlení či stav životního prostředí.

Kraj se vyznačuje značným nerostným bohatstvím, především ložisky hnědého uhlí, ložisky sklářských a slévárenských písků a také stavebního kamene. V kraji mají významné postavení čtyři oblasti – Podkrušnohoří -průmyslová výroba (energetika, těžba uhlí, strojírenský, chemický a sklářský průmysl), Louny a Litoměřice – produkce chmele a potravin, Polabí – ovocnářství, Most – vinařství.

Kraj se rozděluje do sedmi okresů – Louny, Most, Chomutov, Děčín, Litoměřice, Teplice a posledním krajem je Ústí nad Labem. Kromě jmenovaných sedmi okresů má kraj 59 obcí se statusem města a 354 obcí s různou velikostí. Zásadní změnou pro kraj byla vyhláška, která vstoupila v účinnost od 1. 1. 2003, která stanovila obvody obcí s rozšířenou působností a obcí s pověřeným obecním úřadem. Momentálně je v kraji 16 správních obvodů.

Počet obyvatel v kraji ke konci roku 2018 821 080, z toho počet mužů 407 324 a žen 413 756. Nejlidnatějším okresem s počtem obyvatel 130 329 je Děčín, naopak nejméně obyvatel se nachází v okrese Louny s počtem 86 312. Uchazečů o zaměstnání v registru úřadu práce ke konci roku 2018 26 885, z toho žen 14 942.

Nezaměstnanost v kraji klesá, celorepublikově však patří kraj stále ke krajům s největší nezaměstnaností. Kraj čelí nezaměstnanosti vznikem velkých pracovních zón, jednou z největších pracovních zón je pracovní zóna Triangl. Pracovní zóna nabízí 1 500 pracovních míst a stále se rozšiřuje.

V Ústeckém kraji patří k nejvýznamnějším zaměstnavatelům, firmy AGF Automotive Czech, Skupina ČEZ, UNIPETROL RPA, Severočeské doly, Chemopetrol a jiní. Mzda ve srovnání s ostatními regiony je podprůměrná.

V kraji roste počet vyloučených lokalit. I když přibývají pracovní zóny, tak počet nezaměstnaných se nijak nemění, důvodem je nízká kvalifikace, Vzdělání, která uchazeči dosahují, neodpovídají požadavkům trhu práce. Firmy se doslova přetahují mezi sebou o zaměstnance, nabízejí jim různé výhody či benefity. Intenzivní hospodářský růst tvořící nová pracovní místa se podílí za rekordní zaměstnaností.

#### **4.1.1 Louny**

Zajímavostí okresu je, že počtem obyvatel je to nejmenší okres, ale rozlohou naopak největší okres Ústeckého kraje. Další raritou je vliv srážkového stínu Krušných hor, čímž se Louny stávají nejsušším okresem naší republiky. Vodstvo tvoří především řeka Ohře a její přítoky Chomutovka, Blšanka a Hasina.

Nový okres Louny vznikl s reformou veřejné správy v nové ústavě 1. července 1960, kdy nahradil původní okresy Louny, Žatec a Podbořany. Od ledna 2003 se lounský okres segmentuje na tři správní obvody obce s rozšířenou působností – Louny, Podbořany, Žatec. Louny se prezentují jako významné průmyslové středisko, nalezneme zde strojírenský, potravinářský a také keramický průmysl.

Objevíme zde také největší průmyslovou pracovní zónu, Triangle, která se nachází na bývalém vojenském letišti. Vyrábí se zde například televizory, výroba LCD obrazovek. Velký význam pro daný region má tepelná elektrárna v Počeradech či výroba ledniček nadnárodního koncernu Candy v Podbořanech.

#### **4.1.2 Chomutov**

V jihozápadní části Ústeckého kraje se nachází okresní město Chomutov. Více než 41% okresu zabírá pohoří Krušné hory. Krušné hory tvoří hranici s Německem a také s dalšími okresy, například sousedí s okresem Louny, Most či Karlovy Vary. Nejvyšším místem Krušným hor je hora Klínovec. Celostátní územní úpravy v roce 1960 vedly k současné podobě města Chomutov.

Chomutov patří k středně velkým okresům, rozloha města je 935 kilometrů čtverečných. Území Chomutova, stejně jako Louny, leží v dešťovém stínu, což má za následek zhoršený rozptyl exhalací. Srážky dosahují v průměru ročně 450 – 500 mm. Vodstvo je složkou povodí Labe, další řeky, které tvoří dílčí povodí jsou řeky Ohře a Bílina a jejich přítoky.

V chomutovském okrese se nachází přírodní jezero – Kamencové jezero. Jezero je značně navštěvováno zvláště v letních měsících, kdy obyvatelé nejen okresu navštěvují Kamencové jezero k strávení své dovolené. Asi vůbec nejnavštěvovanějším místem chomutovského okresu je vodní nádrž Nechranická. Zmíněná exhalace měla vliv na poškození především jehličnatých stromů, bylo třeba nahradit jehličnaté stromy, stromy listnatými, 30% rozlohy zabírá lesní půda. Chomutov tvoří svou polohou důležitou dopravní tepnu, ať silniční tak také železniční. Chomutovský okres je rozčleněn na 36 obcí, z toho status statuárního města má 7 obcí.

Dříve se v okrese preferoval především těžký průmysl, energetika, těžba hnědého uhlí či hutnictví, dnes většina státních podniků nefunguje, buď byly rozprodány, nebo skončily svou činnost. Uvedené důvody měly za následek prudkého zvýšení nezaměstnanosti v okrese. Chomutov je statuární město, je to také obec s rozšířenou působností. V Chomutově objevíme pověřený obecní úřad, pracoviště finančního úřadu, katastrální úřad, matiční úřad. Stav obyvatel k 31. 12. 2017 byl 48 666 obyvatel, z toho bylo 23 992 mužů a 24 674 žen. V chomutovském okrese bylo registrováno celkem 9 479 podniků, z toho 4 659 podniků bylo aktivních.

Po sportovní stránce je město známé především hokejem, kdy tamní hokejový tým hraje nejvyšší soutěž v ČR, extraligu. Město ke zvýšení kvality života města používá moderní strategické plánování. 33 zástupců města a úředníků bylo určeno na tvorbu Strategie, tato skupina pracuje pod názvem Řídící skupina. Městské divadlo se využívá k pořádání koncertů, divadelních představení, společenských akcí.

Kulturní středisko pro své občany obstarává různé akce například výstavy, hudební produkce, galerie, kina, muzeum. K nejvýznamnějším kulturním akcím města patří Chomutovské slavnosti, Vánoční jarmark, Mikulášské rejdivání, Sportovní a hudební akce.

Chomutov se pyšní nádherným krytým plaveckým bazénem, zimním stadionem, víceúčelovým fotbalovým stadionem, tenisové či sportovní haly, ale také softbalové hřiště, fitness centra či střelnici. Na areál Kamencového jezera navazuje Podkrušnohorský zoopark. Město Chomutov má své historické památky, můžeme uvést Oblastní muzeum, Kostel sv. Kateřiny, Městská věž.

#### 4.1.3 Litoměřice

Podél soutoku řek Labe a Ohře se rozprostírá malebné město v jihovýchodní části Ústeckého kraje Litoměřice. Město je v rámci kraje svou rozlohou na druhém místě, rozloha okresu je 1 032 kilometrů čtverečných. Sousedí s okresy Česká Lípa, Liberec, Kladno a Mělník. Čedič, znělec tvoří výrazné kupy a skály, což tvoří oblast Českého středohoří. V povodí řek Labe a Ohře jsou především úrodné nížiny.

Vyskytují se zde vrchy sopečného původu. Vrchol Milešovka, měřící 837 m n. m., je v okrese nejvyšším bodem. Mírně teplé, sušší oblast, to jsou klimatické podmínky Litoměřic. Hlavní trasa Praha – Lovosice – Děčín tvoří kvalitní železniční spojení. V rámci silniční dopravy je třeba zmínit dálnici D8 přecházející v silnici mezinárodní, kdy E55 spojuje jih a sever Evropy. Pokud se rozhodneme pro lodní dopravu po řece Labe, můžeme se dostat až k Severnímu moři. Okres Litoměřice má ze všech okresů v Ústeckém kraji nejvíce obcí, konkrétně 105 obcí. Litoměřice, stejně jako Louny a Chomutov se prezentují především průmyslem, obchodem, zemědělskými organizacemi, stavebními organizacemi.

V rámci průmyslu je to průmysl papírenský, potravinářský, chemický či stavební. Ovocnářství, chmelařství, vinařství, zelinářství jsou obory důležité pro zemědělství. Nová technologie umožnila výrazně zlepšit životní prostředí v okrese. Okres rádi navštěvují turisté, protože je zde spousta zajímavých míst. Turisté navštěvují městské památkové rezervace Litoměřice, Úštěk, Terezín, nebo národní kulturní památky zámky v Libochovicích či Ploskovicích, dále turisté navštěvují národní kulturní památky Malá pevnost v Terezíně, rotundu sv. Jiří na Řípu, galerie v Litoměřicích, Roudnici nad Labem, Máchův památník v Litoměřicích, muzeum Českého granátu v Třebenicích či výstaviště v Litoměřicích.

#### 4.1.4 Most

Most je dalším okresem Ústeckého kraje, rozlohou je druhým nejmenším okresem, hned po Lounech. Most je statuárním městem. Počet obcí je jen 26, 4 obce mají statut města. Most se vyznačuje nejvyšším podílem obyvatel žijících ve městech ze všech sedmi okresů Ústeckého kraje. Geograficky můžeme okres rozdělit do tří částí, oblast Krušných hor, kopce výběžku Českého středohoří a Mostecká kotlina. Hora Loučná s 956 m n. m. zaujímá pozici nejvyššího místa v okrese. Pro Most platí stejné klimatické podmínky jako u předchozích okresů Ústeckého kraje. Přírodní rezervaci Jezerka je největším chráněným územím daného okresu.

Okres Most z historického hlediska vlastnilo obrovské množství nerostných surovin, což se bohužel odrazilo na přírodní krajině. Po skončení druhé světové války se v této oblasti těžilo přes 40 let hnědé uhlí, které sloužilo jako složka palivoenergetické základny. Povrchová těžba byla zastavena, což mělo za následek zrušení 120 průmyslových objektů a také zrušení 80 obcí. Těžba uhlí způsobila nárůst dopadů průmyslové činnosti na životní prostředí.

Mostem protéká řeka Bílina, která se stala symbolem nového Mostu. Na místech vytěžených lomů se zrodily rozlehlé vodní plochy, které v současné době slouží k aktivnímu i pasivnímu odpočinku. Nejzajímavější a také nejcennější stavbou představuje pro okres Most kostel Nanebevzetí P. Marie, k jehož přesunutí došlo v roce 1975 o 841 metrů dále, což daný kostel zachránilo, neboť vše ostatní bylo srovnáno se zemí. Most se řadí k největším městům v republice, nalezneme jej v první dvacítky podle počtu obyvatel. Dnes Most nevnímáme jako průmyslová oblast, naopak přehled odvětví je pestrý, převládají služby, lehký průmysl, pěstuje se zde ovoce či víno. Významnými budovami okresu Most jsou Sokolovna, nádraží, muzeum, Budova těžařské společnosti, pošta, Reprezentační dům, spořitelna, soud, radnice.

#### 4.1.5 Teplice

Teplice jsou dalším okresním městem Ústeckého kraje. Sousedí s okresy Most, Ústí nad Labem, Litoměřice, Louny. Rozloha okresu je 469 kilometrů čtverečných, což v pořadí okresů podle rozlohy v rámci Ústeckého kraje řadí tento okres na 5. Místo. Nejvyšším místem měřícím 909 m n. m. je Pramenáč, k dalším vyšším místům náleží, se 733 m n. m. vrchol Pařez. Jediný větší tok představuje řeka Bílina.

V okrese se nachází čtyři umělé vodní nádrže, ve Vsechlepech, v Modřanech a bývalé doly Kateřina a Barbara. Klimatické podmínky okresu Teplice jsou trochu odlišné od popsaných okresů. Zde roční teplota dosahuje v průměru 6 – 7 stupňů, srážky jsou o něco vyšší, asi 600 mm ročně. Také teplický okres byl zasažen těžbou uhlí.

Byla vybudovaná kvalitní železniční doprava, která je důležitou součástí okresu i v současnosti. Nejdůležitější silnicí v okrese je E 55 vedoucí z Německa přes Cínovec, Dubí a Teplice. Duchcovský zámek, Teplice jako světoznámé lázně, to jsou nejnavštěvovanější památky tohoto okresu. Krušné hory představují pro turisty především zimní rekreaci. Počet obcí v okrese Teplice je 34, 8 z nich mají statut města. Zde, stejně jako v okrese Most, došlo k uzavření důležitých průmyslových podniků, čímž se rapidně zvedla nezaměstnanost nejen v okrese Teplice, ale v celém Ústeckém kraji.

Teplice, jako lázeňská oblast fungují jako jedny z nejstarších lázní v Evropě, datuje se, že prameny se užívají již od 12. Století. Dnes jej využívají především cizinci, nejvíce pak Arabové. V této lázeňské oblasti najdeme nádherné domy s kouzelnou architekturou. Teplice disponují krajskou nemocnicí s poliklinikou. Turisté velmi ochotně navštěvují obchodní řetězce. Podniky navazují na tradiční výrobce v oblasti keramiky a skla. Okres Teplice proslavují místní fotbalisté, kteří hrají naši nejvyšší fotbalovou soutěž. Za významné zaměstnavatele tohoto okresu uveďme Český porcelán, a.s., která se specializuje na výrobu porcelánu s cibulovým vzorem.

#### **4.1.6 Děčín**

Děčín je velmi zajímavé město, především kvůli své poloze jej nazýváme bránou severních Čech. Děčín se nachází v široké kotlině na obou březích řeky Labe. Král Přemysl II postavil na soutoku řek Labe a Ploučnice pod hradem královské město Děčín. Děčín svou polohou zaujímá významnou pozici v silniční dopravě, ale také je významnou železniční křižovatkou a důležitým říčním přístavem. Děčín slouží svou blízkostí a snadnou dostupností velkých center na obou stranách hranice k důležitému dopravnímu uzlu.

Krajina je velmi členitá. Hřensko působí jako nejnižší bod 115 m n. m., nejvyšším bodem jsou vrcholy Lužických hor měřící 792 m n. m. V této oblasti je několik chráněných oblastí, můžeme jmenovat Lužické hory, Labské pískovce či České středohoří, nalezneme zde chráněná území Národní park České Švýcarsko, Chráněná krajinná oblast Labské pískovce a také Chráněná krajinná oblast České středohoří.

V rámci Ústeckého kraje je Děčín nejsevernějším okresem. Charakteristickým rysem pro danou oblast je výjimečné přírodní bohatství, především skalní útvary a pískovcové skály. Nejvyšším místem děčínského okresu je Děčínský Sněžník s výškou 723 m n. m. Vodstvo pro danou oblast tvoří především řeka Labe, koryto řeky je široké 100 – 150 m. Vodstvo dané oblasti také tvoří Ploučnice, Jílovský potok, Kamenice, Mandava, Olešský rybník. Zavlažování této oblasti je velmi dobré, úhrn srážek za rok je 650 mm. 52 obcí tvoří děčínský okres, z toho je 13 měst mající statut města.

V děčínském okrese, stejně jako v dalších okresech Ústeckého kraje došlo po roce 1991 k velkým změnám, kdy se rušily velké průmyslové podniky, což pro celý kraj mělo za následek zvýšení nezaměstnanosti v kraji. V děčínském okrese narůstá počet soukromých podnikatelů, především oblasti služeb, obchodu. Kvalita zboží se zvyšuje vlivem konkurence.

Děčínský okres navštěvují ročně tisíce návštěvníků nejen z naší republiky, ale také z ciziny. Ve městě nalezneme rozsáhlou infrastrukturu, včetně vyšší městské vybavenosti. V rámci hospodářství zde převažuje průmyslová výroba v oboru strojírenství, elektrotechniky či hutnictví barevných kovů. Město Děčín se stalo statuárním městem od 1. 7. 2006.

#### **4.1.7 Ústí nad Labem**

Ústí nad Labem je město s rozšířenou působností, s pověřeným obecním úřadem, s finančním úřadem, katastrálním pracovištěm a s matričním úřadem. Stav obyvatel k 31. 12. 2017 byl 93 040, z toho bylo 45 169 mužů a 47 871 žen. Okres Ústí nad Labem sousedí s republikou Německo, Libereckým krajem, karlovarským, Plzeňským a Středočeským. Příroda v dané oblasti je rozmanitá. Hlubinné vyvřeliny, krystalická břidlice charakterizují pohoří Krušné hory. Česká křídlová tabule pochází z druhohor.

V této oblasti se nachází nejznámější hora naší republiky, což je hora Říp. Milešovka představuje nejvyšší místo pro daný okres. Také Ústecký okres byl velmi ovlivněn těžbou hnědého uhlí, stejně jako ostatní okresy Ústeckého kraje. Důležitou úlohu pro okres Ústí nad Labem má energetika, těžba uhlí, chemický průmysl, sklářský průmysl či strojírenství. V rámci Ústeckého kraje jsou významnými zaměstnavateli firmy Mostecká uhelná společnost, Severočeské doly, Krajská zdravotní a.s., Chemopetrol, Nemocnice Děčín, Nemocnice Chomutov, Nemocnice Teplice. Počtem obyvatel je město Ústí nad Labem devátým největším městem podle počtu obyvatel.



Největším podnikem města Ústí nad Labem je Spolchemie a.s.,. V okrese jsou důležité také stavební, chemické či sklářské společnosti. Ústí nad Labem je líhní sportovců. Ve městě se hraje druhá nejvyšší fotbalová soutěž a také druhá nejvyšší hokejová soutěž. Dalším významným sportem této oblasti je atletika. Město je nejen sportovním centrem, ale také kulturním a obchodním. Ústí nad Labem je nejen statuárním městem, ale je také krajským městem Ústeckého kraje. Ve městě sídlí Krajský úřad Ústeckého kraje, Magistrát města, ale i obvodní a další úřady a instituce.

## **5 Empirické šetření**

Empirické šetření probíhalo na základě získaných teoretických poznatků z dostupné literatury, bylo uskutečněno vlastní šetření u zaměstnavatelů. Další šetření bylo uskutečněno formou návštěv úřadu práce v Žatci, kde probíhala Motivační školení pod vedením terénní pracovnice Úřadu práce paní Horocké. Zde uchazeči o zaměstnání byli tak laskaví a vyplnili tištěný dotazník. Cílem dotazníku pro zaměstnavatele bylo zjistit, za jakých podmínek daný zaměstnavatel přijímá či nepřijímá uchazeče o zaměstnání, jaké požadavky a priority zaměstnavatel má při výběru zaměstnance. Cílem dotazníku pro uchazeče o zaměstnání bylo zhodnotit za jakých podmínek jsou uchazeči o zaměstnání ochotni nastoupit do zaměstnání.

### **5.1 Empirické šetření u zaměstnanců**

Výsledky vlastního empirického šetření budou prozkoumány v této části diplomové práce. Výsledky empirického šetření byly zpracovány na základě terénního šetření u zaměstnavatelů sídlících v Ústeckém kraji. Cílem dotazníku pro zaměstnavatele bylo zjistit, za jakých podmínek daný zaměstnavatel přijímá či nepřijímá uchazeče o zaměstnání, jaké požadavky a priority zaměstnavatel má při výběru zaměstnance, kterou věkovou skupinu preferuje, mzdové rozpětí nabízené zaměstnavatelem.

### 5.1.1 Metoda sběru dat

Metoda sběru dat byla vybrána prostřednictvím ankety formou dotazníku. Anonymní dotazník pro zaměstnavatele se skládá ze 14 otázek. V rámci průzkumu byly osloveny různé právní formy společností s širokou škálou činností. Vedoucí pracovníci těchto firem, popřípadě personalisté se podíleli na vyplnění dotazníků.

### 5.1.2 Rozbor výsledků šetření u zaměstnavatelů

Na terénním šetření se podílelo celkově 40 zaměstnavatelů z Ústeckého kraje. Vedoucí pracovníci či personalisté byly požádány mnou o vyplnění dotazníku, který byl předán osobně a nebo po dohodě s těmito zástupci firmy, byl zaslán email, kdy zástupci vyplnili dotazník a zaslali zpět.

#### *Otázka č. 1 – Jaké lidi zaměstnáváte?*

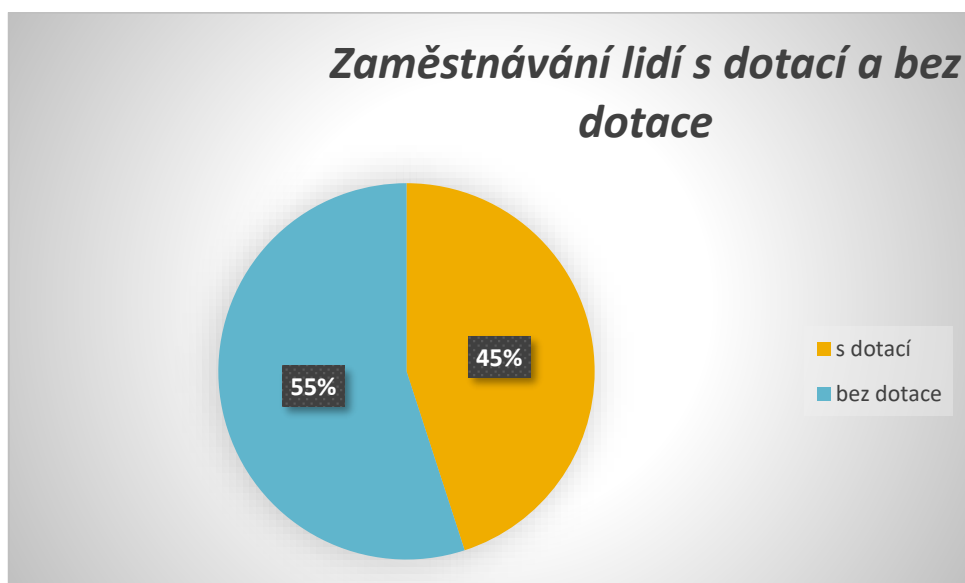
První otázka byla zaměřena na získání informace, zda zaměstnavatel zaměstnává lidi s dotací či bez dotace. Dnes existuje spousta nabízených pracovních míst, které Úřad práce dotuje, především se jedná o uchazeče, který je dlouhodobě zaregistrovaný na úřadě práce a většinou již není jiná možnost zaměstnání, než právě přes dotovaná místa. Na otázku odpovědělo 40 zaměstnavatelů. 18 zaměstnavatelů odpovědělo, že zaměstnává lidi s dotací, 22 zaměstnavatelů odpovědělo, že zaměstnává lidi bez dotace.

**Tabulka 1 -Zaměstnání uchazečů s dotací a bez dotace**

	Počet
s dotací	18
bez dotace	22

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u zaměstnavatelů

**Graf 1 - Zaměstnávání lidí s dotací a bez dotace**



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u zaměstnavatelů

*Otázka č. 2 – Kterému uchazeči dáváte přednost?*

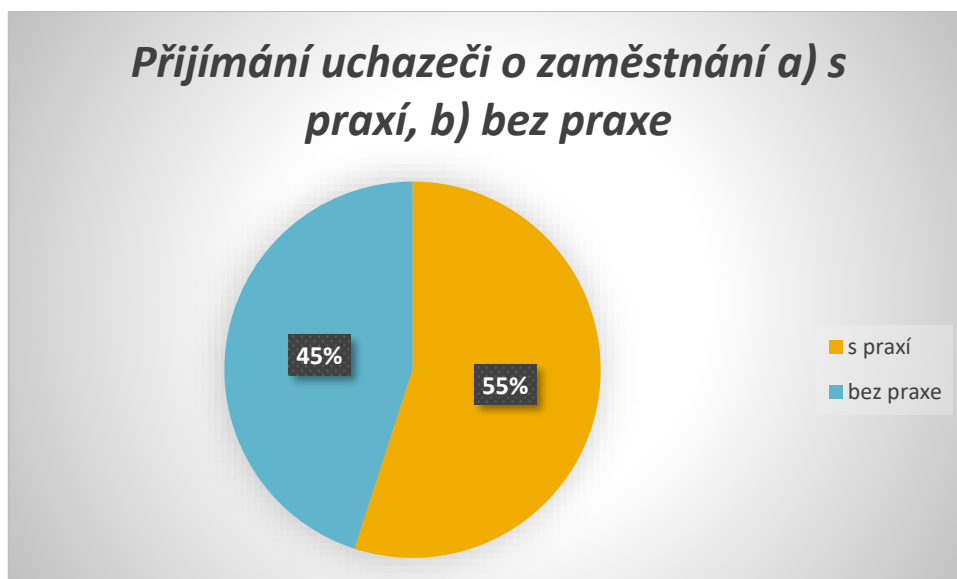
Otázka číslo dva zjišťovala, zda zaměstnavatelé upřednostňují uchazeče s praxí či bez praxe. Zvláště mladí lidé ukončující základní či střední vzdělání, nemají možnost navázat na své vyučené obory jakoukoliv praxí, proto otázka směřovala k zjištění, zda právě tyto uchazeči o zaměstnání mají šanci se uplatnit na trhu práce. 22 zaměstnavatelů odpovědělo, že přijímají uchazeče o zaměstnání, kteří mají potřebnou a požadovanou praxi. 18 zaměstnavatelů odpovědělo, že přijímá zaměstnance i bez potřebné praxe.

**Tabulka 2 -Uchazeči s praxí, bez praxe**

	Počet
s praxí	22
bez praxe	18

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u zaměstnavatele

**Graf 2 -Přijímání uchazeči o zaměstnání a) s praxí, b) bez praxe**



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u zaměstnavatele

*Otázka č. 3 – Jste ochoten zaměstnávat osobu se záznamem v trestném rejstříku?*

Otázka číslo tři se zaměřuje na šanci osob, kteří mají záznam v trestném rejstříku. Lidé, kteří bohužel v životě udělali nějakou chybu, mají v konfrontaci s ostatními uchazeči o zaměstnání dost závažný handicap, což je právě zápis v rejstříku trestů. V dnešní době, kdy poptávka po práci je vyšší než nabídka, ale seženou práci všichni, kteří práci skutečně najít chtějí. Empirickým šetřením bylo zjištěno, že 16 zaměstnavatelů jsou ochotni zaměstnat uchazeče o zaměstnání i se záznamem v trestném rejstříku, naopak 24 zaměstnavatelů by uchazeče o zaměstnání se záznamem v rejstříku trestů nezaměstnala.

**Tabulka 3 -Zaměstnání osob se záznamem v trestném rejstříku**

Zaměstnávají	Počet
Ano	16
Ne	24

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u zaměstnavatelů

**Graf 3 -Zaměstnání osob se záznamem v trestním rejstříku**



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u zaměstnavatele

*Otázka č. 4 – Jste ochoten zaměstnávat osoby OZP či OZZ?*

Otázka číslo čtyři se zaměřuje na šanci osob, kteří jsou vedeni jako osoby OZP či osoby OZZ. OZP jsou osoby s různým stupněm postižení a podle závažnosti postižení, jsou různé stupně invalidity. Osoba dosahující 35 – 49 % snížení schopnosti pracovat oproti původnímu stavu tj. před úrazem nebo nemocí, jsou osoby dosahující první stupně invalidity, osoby se sníženou pracovní schopností v rozsahu 50 – 69 % oproti původnímu stavu, jsou osoby dosahující druhý stupeň invalidity a nejzávažnější je skupina osob, která má sníženou schopnost pracovat o 70 % a více oproti původnímu stavu před nemocí či úrazem, to jsou osoby dosahující třetího stupně invalidity. OZZ (osoby zdravotně znevýhodněné) jsou osoby se sníženou pracovní schopností dosahující 20 – 34 % oproti stavu před nemocí či úrazem.

Osoby, řadící se od prvního do třetího stupně invalidity pobírají invalidní důchod příslušného stupně. Osoby OZZ na invalidní důchod ztrácejí. Zákon o zaměstnanosti nařizuje, že zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnat osoby OZP, povinný podíl je určen 4 % s průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců. Zaměstnavatel má také ohlašovací povinnost, kdy do 15. února následujícího roku musí situaci ohlásit krajské pobočce Úřadu práce.

Z výsledků empirického šetření jsme zjistili, že 23 zaměstnavatelů by osoby OZP i OZZ zaměstnal, 17 zaměstnavatelů uvedlo, že by tyto osoby nezaměstnal.

**Tabulka 4 -Zaměstnavatelé a schopnost zaměstnat osoby OZP,OZZ**

Zaměstnal	Počet
Ano	23
Ne	17

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u zaměstnavatelů

**Graf 4 -Zaměstnavatelé a schopnost zaměstnat osoby OZP, OZZ**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 5 - Jste ochoten zaměstnávat cizince?*

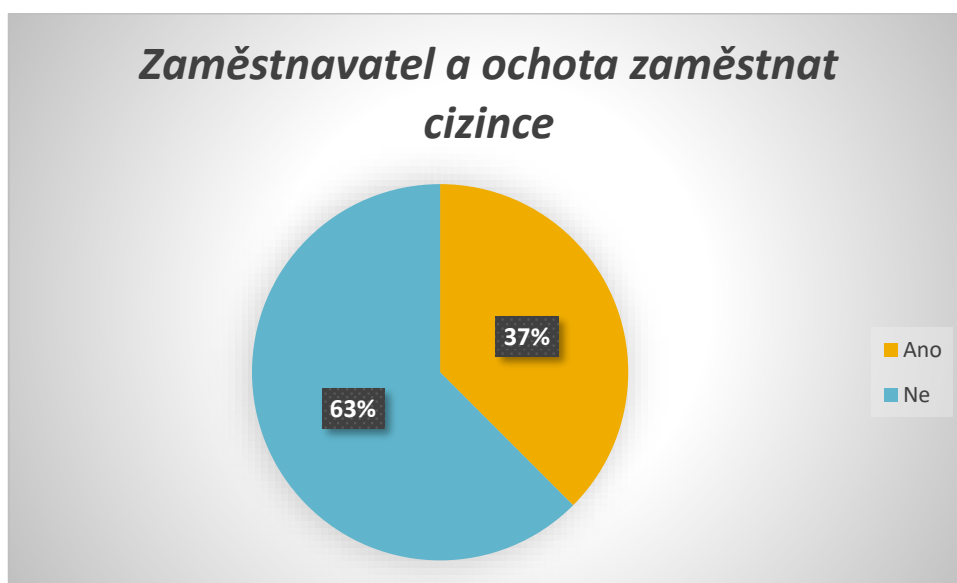
ČR patří mezi státy s volným přístupem na trh práce., občané EU nepotřebují pro vstup na český trh povolení k zaměstnání. Cizinci jsou občané s povoleným trvalým pohybem, občané vykonávající vzdělávací či vědeckou činnost, občané s uděleným azylem. Předpokladem pro vydání povolení k zaměstnání cizince je povinnost nahlásit volné pracovní místo zaměstnavatelem, zároveň je zaměstnavatelem povinen podat žádost o povolení k zaměstnání cizince. Pracovním povolením, ale i povolením k pobytu je modrá karta udělována cizincům za účelem zaměstnání požadující vysokou kvalifikaci. Ministerstvo vnitra vydává modré karty. Výsledky empirického šetření – cizince by zaměstnalo 15 oslovených zaměstnavatelů, naopak 25 zaměstnavatelů uvedlo, že by cizince nezaměstnali.

**Tabulka 5 - Zaměstnavatelé a ochota zaměstnat cizince**

Zaměstnavatel	Počet
Ano	15
Ne	25

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u zaměstnavatelů

**Graf 5 -Zaměstnavatel a ochota zaměstnat cizince**



Zdroj: vlastní

**Otázka č. 6 - Máte volné pracovní pozice?**

Otázka číslo šest zjišťuje, zda zaměstnavatelé mají volná pracovní místa. V současnosti je poptávka po práci vyšší než nabídka, zaměstnavatelé se doslova perou o každého kvalitního zaměstnance, nabízejí různé výhody, jen aby se jejich možnost pro získání potřebného zaměstnance zvýšila. Také výsledky šetření dokazují, že volných míst je stále dostatek, oslovení zaměstnavatelé odpověděli 39 krát ano, že mají volná pracovní místa, pouze 1 zaměstnavatel odpověděl, že volná pracovní místa nemá.

**Tabulka 6 -Volná pracovní místa u zaměstnavatelů**

Volná místa	Počet
Ano	39
Ne	1

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u zaměstnavatelů

**Graf 6 - Volná pracovní místa u zaměstnavatelů**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 7 – Jakou pracovní smlouvu nabízíte?*

Otázka číslo sedm zjišťuje, který druh pracovní smlouvy zaměstnavatel upřednostňuje. Pracovněprávní vztah může být na dobu určitou, na dobu neurčitou, Dohoda o provedení práce či Dohoda o pracovní činnosti. Každý zaměstnavatel preferuje jiný druh pracovní smlouvy. Výsledky empirického šetření zjistily, že mnou oslovení zaměstnavatelé upřednostňují smlouvu na dobu určitou, přesný počet 24 zaměstnavatelů, smlouvu na dobu neurčitou preferuje 8 zaměstnavatelů, smlouvu na Dohodu o provedení práce 5 zaměstnavatelů, nejméně zaměstnavatelů uzavírají Dohody o pracovní činnosti, těch podle výsledků šetření byly 3.

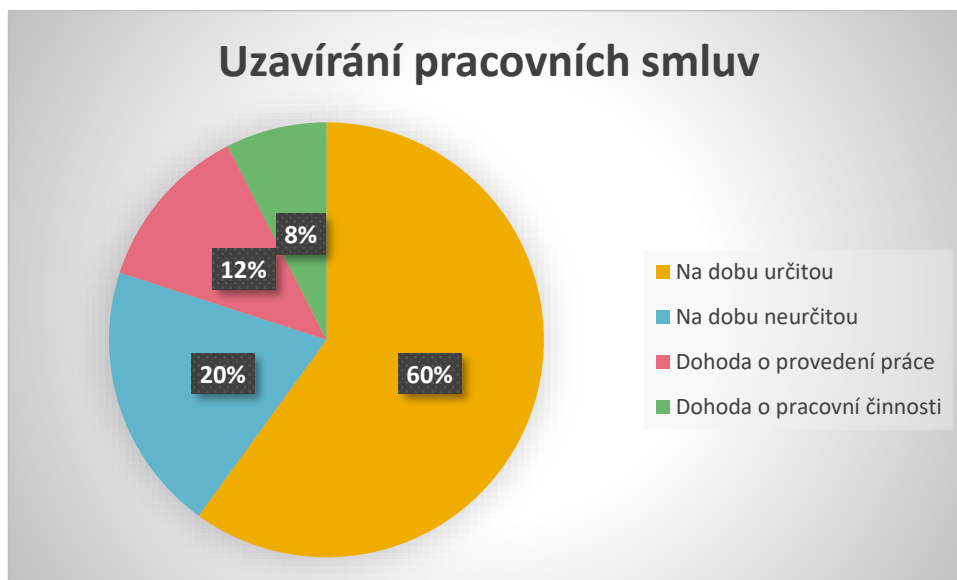
**Tabulka 7 - Uzavírání pracovních smluv**

Druh smlouvy	Počet
Na dobu určitou	24
Na dobu neurčitou	8
Dohoda o provedení práce	5
Dohoda o pracovní činnosti	3

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u zaměstnavatelů



**Graf 7- Uzavírání pracovních smluv**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 8 – Jaké je mzdové rozpětí Vašich zaměstnanců?*

V úvodu je třeba podotknout, že dotazník a vyplnění dotazníku od zaměstnavatelů proběhlo již v roce 2018, proto uvádím mzdové rozpětí minimální mzdy z roku 2018, Mzdy postupně v ČR rostou, roste také minimální mzda, která je k 1. 1. 2019 13 350 Kč. Otázka se snaží zjistit, jaké mzdové rozpětí zaměstnavatelé nabízejí. Jen pro představu, průměrná hrubá mzda v ČR se blíží 34 000 Kč, konkrétně v čtvrtém kvartálu roku 2018 činila průměrná hrubá mzda dle Českého statistického úřadu 13 840 Kč. Mzdové rozpětí u dotázaných zaměstnavatelů dopadlo následovně – mzdové rozpětí 12 200 – 15 000 Kč mají zaměstnanci u 23 zaměstnavatelů, 15 000 – 18 000 Kč mají zaměstnanci u 10 zaměstnavatelů, 18 000 – 22 000 Kč mají zaměstnanci u 5 zaměstnavatelů, 22 000 – 27 000 Kč mají zaměstnanci u 2 zaměstnavatelů, 27 000 Kč a více mají zaměstnanci u 0 zaměstnavatelů.

**Tabulka 8 - Mzdové rozpětí**

Mzdové rozpětí v Kč	Počet zaměstnavatelů
12 000 – 15 000	23
15 000 – 18 000	10
18 000 – 22 000	5
22 000 – 27 000	2
27 000 a více	0

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u zaměstnavatelů

**Graf 8- Mzdové rozpětí u zaměstnavatelů**



Zdroj: vlastní

**Otázka č. 9 – Vaše nabízená práce je vhodná pro?**

Otázka číslo devět se zaměřuje na zjištění, kterou skupinu zaměstnavatelé vyhledávají, zda muže, ženy či ženy i muže. Otázka měla přispět k zjištění, kterou skupinu zaměstnavatelé spíše preferují. V rámci empirického šetření jsme zjistili, že zaměstnavatelé mají práci vhodnou pro ženy ve 4 případech, zaměstnavatelé mající vhodné zaměstnání pro muže, odpovědělo 16 zaměstnavatelů ano, zaměstnavatelé mající vhodné zaměstnání pro muže i ženy odpovědělo ano 20 zaměstnavatelů.

**Tabulka 9 - Vhodnost zaměstnání**

Vhodnost zaměstnání pro	Počet
Ženy	4
Muže	16
Ženy i muže	20

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u zaměstnavatelů

**Graf 9 - Vhodnost zaměstnání**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 10 – Jaké věkové kategorie nejčastěji zaměstnáváte?*

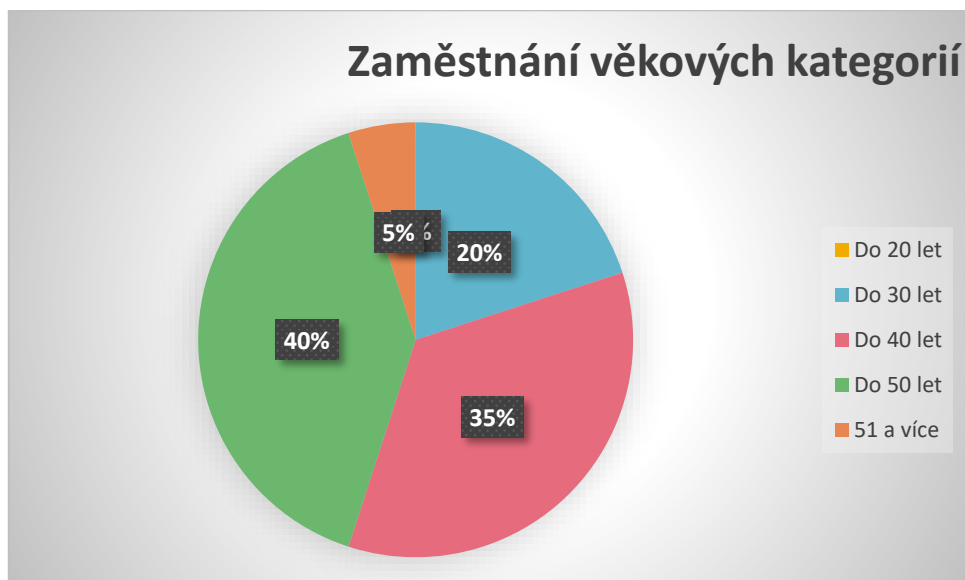
Otázka číslo deset zjišťuje, jakou věkovou kategorií zaměstnavatelé upřednostňují. Rozhraní věkových kategorií jsme určili do 20 let věku, kde danou odpověď nevybral ani jeden zaměstnavatel, věkovou kategorií do 30 let věku vybralo 8 zaměstnavatelů, věkovou kategorií do 40 let věku vybralo 14 zaměstnavatelů, věkovou kategorií do 50 let věku vybralo 16 zaměstnavatelů a věkovou kategorií nad 51 a více vybrali 2 zaměstnavatelé.

**Tabulka 10 - Zaměstnání věkových kategorií**

Věkové kategorie	Počet
Do 20 let	0
Do 30 let	8
Do 40 let	14
Do 50 let	16
51 a více	2

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u zaměstnavatelů

**Graf 10 - Zaměstnání věkových kategorií**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 11 – Umožňujete zaměstnancům rozšíření kvalifikace?*

Kvalifikace je schopnost určité osoby provozovat určité povolání, k čemuž je potřeba určitého stupně vzdělání či odborné přípravy. Pro každého občana je profesní klasifikace vstupenkou na trh práce. Strukturovaný registr profesních kvalifikací nalezneme ve veřejně přístupné Národní soustavě kvalifikací. Tento registr je respektovaný na pracovním trhu ČR. Národní soustava kvalifikací je zdrojem dat pro standarty, jejichž vývoj je datován k roku 2005. Zástupci zaměstnavatelů pomáhají tvořit dané standarty.

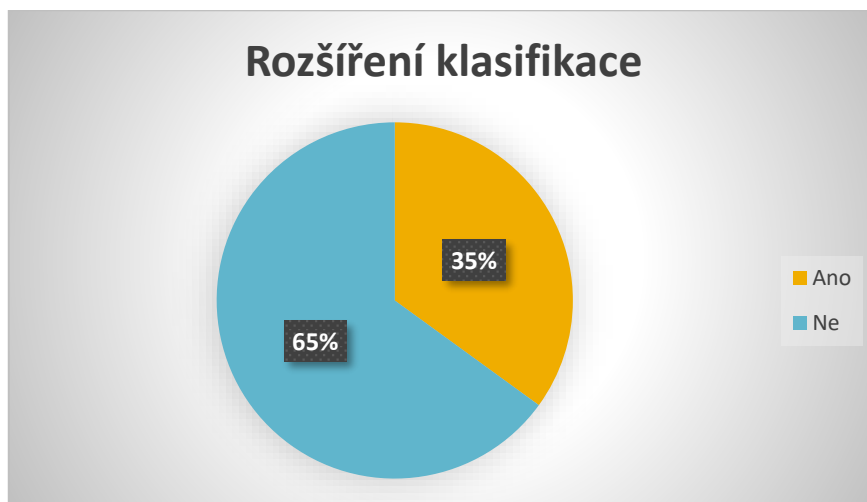
Pokud hovoříme o tom, co má uchazeč umět, hovoříme o kvalifikačním standardu, přezkoušení znalostí a dovedností se nazývá hodnotícím standardem. V dnešní době je trend, že zaměstnavatelé umožňují svým zaměstnancům různé rekvalifikace pro zvýšení jejich uplatnění na trhu práce. Právě tato možnost ovlivnila formu dané otázky. Zaměstnavatelé odpovídali na dotaz, zda umožňují rozšíření klasifikace následovně, 14 odpovědělo, že umožňují svým zaměstnancům rozšířit svou kvalifikaci, 26 zaměstnavatelů odpovědělo, že svým zaměstnancům neumožňují rozšíření klasifikace.

**Tabulka 11 - Umožnění rozšíření klasifikace zaměstnavatelem**

Umožnění rozšíření klasifikace	Počet
Ano	14
Ne	26

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u zaměstnavatelů

**Graf 11 - Rozšíření klasifikace**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 12 – Kdy ukončují zaměstnanci většinou pracovní poměr?*

Otázka číslo 12 zjišťovala, jak dlouho zaměstnanci vydrží v pracovním poměru u vybraných zaměstnavatelů. Jak dlouho je myšleno, zda zaměstnanci odchází již v rámci zkušební doby, nebo odcházejí až po skončení zkušební doby. Zkušební doba je dnes maximálně tři měsíce a podle zaměstnavatelů odchází v této době 25 % zaměstnanců, v našem případě 10 zaměstnavatelů odpovědělo, že zaměstnanci odchází ve zkušební době, 75 % zaměstnanců odchází po zkušební době, na což odpovědělo 30 zaměstnavatelů.

**Tabulka 12 - Ukončení pracovního poměru zaměstnanci**

Odchod zaměstnanců	Počet
Ve zkušební době	10
Po zkušební době	30

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u zaměstnavatelů

**Graf 12 - Ukončení pracovního poměru zaměstnanci**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 13 – Jaké nabízíte zaměstnanecké výhody?*

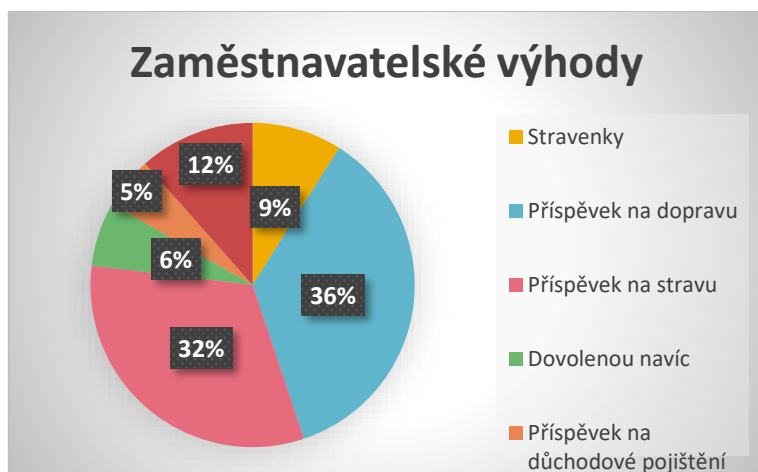
Na otázku číslo 13 vybírali zaměstnavatelé často několik nabízených možností. Nejčastější volbou zaměstnavatelů byl příspěvek na dopravu, možnost této odpovědi vybralo 28 zaměstnavatelů, druhou odpovědí byla odpověď příspěvek na stravu, celkem tuto odpověď zaškrtno 25 zaměstnavatelů, další v pořadí vybrali zaměstnavatelé odpověď jiné, kde uvedli, že žádné zaměstnanecké výhody neposkytují, těchto odpovědí bylo celkem 9. Ostatní odpovědi, indispozicí volno, odpovědí 0, sick day také 0, příspěvek na dovolenou odpovědí 0, dovolenou navíc odpovědělo 5 zaměstnavatelů, že poskytují dovolenou navíc a příspěvek na důchodové pojištění, zde odpověděli 4 zaměstnavatelé, že poskytují příspěvek na důchodové pojištění.

**Tabulka 13 - Zaměstnavatelské výhody**

Zaměstnavatelské výhody	Počet
Indispoziční volno	0
Sick day	0
Stravenky	7
Příspěvek na dopravu	28
Příspěvek na stravu	25
Příspěvek na dovolenou	0
Dovolenou navíc	5
Příspěvek na důchodové pojištění	4
Jiné, odpověď nic	9

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u zaměstnavatelů

**Graf 13 - Zaměstnavatelské výhody**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 14 – Jakým způsobem Vás zájemci o práci kontaktují?*

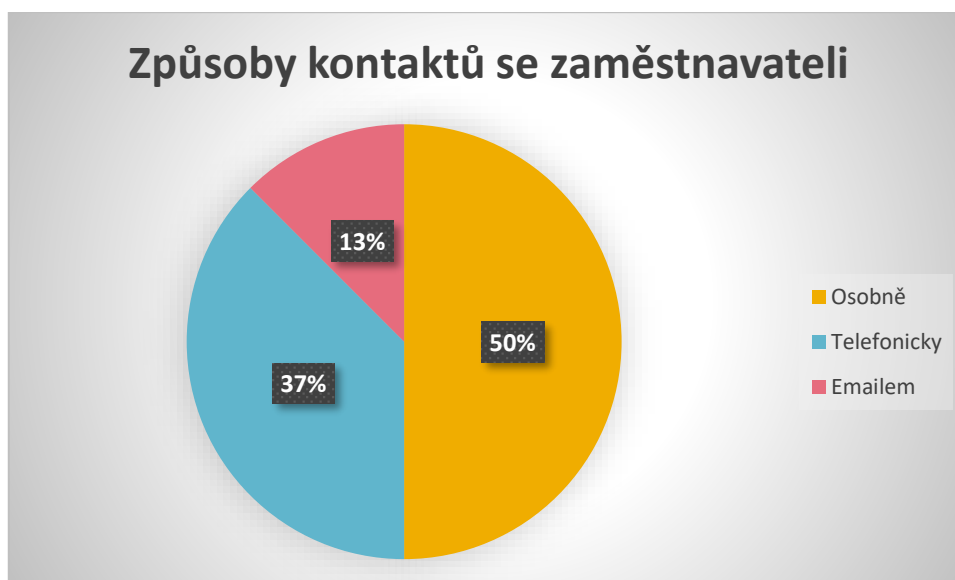
Na otázku číslo 14 opět zaměstnavatelé využili možnosti více odpovědí. Zaměstnavatelé na výběr ze tří možností, cílem bylo zjistit, kterým způsobem zaměstnanci oslovují své případné zaměstnavatele. Nejčastější odpovědí zaměstnavatelů bylo, že zájemci o zaměstnání kontaktují osobně, možnost této volby zvolilo 28 zaměstnavatelů, odpověď telefonicky zvolilo 21 zaměstnavatelů a poslední možnost, že je případní zaměstnanci oslovují emailem, odpovědělo 7 zaměstnavatelů.

**Tabulka 14 - Způsoby kontaktů se zaměstnavateli**

Způsob kontaktu	Počet
Osobně	28
Telefonicky	21
Emailem	7

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u zaměstnavatelů

**Graf 14 - Způsoby kontaktů se zaměstnavateli**



Zdroj: vlastní

### 5.1.3 Zhodnocení empirického šetření u zaměstnavatelů

Terénním šetřením jsme zjistili několik informací o zaměstnavatelích. Zaměřili jsme se na zjištění podmínek, za kterým jsou zaměstnavatelé schopni přijmout nové zaměstnance, jakým způsobem probíhá vzájemný kontakt mezi zaměstnavateli a případnými novými zaměstnanci. V první otázce jsme se zajímali, zda zaměstnavatelé přijímají uchazeče s dotací či bez dotace. Odpovědi zaměstnavatelů byli celkem vyrovnané, 45 % zaměstnavatelů zaměstnává uchazeče s dotací a 55 % zaměstnavatelů odpovědělo, že zaměstnává uchazeče bez dotace.



V druhé otázce jsme zjistili, že pro zaměstnavatele není zcela podstatné, zda uchazeči o zaměstnání nemají potřebnou praxi. Tento výsledek přesně poukazuje na dnešní trend, kdy zaměstnavatelé zaměstnají každého zájemce, pokud mají ochotu se podřídit a učit se novým věcem. Procentuální výsledky této otázky 55 % zaměstnavatelů dává přednost uchazečům s praxí a 45 % zaměstnavatelů zaměstnává uchazeče bez praxe.

V následujících otázkách jsme zjišťovali, zda jsou zaměstnavatelé ochotni zaměstnávat uchazeče například se záznamem trestním rejstříku, osoby OZP, OZZ či cizince. V těchto odpovědích se přesně ukázalo, jak moc jsou uchazeči o zaměstnání pro dnešní zaměstnavatele důležitý, že se vůbec nebrání zaměstnávat jakoukoliv uvedenou skupinu. Výsledky otázky číslo tři, 40% zaměstnavatelů uvedlo, že by osoby se záznamem v trestním rejstříku zaměstnalo, 60% zaměstnavatelů by tyto uchazeče o zaměstnání nezaměstnalo. Na otázku číslo čtyři, zda jsou ochotni zaměstnat osoby OZZ či OZP odpovědělo 57,5% zaměstnavatelů ano, 42,5% odpovědělo ne. Na otázku, zda by zaměstnavatelé zaměstnali cizince, odpovědělo kladně 37,5%, naopak 62,5% by cizince nezaměstnalo.

Nejjasnější odpověď zaměstnavatelů se objevila u otázky číslo šest, kdy zaměstnanci odpovídali, zda mají volná pracovní místa. 97,5% odpovědělo, že mají volná pracovní místa, jen 2,5% zaměstnavatelů odpovědělo, že právě teď volná místa nemají.

Na další otázku odpovídali zaměstnanci tak, že vybírali více možností. Z pracovaných výsledků se dozvídáme, že 60% zaměstnavatelů nabízí pracovní smlouvu na dobu určitou, na druhém místě se umístila odpověď, že zaměstnavatelé nabízejí pracovní smlouvy na dobu neurčitou, procentuálně je to 20%, třetí místo obsadily smlouvy na Dohodu o pracovní činnosti, což bylo 12,5% a Dohoda o provedení práce obdržela 7,5%.

Na o mzdovém rozpětí zaměstnanců odpověděli zaměstnavatelé tak, že na prvním místě skončilo rozpětí 12 200 – 15 000 Kč, což představuje 57,5% odpovědí. Otázka, pro koho je vhodná nabízená práce zaměstnavatelů sledovala, jaké postavení mají ženy u zaměstnavatelů, samostatně zaměstnává ženy 10% oslovených zaměstnavatelů, naopak muže a ženy zaměstnává 50% zaměstnavatelů. V otázce číslo deset jsme zjišťovali, jakou věkovou kategorií zaměstnavatelé nejčastěji zaměstnávají.

Z průzkumu vyplývá, že zaměstnanost mladých lidí do 20 let je tristní, z našeho šetření vyplynulo, že tuto volbu nezvolil ani jeden zaměstnavatel. Nejčastěji zaměstnavatelé vybrali možnost, že zaměstnávají věkovou kategorii do 50 let věku, což bylo 40%. Odpověď na jedenáctou otázku je proti nastavenému trendu dnešní doby, kdy celorepublikově zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům možnost rekvalifikace, námi oslovení respondenti ale odpověděli, že 65% zaměstnavatelů neposkytuje zaměstnancům rozšíření kvalifikace, pro odpovědělo 35%.

Další otázkou jsme chtěli zjistit, jak dlouho zaměstnanci zůstávají v pracovním poměru. 25% zaměstnanců odchází již ve zkušební době, 75% zaměstnanců po zkušební době. V dnešní době zaměstnavatelé, aby oslovili, co nejvíce potenciálních zaměstnanců, nabízejí různé zaměstnavatelské výhody.

Podle našeho šetření, kdy zaměstnavatelé zaškrtovali více odpovědí, jsme zjistili, že nejčastější zaměstnaneckou výhodou v našem konkrétním šetření je příspěvek na dopravu, celkem 40,5% zaměstnavatelů danou odpověď vybralo, pak se umístila odpověď, že zaměstnavatelé poskytují příspěvek na stravu, což bylo 36%. Na závěrečnou otázku, kde jsme zjišťovali, jakým způsobem zaměstnanci kontaktují vybrané zaměstnavatele, nejčastěji odpověděli zaměstnavatelé, že osobním kontaktem, což bylo v našem případě v 50%, 37,5% odpovědělo, že telefonicky a 12,5% odpovědělo, že je zaměstnanci kontaktují emailem.

## **5.2 Empirické šetření u nezaměstnaných osob**

Další část diplomové práce je orientována na vlastní výsledky šetření u nezaměstnaných osob. Oslovení nezaměstnaní jsou v evidenci Úřadu práce v Žatci, kdy v rámci několika sezení při probíhajících Motivačních školení, který každý z nich absolvuje po vstupu do projektu. Školení vede zaměstnanec Úřadu práce, konkrétně terénní pracovník, paní Horocká.

Absolventi daného školení po skončení tohoto projektu mohou nastoupit na dotovaná pracovní místa. V rámci tohoto školení byli uchazeči o zaměstnání svolní s vyplněním připraveného dotazníku. Zvolený dotazník pro respondenty pro zjištění údajů byl anonymní, aby nedošlo k zneužití uvedených údajů a k zajištění objektivitu. Dotazník obsahuje celkem 23 otázek, na které respondenti odpovídali. Respondenti, pocházející z lounského okresu, absolvovali projekt „Společně to dokážeme“. Celkový počet uchazečů o zaměstnání vypracující připravený dotazník je 70.

## 5.2.1 Rozbor výsledků empirického šetření nezaměstnaných

### Otázka č. 1 – Jaké je Vaše pohlaví?

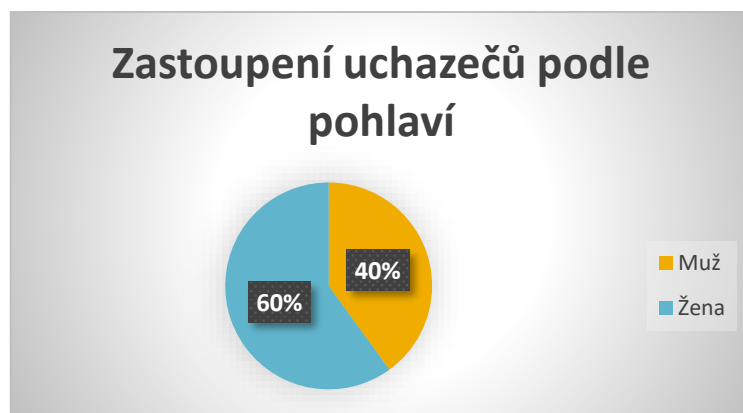
Otázka číslo jedna se zaměřuje na zjištění pohlaví respondenta. Zda dotazník vyplňuje žena či muž. Šetření se zúčastnilo celkem 70 respondentů, 28 mužů a 42 žen.

**Tabulka 15 - Zastoupení uchazečů podle pohlaví**

Pohlaví	Počet
Muž	28
Žena	42

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 15 - Zastoupení uchazečů podle pohlaví**



Zdroj: vlastní

### Otázka č. 2 – Do které věkové kategorie patříte?

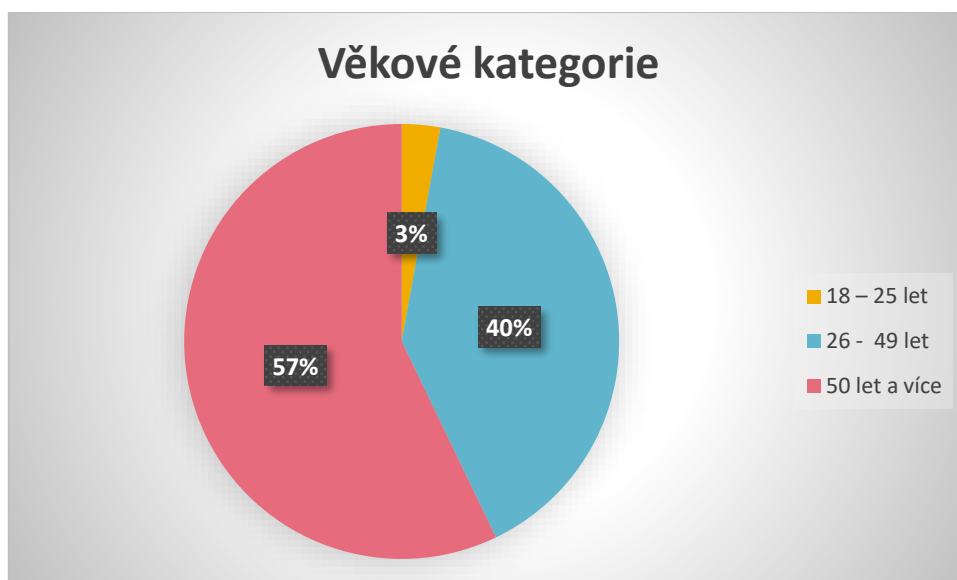
Otázka číslo dvě zjišťovala, do jaké věkové kategorie, lze vybraného uchazeče o zaměstnání zařadit. Otázka byla rozdělena do čtyři skupiny. Ve skupině uchazečů ve věku 16 – 18 let se nepřihlásil ani jeden respondent. Do skupiny 18 -25 let se přihlásili dva uchazeči, do skupiny 26 – 49 let se přihlásilo 28 uchazečů, nejvíce uchazečů o zaměstnání se přihlásilo do skupiny 50 let a více, celkem 40 uchazečů.

**Tabulka 16 - Věkové kategorie**

Skupiny věkových kategorií	Počet
16 – 18 let	0
18 – 25 let	2
26 - 49 let	28
50 let a více	40

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 16 - Věkové kategorie**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 3 – Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?*

Otázka číslo tři, jejímž cílem bylo zjistit, jaké nejvyšší ukončené vzdělání mají vybraní respondenti. Otázka obsahuje šest možností odpovědí. Nejvyššího počtu dosáhla odpověď, že nejvyšší ukončené vzdělání uchazečů o zaměstnání je základní vzdělání, odpověď zaškrtno celkem 52 dotazovaných. Dalším v pořadí byla odpověď, že respondenti dosáhli střední vzdělání s výučním listem, odpovědí bylo celkem 14. Poslední uvedenou odpovědí je odpověď, že respondent je bez vzdělání, celkem 4 odpovědi. Ostatní možnosti měly 0 odpovědí.

**Tabulka 17 - Nejvyšší ukončené vzdělání respondentů**

Nejvyšší ukončené vzdělání	Počet
Bez vzdělání	4
Základní vzdělání	52
Střední s výučním listem	14
Střední s maturitou	0
Vyšší odborné	0
Vysokoškolské	0

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 17 - Nejvyšší ukončené vzdělání respondentů**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 4 – Máte záznam v trestním rejstříku?*

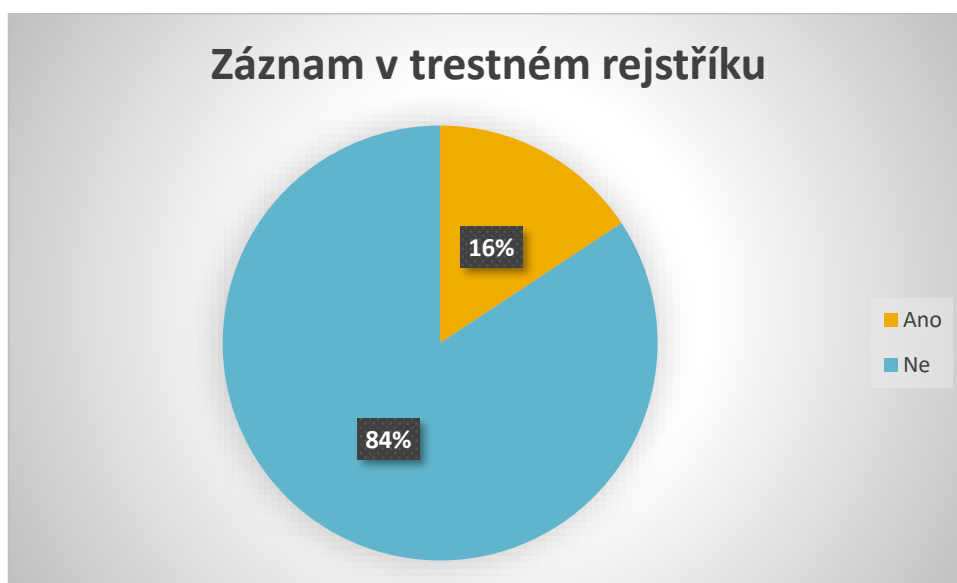
Otázka číslo čtyři je jistým způsobem diskriminační, proto respondenti byli upozorněni, že pokud nechtějí, nemusí na danou otázku odpovídat. Respondentům nedělalo problém na danou otázku odpovědět. Bylo zjištěno, že 11 respondentů odpovědělo na danou otázku, že mají záznam v trestním rejstříku a 59 odpovědělo, že záznam v rejstříku trestů nemají.

**Tabulka 18 - Záznam v trestném rejstříku**

Záznam v trestném rejstříku	Počet
Ano	11
Ne	59

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 18 - Záznam v trestném rejstříku**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 5 – Jste osobou se zdravotním postižením či osobou se zdravotním znevýhodněním?*

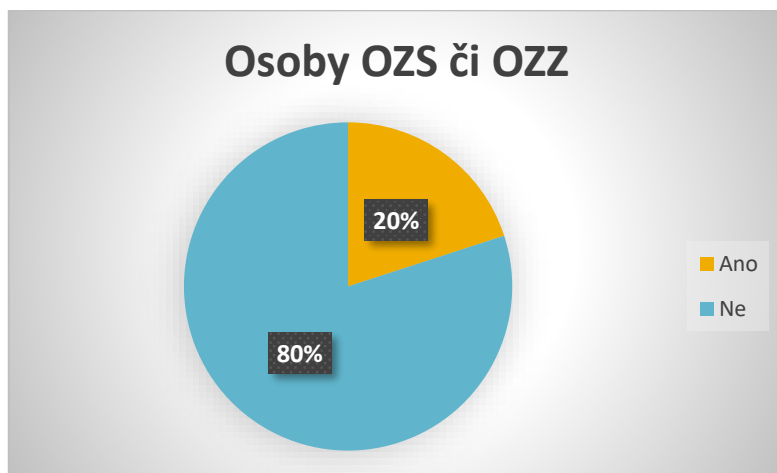
Otázka číslo pět se zaměřuje na zjištění, kolik oslovených respondentů je osobou zdravotně postiženou či osobou se zdravotním znevýhodněním. Z celkového počtu 70 dotázaných odpovědělo ano 14 respondentů, 56 respondentů odpovědělo na danou otázku ne.

**Tabulka 19 - Osoby OSZ či OZZ**

Osoby OSZ či OZZ	Počet
Ano	14
Ne	56

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 19 - Osoby OZS či OZZ**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 6 – Vlastníte řidičský průkaz skupiny?*

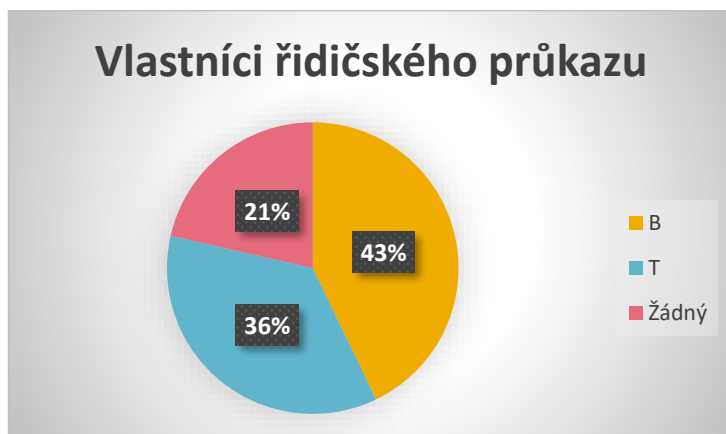
V této otázce respondenti mohli zaškrtnout více odpovědí. Kdo dnes vlastní řidičský průkaz má cestu k nalezení kvalitního zaměstnání mnohem jednodušší. Dotazování uchazeči o zaměstnání využili z nabízených možností pouze tři volby, nejčastěji odpovídali, konkrétně 30, že vlastní řidičský průkaz skupiny B, 25, že řidičský průkaz nevlastní a 15, že vlastní řidičský průkaz skupiny T.

**Tabulka 20 - Vlastníci řidičského průkazu**

Skupina řidičského průkazu	Počet
B	30
C	0
D	0
E	0
T	25
Žádný	15

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 20 - Vlastníci řidičského průkazu**



Zdroj: vlastní

**Otázka č. 7 – Máte dluhy?**

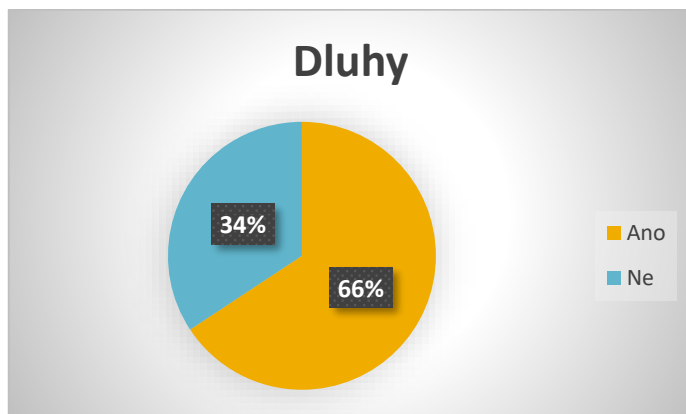
Otázka číslo sedm zjišťuje, kolik respondentů je v dluhové pasti. Otázce dluhů se zatím nevěnuje patřičná pozornost, ale je to jeden z důležitých problémů, který bude muset naše společnost řešit. Výsledky dotazníku v rámci dané otázky jsou následující, 46 uchazečů o zaměstnání odpovědělo, že dluhy vlastní, 24 odpovědělo, že jsou bez dluhů.

**Tabulka 21 - Dluhy**

Dluhy	Počet
Ano	46
Ne	24

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 21 - Dluhy**



Zdroj: vlastní



### Otázka č. 8 – Jaká je Vaše úroveň znalosti práce na počítači?

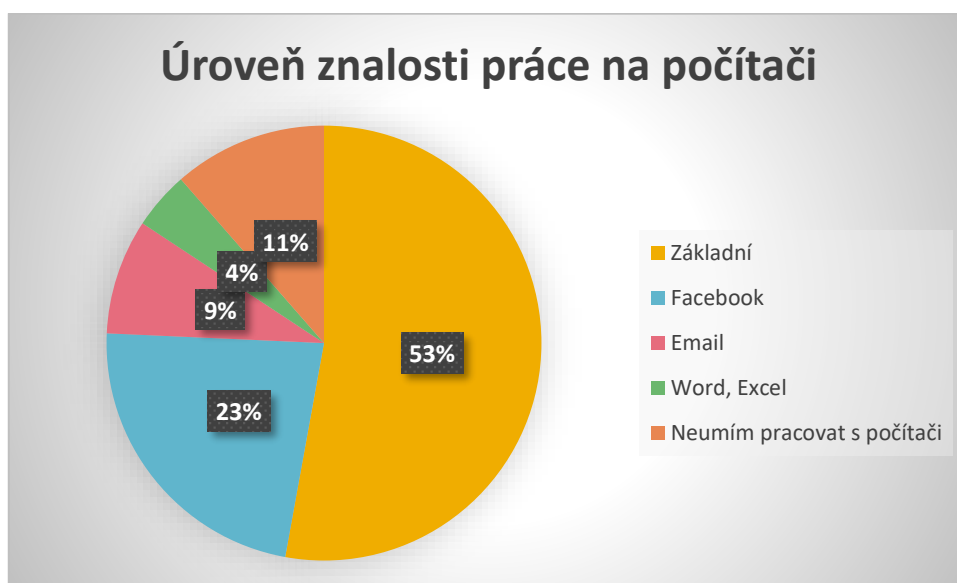
Počítače představují dnes nedílnou součást našeho života, proto také zaměstnavatelé při přijímání nových zaměstnanců požadují znalost na počítači. Otázka číslo osm zjišťovala, jaké úrovně dosahují uchazeči o zaměstnání. Z výsledků šetření jsme došli k těmto závěrům, 37 respondentů mají základní úroveň při práci s počítači, 16 uchazečů facebookovou úroveň, 6 emailovou úroveň, 3 uchazeči pracují ve Wordu či v Excelu, 8 nemá žádné zkušenosti s počítači.

**Tabulka 22 - Úroveň znalosti práce na počítači**

Úroveň znalosti práce na počítači	Počet
Základní	37
Facebook	16
Email	6
Word, Excel	3
Vyšší	0
Neumím pracovat s počítači	8

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 22 - Úroveň znalosti práce na počítači**



Zdroj: vlastní zpracování

### Otázka č. 9 – Jaký cizí jazyk ovládáte?

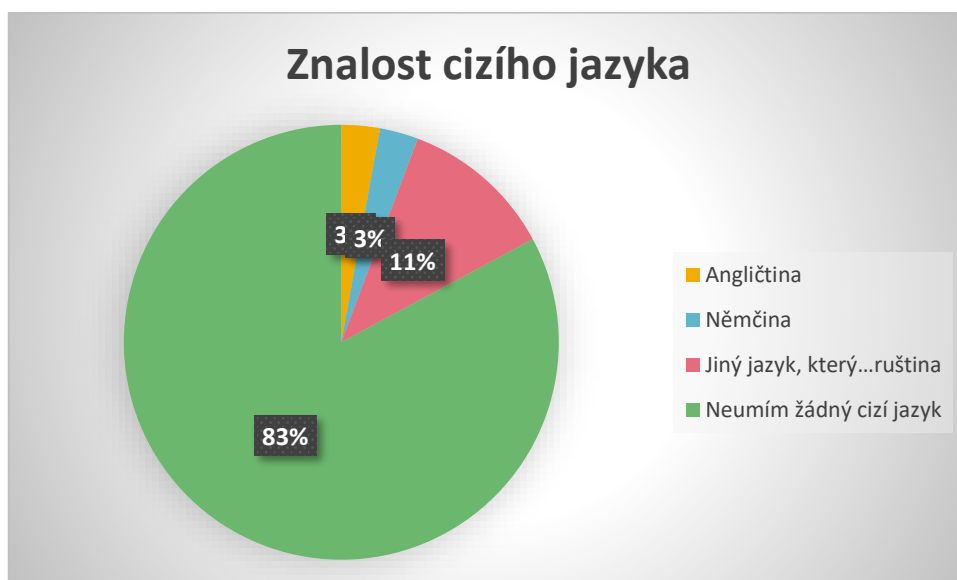
Další otázka se zaměřuje, zda uchazeči o zaměstnání hovoří světovým jazykem. Respondenti měli na výběr ze šesti možností – angličtina, francouzština, němčina, španělština, neumím, žádný jazyk a poslední možností bylo jiný, který. Nejčastější odpověď v dané otázce byla, neumím žádný cizí jazyk, celkový počet 58, Odpověď jiný se objevila 8, zde respondenti jako cizí jazyk uváděli, že hovoří rusky, 2 respondenti uvedli, že hovoří anglicky, 2 uvedli, že hovoří německy.

**Tabulka 23 - Znalost cizího jazyka**

Cizí jazyk	Počet
Angličtina	2
Francouzština	0
Němčina	2
Španělština	0
Jiný jazyk, který...ruština	8
Neumím žádný cizí jazyk	58

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 23 - Znalost cizího jazyka**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 10 – Zúčastnil/a jste se výběrového řízení?*

Na otázku číslo deset uchazeči odpovídali, zda se výběrového řízení zúčastnili či nikoliv. Odpověď respondentů byla následující, 62 odpovědělo, že se výběrového řízení zúčastnilo, 8, že nikoliv.

**Tabulka 24 - Účast ve výběrovém řízení**

Účast ve výběrovém řízení	Počet
Ano	62
Ne	8

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 24 - Účast ve výběrovém řízení**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 11 – Jste dlouhodobě nezaměstnaný?*

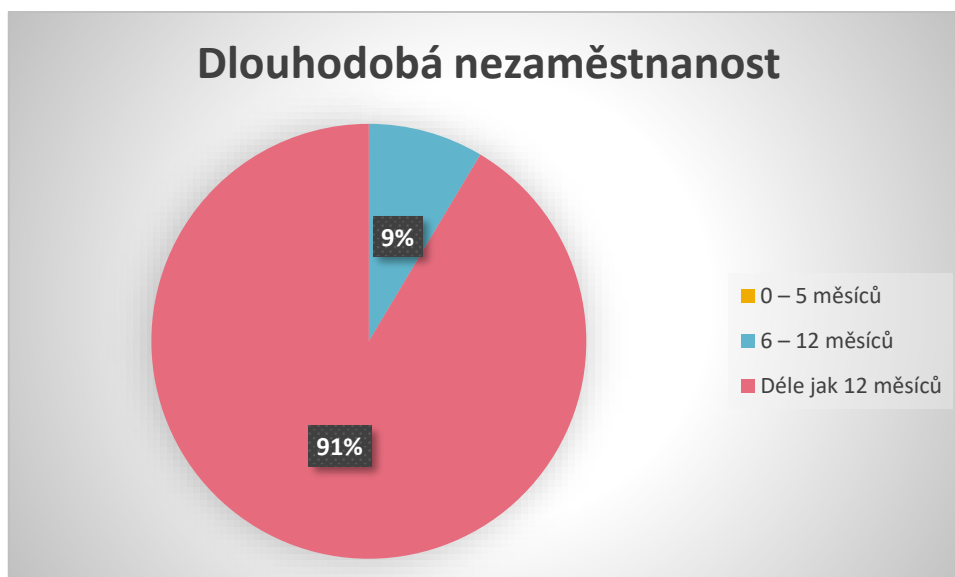
Otázka číslo jedenáct řeší, jak dlouho jsou vybraní respondenti vedeni na Úřadu práce. Otázka má tři možnosti, kdy nezaměstnaných v délce 0 – 5 měsíců bylo 0, nezaměstnaných v délce 6 – 12 měsíců bylo 16 a nezaměstnaných v délce více jak 12 měsíců bylo 64.

**Tabulka 25 - Dlouhodobá nezaměstnanost**

Dlouhodobá nezaměstnanost	Počet
0 – 5 měsíců	0
6 – 12 měsíců	6
Déle jak 12 měsíců	64

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 25 - Dlouhodobá nezaměstnanost**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 12 – Účastníte se veřejné služby?*

Veřejná služba znamená pomoc obcím či jiným subjektům při např. zlepšování životního prostředí, udržování silnic, zeleně či jiných veřejných prostranství. Uchazeči o zaměstnání odpověděli na tuto otázku tak, že 32 uchazečů o zaměstnání se zúčastnilo veřejné služby, 38 uchazečů o zaměstnání se nezúčastnilo.

**Tabulka 26 - Účast ve veřejné službě**

Účast ve veřejné službě	Počet
Ano	32
Ne	38

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 26 - Účast ve veřejné službě**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 13 – Kde se dozvídáte o pracovních nabídkách?*

Otázka číslo třináct zjišťuje, kde se uchazeči o zaměstnání dozvídají o pracovních nabídkách. Respondenti měli na výběr ze sedmi možností. Respondenti při této otázce vybírali více možností. Respondenti měli na výběr z těchto možností – vývěska ÚP ČR, od známých, plakáty, média, personální agentury, burza práce či jiné.

Na prvním místě v počtu odpovědí se umístila možnost, že se uchazeči o pracovních nabídkách dozvídají z vývěsky ÚP ČR, takto odpovědělo 46 respondentů, od známých pak odpovědělo 37 respondentů, plakáty 16 respondentů, média 15 respondentů, personální agentury 14 respondentů, burza práce 11 respondentů a jiné 2 respondenti.

**Tabulka 27 - Kde se uchazeči o zaměstnání dozvídají o pracovních nabídkách**

Možnosti	Počet
Vývěska ÚP ČR	46
Od známých	37
Plakáty	16
Média	15
Personální agentury	14
Burza práce	11
Jiné	2

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 27 - Možnosti pracovních nabídek**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 14 – Jak kontaktuje zaměstnavatele?*

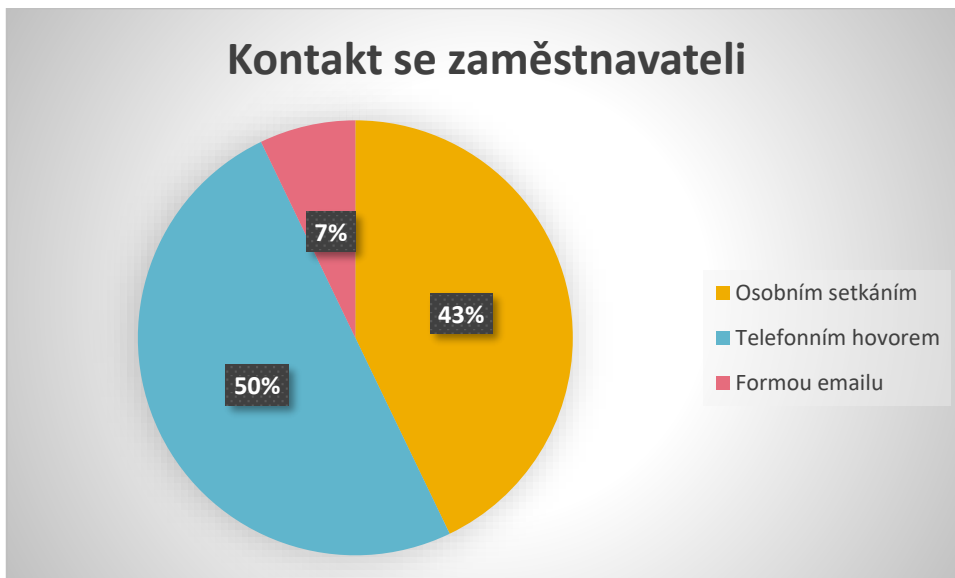
Otázka se snaží zjistit, jakým způsobem kontaktují zaměstnanci své možné budoucí zaměstnavatele. Podle odpovědí preferují zaměstnanci telefonní hovor a osobní setkání. Telefonním hovorem kontaktuje 35 uchazečů o zaměstnání své možné zaměstnavatele, 30 uchazečů o zaměstnání preferuje osobní setkání, 5 respondentů oslovuje zaměstnavatele emailem, poslední možnost nezvolil ani jeden uchazeč o zaměstnání.

**Tabulka 28 - Kontakt se zaměstnavateli**

Způsob kontaktu	Počet
Osobním setkáním	30
Telefonním hovorem	35
Formou emailu	5
Jiný způsob	0

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 28 - Kontakt se zaměstnavateli**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 15 – Jste v rámci ÚP ČR zařazen do projektu?*

Otázka byla ovlivněna tím, že respondenti vyplňující tento dotazník byli všichni účastníci projektu „Společně to dokážeme“. Odpovědi všech uchazečů o zaměstnání byly ano a 70 dotazovaných.

**Tabulka 29– Zařazení do projektu „Společně to dokážeme“**

Zařazení do projektu	Počet
Ano	70
Ne	0

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 29 - Zařazení do projektu „Společně to dokážeme“**



Zdroj: vlastní

### Otázka č. 16 – Vyhledáváte práci na jaký úvazek?

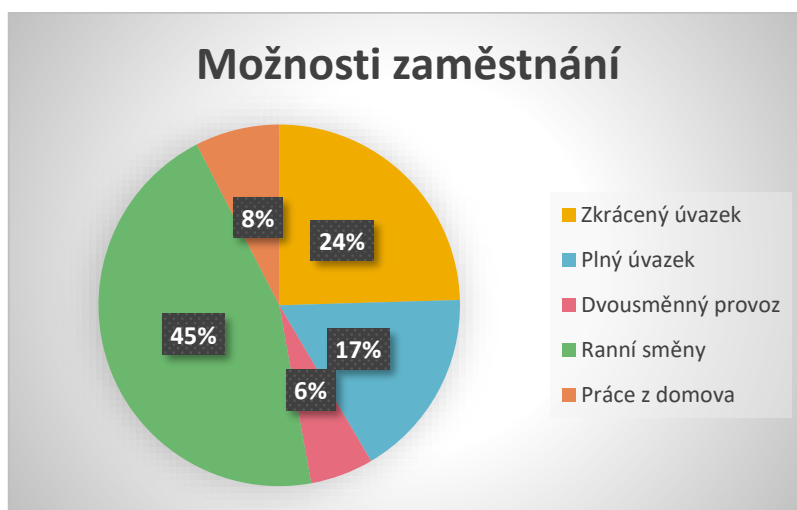
Respondenti měli na výběr ze sedmi možností. Otázka se snažila zjistit, co respondenti upřednostňují. Je třeba zdůraznit, že respondenti u této otázky vybírali více možností. Možnosti a jejich jednotlivé výsledky – zkrácený úvazek, 26 respondentů zvolilo tuto možnost, plný úvazek, počet respondentů, který zvolili danou volbu 18, variantu dvousměnný provoz zvolilo 6 uchazečů o zaměstnání, třisměnný provoz nikdo, pouze ranní směny zvolilo 48 respondentů, práci z domova by bylo ochotno dělat 8 respondentů a možnost osoby samostatně výdělečně činné nezvolil ani jeden uchazeč o zaměstnání.

**Tabulka 30 - Možnosti zaměstnání**

Možnosti	Počet
Zkrácený úvazek	26
Plný úvazek	18
Dvousměnný provoz	6
Třisměnný provoz	0
Ranní směny	48
Práce z domova	8
Osoba samostatně výdělečně činná	0

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 30 - Možnosti zaměstnání**



Zdroj: vlastní



### Otázka č. 17 – Za jakou mzdu jste ochotni pracovat?

Zde bych chtěl upozornit, že dotazník a vyplnění proběhlo již v roce 2018, kdy výše minimální mzdy byla 12 200 Kč. Od 1. 1. 2019 došlo ke změně výše minimální mzdy, ta se zvýšila na 13 350 Kč, ale v dotazníku není zahrnuta. Uchazeči o zaměstnání měli na výběr ze čtyř možností, úvodní možnost byla, zda by uchazeči o zaměstnání pracovali za minimální mzdu (12 200 Kč), s výškou dané mzdy by se spokojilo 12 uchazečů o zaměstnání.

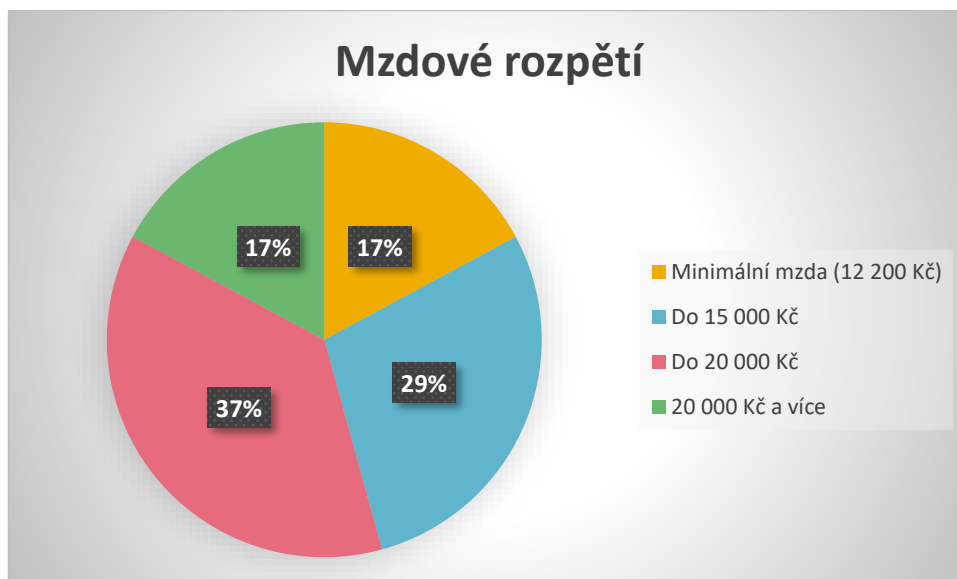
Druhou možností byla mzda (plat) do 15 000 Kč, s touto mzdou by se spokojilo 20 respondentů, třetí možnost, kterou vybrali uchazeči o zaměstnání nejvíce, byla mzda do 20 000 Kč, respondentů 26 a poslední možnost plat 20 000 Kč a více zvolilo 12 respondentů.

**Tabulka 31 - Mzdové rozpětí**

Mzdové rozpětí	Počet
Minimální mzda (12 200 Kč)	12
Do 15 000 Kč	20
Do 20 000 Kč	26
20 000 Kč a více	12

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 31 - Mzdové rozpětí**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 18 – Absolvoval jste již nějakou rekvalifikaci?*

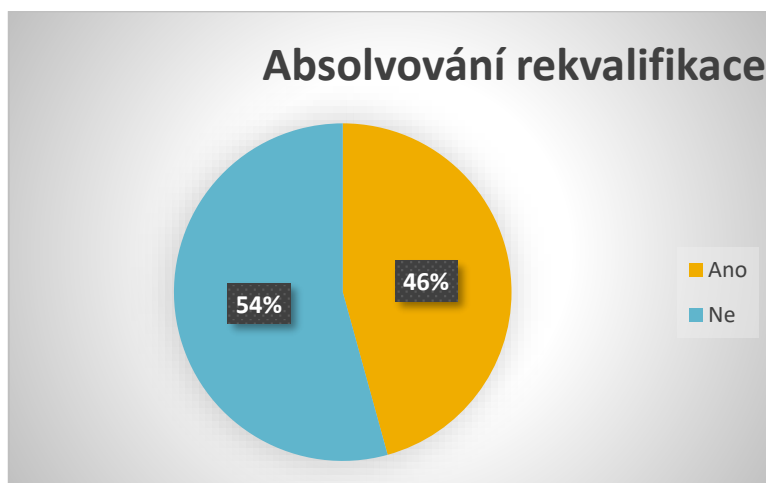
Otázkou jsme zjišťovali, kolik z dotazovaných respondentů již zkoušelo zvládnout určitou rekvalifikaci. Respondenti uvedli, že 32 dotázaných se již zúčastnilo rekvalifikace, 38 uchazečů o zaměstnání nikoliv.

**Tabulka 32 - Absolvování rekvalifikace**

Absolvování rekvalifikace	Počet
Ano	32
Ne	38

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 32 - Absolvování rekvalifikace**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 19 – Jste ochotni za prací dojíždět?*

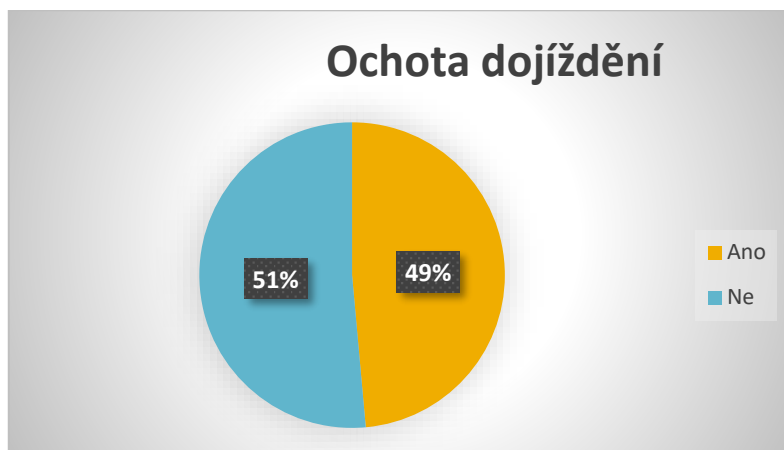
Každý z nás nemá možnost pracovat v místě bydliště a je potřeba za prací dojíždět. Otázka zjišťuje, zda jsou ochotni uchazeči o zaměstnání za prací dojíždět. Respondenti odpověděli následovně, 34 respondentů by neváhalo a za prací by dojíždělo, naopak 36 uchazečů o zaměstnání by za prací určitě nedojíždělo.

**Tabulka 33 -Ochota dojíždění**

Ochota dojíždět	Počet
Ano	34
Ne	36

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 33 - Ochota dojíždění**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 20 – Kolik kilometrů jste ochotni dojíždět?*

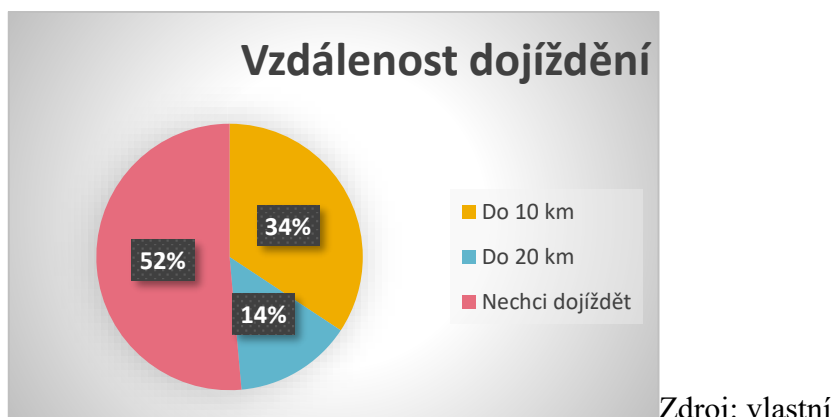
Otázka navazuje na předchozí, jen se snažíme zjistit, jak daleko jsou uchazeči o zaměstnání za práci schopni dojíždět. Do 10 km by bylo ochotno dojíždět 24 respondentů, do 20 km 10 respondentů, možnosti do 50 km a možnost dále ne zvolil ani jeden respondent, možnost nechci dojíždět 36 respondentů.

**Tabulka 34 - Vzdálenost dojíždění**

Vzdálenost dojíždění	Počet
Do 10 km	24
Do 20 km	10
Do 50 km	0
Dále	0
Nechci dojíždět	36

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 34 - Vzdálenost dojíždění**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 21 – Jste na dohodě o pracovní činnosti?*

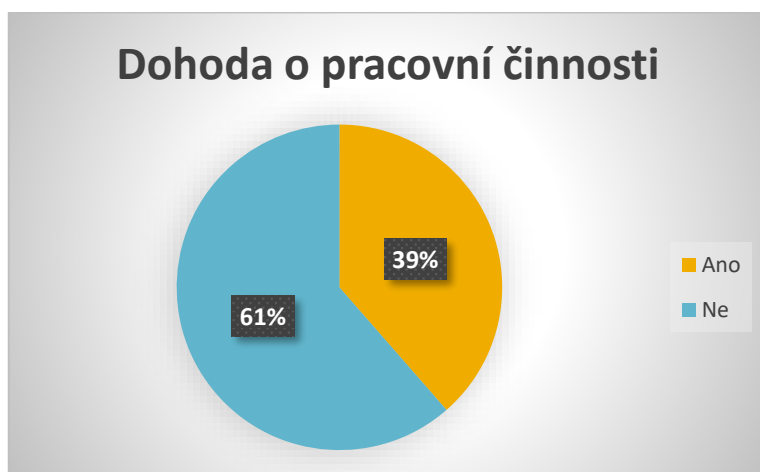
Dohoda o provedení práce byla do roku 2018 často využívanou dohodou uchazečů o zaměstnání. Od 1. 1. 2019 se již tato dohoda nepoužívá. Respondenti na danou otázku odpověděli, 27 respondentů bylo v danou chvíli na dohodě o pracovní činnosti a 43 uchazečů o zaměstnání nikoliv.

**Tabulka 35 - Dohoda o pracovní činnosti**

DPČ	Počet
Ano	27
Ne	43

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 35 - Dohoda o pracovní činnosti**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 22 – Jakou práci nechcete vykonávat?(Vypište)*

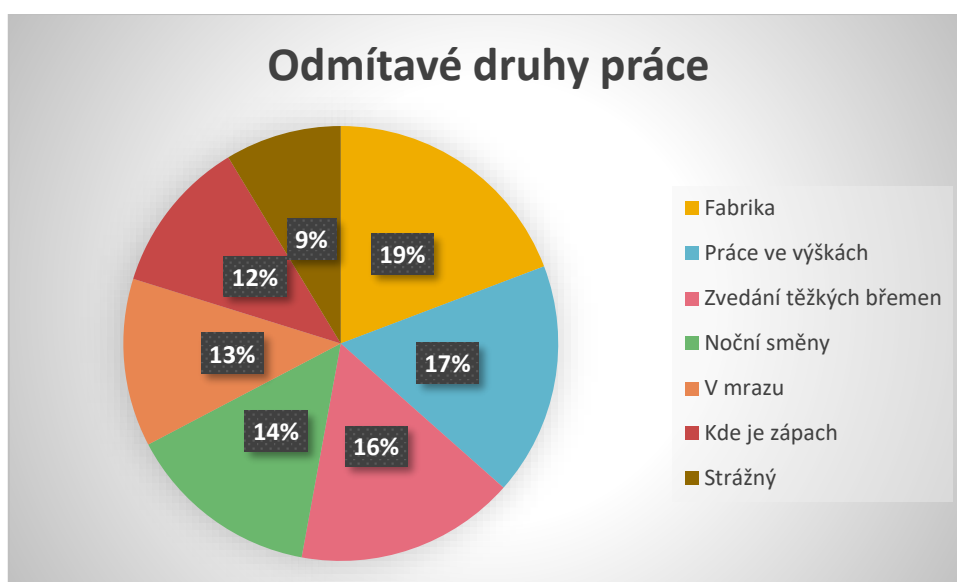
Otázka směřovala k zjištění požadavků respondentů, co konkrétně nejsou ochotní vykonávat za práci. Z odpovědí respondentů jsme vybrali ty nejčastěji zmiňované. Nejčastější odpovědí respondentů bylo, že nechtějí pracovat ve fabrice, celkově bylo 20 odpovědí, další odpovědí byla práce ve výškách, celkem 18 respondentů, zvedání těžkých břemen uvedlo 17 uchazečů o zaměstnání, noční směny odmítá 15 respondentů, práci v mrazu 13 respondentů, práci v prostředí, kde je zápach, odmítá 12 respondentů, práci strážného 9 respondentů. Počet odpovědí se neshoduje s počtem dotázaných, ale v této otázce mohli respondenti doplnit více možností.

**Tabulka 36 - Odmítavé druhy prací**

Druhy odmítaných prací	Počet
Fabrika	20
Práce ve výškách	18
Zvedání těžkých břemen	17
Noční směny	15
V mrazu	13
Kde je zápach	12
Strážný	9

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 36 - Odmítavé druhy práce**



Zdroj: vlastní

*Otázka č. 23 – Byl jste někdy vyřazen z ÚP ČR?*

Úřad práce může uchazeče o zaměstnání vyřadit z evidence. V jakých případech tak ÚP ČR může učinit? Důvody jsou následující – nelegální práce, odmítnutí vhodného zaměstnání, neoznámení nemoci či úrazu, maření součinnosti s úřadem práce. Otázkou jsme zjistili, že s našich respondentů bylo již 21 uchazečů o zaměstnání vyřazeno z evidence ÚP, 49 respondentů nikoliv.

**Tabulka 37 - Vyřazení z evidence ÚP**

Vyřazení z evidence ÚP	Počet
Ano	21
Ne	49

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření u nezaměstnaných

**Graf 37 - Vyřazení z evidence ÚP**



Zdroj: vlastní

### 5.2.2 Zhodnocení empirického šetření u nezaměstnaných osob

Empirickým šetřením bylo zjištěno, jaké důvody vedou k tomu, proč jsou uchazeči o zaměstnání v evidenci Úřadu práce, jaký je jejich přístup například k dojíždění či kterou činnost nechtějí uchazeči o zaměstnání vykonávat. Empirického šetření se zúčastnilo více žen než mužů, ženy představovaly 60% dotazovaných, muži 40% procent. Věkové složení vybraných kategorií se v našem případě týkalo kategorie 26 – 49 let, což představuje 40% dotazovaných a kategorie 50 let a více, což v našem případě bylo 57% nezaměstnaných, kteří odpověděli na daný dotazník.

Největší problém, proč uchazeči o zaměstnání nemůžou sehnat zaměstnání je zřejmě je jejich vzdělání. Z našeho dotazníkového šetření vyplývá, že 5% dotazovaných je zcela bez vzdělání, 74% uchazečů o zaměstnání dosáhlo pouze základního vzdělání a 20% uchazečů o zaměstnání má střední vzdělání s výučním listem. Vyšší vzdělání neuvědl ani jeden z dotazovaných.

Další problém, který ovlivňuje zaměstnanost uchazečů, je záznam uchazečů o zaměstnání v rejstříku trestů. Skoro 16% respondentů má záznam v rejstříku trestů. Mezi respondenty vyplňující dotazník, bylo 20% se zdravotním postižením či osobou se zdravotním znevýhodněním.

Pozitivem výsledků šetření je jistě, že 42% uchazečů o zaměstnání vlastní řidičský průkaz skupiny B a skoro 36% vlastní řidičský průkaz skupiny T. Dnes stále málo diskutované téma, což jsou dluhy. Tento problém se dotýká velkého procenta obyvatelstva a lidí padající do dluhové pasti stále přibývá. Výsledky našeho šetření jen tato slova potvrzují, 66% respondentů odpovědělo, že dluhy mají.

Zaměstnavatelé při přijímání nových zaměstnanců se ptají, zda ovládáte počítač. Naši respondenti odpověděli tak, že 66% dotázaných odpovědělo, že mají pouze základní znalost na počítači a 11% neumí pracovat s počítači vůbec. V další otázce dotazníku jsme zjišťovali, zda uchazeči o zaměstnání hovoří světovým jazykem. 83% respondentů neumí žádný cizí jazyk a jen 11% procent hovoří rusky. Výběrového řízení se zúčastnilo 88,5% .

Dalším velkým problémem pro naše respondenty, je jejich dlouhodobá nezaměstnanost, kdy celých 91% dotazovaných respondentů je v evidenci uchazečů o zaměstnání déle jak 12 měsíců. Co se týče informací o pracovních nabídkách mají uchazeči o zaměstnání velmi dobrý přehled, kde dané informace seženou. Nejčastěji dotazovaní respondenti odpověděli, že se s informacemi seznamují na vývěsce ÚP ČR a to v 66%. Kontakt mezi dotazovaným respondenty a zaměstnavateli probíhá především telefonním hovorem v 50% a osobním setkáním v 43%.

Všichni uchazeči o zaměstnání jsou zařazeny do projektu „Společně to dokážeme“. Bez účasti v tomto projektu by uchazeči o zaměstnání nemohli nastoupit na dotované pracovní místo. Z šetření vyplývá, že 68,5% vyhledává zaměstnání na ranní směny, dalších 37% by chtělo pracovat na zkrácený úvazek a 26% by uvítalo práci na plný úvazek. Mzdové rozpětí je pro každého z nás velmi důležité, dotazovaní respondenti vybrali nejčastěji odpověď, že by byli ochotni pracovat za 20 000 Kč měsíčně, odpověď vybralo 37% respondentů.

Rekvalifikace je jednou s možností zvýšení potřebné kvalifikace, z našeho šetření vyplývá, že 46% uchazečů o zaměstnání již nějakou rekvalifikaci absolvovali. Za práci by bylo ochotno dojíždět 48,5% respondentů. Vzdálenost je pro účastníky dotazníkového šetření velmi důležitá, ti, co by byli ochotni dojíždět, by za práci jezdili maximálně 20 km, což představuje 14% dotazovaných, do 10 km by dojíždělo 34% respondentů.

Dohodu o pracovní činnosti do roku 2018 často uchazeči o zaměstnání využívali, od roku 2019 již ale danou dohodu využívat nemohou. 38,5% uchazečů o zaměstnání v době vyplňování dotazníku byli na dohodě o pracovní činnosti.

Každý z nás máme představu, co bychom chtěli dělat a naopak, co bychom dělat nechtěli. Respondenti na otázku, jakou práci by nechtěli vykonávat, uvedli – fabriku 28,5%, práci ve výškách 26%, zvedání těžkých břemen 24%, noční směny 21%, v mrazu 18,5%, v zápachu 17%, strážníky 13%. ÚP ČR může při vážných porušeních pravidel uchazeče o zaměstnání vyřadit z evidence. Z dotazníkového šetření vyplývá, že 30% respondentů již bylo někdy vyřazeno z evidence ÚP.

### **5.3 Rozhovor s pracovníci ÚP ČR**

#### **Popíšete nám svou práci?**

Pracuji, jako terénní pracovník oddělení projektů Evropských sociálních fondů. Provádím sociálně-právní a základní poradenskou činnost v oblasti zaměstnanosti a rekvalifikace uchazečů o zaměstnání. Vypracovávám individuální akční plány ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce včetně jejich vyhodnocování. Pracuji na realizaci vstupního bloku, zajišťuji motivační školení, individuální poradenství, skupinové poradenství a podporu při vyhledávání pracovních příležitostí. Řádně vedu projektovou dokumentaci, zprostředkovávám kontakt mezi zaměstnavatelem a účastníky projektu s cílem umístit je do zaměstnání. Doprovázím účastníky k zaměstnavateli a provádím případnou pracovní asistenci po jejich nástupu do zaměstnání.



### **Proč si myslíte, že jsou uchazeči o zaměstnání tak dlouho v evidenci ÚP ČR?**

Důvodem proč se lidé ocitají v dlouhodobé nezaměstnanosti, nalezneme mnoho. Není výjimkou nezaměstnanost i několik let. Je třeba si uvědomit, že čím déle je člověk v evidenci ÚP ČR tím rychleji ztrácí pracovní návyky a úspěšnost v zařazení se potom snižuje. Mezi příčiny patří nepříznivý zdravotní stav, nízká kvalifikace, etnikum a především dluhové problematika. Dluhové pasti jsou v současné době velkou problematikou a domnívám se, že na tuto záležitost je potřeba se velmi důkladně zaměřit. V případě nalezení vhodného řešení se i nadále může snížit procento nezaměstnanosti v české republice. Téměř každý uchazeč o zaměstnání se potýká s touto problematikou.

### **Jak dlouho svou práci děláte?**

Ve své profesy jsem již dva roky. Po dobu výkonu své práce jsem nasbírala mnoho poznatků, které mohou moji práci posouvat dál.

### **Máte nějaké konkrétní příklady, kdy se Vám podařilo najít zaměstnání pro dlouhodobě nezaměstnaného?**

Podařilo se mi dosáhnout mnoha úspěchů. Jedním z případů byla dokonce jedna celá rodina, která se skládala z rodičů a jejich dvou synů. Velmi pozitivní bylo pro spolupráci samozřejmě také to, že rodina celkově měla velké odhodlání a chuť pracovat. Rodiče se mi podařilo dát do stejné práce a dodnes pracují bok po boku. Jejich dva synové se díky rekvalifikaci stali řidiči autobusové dopravy. V kontaktu jsem s nimi i v současné době.

### **V čem vidíte výhodu projektu?**

Oproti jiným projektům děláme krom odborné práce také práci terénní. To umožňuje daleko bližší spolupráci jak s účastníky, tak se zaměstnavateli. Pokud se podaří pracovní umístění jedince, velkou výhodou je kontrola na pracovišti. Další možností je i nadále docházet za terénním pracovníkem a řešit i nově vznikající problémy ve zkušební době.

### **Co je největším problémem pro uchazeče o zaměstnání?**

Osobně vidím problém v nízkém sebevědomí těchto lidí. Mnoho z nich si nedůvěřuje a vidinu získání práce mají za nedosažitelnou. Právě bližší spolupráce a vyzdvihování pozitivních stránek mnohdy vede k úspěchu. Najdou se bohužel, ale i tací, kteří se práci záměrně vyhýbají a snaží se nástup do práce všemožnými cestami obcházet. Není však žádným tajemstvím, že mnoho z nich pracuje v šedé ekonomice. Bohužel dokazování těchto skutečností je velmi komplikované a zdlouhavé.

### **Máte nějaký návrh, jak situaci uchazečů zlepšit?**

Jak jsem se již v předchozí otázce zmínila je velmi zapotřebí se zaměřit na dluhovou problematiku. Lidé, kteří se nacházejí v exekucích, nechtějí do práce nastupovat. Ve chvíli, kdy se prokáže jejich první výplata, ozývají se první věřitelé. Bohužel existuje hranice nezabavitelné částky a toho jsou si velmi dobře vědomi. Po odečtení dluhů jim pak nezůstávají dostatečné peníze pro umoření nákladů spojených s bydlením a peníze pro obživu. Pokud jsou v evidenci, nic se jim nestrhává. Velkým problémem je u nás samozřejmě také obchod s lidskou bídou, kdy majitelé často určují obrovské náklady na úhradu nájemného. Každý z těchto lidí potřebuje individuální přístup a pak je možné na odstranění těchto problémů pracovat intenzivněji.

## **6 Závěr**

Poptávka a nabídka po práci tvoří základní charakteristiku trhu práce. Zaměstnanci poskytují nabídku na trhu práce a zaměstnavatelé naopak poptávku. Základním pojmem diplomové práce je nezaměstnanost. Část obyvatelstva, která není ochotna hledat si placené zaměstnání, tak bychom mohli jednoduše popsat nezaměstnanost. V ČR existovala do roku 1989 umělá nezaměstnanost, s nezaměstnaností jako takovou se setkáváme po sametové revoluci. Můžeme říci, že je to vážný ekonomický problém dnešní doby. Naše vláda ve spolupráci s EU dělá vše pro maximální snížení nezaměstnanosti.

Výsledky v posledních letech jsou pozitivní, když vezmeme v úvahu, že například nezaměstnanost v Praze je vůbec nejnižší v rámci celé EU. Situace v Ústeckém kraji se také zlepšuje, ale v rámci naší republiky se stále náš region pohybuje s procentem nezaměstnanosti nadprůměrně. V regionu Ústeckého kraje se v posledních letech daří vytvářet spoustu nových pracovních míst, dokonce je poptávka vyšší nabídce. Ústecký region již není pouze typickou průmyslovou oblastí, ale prosazuje se zde oblast služeb.

Osoba, která se výrazně podílí na změnách dosažených v sociální politice, je nová ministryně práce a sociálních věcí paní Maláčová. Především její zásluhou došlo v roce 2019 k podstatným změnám v systému sociálního zabezpečení v ČR. Sama navrhovala vyšší rodičovský příspěvek, který byl také schválen. Angažuje se v Oranžovém klubu prosazující spravedlivé zastoupení žen ve veřejné správě. Dlouhodobě se zaměřuje na problematiku sociálně vyloučených lokalit. Ministryně práce a sociálních věcí již třikrát navštívila Ústecký kraj.

Dalším důležitým pojmem diplomové práce je jistě kvalifikace. Zaměstnavatelé mají stále vyšší nároky na své zaměstnance, požadují vyšší kvalifikaci, zde dochází k nesouladu mezi nabídkou a poptávkou. Cílem diplomové práce s názvem: „Hodnocení úrovně zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve vybraném regionu“ bylo zjistit, jaké požadavky mají zaměstnavatelé na uchazeče o zaměstnání a zjistit postoje a ochotu uchazečů o zaměstnání. K dosažení cíle jsme použili terénní šetření, kdy jsme formou dotazníku oslovili zaměstnavatele a druhým dotazníkem jsme oslovili uchazeče o zaměstnání. Z terénního šetření jsme zjistili, že jedním z největších problémů pro umístění uchazečů o zaměstnání na trh, je jejich velmi nízké vzdělání. Pokud se zaměstnavatelé odhodlají takové lidi zaměstnat, je výše mzdy pro dané zaměstnance velmi nízká, proto se stává, že lidé odcházejí již ve zkušební době.

Zaměstnavatelé spolupracují s úřadem práce, za pomoci aktivní politiky zaměstnanosti vytváří společensky účelná místa, která dotují právě úřady práce. Dalším nástrojem politiky zaměstnanosti je příspěvek na vzdělání zaměstnanců. Podle výsledků šetření není nízká kvalifikace jediným důvodem, proč uchazeči o zaměstnání se nemohou uplatnit na trhu práce. Dalším bodem je záznam v rejstříku trestů.

Velkým problémem jsou také dluhy uchazečů o zaměstnání. Uchazeči odmítají nastoupit do práce, i když jim je nabízený relativně slušný plat. Obávají se toho, že když nastoupí do zaměstnání úřady jim začnou strhávat jejich dluhy a oni na tom budou mnohem hůře, než, když jsou vedeni v evidenci uchazečů. Drtivá většina dotazovaných jsou v evidenci ÚP ČR vedeni již déle než 12 měsíců. Uchazeči tak ztrácejí pracovní návyky, strašně málo se zmiňuje psychický stav uchazečů, dostávají se do stresu a lékařskou pomoc nevyhledávají.

Dalším problémem dotazníkového šetření bylo zjištění, že respondenti neumí pracovat s počítači a ani nezvládají žádný cizí jazyk. I když 46% respondentů absolvovali nějakou rekvalifikaci, tak jsou stejně dále vedeni v evidenci. Dalšími negativy jsou neochota dojíždět za prací, pokud se tento postoj nezmění, naleznou respondenti zaměstnání jen velmi obtížně.

Z průzkumu šetření vyplývá, že 57% respondentů, jsou osoby nad 50 let věku. Největší problém pro zaměstnání těchto osob je jejich velmi nízké vzdělání, neochota se učit novým věcem, dluhy, neochota za práci dojíždět. Zaměstnavatelé pak tyto osoby nechtějí zaměstnávat, možná, pokud by v rámci nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zavedli daňové zvýhodnění při zaměstnání osob starších 50 let věku a určité příspěvky, například na vzdělávání starších osob, možná by se přístup zaměstnavatelů změnil.

Rozhovor s pracovnící ÚP ČR jen potvrdil naše závěry. Zaměstnankyně úřadu práce vidí jako velký problém dluhovou past. Uchazeči o zaměstnání se obávají, že pokud začnou pracovat, úřady jim začnou strhávat peníze, které pak nemají na zaplacení různých poplatků, proto raději do zaměstnání nenastoupí, nebo odchází již ve zkušební době. Důležitým a opomíjeným faktorem v boji s nezaměstnaností je jistě psychika uchazečů o zaměstnání. Dlouhodobě nezaměstnaní mají psychické problémy s vyrovnáním faktu, že nemohou najít zaměstnání, že mají problémy se splácením složenek atd. Osoby bez potřebné kvalifikace je další rizikovou skupinou. Dotazníkovým šetřením jsme zjistili, že ze 70 uchazečů o zaměstnání nemá ani jeden střední vzdělání s maturitou, jen 20% uchazečů o zaměstnání má dokončené střední vzdělání s výučním listem, rovných 74% uchazečů o zaměstnání má pouze základní vzdělání. Je jasné, že zmíněné osoby se vzdělávat nebudou,

Úřad práce a zaměstnavatelé spolu velmi dobře spolupracují, mým návrhem pro zlepšení stavu dané situace, aby uchazeči o zaměstnání nastoupili k zaměstnavatelům, kterým nezáleží na stupni vzdělání, protože zaměstnavatelé sami poskytují možnost zvýšení kvalifikace a tím se stávají adekvátní pracovní silou, Je samozřejmě velmi důležité, aby zaměstnanci uchazečům o zaměstnání nabídli zajímavé výdělků s možností různých výhod a benefitů, pak se může stát toto zaměstnání příjemné a vhodné i pro uchazeče o zaměstnání. To je návrh na zlepšení daného stavu. Domnívám se, že pokud dnes někdo opravdu chce pracovat, tak zaměstnání jistě nalezne.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### 7.1 Odborná publikace

1. BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, Nakladatelství Oeconomica, Praha, 2012, ISBN 978-80-245-1880-0
2. BUCHTOVÁ, B. a kolektiv *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Grada Publishing a.s., Praha, 2002, ISBN 80-247-9006-8
3. HALÁSKOVÁ, R., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, 1. vydání, Ostravská universita, Ostrava, 2001, ISBN 80-7042-595-4
4. HOLMAN, R., *Ekonomie*, C. H. Beck, Praha, 2001, ISBN 80-717-9387-6
5. KLÍMA, J. *Makroekonomie*, 1. Vydání, Alfa Publishing s. r. o. Brno, 2006, ISBN 80-86851-27-3
6. KOTÝNKOVÁ, M., Němec, O. *Lidské zdroje na trhu práce*, 1. vydání, Professional Publishing, Havlíčkův Brod, 2003, ISBN-80-86419-48-7
7. KREBS, V. a kol., *Sociální politika*, 4. Vydání, ASPI a.s., Praha, 2007, ISBN 978-807357-276-1
8. KUCHAR, P. *Trh práce*, Nakladatelství Karolinum, Praha, 2007, ISBN 978-80-246-1383-3
9. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 3. Vydání, Sociologické Nakladatelství, Praha, 2002 ISBN 80-86429-08-3
10. NĚMEC, O. *Trh práce*, Vysoká škola ekonomická, Praha, 2002. ISBN 80-245-0350-6
11. VLČEK, J. *Ekonomie a ekonomika*, 4. Vydání, Wolters Kluwer ČR, Praha, 2009, ISBN 978-80-7357-478-9

## 7.2 Internetové zdroje

1. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2019-2-20].  
Dostupný z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticky-bulletin-ustecky-kraj-1-az-3-ctvrtleti-2018>
2. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2019-2-5].  
Dostupný z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticky-bulletin-ustecky-kraj-1-az-3-ctvrtleti-2019>
3. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2019-2-7].  
Dostupný z: [https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika\\_okresu\\_louny](https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_louny)
4. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2019-1-22].  
Dostupný z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/nastroje\\_a\\_opatreni\\_apz](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/nastroje_a_opatreni_apz)
5. *Úřad práce Louny* [online]. [cit.2019-3-1].  
Dostupný z: <http://www.urad-prace.cz/louny-zm>
6. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2019-2-12].  
Dostupný z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2018>
7. *Portál odboru strukturálních fondů Ministerstva vnitra ČR* [online]. [cit. 2019-2-17].  
Dostupný z: <http://www.osf-mvcr.cz/aktuality/osf-v-roce-2017-dokoncovani-programu-a-projektu>
8. *Ústecký kraj* [online]. [cit. 2019-3-11].  
Dostupný z: <http://www.kr-ustecky.cz/zakladni-informace-o-kraji/d-183261>

## **8 Seznam tabulek**

<b>Tabulka 1 -Zaměstnání uchazečů s dotací a bez dotace.....</b>	<b>42</b>
<b>Tabulka 2 -Uchazeči s praxí, bez praxe .....</b>	<b>43</b>
<b>Tabulka 3 -Zaměstnání osob se záznamem v trestném rejstříku .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabulka 4 -Zaměstnavatelé a schopnost zaměstnat osoby OZP,OZZ .....</b>	<b>46</b>
<b>Tabulka 5 - Zaměstnavatelé a ochota zaměstnat cizince.....</b>	<b>47</b>
<b>Tabulka 6 -Volná pracovní místa u zaměstnavatelů .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabulka 7 - Uzavírání pracovních smluv .....</b>	<b>48</b>
<b>Tabulka 8 - Mzdové rozpětí .....</b>	<b>49</b>
<b>Tabulka 9 - Vhodnost zaměstnání.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabulka 10 - Zaměstnání věkových kategorií .....</b>	<b>51</b>
<b>Tabulka 11 - Umožnění rozšíření klasifikace zaměstnavatelem.....</b>	<b>52</b>
<b>Tabulka 12 - Ukončení pracovního poměru zaměstnanci.....</b>	<b>53</b>
<b>Tabulka 13 - Zaměstnavatelské výhody.....</b>	<b>55</b>
<b>Tabulka 14 - Způsoby kontaktů se zaměstnavateli.....</b>	<b>56</b>
<b>Tabulka 15 - Zastoupení uchazečů podle pohlaví.....</b>	<b>59</b>
<b>Tabulka 16 - Věkové kategorie .....</b>	<b>60</b>
<b>Tabulka 17 - Nejvyšší ukončené vzdělání respondentů.....</b>	<b>61</b>
<b>Tabulka 18 - Záznam v trestném rejstříku .....</b>	<b>62</b>
<b>Tabulka 19 - Osoby OSZ či OZZ .....</b>	<b>62</b>
<b>Tabulka 20 - Vlastníci řidičského průkazu .....</b>	<b>63</b>
<b>Tabulka 21 - Dluhy .....</b>	<b>64</b>
<b>Tabulka 22 - Úroveň znalosti práce na počítači.....</b>	<b>65</b>
<b>Tabulka 23 - Znalost cizího jazyka .....</b>	<b>66</b>
<b>Tabulka 24 - Účast ve výběrovém řízení.....</b>	<b>67</b>

Tabulka 25 - Dlouhodobá nezaměstnanost.....	68
Tabulka 26 - Účast ve veřejné službě .....	68
Tabulka 27 - Kde se uchazeči o zaměstnání dozvídají o pracovních nabídkách .....	69
Tabulka 28 - Kontakt se zaměstnavateli.....	70
Tabulka 29– Zařazení do projektu „Společně to dokážeme“ .....	71
Tabulka 30 - Možnosti zaměstnání.....	72
Tabulka 31 - Mzdové rozpětí .....	73
Tabulka 32 - Absolvování rekvalifikace .....	74
Tabulka 33 -Ochota dojíždění .....	74
Tabulka 34 - Vzdálenost dojíždění .....	75
Tabulka 35 - Dohoda o pracovní činnosti.....	76
Tabulka 36 - Odmítavé druhy prací .....	77
Tabulka 37 - Vyřazení z evidence ÚP .....	78

## 9 Seznam grafů

Graf 1 - Zaměstnávání lidí s dotací a bez dotace .....	43
Graf 2 -Přijímání uchazeči o zaměstnání a) s praxí, b) bez praxe .....	44
Graf 3 -Zaměstnání osob se záznamem v trestním rejstříku .....	45
Graf 4 -Zaměstnavatelé a schopnost zaměstnat osoby OZP, OZZ .....	46
Graf 5 -Zaměstnavatel a ochota zaměstnat cizince.....	47
Graf 6 -Volná pracovní místa u zaměstnavatelů.....	48
Graf 7- Uzavírání pracovních smluv.....	49
Graf 8- Mzdové rozpětí u zaměstnavatelů.....	50
Graf 9 - Vhodnost zaměstnání .....	51



Graf 10 - Zaměstnání věkových kategorií .....	52
Graf 11 - Rozšíření klasifikace .....	53
Graf 12 - Ukončení pracovního poměru zaměstnanci.....	54
Graf 13 - Zaměstnavatelské výhody.....	55
Graf 14 - Způsoby kontaktů se zaměstnavateli.....	56
Graf 15 - Zastoupení uchazečů podle pohlaví.....	59
Graf 16 - Věkové kategorie .....	60
Graf 17 - Nejvyšší ukončené vzdělání respondentů.....	61
Graf 18 - Záznam v trestném rejstříku.....	62
Graf 19 - Osoby OZS či OZZ.....	63
Graf 20 - Vlastníci řidičského průkazu.....	64
Graf 21 - Dluhy .....	64
Graf 22 - Úroveň znalosti práce na počítači.....	65
Graf 23 - Znalost cizího jazyka.....	66
Graf 24 - Účast ve výběrovém řízení.....	67
Graf 25 - Dlouhodobá nezaměstnanost.....	68
Graf 26 - Účast ve veřejné službě .....	69
Graf 27 - Možnosti pracovních nabídek .....	70
Graf 28 - Kontakt se zaměstnavateli.....	71
Graf 29 - Zařazení do projektu „Společně to dokážeme“ .....	71
Graf 30 - Možnosti zaměstnání.....	72
Graf 31 - Mzdové rozpětí .....	73
Graf 32 - Absolvování rekvalifikace.....	74
Graf 33 - Ochota dojíždění.....	75
Graf 34 - Vzdálenost dojíždění .....	75

<b>Graf 35 - Dohoda o pracovní činnosti .....</b>	<b>76</b>
<b>Graf 36 - Odmítavé druhy práce .....</b>	<b>77</b>
<b>Graf 37 - Vyřazení z evidence ÚP.....</b>	<b>78</b>

## **10 Příloha**

### **DOTAZNÍK**

**Vážený pane, Vážená paní**

Studuji vysokou školu, konkrétně obor „Veřejná správa a regionální rozvoj“. Nedílnou součástí dokončení studia je vypracování a obhajoba diplomové práce. Chtěl bych Vás poprosit o vyplnění mého dotazníku, který Vám zabere jen několik minut. Dotazník je anonymní. Za Vaše odpovědi předem velmi děkuji. Svě odpovědi zakřížkujte či doplňte. Vaše dotazníky budou použity pouze pro studijní účely.

Děkuji

Bc. Roman Horváth

- 1) Pohlaví**
  - Muž
  - Žena
- 2) Do které věkové kategorie patříte**
  - 16-18 let
  - 18-26 let
  - 26-49 let
  - 50 a více
- 3) Nejvyšší ukončené vzdělání**
  - Bez vzdělání
  - Základní vzdělání
  - Střední s výučním listem
  - Střední s maturitou
  - Vyšší odborné
  - Vysokoškolské

**4) Máte záznam v trestním rejstříku**

- Ano
- Ne

**5) Jste osoba se zdravotním postižením či osoba se zdravotním znevýhodněním**

- Ano
- Ne

**6) Vlastníte řidičský průkaz skupiny**

- A
- B
- C
- D
- E
- T
- žádný

**7) Máte dluhy**

- Ano
- Ne

**8) Znalost práce na počítači**

- Základní
- Facebook, sociální sítě
- Email
- Word, Excel, Power point
- Vyšší
- Neumím pracovat s počítači

**9) Cizí jazyk**

- Angličtina
- Francouzština
- Němčina
- Španělština
- Jiný, který .....
- Neumím žádný cizí jazyk

**10) Zúčastnil/a jste se výběrového řízení**

- Ano
- Ne

**11) Jste dlouhodobě nezaměstnaný**

- 0-5 měsíců
- 6-12 měsíců
- Déle jak 12 měsíců

**12) Účastníte se veřejné služby**

- Ano
- Ne

**13) Kde se dozvídáte o pracovních nabídkách**

- Vývěska ÚP ČR
- Od známých
- Plakáty
- Média
- Personální agentury
- Burza práce
- Jiné, uveďte konkrétně .....

**14) Jak kontaktujete zaměstnavatele**

- Osobním setkáním
- Telefonním hovorem
- Formou emailu
- Jiný způsob, uveďte který .....

**15) Jste v rámci ÚP ČR zařazen do projektu**

- Ano, uveďte název projektu  
.....
- Ne

**16) Vyhledáváte práci na:**

- Zkrácený úvazek
- Plný úvazek
- Dvousměnný provoz
- Třísměnný provoz
- Ranní směny
- Práce z domova
- Osoba samostatně výdělečně činná

**17) Za jakou mzdu jste ochoten pracovat**

- Minimální (12 200 Kč)
- Do 15 000 Kč
- Do 20 000 Kč
- 20 000 Kč a více

**18) Absolvoval jste již nějakou rekvalifikaci**

- Ano
- Ne

**19) Jste ochoten za práci dojíždět**

- Ano
- Ne

**20) Kolik kilometrů jste ochoten dojíždět**

- Do 10 Km
- Do 20 Km
- Do 50 Km
- Dále
- Nechci dojíždět

**21) Jste na dohodě o pracovní činnosti**

- Ano
- Ne

**22) Jakou práci nechcete vykonávat (Vypište)**

**23) Byl jste někdy vyřazen z ÚP ČR**

- Ano
- Ne

## **DOTAZNÍK**

**Vážený pane, Vážená paní**

Studuji vysokou školu, konkrétně obor „Veřejná správa a regionální rozvoj“. Nedílnou součástí dokončení studia je vypracování a obhajoba diplomové práce. Chtěl bych Vás poprosit o vyplnění mého dotazníku, který Vám zabere jen několik minut. Dotazník je anonymní. Za Vaše odpovědi předem velmi děkuji. Své odpovědi zakřížkujte či doplňte. Vaše dotazníky budou použity pouze pro studijní účely.

Děkuji

Bc. Roman Horváth

**1) Zaměstnáváte lidi**

- S dotací
- Bez dotace

**2) Dáváte přednost uchazeči**

- S praxí
- Bez praxe

**3) Jste ochoten zaměstnat osobu se záznamem v trestném rejstříku**

- Ano
- Ne

**4) Jste ochoten zaměstnat osoby OZP či OZZ**

- Ano
- Ne

**5) Jste ochoten zaměstnávat cizince**

- Ano
- Ne

**6) Máte volné pracovní pozice**

- Ano
- Ne

**7) Jakou nabízíte pracovní smlouvu**

- Na dobu určitou
- Na dobu neurčitou
- DPČ
- DPP

**8) Jaké je mzdové rozpětí Vašich zaměstnanců**

- 12 200 Kč
- Od 12 200 Kč do 15 000 Kč
- Od 15 000 Kč do 18 000 Kč
- Od 18 000 do 22 000 Kč
- Od 22 000 Kč do 27 000 Kč
- 27 000 Kč a více

**9) Vaše nabízená práce je vhodná pro**

- Ženy
- Muže
- Ženy i muže

**10) Jaké věkové kategorie nejčastěji zaměstnáváte**

- Do 20 let
- Do 30 let
- Do 40 let
- Do 50 let
- 51 a více let

**11) Umožňujete zaměstnancům rozšíření kvalifikace**

- Ano
- Ne

**12) Kdy ukončují zaměstnanci většinou pracovní poměr**

- Ve zkušební době
- Po zkušební době

**13) Jaké nabízíte zaměstnancům výhody**

- Indispoziční volno
- Sick days
- Stravenky
- Příspěvek na dopravu
- Příspěvek na stravu
- Příspěvek na dovolenou
- Dovolenu navíc
- Příspěvek na důchodové pojištění
- Jiné .....uved'te.....

**14) Jakým způsobem Vás zájemci o práci kontaktují**

- Osobně
- Telefonicky
- Emailem