

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

**Podpora zaměstnatelnosti jako socioekonomický stimul
regionálního rozvoje**

Bc. Milan Šimek

© 2020 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Milan Šimek

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Podpora zaměstnatelnosti jako socioekonomický stimul regionálního rozvoje.

Název anglicky

Support for employability as the socio-economic stimulus to regional development

Cíle práce

Cílem práce bude návrh možnosti zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání za účelem socioekonomické stimulace rozvoje regionu. Dílčím cílem bude analyzovat stávající situaci ve zvoleném regionu, druhým dílčím cílem bude zjistit vnímání překážek pro nástup do zaměstnání šetřením mezi skupinou nezaměstnaných. Dalším dílčím cílem bude zjištěné překážky posoudit v kontextu služeb úřadu práce. Posledním dílčím cílem bude shromáždit různé pohledy na překážky pro nástup do zaměstnání a na politiku zaměstnanosti realizovanou úřadem práce.

Metodika

Teoretická část, charakteristika prostředí a analýza stávajícího stavu bude vycházet ze studia dokumentů. Kvantitativní šetření bude realizováno pomocí dotazníkového šetření mezi uchazeči o zaměstnání vybraného regionu. Kvalitativní šetření bude vycházet z polostrukturovaných rozhovorů s aktéry politiky zaměstnanosti. Výsledky budou zhodnoceny, diskutovány a bude stanoven závěr.

Osnova práce: Úvod, Cíl a metodika, Teoretická část, Charakteristika prostředí, Terénní šetření, Zhodnocení výsledků a diskuse, Závěr, Seznam použitých zdrojů, Přílohy.

Doporučený rozsah práce

40 – 60 stran

Klíčová slova

Zaměstnatelnost, Uchazeč o zaměstnání, Úřad práce ČR, Politika zaměstnanosti, Vhodné zaměstnání

Doporučené zdroje informací

- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost : příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 1998. ISBN 80-7184-141-2.
- DURDISOVÁ, J. – KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4.
- KOTÝNKOVÁ, M. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. V Praze: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.
- MCLAUGHLIN Eithne. ed. *Understanding unemployment new perspectives on active labour market policies*. London: Routledge, 1992. ISBN 02-032-1198-7.
- MORTENSEN, Dale a Christopher A PISSARIDES, TATSIRAMOS, Konstantinos a Klaus F ZIMMERMANN (eds.). *Job matching, wage dispersion, and unemployment*. 1st pub. New York: Oxford University Press, 2011. IZA prize in labor economics series. ISBN 978-0-19-923378-6.
- SIROVÁTKA, Tomáš a Ivana ŠIMÍKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013, 95, 3 s. ISBN 978-80-7416-114-8.

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Pavla Varvažovská, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 28. 1. 2020

prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 13. 2. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 06. 04. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Podpora zaměstnatelnosti jako socioekonomický stimul regionálního rozvoje" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 6.4.2020

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Pavle Varvažovské, Ph.D za odborné vedení této diplomové práce.

Podpora zaměstnatelnosti jako socioekonomický stimul regionálního rozvoje

Abstrakt

Nezaměstnanost a zaměstnanost jsou přirozeně propojeny s regionální politikou. Je důležité předcházet masové migraci za prací, která přináší politické i sociální problémy, a využít pracovních sil regionu k jeho prosperitě. Pokud existuje velká nabídka pracovních příležitostí, existuje i vyšší pravděpodobnost, že se nezaměstnaným skutečně podaří najít vhodné uplatnění, a tím spíše vnímáme zaměstnatelnost jako zodpovědnost jednotlivce. Cílem práce je návrh možností zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání za účelem socioekonomické stimulace rozvoje regionu, tedy zjištění jaké lze doporučit změny či rozšíření služeb. Diplomová práce je rozdělena do tří částí. Teoretická část čerpá ze studia dokumentů k dané problematice. Charakteristika prostředí sleduje současný stav regionu a terénní šetření vychází ze zjištěných poznatků a analyzuje vnímání překážek pro nástup do zaměstnání šetřením mezi skupinou nezaměstnaných. Zjištěné překážky práce dává do kontextu služeb úřadu práce a shromažďuje různé pohledy na překážky pro nástup do zaměstnání a na politiku zaměstnanosti realizovanou úřadem práce. Závěr obsahuje doporučení změn a rozšíření služeb.

Klíčová slova: nezaměstnanost, zaměstnatelnost, politika zaměstnanosti, rekvalifikace, veřejné služby zaměstnanosti, Úřad práce, regionální politika, rizikové skupiny, uchazeč o zaměstnání, poradenství

Support for employability as the socio-economic stimulus to regional development

Abstract

Unemployment and employment are naturally linked to regional policy. It is important to prevent mass migration for work that entails both political and social problems and to harness the workforce of the region for its prosperity. If there is a large supply of job opportunities, there is a greater likelihood that the unemployed will actually find a suitable job, and all the more we perceive employability as an individual's responsibility. The aim of the thesis is to suggest possibilities of increasing the employability of job seekers in order to stimulate socio-economic development of the region, to find out what changes or extension of services can be recommended. The diploma thesis is divided into three parts. The theoretical part draws on the study of documents on the issue. The characterization of the environment follows the current state of the region and the field survey is based on the findings and analyzes the perception of obstacles of starting an employment by a survey among the unemployed. It identifies the obstacles of labor and puts it in context with the services of the labor office and gathers different views on obstacles to employment and employment policy implemented by the labor office. The conclusion contains recommendations, changes and extension of services.

Keywords: unemployment, employability, employment policy, retraining, public employment services, labor office, regional policy, risk groups, job seeker, counseling

Obsah

1 ÚVOD	13
2 CÍL PRÁCE A METODIKA	14
3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA	15
3.1 NEZAMĚSTNANOST	15
3.1.1 Důsledky nezaměstnanosti	16
3.2 ZAMĚSTNANOST	19
3.3 ZAMĚSTNATELNOST	20
3.4 REGIONÁLNÍ POLITIKA	21
3.5 REGIONÁLNÍ ROZVOJ	24
3.6 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR	25
3.6.1 Státní politika zaměstnanosti v ČR po roce 1989	27
3.6.2 Státní politika zaměstnanosti v ČR po roce 2004	28
3.6.3 Institucionální zabezpečení státní politiky zaměstnanosti v ČR	30
3.7 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	34
3.7.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	35
3.7.1.1 Rekvalifikace	35
3.7.1.2 Investiční pobídky	37
3.7.1.3 Veřejně prospěšné práce	37
3.7.1.4 Společensky účelná pracovní místa	38
3.7.1.5 Překlenovací příspěvek	39
3.7.1.6 Příspěvek na zapracování	39
3.7.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	39
3.7.1.8 Poradenství	40
3.7.1.9 Cílené programy k řešení zaměstnanosti	41
3.7.1.10 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením	42
3.7.1.11 Sdílené zprostředkování zaměstnání	43
3.7.1.12 Příspěvek na podporu regionální mobility	44
3.7.1.13 Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti	44
3.7.2 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v ČR	44
3.8 PŘEKÁŽKY PRO PŘIJETÍ ZAMĚSTNÁNÍ ZE STRANY UCHAZEČE (RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE)	46
4 CHARAKTERISTIKA PROSTŘEDÍ A ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU	55
5 TERÉNNÍ ŠETŘENÍ	59
5.1 METODIKA ŠETŘENÍ A SBĚRU DAT	59
5.1.1 Kvantitativní šetření	59
5.1.2 Kvalitativní šetření	62
5.2 VÝSLEDKY KVANTITATIVNÍHO ŠETŘENÍ - INTERPRETACE	63
5.2.1 Charakteristika respondentů	63
5.2.2 Interpretace dotazníkových odpovědí	66
5.2.3 Testování hypotéz	76
5.3 VÝSLEDKY KVANTITATIVNÍHO ŠETŘENÍ - INTERPRETACE	83
5.2.1 Okruh č. 1 - Překážky pro získání zaměstnání a jejich vliv na zaměstnatelnost	83
5.2.2 Okruh č. 2 - Zájem o služby úřadu práce	87
5.2.2 Okruh č. 1 a č. 2 - uchazeči o zaměstnání	89
6 VÝSLEDKY A DISKUSE	92
7 ZÁVĚR	101
8 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	106
PŘÍLOHA	114

Seznam tabulek

Tabulka 1: Ukazatele plnění stanovených národních cílů zaměstnanosti do roku 2020	55
Tabulka 2: Osoby zařazené na nástroje APZ v letech 2015 – 2018	56
Tabulka 3: Respondenti v kvalitativním šetření	62
Tabulka 4: Rozdané dotazníky	63
Tabulka 5: Rozdělení respondentů dle vzdělání	64
Tabulka 6: Respondenti dle hledaného zaměstnání a praxe v oboru (%).....	65
Tabulka 7: Zaevidoval/a byste se na úřadu práce, kdyby součástí evidence nebylo zdravotní pojištění?	66
Tabulka 8: Jak dlouho jste ochoten/ochotna dojíždět do zaměstnání (jedna cesta)?.....	67
Tabulka 9: Jak hodnotíte svoji nezaměstnanost?	68
Tabulka 10: Potřebujete pomoc od úřadu práce se získáním zaměstnání?.....	68
Tabulka 11: Máte dostatek informací o nabídce služeb úřadu práce?	69
Tabulka 12: Máte zpracovaný životopis?	69
Tabulka 13: Které z následujících faktorů osobně pocítujete jako překážku pro získání práce? (pouze souhlasné odpovědi - respondenti, kteří označili alespoň jednu překážku) .	71
Tabulka 14: Které ze služeb úřadu práce chcete využít? (%).....	74
Tabulka 15: Souhlasíte s tvrzením, že Vám úřad práce poskytuje dostatečnou pomoc?	75
Tabulka 16: Je pravda, že evidence na úřadu práce zvýší Vaší šanci získat zaměstnání?...	76
Tabulka 17: Kontingenční tabulka respondentů s pocitem překážky - délka nezaměstnanosti kategorizovaná podle potřeby pomoci se získáním zaměstnání.....	77
Tabulka 18: Chí-kvadrát - Překážka - délka evidence X Potřeba pomoci se získáním zaměstnání	77
Tabulka 19: Kontingenční tabulka respondentů s pocitem překážky - nevyhovující kvalifikace kategorizovaná podle zájmu o rekvalifikaci	78
Tabulka 20: Chí-kvadrát - Překážka - nevyhovující kvalifikace X zájem o rekvalifikaci..	78
Tabulka 21: Kontingenční tabulka respondentů s pocitem překážky - nedostatečná praxe kategorizovaná podle zájmu o poradenství - techniky hledání zaměstnání.....	79
Tabulka 22: Tabulka 16: Chí-kvadrát - Překážka - nedostatečná praxe X zájem o poradenství - techniky hledání zaměstnání	80

Tabulka 23: Kontingenční tabulka respondentů s pocitem překážky - věk kategorizovaná podle zájmu o poradenství - životopis a motivační dopis.....	81
Tabulka 24: Chí-kvadrát - Překážka - věk X zájem o poradenství - životopis a motivační dopis.....	81
Tabulka 25: Kontingenční tabulka respondentů, kteří využili alespoň jednu službu úřadu práce kategorizovaná podle souhlasu s tvrzením, že evidence na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání	82
Tabulka 26: Chí-kvadrát - Využití alespoň jedné služby X souhlas s tvrzením.....	82

Seznam grafů

Graf 1: Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v ČR v letech 1991 – 2018 ...	56
Graf 2: Rozdělení respondentů podle věku.....	64
Graf 3: Rozdělení respondentů podle vzdělání.....	64
Graf 4: Rozdělení respondentů podle délky evidence	65
Graf 5: Zaevidoval/a byste se na úřad práce, kdyby součástí evidence nebylo zdravotní pojištění?.....	66
Graf 6: Které z následujících faktorů osobně pocítujete jako překážku pro získání práce? (odpovědi všech respondentů)	70
Graf 7: Porovnání relativních četností kladných odpovědí k počtu respondentů, kteří označili alespoň jednu překážku, kategorizováno dle pracoviště (Případy %)... ..	72
Graf 8: Které ze služeb úřadu práce chcete využít?.....	73
Graf 9: Respondenti s pocitem překážky - délka nezaměstnanosti kategorizovaná podle potřeby pomoci se získáním zaměstnání	77
Graf 10: Respondenti s pocitem překážky - věk kategorizovaní podle zájmu o poradenství - životopis a motivační dopis	81

Seznam použitých zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
Celk.	Celkem
Četn.	Četnost
ČSÚ	Český statistický úřad
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ERDF	Evropský fond pro regionální rozvoj
ESF	Evropský sociální fond
ESF+	Evropský sociální fond plus
EU	Evropská Unie
FS	Fond soudržnosti
H_0	Hypotéza nulová
H_A	Hypotéza alternativní
HDP	Hrubý domácí produkt
CHPM	Chráněné pracovní místo
Kop	kontaktní pracoviště
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MV	Ministerstvo vnitra
např.	například
NFOZP	Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
NPZ	Národní plán zaměstnanosti
NSK	Národní soustava klasifikací
NSP	Národní soustava povolání
NUTS	Nomenklatura územních statistických jednotek
OP	Operační program
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPZ	Operační program Zaměstnanost
OPZ+	Operační program Zaměstnanost plus
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba zdravotně postižená

PNO	Podíl nezaměstnaných osob
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
Přip.	Případně
PV	Praha-východ
PZ	Praha-západ
Resp.	Respektive
Sb.	Sbírka
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SÚPM SVČ	Společensky účelné pracovní místo za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti
tj.	To jest
tzv.	Tak zvaný
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠ	Vysoká škola
Vš. skup.	Všechny skupiny

1 Úvod

Nezaměstnanost je běžnou součástí našeho života, vnímá ji jedinec i celá společnost. Nezaměstnanost a zaměstnanost jsou proto také přirozeně propojeny s regionální politikou. Připomeňme, že cíle regionální politiky směřují ke sblížení mezi jednotlivými regiony a mnoho dílčích cílů souvisí se zaměstnaností jako například podpora v oblastech s vysokou nezaměstnaností, snaha o zastavení migrace motivované pracovními důvody, aspirace k plnému využití pracovních sil a celkově větší rovnoměrnost v rozmístění ekonomických aktivit.

V době nízké nezaměstnanosti a vysokého počtu volných pracovních míst je ale správný čas zaměřit se také na jedince, kteří v regionech žijí a kteří jsou nezaměstnaností postiženi. Je důležité předcházet masové migraci za prací, která přináší politické i sociální problémy a využít pracovních sil regionu k jeho prosperitě. Pokud je v některých oblastech České republiky více volných pracovních míst, než je uchazečů o zaměstnání, pak vyvstává otázka, proč tomu tak je. Známý je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou, nabízené pracovní pozice nemusí odpovídat skladbě nezaměstnaných. Ovšem pokud existuje široká nabídka pracovních příležitostí, existuje i vyšší pravděpodobnost, že se nezaměstnaným skutečně podaří najít vhodné uplatnění, a tím spíše vnímáme zaměstnatelnost jako zodpovědnost jednotlivce.

Hlavním tématem diplomové práce jsou překážky pro získání zaměstnání, tedy faktory ovlivňující zaměstnatelnost jedince. Tyto překážky jsou dány do kontextu služeb Úřad práce ČR. Práce se zaměřuje na zkoumané překážky a hledá i jejich souvislosti v socioekonomickém prostředí regionu.

2 Cíl práce a metodika

Cílem práce je návrh možností zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání za účelem socioekonomické stimulace rozvoje regionu, tedy zjištění jaké lze doporučit změny či rozšíření služeb. Návrh je zpracován na základě výsledků dílčích cílů práce. Práce se též zaměřuje na shromáždění praktických zkušeností a doporučení.

Dílčí cíle:

- analyzovat stávající situaci ve zvoleném regionu (okres Praha-západ a okres Praha-východ),
- analyzovat vnímání překážek pro nástup do zaměstnání šetřením mezi skupinou nezaměstnaných,
- zjištěné překážky posoudit v kontextu služeb úřadu práce,
- shromáždit různé pohledy na překážky pro nástup do zaměstnání a na politiku zaměstnanosti realizovanou úřadem práce,
- porovnat dvě sledovaná pracoviště Úřadu práce ČR.

Diplomová práce je rozdělena do tří částí. Teoretická část, charakteristika prostředí a analýza stávajícího stavu vychází ze studia dokumentů. Pro teoretickou část jsou poznatky čerpány z monografických publikací, legislativních předpisů, internetových zdrojů a účelových publikací organizací, relevantních ke zkoumanému tématu, zejména se jedná o Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Charakteristika prostředí a analýza stávajícího stavu je vypracována s použitím statistických údajů a charakterizuje strukturu vybraného regionu. Terénní šetření je postaveno na základě teoretických východisek a využívá kvantitativní i kvalitativní přístup. Kvantitativní šetření je realizováno pomocí dotazníkového šetření mezi uchazeči o zaměstnání vybraného regionu (okres Praha-západ a okres Praha-východ). Získaná data jsou sumarizována a interpretována prostřednictvím kontingenčních tabulek a grafů, v souladu s cíli práce jsou testovány stanovené statistické hypotézy. Kvantitativní šetření je realizováno pomocí dotazníkového šetření mezi uchazeči o zaměstnání vybraných regionů (okres Praha-západ a okres Praha-východ). Kvalitativní šetření je založeno na polostrukturovaných rozhovorech s aktéry politiky zaměstnanosti. Rozhovory směřují k prohloubení porozumění výsledků kvantitativního šetření a k porovnání přístupu a zkušeností na vybraných pracovištích.

Výsledky jsou zhodnoceny, diskutovány a je stanoven závěr.

3 Teoretická východiska

3.1 Nezaměstnanost

Obecně lze říci, že nezaměstnanost je stav, kdy poptávka po pracovních místech je vyšší než nabídka práce, dochází tedy k nerovnováze na trhu práce. Nezaměstnaným se pak v ekonomice rozumí osoba, která je práce schopná. Podle Kuchaře (2007) je nezaměstnanost přirozenou součástí trhu práce, je výrazem pohybu, ke kterému zde dochází a jejím hlavním negativním produktem je ztráta jistoty zaměstnání. Dále tvrdí, že s otázkou nezaměstnanosti velmi souvisí tzv. zaměstnatelnost.¹

K nezaměstnanosti můžeme přistupovat z různých hledisek. Dle Krebse (2010, s. 312) lze nezaměstnanost považovat za „výraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, lze ji považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor, lze ji ale také považovat za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců. Nic z toho samo o sobě neumožňuje pochopit problém nezaměstnanosti a najít jeho přijatelné řešení, neboť nezaměstnanost je zřejmě důsledkem toho všeho.“

Pracovní uplatnění lze bezpochyby považovat za určitý ekonomický a sociální statut člověka. Přestože práci můžeme chápat především jako trh výrobků a služeb, musíme též přihlídnout ke skutečnosti, že práce člověku přináší jednak finanční prostředky, zajištění osobního rozvoje, pocit uspokojení, uznání společností a též určitou měrou udržuje jeho fyzické a duševní zdraví (Buchtová, 2002, s. 11 – 12).

Nezaměstnanost klade na stát velké ekonomické nároky. Je tedy více než žádoucí jí předcházet a to pomocí určitých nástrojů, které má stát k dispozici. Podmínkou je porozumění fungování trhu práce a znalost vývoje, rozsahu, příčin a souvislostí nezaměstnanosti“ (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 45). Za nezaměstnaného Echaudemaison (1995, s. 202) považuje člověka, který vyhovuje čtyřem základním podmínkám: nemá práci, je schopen pracovat, chce vykonávat práci za odměnu a aktivně hledá místo.

Pro potřeby statistik a zjišťování procentuálního vyjádření nezaměstnanosti se využívá míra nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných osob na celkové pracovní síle. Běžně se můžeme setkat s tzv. **vidovanou mírou nezaměstnanosti**, kterou u nás měsíčně zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních

¹ Podrobněji v kapitole 3.3

věcí. Ta je zjišťována tak, že jako nezaměstnané jsou brány osoby, které jsou registrované na Úřadu práce ČR. Ne všichni nezaměstnaní však hledají práci prostřednictvím úřadu práce, např. z důvodu, že jsou nezaměstnanými pouze krátkou dobu. Proto Český statistický úřad provádí tzv. **výběrové šetření pracovních sil**, při kterém zjišťuje počet nezaměstnaných v domácnostech. Tyto údaje jsou zveřejňovány čtvrtletně a jsou v souladu se standardy Eurostatu (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 48).

Počínaje lednem 2013 přešlo Ministerstvo práce a sociálních věcí, na základě dohody s Českým statistickým úřadem, na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem **Podíl nezaměstnaných osob (PNO)**, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku (Český statistický úřad, 2012).

3.1.1 Důsledky nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti jsou jak pro společnost, tak pro jedince vesměs negativní. Je však nutno dodat, že výše zmíněné negativní důsledky působí na každého jednotlivce a na každou společnost různě.

- **Ekonomické**

„Ztráta zaměstnání může být jednou z nejvíce stresujících ekonomických událostí v životě. Většina lidí spoléhá na své výdělky z práce pro udržení životní úrovně a mnoho lidí nevidí v práci pouhý příjem, ale také smysl svého konání. Ztráta zaměstnání znamená snížení životní úrovně dnes, nejistotu do budoucna a ztrátu sebeúcty“ (Mankiw, 1999, s. 547).

Dle Buchtové (2002) existuje velmi blízký vztah mezi kořeny nezaměstnanosti a ekonomie. Dále uvádí, že *„je to dáno tím, že tytéž proměny, které se podílely na vzniku samostatné vědy o hospodářství, vyústily po několika dalších desetiletích do stádia, které je charakteristické existencí nezaměstnanosti. V poměrně raném stádiu svého vývoje byla ekonomie nucena reagovat na existenci nezaměstnanosti. Ve skutečnosti však původním jevem, který upoutal pozornost, nebyla nezaměstnanost, ale zhoršování sociálních podmínek širokých vrstev a rostoucí bída. Těmito změnami se dostal pod silný tlak trh práce, který sehrává v tržním hospodářství nezastupitelnou roli.“*

Pro jedince znamená ztráta zaměstnání ztrátu pravidelného příjmu, a to jak pro nezaměstnaného, tak případně pro jeho rodinu. Nezaměstnaní zároveň neodvádí příjmy

do státního rozpočtu v podobě daní a odvodů na zdravotní a sociální pojištění, naopak od státu pobírají podporu. Ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází k mrhání společenské práce živé i zvěčnělé. HDP je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HDP. Propad HDP ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale také možnosti sociálních transferů (Krebs, 2010, s. 316).

▪ Sociální

Pro člověka znamená ztráta zaměstnání změnu postavení v rodině a v jeho okolí, dochází k omezení sociálních kontaktů, ke ztrátě pracovních návyků a snížení kvalifikace. Čím déle je nezaměstnaný bez práce, tím více klesá jeho naděje na nalezení nového zaměstnání a osvojení si zpět pracovních návyků. Zpohodlní, zvyknou si na přiděl sociálních dávek, což vede k nárůstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Nejdůležitější je proto motivovat dlouhodobě nezaměstnané k aktivnímu hledání práce. U řady lidí se v důsledku ztráty zaměstnání dostavuje stres, mnozí prožívají pocity méněcennosti, obviňují se z neschopnosti sehnat si práci a považují tuto skutečnost za osobní selhání. Všechny tyto faktory se mohou podílet na vzniku zdravotních či psychických potíží.

Uvedené skutečnosti však nelze absolutizovat. Vždy závisí na individuálních postojích, mravní síle, ekonomickém zázemí, strategiích nezaměstnaných osob apod. Pro někoho může nezaměstnanost znamenat naopak aktivní a pozitivní životní styl, vyrovnané rodinné vztahy a zachování přijatelné strukturace času (Krebs, 2010, s. 317).

Mareš (1994, s. 63 - 67) shodně s Krebsem (2010, s. 316 – 317) řadí mezi nejvýznamnější sociální důsledky nezaměstnanosti: vliv na životní úroveň, vliv na rodinu, vliv na strukturaci času a vliv na zdraví.

Životní úroveň z důvodu ztráty příjmu rapidně klesá, pokud je nezaměstnaný závislý pouze na podpoře či sociálních dávkách, způsobuje to značné finanční potíže jak pro nezaměstnaného, tak především pro jeho rodinu. **Rodina**, jako sociální instituce je ovlivněna poklesem příjmů, kdy nezaměstnanost jednoho nebo více členů rodiny může narušit denní zvyklosti, dochází tak i ke snížení autority nezaměstnaného. Čas pro nezaměstnaného může přestat být důležitý, narušuje se tak **časová strukturace dne a vnímání času**. Tyto skutečnosti jsou z psychologického hlediska považovány za jedny z nejvýraznějších důsledků nezaměstnanosti. Narušení struktury dne je nebezpečné především pro mladistvé, kteří ještě nemají zažitý časový režim s pracovními návyky. **Fyzické a psychické zdraví** se na nezaměstnaném rovněž často podepisuje v negativním

smyslu. Nezaměstnanost v člověku vyvolává pocit nepotřebnosti, neužitečnosti, neschopnosti, životního selhání a vede ke ztrátě sebedůvěry. Stres z toho plynoucí má na zdraví jedinců značné následky. Jak uvádí Krebs (2010, s. 317), výsledky některých průzkumů naznačují, že s rostoucí mírou nezaměstnanosti roste míra onemocnění imunitního i kardiovaskulárního systému a také míra psychických onemocnění.

▪ **Psychické**

V případě, že se z nezaměstnanosti stane dlouhodobý problém, emocionální a psychologické dopady na nezaměstnaného jsou velice negativní. Práce je ve většině domácností spojena s finančním zabezpečením, ale zároveň naplňuje sociální status jedince. Ztráta zaměstnání tak může znamenat ztrátu části svého já. V případě, že člověk ztratí zaměstnání, které ho naplňovalo, bavilo a se kterým se sžil, negativní dopady jsou o to silnější. Čím déle nezaměstnanost trvá, tím více sílí negativní pocity, nabalují se na ně další problémy z toho plynoucí a může to vést k vážným dopadům na jedince, tak i na jeho vztahy a okolí. Jak uvádí Hubinková a kol. (2008, s. 69), „*nezaměstnanost je pro jedince většinou tíživým existenciálním zážitkem, který souvisí s centrální rolí práce a zaměstnání v naší kultuře*“. Ztráta zaměstnání podle ní znamená v podstatě deprivaci základních potřeb, které jsou s výkonem práce těsně spojeny. Jedná se o „*hlubinné zakotvení práce v uspořádání společnosti, ale i psychiky člověka. Podle S. Freuda je práce určitým poutem k realitě, které pokud jedinec ztratí, tak ho můžou ovládnout emoce a fantazie*“ (Hubinková a kol., 2008, s. 70).

Každý jedinec má však jiné predispozice k tomu, aby nezaměstnanost snášel hůře či lépe. Mezi faktory, kterými je zvládnání ztráty zaměstnání podmíněno, řadí Buchtová (2004, s. 99-103) **odolnost osobnosti vůči psychické zátěži**, přičemž se ztrátou práce se lépe vyrovnávají ti, kteří hledají příčinu u sebe, nikoliv ve vnějších faktorech. Nepodléhají panice, jsou méně podráždění a lépe odolávají stresu, aktivně hledají novou práci ve které naopak vidí novou příležitost. Dalším faktorem je **věk jedince**, který souvisí s jeho finančními povinnostmi, sociálním a rodinným očekáváním a touhou po kariéře. Psychologický význam má také **pohlaví**. Muž je ve společnosti doposud vnímán jako živitel rodiny, proto se na něj nahlíží jinak, než na nezaměstnanou ženu, která může jako alternativu volit péči o rodinu, ve které může nalézt seberealizaci a upozadit tak skutečnost, že je nezaměstnaná. Dalším podstatným faktorem je **dosažená kvalifikace**, jelikož nekvalifikovaní lidé přijdou o práci snáz a obtížněji nalézají práci novou. **Finanční**

možnosti nezaměstnaného se odráží v nezaměstnanosti v pohledu změny dosavadního plnohodnotného života. I když ztráta zaměstnání nemusí ihned znamenat bídu, s rostoucí dobou nezaměstnanosti se finanční strádání vyhrocuje a v rámci šetření dochází k omezování volnočasových aktivit. **Osobní aktivita ve volném čase** se po ztrátě zaměstnání mění rozsahem i smyslem. Dochází k nárůstu volného času a čím smysluplněji je využíván, tím menší je psychická zátěž. Dalším podstatným faktorem ovlivňující ztrátu zaměstnání je **délka nezaměstnanosti**. V první chvíli ztráta znamená šok, dostavuje se apatie a beznaděj. Po nějaké době začnou být nezaměstnaní optimističtější a snaží se najít práci. Následuje-li opakovaný neúspěch, opět prožívají strach. *„Po delší době než šest měsíců zanechává nezaměstnanost trvalé následky v psychice člověka spolu s poruchami spánku, celkovou labilitou, ztrátou dlouhodobých cílů a stavy deprese“* (Buchtová, 2002, s. 103).

V případě propouštění by měl být nastaven eticky přijatelný proces pro ty, kteří odchází. Cílem psychologického intervenčního programu by měla být redukce stresu, podnětění jeho aktivity k získání větší sebejistoty a k osvojení si potřebných sociálních dovedností, jako např. dovednost hledat práci, schopnost představit se a nabídnout se na trhu práce a v případě odmítnutí schopnost aktuální i dlouhodobou ztrátu práce řešit. Ve vzácných případech může mít nezaměstnanost pozitivní dopad na toho, kdo cítil potřebu osvobodit se od stresujícího nebo svazujícího prostředí svého zaměstnání.

3.2 Zaměstnanost

V současné moderní společnosti je práce a zaměstnanost hlavním rysem každodenního života a hlavním zdrojem finanční nezávislosti, prestiže, sociálního statusu, identity a sociálního začleňování jedince. Stabilita zaměstnanosti jakožto zdroje sociální integrace však může být narušována změnami pracovních trhů, kdy v dnešní době ve struktuře pracovních míst převažují tzv. „vědomostní pracovníci“, jejichž základním kapitálem a pracovním nástrojem jsou znalosti, schopnosti a vědomosti. Naopak před čtyřmi až pěti desítkami let ve struktuře pracovních sil převažovaly jednoznačně manuální profese. Ve společnosti tak na jedné straně existují velké příležitosti ve smyslu uplatnění se na ekonomických trzích, adaptace na proměnlivé podmínky a sociálního začleňování se, na druhé straně ale zároveň velké nejistoty a sociální ohrožení především ve smyslu

zániku některých tradičních příležitostí k pracovnímu začlenění a také obecná nejistota pracovních míst (Horáková, Horák, 2013, s. 128).

Zaměstnanost v České republice upravuje Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon podle § 1 upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, která má za cíl dosažení plné zaměstnanosti a ochranu proti nezaměstnanosti.

Pojem zaměstnanost Nový a Surynek (2002, s. 230) charakterizuje jako „*skutečnost, že část ekonomicky aktivního obyvatelstva si prostřednictvím svého zapojení do pracovního procesu zabezpečuje prostředky pro zajištění své existence a uspokojování svých potřeb. Její úroveň vyjadřuje zpravidla poměr mezi počtem ekonomicky aktivních pracujících obyvatel a celkovým počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva.*“ Mezi ekonomicky aktivní obyvatele patří zaměstnanci, zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), pracující důchodci, pracující studenti a učni, ženy na mateřské a rodičovské dovolené, osoby v základní, náhradní nebo civilní vojenské službě, ve vazbě a výkonu trestu nebo osoby nezaměstnané.

Podobně zaměstnanost definuje Echaudemaison (1995, s. 375), dle kterého v makroekonomickém pojetí tento výraz označuje „*využití obyvatelstva, které chce pracovat v národní ekonomice*“. Zaměstnanost lze rozlišit na plnou, což je situace, kdy veškeré obyvatelstvo může vykonávat zaměstnání při uspokojivé úrovni mzdy, dále na neúplnou zaměstnanost, kdy poptávka po zaměstnání převyšuje nabídku a v opačném případě, kdy nabídka zaměstnání je vyšší než poprávka, se jedná o nadměrnou zaměstnanost.²

3.3 Zaměstnatelnost

Zaměstnatelnost je považována za jednu z nejdůležitějších součástí strategie zaměstnanosti. V evropském prostředí je podle Weinert et al. (2001, s. 51) zaměstnatelnost definována jako „*způsobilosti začlenit se do pracovního života*“, či jako schopnost získat první zaměstnání, udržet si zaměstnání nebo v případě potřeby získat nové zaměstnání.

² Česká republika si ve srovnání se zeměmi Evropské Unie vede v žebříčku zaměstnanosti obyvatelstva velmi dobře. Téměř 75% obyvatelstva je zapojeno do ekonomického procesu a Česká republika splňuje cíl Strategie 2020.

Kuchař (2007, s. 113) definuje zaměstnatelnost jako „*schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky na pracovním trhu. Ten, kdo je schopen být zaměstnán, může vstoupit na pracovní trh. Pokud tuto schopnost postrádá, stává se nezaměstnatelným.*“ Pojem zaměstnatelnost lze také spojit s charakteristikami jako je kvalifikace a její rozvoj a pracovní zkušenosti, které zajišťují lepší možnosti pracovní kariéry.

V Kuchařově (2007, s. 113 – 114) pojetí je zaměstnatelnost výslednicí čtyř hlavních skupin faktorů. Na straně jedince jsou to faktory, které nelze ovlivnit, patří mezi ně demografické charakteristiky (věk, pohlaví, národnost), sociální původ a psychosomatické dispozice a dále sociální charakteristiky, které jsou ovlivnitelné (vzdělání, povolání, délka praxe, motivace, sociální sítě). Na straně trhu práce (zaměstnavatele) se jedná o makrosociální a makroekonomické charakteristiky (kulturní podmínky, sociální, politický a právní systém a úroveň ekonomiky), které jsou dané a o charakteristiky zaměstnavatele, které může ovlivnit (technologická úroveň, mzdy, organizace práce, pracovní podmínky).

Weinert et al. (2001) upozorňuje, že čím více pracovních příležitostí trh práce nabízí a čím vyšší je pravděpodobnost, že se nezaměstnaným podaří najít práci, tím spíše mají politiky pracovního trhu tendenci chápat zaměstnatelnost jako zodpovědnost jednotlivce.

Koncept zaměstnatelnosti je dle Horákové a Horáka (2013, s. 129) vhodné vnímat jako „*formát, mřížku, která umožňuje tvůrcům veřejně politických opatření v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti identifikovat konkrétní oblasti a v nich přítomné faktory, které jsou pro začlenění znevýhodněných skupin na trh práce klíčové.*“ Horáková, Horák (2013, s. 145) dále zdůrazňují, že je potřeba rozvíjet zaměstnatelnost pracovní síly jako schopnost, která jednotlivcům adekvátně pomáhá reagovat na měnící se podmínky na trhu práce. K těmto změnám přispívají jednak globalizační tendence a technologický pokrok a také změny v sociální a demografické struktuře obyvatel. Zaměstnatelnost je pak spojována především s flexibilitou pracovní síly, která je chápána jako odpověď na rostoucí nejistoty pracovního trhu a slouží k přiměřené reakci jednotlivců, kteří se stále častěji potřebují vyrovnat se ztrátou zaměstnání a následně hledat nové pracovní uplatnění.

3.4 Regionální politika

Pro účely této práce je důležité zmínit také oblast regionální politiky a regionálního rozvoje, jelikož v otázce zaměstnanosti hrají právě regiony důležitou roli a výše nezaměstnanosti, respektive zaměstnanosti, je v jednotlivých regionech různá.

V České republice je ústředním orgánem státní správy ve věcech regionální politiky Ministerstvo pro místní rozvoj (MMR) a to dle zákona č. 2/1969 Sb., Zákon České národní rady o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky. MMR formuluje zásady regionální politiky ČR a podniká základní koncepční a realizační kroky k jejich naplnění.

Dle Žítka (2002, s. 118) je regionální politika „*koncepční činností státu, regionálních a místních orgánů zaměřená na podporu rozvojových aktivit v jednotlivých regionech a předcházení či zmírňování negativních důsledků územně-nerovnoměrného rozvoje*“. Postránecký (2010, s. 10) definuje regionální politiku jako „*soubor intervencí zaměřených podle konkrétní situace státu a jeho regionů a podle očekávaných vývojových tendencí na podporu opatření vedoucích k růstu ekonomických aktivit a jejich vyváženému územnímu rozmístění a k rozvoji infrastruktury*.“

Evropská unie pro účely regionální politiky využívá systém regionálního členění NUTS (Nomenklatura územních statistických jednotek), kdy je každý členský stát rozdělen do tří úrovní podle počtu obyvatel. Česká republika pro čerpání fondů z EU využívá nejvíce region na úrovni NUTS II, pro tyto potřeby byly vytvořeny tzv. regiony soudržnosti. Na úrovni NUTS I je stát, NUTS II 8 regionů soudržnosti, které se skládají z jednoho či více krajů a na úrovni NUTS III je 14 krajů (DotaceEU.cz, 2020).

Mezi základní cíle regionální politiky patří rozvoj regionů zaměřený na jejich soudržnost a zvyšování konkurenceschopnosti. Každý region by měl mít příležitosti ke svému vyváženému rozvoji odpovídajícímu jeho potenciálu a specifickým stránkám. Zvláštní pozornost věnuje regionální politika také specifickým problémům rozvoji měst a venkovských oblastí.

Cíle regionální politiky směřují nyní spíše ke sblížení mezi jednotlivými regiony. Tyto cíle jsou stanoveny následovně: podpora v oblastech s vysokou nezaměstnaností, omezení další expanze přetížených aglomerací, snížení meziregionálních rozdílů, zastavení migrace motivované pracovními důvody, dosažení vyššího tempa růstu, plné využití pracovních sil, větší rovnoměrnost v rozmístění ekonomických aktivit, uvedení regionů na samostatnou růstovou dráhu, udržování/posilování regionální identity a kultury (Masarykova univerzita, 2013).

V problematice podpory oblastí s vysokou nezaměstnaností má vytváření pracovních příležitostí silný regionální aspekt a v boji proti nezaměstnanosti se klade velký důraz na řešení regionální nerovnováhy. Aby se předešlo značné migraci za prací, které s sebou

nesou politické i sociální problémy, musí pracovní příležitosti přicházet za lidmi. K prioritám zemí Evropské unie patří podpora méně rozvinutých regionů. Mareš (1994, s. 1108 – 109) definuje nástroje, které se používají na podporu zaměstnanosti v regionech. Mezi ně patří např. *„podpora růstu příjmů a poptávky v chudších regionech pomocí přesunů v rozpočetech z národní na regionální úroveň, přesun významných veřejných úřadů a institucí z bohatších do chudších regionů, aby se zde podpořila zaměstnanost, jak přímo, tak i nepřímo, vytváření nových pracovních příležitostí usnadněním přístupu kapitálu do regionu (včetně daňových úlev, regionálně vázaných půjček a výhodných úvěrů, dotací, specificky na podporu samostatného podnikání a malých a středních podniků), stimulační investic a rozvojových projektů, edukace výrobních nákladů v chudších regionech prostřednictvím podpor a daňových úlev, zvyšování ekonomické síly chudých regionů investicemi do jejich infrastruktury a rozvoje podnikatelských služeb, podpora šíření know-how, informací a poradenské činnosti, zvýšení kvantity a kvality informací o požadavcích trhu práce uvnitř regionu.“*

Jasně definované cíle a nástroje podpory rozvoje tvoří základní parametry regionální politiky každého státu. Hlavní úkolem a cílem regionální politiky je pak snaha o snižování rozdílů mezi úrovněmi jednotlivých regionů a zajištění jejich rovnoměrného vývoje. V konečném důsledku se musí přerozdělovat velké množství finančních prostředků prostřednictvím státního rozpočtu. Bohužel není jiná účinnější alternativa, díky které by stát bez negativních dopadů mohl pomoci nerozvinutým či zaostávajícím regionům zlepšit jejich situaci. V politice Evropské unie se však začíná stále více prosazovat intenzivnější regionální princip, který se stává protiváhou nejdůležitějších národních států EU. Regionální politika by navíc měla být v souladu s resortními a ostatními politikami. Konkrétní obsahové pojetí regionální politiky je podmíněno aktuální sociálně ekonomickou situací a jí odpovídající státní hospodářskou a sociální politikou.

Základním nástrojem regionální politiky je nyní **Strategie regionálního rozvoje České republiky** platná pro období 2014 – 2020 (schválena usnesením vlády ze dne 15. května 2013 č. 344). Zabezpečuje provázanost národní regionální politiky s regionální politikou Evropské unie a také s ostatními odvětvovými politikami ovlivňujícími rozvoj území. Vycházejí z ní regionálně zaměřené programy financované výhradně z národních zdrojů nebo spolufinancované ze zdrojů Evropské unie (MMR ČR, 2020).

Po roce 2020 stanoví podobu regionální politiky nová **Strategie regionálního rozvoje ČR 2021+**, kterou připravilo MMR za účasti jednotlivých resortů, územních

partnerů, zástupců soukromého a neziskového sektoru i akademické obce. Strategie 2021+ je jedním ze základních kamenů pro nastavení čerpání finančních prostředků z evropských fondů. Ambicí Strategie regionálního rozvoje ČR 2021+ je „stanovit hlavní cíle regionálního rozvoje v horizontu 7 let, resp. definovat v souladu se zákonem č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, ve znění pozdějších předpisů, hlavní cíle regionální politiky státu v období 2021 – 2027 s ohledem na podporu dynamického, vyváženého a udržitelného rozvoje území“ (MMR, 2020).

3.5 Regionální rozvoj

Jedním ze základních problémů při snaze o vymezení pojmu „regionální rozvoj“ pro účely vědeckého zkoumání a tvorby politik je objasnění pojmu **region**. V odborné literatuře je definice pojmu region a jeho vymezení často diskutovaným tématem. „Vedou se spory související s vymezením jeho podstaty a kritérií pro geografické ohraničení, typologii a s dalšími kvalitativními vlastnostmi“ (Žitek, 2002, s. 49). Pojem region nevznikl v současnosti při zkoumání problémů a teorií regionálního rozvoje, ale pochází již z antiky, kdy byl region vnímán jako objekt mocenského působení jednotlivých vládců, kteří chtěli ovládnout určité území. Je tedy velká pravděpodobnost, že termín region je odvozen právě odsud (Krejčí, 2010). Pro účely regionální politiky si lze pod pojmem region představit „takovou územní část národního hospodářství, která není od ostatních regionů oddělena formálními hranicemi ani s nimi souvisejícími ekonomickými bariérami“ (Ježek a kol., 2014, s. 12).

Obecně lze říci, že regionální rozvoj je komplexem procesů, které probíhají uvnitř regionů a které se týkají pozitivních ekonomických, sociálních, environmentálních a jiných proměn regionu. Regionální rozvoj bývá často zaměřován za růst. Zatímco regionální růst je chápán jako zvýšení celkového produktu regionu v daném časovém období, regionální rozvoj je naopak celý komplex procesů, které probíhají uvnitř regionu. „Růst vede k polarizovanému rozvoji a regionální rozdíly spíše zvětšuje“ (Regionální rozvoj, 2020).

Podmínky pro poskytování podpory regionálnímu rozvoji a s tím související působnost ústředních správních úřadů, krajů a obcí upravuje zákon č. 248/2000 Sb., Zákon o podpoře regionálního rozvoje. Regionem se dle § 2 tohoto zákona rozumí „územní celek, vymezený územními obvody krajů a obcí, jehož rozvoj může být podporován.“

Cílem regionálního rozvoje je podpora nastartování ekonomického a sociálního rozvoje v regionech, které jsou na základě analýzy ekonomických ukazatelů označeny

za problémové a to za pomoci nástrojů regionální politiky, které jsou vymezeny v předchozí kapitole. Ministerstvo pro místní rozvoj poskytuje regionální programy, jejichž prostřednictvím lze pozitivně ovlivňovat území především znevýhodněných regionů nebo regionů strukturálně či jinak postižených. Cílem těchto programů je podpora procesů ke zvýšení celkové výkonnosti ekonomiky a ke vzniku nových pracovních příležitostí a současně tak ke snížení míry nezaměstnanosti. Tyto programy jsou poskytovány prostřednictvím dvou strukturálních fondů Evropské unie. Pro oblast regionálního rozvoje je to **Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF)** a **Evropský sociální fond (ESF)** a dále **Fond soudržnosti (FS)**. Mimo programů spolufinancovaných ze zdrojů EU je programová podpora financovaná také z národních zdrojů.

3.6 Politika zaměstnanosti v ČR

Státní politika zaměstnanosti je v ČR vytvářena státem a podílí se na ní i další subjekty na trhu práce činné, zejména se jedná o zaměstnavatele a odborové organizace (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Dvořáková (2007, s. 77) definuje politiku zaměstnanosti jako činnosti směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné myšlení, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana.

Z hlediska dalšího vymezení definuje Krebs (2010, s. 318) státní politiku zaměstnanosti jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovní síly.

Podle Václavíkové, Kolibové, Kubicové (2009) je politika zaměstnanosti pojímána jako systém opatření směřujících ke spoluutváření dynamické rovnováhy na trhu práce a k redukci výskytu nezaměstnanosti představuje snad nejzřetelněji těsnost a podmíněnost vzájemného propojení ekonomických a sociálních úvah. Skutečnost, že nezaměstnanost má dalekosáhlé ekonomické a sociální dopady i příčiny, činí z politiky zaměstnanosti hraniční aktivitu, v nichž nachází uplatnění hospodářská i sociální politika.

Je potřeba zmínit, že politika zaměstnanosti může pouze podpořit či doladit stávající vývoj na trhu práce, ale nemůže ho zásadním způsobem modifikovat (Jírová, 2002).

Politiku zaměstnanosti lze rozdělit na pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ) a aktivní politiku zaměstnanosti (APZ), z nichž každá má svoji specifickou orientaci. Ve svém dlouholetém vývoji prošla politika zaměstnanosti určitými etapami. V současných podmínkách vyspělých zemí, tedy i České republiky, se důraz čím dál více posouvá k aktivním složkám politiky zaměstnanosti.

▪ **Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politikou zaměstnanosti se dle Haláskové (2008, s. 9) rozumí „*vyplácení podpor v nezaměstnanosti a případně ještě využití možnosti dřívějšího odchodu do důchodu.*“ V širším pojetí pak pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje nejrůznější formy kompenzace za ztrátu výdělku, pokud člověk přijde o své zaměstnání a tudíž se stává nezaměstnaným. Václavíková, Kolibová, Kubicová (2009) pak definují pasivní politiku zaměstnanosti jako zprostředkování nabídky a poptávky na trhu práce. Nezaměstnaným lidem stát poskytuje podporu (částečná úhrada ušlého výdělku).

Lze říci, že pasivní politika zaměstnanosti umožňuje jedinci existenční přežití na určitém standardu pomocí dávek podpory v nezaměstnanosti. Její realizace se uskutečňuje částečně na principu přerozdělování prostředků pomocí daňového systému a částečně na principu pojištění. Výše dávek podpory v nezaměstnanosti by se neměla dostat na hranici, která by přestala nezaměstnaného motivovat k hledání nového zaměstnání nebo dokonce by vedla k dobrovolné nezaměstnanosti. V této souvislosti lze pasivní politiku zaměstnanosti rozdělit do dvou složek kompenzace, kterými jsou podpora v nezaměstnanosti a podpora na rekvalifikaci. O výši těchto podpor rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce.

Podpora v nezaměstnanosti přísluší uchazeči, který požádá příslušný Úřad práce ČR a který vykonával alespoň 12 měsíců v rozhodném kalendářním období (poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, která ukládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění (MPSV, 2020).

Podpora při rekvalifikaci náleží uchazeči o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce, a který ke dni, k němuž má být podpora přiznána, není poživitelem starobního důchodu (Zákon č. 435/2004, Sb., o zaměstnanosti, § 40).

▪ **Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je soubor opatření, která mají nezaměstnanosti předcházet a zmírňovat ji, rovněž mají vést k maximální možné zaměstnanosti. Význam sociálního dopadu aktivní politiky zaměstnanosti tedy spočívá ve snížení míry nezaměstnanosti. Nezaměstnaní se vrací zpět do pracovního procesu, roste jejich společenské uplatnění, snižuje se jejich závislost na hmotném zabezpečení a na sociálních dávkách.³

3.6.1 Státní politika zaměstnanosti v ČR po roce 1989

Již po listopadu 1989, po zahájení procesu transformace ekonomiky, byla nutná realizace změny pracovního zákonodárství, neboť se měnil nově se formující trh práce. Narůstající míra nezaměstnanosti nebyla pouze důsledkem fungování trhu práce, ale odrážela i politicko-organizační a institucionální změny ve společnosti, ke kterým v tomto období došlo (Jírová, 1999, s. 33).

Zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti byla definována státní politika zaměstnanosti jako „*politika směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.*“ Tento zákon byl již několikrát novelizován. Tyto novelizace jsou reakcí na strukturální reformy trhu práce včetně těch, které plynou z Evropské strategie zaměstnanosti. Smyslem je odstranit nepružnost trhu práce a zvyšovat míru zaměstnanosti znevýhodněných osob na trhu práce (Krebs, 2010, s. 325).

Již v roce 1990 byla státní politika zaměstnanosti realizována Úřady práce, kterých bylo zřízeno 77 a nositelem státní politiky zaměstnanosti bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 76 – 77).

Do roku 1992 byla státní politika zaměstnanosti financována prostřednictvím státního rozpočtu. Na základě účinnosti nové daňové soustavy od roku 1993 došlo ke změně v tom smyslu, že finančními zdroji se staly příspěvky založené na platbách pojistného, které byly hrazeny zaměstnanci, zaměstnavateli a osobami samostatně výdělečně činnými (Krebs, 2010, s. 328). Výdaje na politiku zaměstnanosti reagují mimo jiné na vývoj nezaměstnanosti. Do roku 1996 se pohybují kolem 2,4 – 3,1 mld. Kč. Poté

³ APZ bude v této práci více specifikována v kapitole 3.7.

dochází k růstu, v roce 2000 tyto výdaje činily již 9,1 mld. Kč a v roce 2008 13,2 mld. Kč. V roce 2009 se výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti zvýšily oproti roku 2008 téměř o 112% a dosáhly částky 15,1 mld. Kč (Krebs, 2010. s. 329).

Od roku 1997 klesá zaměstnanost, roste celková míra nezaměstnanosti a zvyšuje se podíl dlouhodobě nezaměstnaných. 5. května 1999 Vláda ČR přijala usnesením č. 418 **Národní plán zaměstnanosti (NPZ)**, který byl zpracován na základě metodiky EU a jeho fundamentálním cílem je umožnění koordinace hospodářské, regionální, sociální a vzdělávací politiky s politikou zaměstnanosti (Ministerstvo vnitra ČR, 2008). Národní plán zaměstnanosti staví na těchto základních pilířích: podpora zaměstnatelnosti lidí, rozvoj malého a středního podnikání, podpora schopnosti podniků a jejich zaměstnanců přizpůsobit se změnám a podpora rovných příležitostí všech osob.

V dalších letech 2001, 2002, 2003 byly schváleny Národní akční plány zaměstnanosti, jejichž cíle a opatření jsou v duchu **Lisabonské strategie**⁴.

3.6.2 Státní politika zaměstnanosti v ČR po roce 2004

V roce 2004, se vstupem České Republiky do Evropské Unie, byl přijat v současné době platný zákon o zaměstnanosti č. 435/2004, Sb., který popisuje aktivní politiku zaměstnanosti a stanovuje její nástroje.

Pro roky 2004 – 2006 je součástí strategie politiky zaměstnanosti **Národní akční plán zaměstnanosti**, jehož prioritami jsou: podpora hospodářského růstu a konkurenceschopnosti, zaměstnanost, reforma veřejných financí a udržitelný rozvoj.

Lisabonská strategie byla roku 2005 přehodnocena a přejmenována na **Strategii pro růst a pracovní místa**. Došlo ke změnám především v institucionální oblasti s cílem zlepšit koordinaci hospodářských politik a politik zaměstnanosti a plnění jejich cílů. Základem této strategie jsou tzv. **Národní programy reform**, ve kterých si každý členský stát EU stanoví své cíle a priority a vyhodnocuje jejich výsledky (Krebs, 2010, s. 331).

V rámci těchto národních programů usilují politiky zaměstnanosti členských států o splnění cílů: Dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality pracovních míst a

⁴ Lisabonská strategie byla přijata Evropskou radou roku 2000 v Lisabonu. Cílem bylo vytvořit z EU do roku 2010 *“nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomiku na světě, založenou na znalostech, schopnou dosáhnout udržitelného hospodářského růstu s větším počtem pracovních míst. Základním principem strategie je sociální soudržnost a ohled k životnímu prostředí”* (Dotace EU, 2020).

produktivity práce, posilování sociální a územní soudržnosti, posilování adaptability pracovních sil i podniků a firem.

Národní Lisabonský program 2005 – 2008 (Národní program reforem České republiky) obsahuje tato prioritní opatření v oblasti flexibility trhu práce: Rozšířit smluvní volnost v pracovních právních vztazích, snížit zákonné nemzdové náklady práce, zlepšit stimulační účinek přímých daní a dávek s cílem omezit nezaměstnanost a zvýšit pracovní motivaci nízkopříjmových skupin, zvýšit územní mobilitu, modernizovat politiku zaměstnanosti. V oblasti začleňování na trhu práce jsou prioritními opatřeními: Snížit nezaměstnanost mladých do 25 let, prosazovat rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce, zvýšit participaci starších osob na trhu práce, zvýšit profesní mobilitu efektivním systémem rekvalifikací, zjednodušit přístup cizinců na trh práce.

Pro roky **2008 – 2010** byl schválen v pořadí druhý **Národní program reforem**, tento program byl však ovlivněn důsledky celosvětové hospodářské krize. Bylo zpracováno několik protikrizových opatření, jejichž smyslem bylo především snížení růstu nezaměstnanosti a udržení zaměstnanosti cestou snížení nákladů práce a tímto způsobem podnikatelům a firmám alespoň částečně kompenzovat jejich ztížený přístup ke zdrojům financování (Krebs, 2010, s. 332).

Od roku 2011 slouží Národní program reforem ke sledování příspěvku České republiky k plnění cílů definovaných ve **Strategii Evropa 2020**⁵, jejímž základním cílem je snaha o stanovení vize evropského sociálně tržního hospodářství v 21. století. V oblasti politiky zaměstnanosti byly stanoveny tyto základní národní cíle:

- zvýšit celkovou míru zaměstnanosti osob ve věku 20 – 64 let na 75% (Evropa 2020, 2010, s. 5),
- zvýšit míru zaměstnanosti žen (20 – 64 let) na 65%,
- zvýšit míru zaměstnanosti starších osob (55 – 64 let) na 55%,
- snížit míru nezaměstnanosti mladých osob (15 – 24 let) o třetinu oproti roku 2010,
- snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010 (Národní program reforem ČR 2011, s. 30; Národní program reforem ČR 2012, s. 40).

⁵ Strategie Evropa 2020 nahrazuje Lisabonskou strategii, jejíž časový horizont vypršel rokem 2010.

Národní program reforem České republiky 2013 zmiňuje přetrvávající strukturální problémy na trhu práce, k nimž náleží nízká zaměstnanost některých skupin obyvatelstva, zejména mladých lidí, žen a osob v předdůchodovém věku. Obtížně hledají práci rovněž osoby s nízkou kvalifikací či zaměřením, která neodpovídají potřebám ekonomiky.

Dlouhodobé strategické záměry politiky zaměstnanosti Národní program reforem 2013 koncentruje do tří základních pilířů, jejichž primárními cíli jsou: Zvyšování kvality služeb zaměstnanosti prostřednictvím jejich optimalizace, zefektivnění monitoringu a shromažďování dat relevantních pro účinnou APZ, podpora vzdělávání zaměstnanců a nabídka rekvalifikací s cílem zvyšování kvalifikace uchazečů o zaměstnání.

3.6.3 Institucionální zabezpečení státní politiky zaměstnanosti v ČR

Institucionální zajištění státní politiky zaměstnanosti je důležitým faktorem, který ovlivňuje účinnost a efektivnost politiky pracovního trhu. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a Úřad práce České republiky. Tyto orgány prostřednictvím platných právních předpisů a opatření státu vytváří na trhu práce takové podmínky, aby byla dosažena plná zaměstnanost. Vedle zmíněných institucí tuto oblast zabezpečují dále nestátní organizace – agentury.

▪ Ministerstvo práce a sociálních věcí

Působnost MPSV je vymezena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 6. Ve své kompetenci má vedle oblasti zaměstnanosti také další činnosti, mezi které patří především sociální politika, sociální pojištění, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovněprávní legislativa, rovné příležitosti pro muže a ženy, evropská integrace a oblasti pro čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie. V oblasti zaměstnanosti svojí činností ministerstvo *„řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti“* (§ 6 zákona č. 435/2004, Sb.).

Mezi činnosti konané MPSV patří zpracování celostátní koncepce státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz vývoje zaměstnanosti a přijímání opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce a k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami sil v ČR, tvorba a aktualizace Národní soustavy povolání, zabezpečení správy a poskytování finančních

prostředků na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, rozvoj mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráce v oblasti nezaměstnanosti (MPSV, 2019).

▪ Úřad práce

Úřad práce České republiky (ÚP ČR) je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. ÚP ČR byl zřízen 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Úřad práce řídí MPSV, které je také jeho nadřízeným správním úřadem.

Ustanovení § 2 zákona o Úřadu práce vymezuje jeho organizační členění na generální ředitelství se sídlem v Praze a krajské pobočky, včetně pobočky hlavního města Prahy. Působnost krajských poboček je shodná s územím krajů a jejich součástí jsou kontaktní pracoviště. V čele ÚP ČR je generální ředitel, v čele krajské pobočky je ředitel a v čele kontaktního pracoviště krajské pobočky je ředitel nebo vedoucí (Úřad práce, 2020).

Kompetence ÚP vymezuje § 4 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR a týká se oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči, pomoci v hmotné nouzi, inspekce poskytování sociálně-právní ochrany a dávek pěstounské péče. Krajské pobočky ÚP mimo výše uvedené činnosti zajišťují v rámci svého obvodu další činnosti, které souvisí se zprostředkováním zaměstnání. Tyto činnosti jsou vymezeny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v ustanovení § 8a.

ÚP poskytuje všem občanům informační služby v oblasti pracovních příležitostí, zejména o situaci na trhu práce a o volných pracovních místech v ČR a zemích mimo EU, o podmínkách zaměstnávání v zahraničí a o možnostech dalšího vzdělávání. Dále poskytuje poradenské služby pro volbu povolání a rekvalifikace a pro zprostředkování vhodného zaměstnání. Pro osoby se zdravotním postižením zabezpečuje pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání, poskytuje příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa a poskytuje služby pro volbu přípravy k práci OZP.

Nezastupitelnou roli plní ÚP pro **uchazeče o zaměstnání**⁶, kterým poskytuje služby spojené se zprostředkováním zaměstnání, vyplácí podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, rovněž může zabezpečit rekvalifikaci a poskytnout příspěvek na zřízení

⁶ Uchazečem o zaměstnání je osoba, které osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR, a je ÚP ČR zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. **Zájemcům o zaměstnání**⁷ poskytuje rovněž služby spojené se zprostředkováním zaměstnání a také může zabezpečit rekvalifikaci, pokud to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce. ÚP je důležitou institucí rovněž pro **zaměstnavatele**, kterým poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí, na volná pracovní místa vyhledává uchazeče a zájemce o zaměstnání, poskytuje informace a poradenství v souvislosti se zaměstnáváním OZP a poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob a spolupracuje při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro OZP, a dále může poskytnout příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (viz kapitola 3.7.1).

Mezi další činnosti, které spadají do kompetencí ÚP patří zabezpečování a podpora projektů a opatření v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, výkon kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti, povolování výkonu uměleckého, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte, sledování plnění povinného podílu zaměstnávání OZP, zabezpečování mzdových nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, přijímání a zajišťování vyřízení stížností občanů. Dále ÚP rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě o tom, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou, uděluje a odnímá povolení ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce (Úřad práce, 2020).

V případě, že přijde člověk o práci, a po skončení pracovního poměru nenastupuje rovnou do nového zaměstnání, měl by kontaktovat ÚP ČR, konkrétně pak příslušné kontaktní pracoviště ÚP ČR, v jehož správním obvodu má trvalé bydliště. Uchazečem o zaměstnání se tato osoba stane, pokud zároveň splní zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence. Spolu s žádostí o zprostředkování zaměstnání žadatel předkládá doklad k ověření totožnosti, doklad o ukončení zaměstnání, případně o ukončení samostatné výdělečné činnosti nebo o ukončení soustavné přípravy na budoucí povolání, potvrzení o výši průměrného měsíčního čistého výdělku, případně potvrzení o vyměřovacím základu, doklad o zdravotním omezení.

⁷ Zájemcem o zaměstnání je osoba, která má zájemem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku ÚP ČR.

Registrací na ÚP může být uchazeči přiznána podpora v nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti slouží k překlenutí období, kdy si uchazeče o zaměstnání hledá ve spolupráci s ÚP ČR nové zaměstnání. Základní podmínkou pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti je platba sociálního pojištění, a to nejméně 12 měsíců za poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Tuto podmínku lze splnit také započítáním náhradní doby zaměstnání, za kterou se považuje doba přípravy OZP k práci, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, osobní péče o dítě ve věku do 4 let, osobní péče o fyzickou osobu závislou na pomoci jiné osoby, výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné osoby nebo trvání dočasné pracovní neschopnosti po skončení vyléčivé činnosti, pokud si tato osoba nepřivedla dočasnou pracovní neschopnosti úmyslně (MPSV, 2020).

Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena jako procentuální část z čistého průměrného výdělku v posledním zaměstnání. První dva měsíce činí sazba podpory 65 % z této částky, další dva 50 % a poté do konce podpůrní doby 40%. Měsíční maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.

▪ Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání představuje flexibilní formu zaměstnávání, kterou upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon uvádí, že „agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.“

Jedná se o speciální formu smluvního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v souladu s platnými právními předpisy České republiky, kdy do pracovněprávního vztahu vstupuje třetí strana, tzv. uživatel. V ČR pracuje formou agenturního zaměstnávání asi 2,4% aktivní populace. Z toho přibližně 40% na administrativních pozicích na recepcích, v call centrech, nebo na kvalifikovaných pozicích v IT servisních centrech (Manpower, 2020).

3.7 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) významně přispívá ke stabilizaci trhu práce a spoluvytváří podmínky pro jeho rovnováhu tím, že usnadňuje klientům ÚP ČR jejich pracovní uplatnění (Rákoczyová a kol., 2019, s. 8).

V České republice definuje pojem aktivní politiky zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, podle kterého je aktivní politika zaměstnanosti „*souhrn opatření směřující k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti*“ (§ 104 odst. 1). Aktivní politiku zaměstnanosti v České republice zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce (ÚP), které případně spolupracují s dalšími subjekty. MPSV definuje následující cíle APZ: dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Sirovátka et al. (2003, s. 6) v závěrečné zprávě z pilotního výzkumného projektu „*Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*“ ve shodě s existující odbornou literaturou zmiňují „interní“ faktory, které ovlivňují dosažení cílů APZ. Jedná se o **dostatečný rozsah aktivních opatření**, kdy směrnice EU stanoví jako cíl dosažení podílu 20 % účastníků na celkovém počtu nezaměstnaných, což odpovídá obecně přijatému záměru, aby absolutní rozsah politiky zaměstnanosti narůstal současně s nárůstem nezaměstnanosti, čímž narůstají výdaje státu na APZ. Mezi další faktor řadí **volbu vhodné struktury aktivních opatření**, která závisí na stavu a vývojové tendenci trhu práce a vychází z analýzy konkrétních podmínek. Důležité je v tomto případě rozeznat povahu nezaměstnanosti, resp. podíl její frikční, cyklické a strukturální složky. **Vhodná cílenost aktivních opatření** k obtížně umístitelným skupinám je základní podmínkou pro dosažení také ostatních cílů stanovených APZ a k růstu její efektivity. Dle směrnic APZ je důležité cílit především na skupiny před přechodem do dlouhodobé nezaměstnanosti. Jako poslední faktor Sirovátka et al. (2003, s. 10) ve své zprávě zdůrazňují **dostatečnou kvalitu aktivních opatření**. Jedině tak mohou mít tato opatření potřebný vliv na zaměstnatelnost, podnikavost, adaptabilitu a rovné šance. Musí přihlížet jednak k potřebám zaměstnavatelů, tak k motivacím, možnostem a potřebám uchazečů o zaměstnání a poskytovat těmto potřebám dostatečnou odpověď.

3.7.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

V České republice definuje zákon o zaměstnanosti tyto hlavní kategorie nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Dále jsou součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti: poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce; cílené programy k řešení zaměstnanosti; podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání.

3.7.1.1 Rekvalifikace

Podle § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zahrnuje rekvalifikace veškerá opatření, která slouží k „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.*“ Tento nástroj se využívá zejména v případech, kdy rozdílná struktura nabídky a poptávky práce neumožňuje efektivní využití pracovních sil, nebo pokud je rekvalifikace potřebná pro uplatnění uchazečů na trhu práce. Tento nástroj APZ patří dlouhodobě mezi nejefektivnější.

Rekvalifikaci mohou provádět pouze akreditovaná zařízení a vzdělávací nebo zdravotnická zařízení, která mají akreditované vzdělávací programy. Vzdělávací programy jsou určeny primárně uchazečům o zaměstnání, ale mohou jej využít také zaměstnavatelé pro své stávající zaměstnance. Rekvalifikační zařízení jsou oprávněna vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.

V roce 2007 vznikla platforma Národní soustava kvalifikací (NSK), která vychází z Národní soustavy povolání (NSP). Lze zde vyhledat informace o jednotlivých profesních kvalifikacích, ve vazbě na databázi NSP jsou zde popsány kvalifikace jednotlivých pozic skrze kompetence a způsobilosti.

O rekvalifikaci může požádat pouze evidovaný uchazeč nebo zájemce o zaměstnání na Úřadu práce ČR. ÚP posuzují jednotlivé žadatele podle jejich dosavadních znalostí a dovedností a zároveň podle aktuální poptávky na trhu práce. Dalším hlediskem pro posuzování žádostí o rekvalifikaci je skutečnost, zda absolvování kurzu pomůže žadateli k získání nové práce. Právě toto hodnotící hledisko je však často důvodem k zamítnutí žádosti. Je tedy důležité udělat si před výběrem rekvalifikačního kurzu průzkum trhu a zjistit, jaké pozice jsou v danou chvíli a v daném regionu nejvíce poptávané.

ÚP může rekvalifikačnímu zařízení hradit náklady spojené s touto rekvalifikací, tzv. kurzovné. Uchazeči o zaměstnání může dále poskytnout příspěvek na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací (např. výdaje na cestu hromadnými dopravními prostředky, pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení). Cenu rekvalifikace hradí ÚP po úspěšném absolvování rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení, přičemž vynaložená finanční částka na zvolenou rekvalifikaci nesmí v období tří let přesáhnout 50 000,- Kč. Vyšší počáteční investice u některých kurzů může být pro některé uchazeče překážkou. Pokud uchazeč nebo zájemce o rekvalifikace bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídající nově získané kvalifikaci, je povinen plně uhradit náklady spojené s touto rekvalifikací (Úřad práce, 2020).

Výhodou těchto kurzů je získání základních znalostí z nového oboru za krátké období (většinou za 3 až 6 měsíců). Na druhou stranu je v souvislosti s právě kratší dobou vyžadována větší snaha a vlastní iniciativa a ochota získat co nejdříve praxi v daném oboru. Několikaměsíční návštěva kurzu se nemůže vyrovnat klasickému dennímu studiu dané oblasti. Zaměstnavatelé mohou leckdy na absolventy rekvalifikací pohlížet přezíravě, nicméně mohou pozitivně hodnotit odvahu uchazečů změnit směr svých znalostí a zkušeností.

Přínosy rekvalifikací jako nástroje APZ bývají hodnoceny nejen v přímém vztahu k zaměstnanosti po jejím ukončení, ale také v perspektivě psychosociálních a sociálně-integračních účinků na samotné účastníky. „*Význam má zejména jejich potenciál motivovat nezaměstnané, stimulovat jejich sebedůvěru, začleňovat je do širších sociálních skupin, podporovat jejich osobnostní rozvoj, rozšíření znalostí, schopností a dovedností*“ (Sirovátka et al., 2003, s. 17). Rekvalifikace mohou mít však i negativní dopady na účastníky, kdy může dojít k nevhodnému spojení mezi poskytovaným programem a potřebami příjemců. Zejména nezaměstnaní, kteří měli již dříve problémy se vzděláním např. ve škole, mohou pociťovat strach z dalšího selhání, chybí jim motivace, nemají dostatek sebedůvěry. Zvyšuje se tak u nich pravděpodobnost, že rekvalifikační kurz nedokončí, případně do kurzu vůbec nenastoupí. Důležité je předejít také k nesouladům mezi potřebami trhu práce a nabídkou rekvalifikací, aby nedocházelo ke zbytečnému umístování uchazečů do kurzů, které jim sice zvýší šance nalézt uplatnění po práci, po které ale nebude poptávka ze strany zaměstnavatelů.

3.7.1.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky slouží především k podpoře oblastí s vysokou nezaměstnaností. Jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Hmotná podpora může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytváří nová pracovní místa na území oblasti České republiky, mimo hlavního města Prahy. Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst, podporu rekvalifikace nebo školení zaměstnancům na nových pracovních místech poskytuje ÚP. Zaměstnavateli, kterému byla poskytnuta hmotná podpora, nelze po dobu účinnosti dohod sjednaných s ÚP poskytnout další příspěvek z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti na stejný účel, na jaký byla poskytnuta hmotná podpora (§ 111 zákona č. 435/2004 Sb.).

3.7.1.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou nejstarším typem aktivní politiky zaměstnanosti. Tento nástroj poskytuje časově omezené pracovní příležitosti pro osoby, které jsou těžko umístitelné na trhu práce nebo dlouhodobě nezaměstnané. Veřejně prospěšné práce zahrnují zejména údržbu veřejných prostranství, úklid a údržbu veřejných budov a komunikací nebo jiné činnosti ve prospěch obcí nebo státních či jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, o to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s ÚP, který může zaměstnavateli poskytnout na tyto pracovní příležitosti příspěvek, a to až do výše skutečně vynaložených mzdových prostředků na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které bylo odvedeno z vyměřovacího základu zaměstnance (§ 112 zákona č. 435/2004 Sb.).

Příspěvek může ÚP ČR poskytnout územnímu samosprávnému celku i dobrovolnému svazku obcí (DSO). Úřad práce uzavírá písemnou dohodu o poskytnutí příspěvku s obcí nebo městem jako se zaměstnavatelem. V roce 2019 Ministerstvo práce a sociálních věcí navýšilo finanční podporu VPP z 1,3 mld. Kč na 1,5 mld. Kč. Dodatečných 200 mil. Kč poskytlo MPSV z vlastních zdrojů a to z prostředků, které se resortu podařilo ušetřit v jiných rozpočtových kapitolách. Z těchto prostředků byly financovány také další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (epravo.cz, 2019).

Rákoczyová a kol. (2019, s. 9) ve své studii o Realizaci vybraných programů APZ zdůrazňuje, že tento nástroj má nezastupitelné místo při aktivizaci klientů nejvíce znevýhodněných skupin i přesto, že osoby, které se účastní VPP se po ukončení programu velmi často vrací zpět do evidence ÚP ČR. Dále ve zmíněné studii (2019, s. 30) uvádí, že část uchazečů vnímá VPP jako práci podřadnou a ponižující a nespátřují v tom aktivitu, která vede k získání trvalého zaměstnání. I z tohoto důvodu jsou určitou skupinou osob tyto práce odmítány. Na druhé straně je však skupina nezaměstnaných, kterým charakteristika tohoto programu vyhovuje a své uplatnění na trhu práce vidí v opakované účasti ve VPP.

3.7.1.4 Společensky účelná pracovní místa

Zákon o zaměstnanosti definuje společensky účelná pracovní místa (SÚPM) v § 113 jako „*pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.*“ Jedná se především o skupiny osob do 30 let, nebo naopak osoby starší 55 let. Do kategorie SÚPM se řadí rovněž zahájení samostatně výdělečné činnosti, kterou zahajuje uchazeč o zaměstnání.

Také v tomto případě může ÚP poskytnout příspěvek, přičemž výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku⁸. Při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může tento příspěvek činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy⁹. Podmínkou pro čerpání příspěvků je udržet nově zřízené pracovní místo po dobu alespoň 365 kalendářních dnů. Příspěvek pro uchazeče o zaměstnání může být zaměstnavateli poskytnut na úhradu mzdových nákladů včetně pojistného dle § 113 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a § 26 vyhlášky MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Uchazeče o zaměstnání lze podpořit pouze jednou (Úřad práce, 2020).

⁸ Za podmínky, že v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek podíl nezaměstnaných osob v daném okrese nedosahuje průměrného podílu nezaměstnaných osob v České republice (§ 113, odst. 7 zákona č. 435/2004 Sb.).

⁹ Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

Také u tohoto nástroje APZ dochází v některých případech k odmítnutí ze strany klienta, přičemž důvodem mohou být obavy spojené s vnímáním rizika propuštění po vypršení příslušné dotace. Z praxe Úřadů práce však vyplývá, že návratnost těchto klientů do evidence ÚP je nízká a to především z toho důvodu, že ÚP ČR poskytuje dotaci na SÚPM na uchazeče, který je již předem vybraný samotným zaměstnavatelem (Rákoczyová a kol., 2019, s. 37).

3.7.1.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může být poskytován osobám samostatně výdělečně činným, které již nejsou uchazeči o zaměstnání a byl jim poskytnut příspěvek v rámci SÚPM. Příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které byl překlenovací příspěvek poskytnut. Do provozních nákladů spadá nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost a to v případě, že je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a náklady souvisí s provozováním této činnosti. Dále lze za provozní náklad považovat daň z přidané hodnoty, pokud osoba samostatně výdělečně činná není plátcem této daně. Překlenovací příspěvek je poskytován maximálně na období 5 měsíců, přičemž výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství (§ 114 zákona č. 435/2004 Sb.).

3.7.1.6 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování je součástí nástrojů APZ od roku 2004. Cílem tohoto nástroje je poskytnout motivaci zaměstnavateli, aby do pracovního poměru přijal uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče krajskou pobočkou Úřadu práce. Příspěvek není nárokový a je poskytován na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, a to nejvýše po dobu 3 měsíců. Výše měsíčního příspěvku na jednu fyzickou osobu může činit maximálně polovinu minimální mzdy (§ 116 zákona č. 435/2004 Sb.).

3.7.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek lze poskytnout zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci

v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy a na období maximálně 6 měsíců. Výše příspěvku na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy (§ 117 zákona č. 435/2004 Sb.).

3.7.1.8 Poradenství

Mezi další nástroje APZ patří poradenství, které zabezpečuje Krajská pobočka ÚP ČR místně příslušná podle bydliště uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Tento nástroj má za cíl zjistit osobnostní a kvalifikační předpoklady uchazečů o zaměstnání a na jejich základě doporučit vhodné pracovní místo, případně poskytovat poradenství při volbě povolání či rekvalifikace. Dále může účast v těchto programech podpořit účastníky při hledání uplatnění na trhu práce, orientovat se v pracovněprávní problematice, připravit se na přijímací pohovor, výběrové řízení či zvýšit sebevědomí. Do poradenského programu je zařazena práce s výpočetní technikou, která zahrnuje možnost vyhledávání práce na internetu, zpracování osobní dokumentace (životopis, motivační dopis apod.). V některých programech mohou účastníci besedovat s personalisty nebo absolvovat exkurzi do vybraných firem v daném regionu.

Poradenství mohou zabezpečovat ÚP přímo nebo prostřednictvím různých pedagogicko-psychologických či bilančně diagnostických pracovišť. Poradenské programy jsou organizovány jako skupinové aktivity. Práce ve skupině přináší výhody navázání nových kontaktů, sdílení získaných zkušeností při hledání zaměstnání a zároveň může poskytnout informace o případných možnostech řešení stávající situace klienta.

Mezi poradenské programy ÚP patří **Bilanční diagnostika**, která je zaměřena na pomoc při pracovním uplatnění člověka v souladu s jeho předpoklady. Zahrnuje komplexní posouzení schopností, vlastností a dovedností pomocí psychodiagnostických metod a probíhá pod vedením psychologa. Cílem je zorientovat a zaměřit klienta na takovou vzdělávací nebo pracovní kariérní cestu, které je pro něho optimální, ekonomicky a společensky přijatelná a při které zažije úspěch a umožní mu odstranit bariéry v zaměstnání. Bilanční diagnostika je vhodná pro klienty, kteří se rozhodují pro změnu povolání a potřebují se rekvalifikovat na jinou profesi, mají problém se orientovat v nové situaci a bojí se změn, uvažují o změně nebo výběru dalšího vzdělávání a dále pro dlouhodobě nezaměstnané ke zjištění jejich osobnostního potenciálu a k podpoře osobnostního rozvoje (Úřad práce ČR, 2020).

Dalším poradenským programem je **Job club**, jehož cílem je motivovat a aktivizovat účastníky k uplatnění na trhu práce získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Program je určen všem uchazečům, kteří si chtějí zlepšit sebe prezentaci, chtějí pracovat na svém osobním i duchovním růstu, posílit sebevědomí a naučit se zvládat stresové situace spojené s nezaměstnaností. Program Job club probíhá formou skupinového poradenství. Rámcový obsah tohoto programu zahrnuje úvodní schůzku, orientaci na trhu práce (dostupné informační zdroje, formy kontaktu se zaměstnavateli, pracovní právní problematika, nabídka služeb zaměstnanosti), osobní portfolio a pracovní potenciál (životopis, motivační dopis, identifikace vlastních dovedností, zmapování pracovního potenciálu, druhy dokladů o vzdělání a praxi), příprava na přijímací pohovor (verbální a neverbální komunikace, umění naslouchat, sebehodnocení a sebe prezentace a nácvik přijímacího pohovoru) a na konci zhodnocení dosavadních aktivit účastníka, sestavení plánu osobního rozvoje, zpětná vazba lektorovi a předání Osvědčení o absolvování programu. Mezi typy poradenského programu Job club patří: Job club START pro fyzické osoby do 30 let věku s nedostatečnou orientací na trhu práce, s nedostatečnou praxí, bez pracovních zkušeností a návyků, Job club KLASIK pro osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců, Job club HELP pro OZP, Job club NÁVRAT pro osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené, Job club PLUS pro osoby obtížně uplatnitelné z důvodu věku a Job club MIX pro různorodou skupinu účastníků, kterým může Job club pomoci získat pracovní uplatnění (Úřad práce ČR, 2020).

Do poradenského programu zařazuje účastníka poradce pro zprostředkování zaměstnání. Účastníkovi poradenského programu nevzniká nárok na podporu, jako je to po dobu absolvování rekvalifikace.

3.7.1.9 Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Součástí je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Prostřednictvím cílených programů mohou být řešeny problémy obecního, okresního a krajského charakteru, které schvaluje ministerstvo a dále problémy celostátního charakteru, které schvaluje vláda České republiky.

Cíleným programem může být rovněž program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob

se zdravotním postižením. V rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením, poskytnout příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku (§ 120 zákona č. 435/2004 Sb.).

Mezi programy se řadí také mezinárodní programy financované ze Strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie, které jsou v rámci realizace aktivní politiky zaměstnanosti velmi podstatné a v dnešní době představují důležitý nástroj její implementace především z finančního hlediska.

Jedním z programů pokrývajících oblast zaměstnanosti pro programové období 2014 – 2020 je operační program Zaměstnanost (OPZ), jehož řídicím orgánem je MPSV ČR. OP Zaměstnanost pokrývá oblasti podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy. OP Zaměstnanost podporuje intervence nehmotného charakteru (Evropský sociální fond ČR, 2020).

Pro programové období 2021 – 2027 bude jedním ze 7 nástrojů se sdíleným řízením pro oblast politiky soudržnosti Evropský sociální fond plus (ESF+), který představuje hlavní nástroj EU pro realizaci investic do občanů a provádění evropského pilíře sociálních práv. Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je subjektem zodpovědným za přípravu operačního programu pro oblast lidských zdrojů v programovém období 2021 - 2027 připravuje OP Zaměstnanost plus (OPZ+), který bude financován právě z ESF+ (ESF ČR, 2020).

3.7.1.10 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Mezi programy podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) patří **chráněné pracovní místo** (CHPM). Institut CHPM byl zaveden novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (číslo novely 367/2011 Sb.). Novela zrušila pro účely zákona o zaměstnanosti institut chráněné dílny¹⁰ a s účinností od 1. ledna 2012 zavedla zmíněný institut CHPM. Chráněným pracovním místem se rozumí místo, které bylo zaměstnavatelem vytvořeno pro OZP na základě písemné dohody s Úřadem práce.

¹⁰ Novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti s právním institutem chráněná dílna již dále nepočítá, neznamená to však, že chráněné dílny neexistují, ve skutečnosti fungují dál.

Na zřízení CHPM poskytuje Úřad práce zaměstnavateli finanční příspěvek. O ten musí zaměstnavatel požádat před uzavřením pracovního poměru se zaměstnancem se zdravotním postižením. Nejdříve tedy musí místo vytvořit, vybavit a následně přijmout zaměstnance. Zaměstnavatel musí CHPM provozovat po dobu nejméně 3 let ode dne sjednaného ve výše zmíněné dohodě (§ 75 zákona č. 435/2004 Sb.).

V roce 2007 vznikl v České republice **Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením** (NFOZP). Fond vznikl jako reakce na tíživou situaci postižených osob při vstupu na trh práce a v ČR je jediným nadačním fondem, který se zabývá výhradně problematikou zaměstnávání postižených osob. Nadace se věnuje nejen aktivnímu vytváření pracovních míst pro OZP, ale také osvětě a vzdělávání personalistů a vedení firem, které postižené osoby zaměstnávají nebo to plánují. Nadace aktivně lobbuje za pozitivní změny v legislativě, týkající se neziskového sektoru, zaměstnanosti a součástí jsou také různorodé osvětové projekty pro zaměstnavatele i veřejnost. Mezi projekty realizované NFOZP patří aktuálně *Srdcerváči*, jehož cílem je zajistit dostatek férové práce pro zdravotně postižené. Každý, kdo projekt finančně podpoří, získá kromě dobrého pocitu také protihodnotu v podobě originálního dárku či zážitku. Ochranná značka „*Práce postižených*“ je dalším z projektů, který byl v roce 2010 přijat do Programu Česká kvalita. Značka se uděluje na výrobky a služby, na kterých se alespoň ze 75 % svojí prací podílely zdravotně postižené osoby. Dalším aktuálním projektem je soutěž *Zaměstnanec roku*, která probíhá v kategorii Zaměstnanec roku z chráněného trhu práce a druhou kategorií je Zaměstnanec roku z běžného trhu práce (NFOZP, 2020).

3.7.1.11 Sdílené zprostředkování zaměstnání

Jedná se o novější formu zprostředkování zaměstnání, která je součástí novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti z roku 2011. Sdílené zprostředkování zaměstnání prohlubuje spolupráci agentur práce a Úřadu práce při uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti. Krajské pobočky ÚP mohou na základě dohody s agenturou práce převést na agenturu zprostředkování zaměstnání pro vybrané uchazeče o zaměstnání.

Uchazeče o zaměstnání může krajská pobočka ÚP ČR zařadit do sdíleného zprostředkování na základě individuálního akčního plánu a předchozího souhlasu uchazeče. Při výběru uchazečů o zaměstnání přihlíží zejména k situaci na trhu práce (§119a zákona č. 435/2004 Sb.).

3.7.1.12 Příspěvek na podporu regionální mobility

Tento nástroj APZ je realizován od dubna 2016. O příspěvek mohou žádat uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidovaní ÚP ČR déle než 5 měsíců, dále uchazeči, jimž není možné zprostředkovat zaměstnání v místě jejich bydliště z důvodu individuální charakteristiky zaměstnání a osoby, které jsou ohroženy ztrátou zaměstnání v důsledku hromadného propouštění, které ohlásí zaměstnavatel.

Od listopadu 2016 byl tento nástroj doplněn o příspěvek na přestěhování. Příspěvek na podporu regionální mobility se tedy skládá ze dvou vzájemně kombinovatelných příspěvků, a to **příspěvku na dojízd'ku** a **příspěvku na přestěhování**, který se začal poskytovat od ledna 2017 (MPSV, 2016).

3.7.1.13 Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti je součástí systému aktivní politiky zaměstnanosti od 1. října 2015. Jedná se o nástroj preventivní pro případ závažných hospodářských výkyvů nebo živelných pohrom s výrazně negativním dopadem na trh práce. Jeho realizace je podmíněna vydáním prováděcího nařízení vlády v době, kdy nastanou skutečnosti odůvodňující aktivizaci tohoto opatření. Tento příspěvek však nebyl do konce roku 2018 doposud využit.

3.7.2 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v ČR

Vstupem do Evropské Unie a zavázáním se k realizaci Lisabonské strategie se České republice otevřela možnost čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU, které mají za cíl podporovat politiky členských států. K podpoře plnění cílů regionální politiky EU slouží strukturální fondy, přičemž k podpoře aktivní politiky zaměstnanosti slouží Evropský sociální fond (ESF), který podporuje projekty na zajištění zaměstnanosti a poskytuje investice do lidského kapitálu EU. Česká Republika čerpá finance z ESF pomocí tzv. operačních programů (OP), které jsou základním strategickým dokumentem finanční a technické podpory.

V květnu 2004 získala Česká republika právo čerpat ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Vstoupila do probíhajícího programového období 2000 – 2006. V letech 2004 – 2006 vyčerpala ČR v 13 programech přes 1,69 mld. EUR a v oblasti zaměstnanosti vzniklo 46 000 pracovních míst (DotaceEU, 2020).

V rámci programového období 2007 – 2013 Česká Republika čerpala finanční prostředky z ESF prostřednictvím třech operačních programů: OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (rozvoj lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání) a OP Praha – Adaptabilita (platný pouze pro hlavní město Praha a na základě rozdělení regionů EU pro účely strukturální politiky podle výše HDP).

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) byl program zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech (ESF ČR, 2020).

V praktickém využívání OP LZZ došlo prostřednictvím individuálně stavěných programů k přímému rozdělení finančních prostředků. Tento příspěvek je udělován v rámci jednotlivých projektů, které korespondují nástroje APZ, mezi něž patří např. rekvalifikace, podpora vytváření nových a vyčleněných pracovních míst formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů, podpora veřejně prospěšných prací a krátkodobých pracovních příležitostí, podpora začínajícím OSVČ a jiné.

Z fondů EU bylo pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,88 mld. EUR, což činí cca 7 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů bylo financování programu navýšeno o dalších 0,33 mld. EUR. Dle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí bylo s podporou EU v programovém období 2007 - 2013 vytvořeno 100 997 nových pracovních míst (ESF ČR, 2020).

Pro programové období 2014 – 2020 byl pro podporu zaměstnanosti vymezen **operační program Zaměstnanost (OPZ)**, který je jakýmsi pokračovatelem operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Program vymezuje čtyři základní věcné prioritní osy, které pokrývají problematiku podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, zefektivnění veřejné správy a veřejných služeb a podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy (ESF ČR, 2020).

Dle statistik MPSV bylo v roce 2013 na nástroje APZ vynaloženo pouze 0,11 % HDP, což je výrazně pod průměrem EU-27. Rozsah APZ je nedostatečný a neodpovídá potřebám všech uchazečů. Zaměření APZ není vždy cíleno na uchazeče, kteří ji nejvíce

potřebují a týká se to především skupin obtížně zaměstnatelných. Pomocí finančních prostředků z OPZ je tedy tato oblast jednou z hlavních priorit pro dané programové období..

OPZ byl schválen Evropskou komisí dne 6. května 2015 a celkový objem finančních prostředků určený pro programové období činí cca 70 mld. Kč (ESF ČR, 2020). V příloze 3 jsou graficky znázorněny počty osob zařazených do vybraných programů APZ v roce 2018 (MPSV, 2020).

V současné době jsou v plném proudu diskuze o programovém období po roce 2020, tedy na období 2021 - 2027. Hlavním finančním nástrojem pro realizaci investic do občanů a provádění evropského pilíře sociálních práv bude ve stejném duchu jako ESF Evropský sociální fond plus (ESF+). V rámci ESF+ bude pro oblast lidských zdrojů financován **operační program Zaměstnanost plus (OPZ+)**. Řídícím orgánem bude Ministerstvo práce a sociálních věcí a mezi hlavní cíle si klade zefektivnění veřejné správy a poskytování služeb, zvýšení účasti znevýhodněných skupin na trhu práce, modernizaci institucí na trhu práce, podporu rovných příležitostí a sladování pracovního a osobního života, fungující systém dalšího profesního vzdělávání, podporu a využití pracovní mobility, sociální začleňování, sociální bydlení, zlepšování kvality a dostupnosti zdravotní péče (DotaceEU, 2020).

OPZ+ je připravován v rámci Platformy pro přípravu OPZ+, kterou tvoří zástupci jednotlivých resortů, regionů, měst a obcí, nestátních neziskových organizací, sociálních a dalších partnerů (ESF ČR, 2020).

3.8 Překážky pro přijetí zaměstnání ze strany uchazeče (Rizikové skupiny na trhu práce)

Míru nezaměstnanosti osob na trhu práce ovlivňují různé faktory. Za jeden z nich lze považovat skupiny osob, které mají určitá znevýhodnění. Tyto osoby nenachází na trhu práce dostatečnou poptávku ze strany zaměstnavatelů. Označují se jako rizikové, rizikové proto, že vyžadují určitou podporu a dohled při svém uplatnění na trhu práce.

Jedná se o skupiny pracovníků s určitými charakteristikami jako je věk, vzdělání, zdravotní stav, pohlaví, rasa, etnický původ apod. Tyto skupiny jsou vystaveny větším problémům při hledání zaměstnání, následně také riziku ztráty zaměstnání, nezaměstnanost u nich bývá častěji dlouhodobá a opakující se, pracovní místa získávají obvykle

na sekundárním trhu práce, který nabízí hůře placená pracovní místa společně s nejistou budoucností. „*Nezaměstnanost se tak stává zjevu ohrožujícího obecně celou populaci jevem ohrožujícím specifické populace. Zdá se, že ohrožené kategorie jsou ve všech průmyslově vyspělých zemích charakterizovány zhruba stejně (někdy se označují jako „cílové skupiny“, neboť je na ně zacílena politika zaměstnanosti i sociálního státu)*“ (Mareš, 1994, s. 82).

Rizikovými skupinami uchazečů o zaměstnání lze dle expertů vybraných úřadů práce označit všeobecně, bez ohledu na regionální rozdílnosti a momentální situaci na trhu práce, následující skupiny osob: občané se zdravotním postižením, absolventi škol, mladiství uchazeči o zaměstnání, nekvalifikovaní pracovníci, uchazeči pečující o děti do věku 15 let nebo o těžce zdravotně postiženého občana, vyšší věkové kategorie, uchazeči společensky nepřizpůsobiví, často měnící zaměstnání, se špatnou pracovní morálkou, osoby bydlící v okrajových částech měst s omezenou dopravní dostupností (Kotíková, 2003, s. 128). Dále lze do této skupiny zařadit osoby, které pobírají sociální dávky nebo je na ně uvalena exekuce, případně jsou v insolvenci a osoby, které jsou nezaměstnaní dlouhodobě.

Zdravotně znevýhodnění občané jsou zaměstnáváni především v chráněných dílnách a jejich doba nezaměstnanosti je několikanásobně delší než u zdravých uchazečů o zaměstnání. Aby byl občan uznán za zdravotně postiženého, musí splňovat určité podmínky. Především se pak jedná o skutečnost, že jeho zdravotní stav je dlouhodobě nepříznivý a na základě tohoto stavu má menší možnost pracovního uplatnění než zdravý jedinec.

V současné době je stále více kladen důraz na zvyšování zaměstnanosti osob se zdravotním znevýhodněním. Úřady práce poskytují zaměstnavateli příspěvek na zaměstnání osoby se zdravotním postižením, a to na základě písemné dohody zaměstnavatele s příslušným ÚP. Výše příspěvku se odvíjí od různých násobků průměrné mzdy v národním hospodářství a v závislosti na míře zdravotního postižení (Úřad práce ČR, 2019).

Povinnost zaměstnávat OZP mají v České republice společnosti, které zaměstnávají více než 25 zaměstnanců. V takovém případě musí osoby se zdravotním handicapem tvořit minimálně 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Další možností je však tzv. náhradní plnění, čímž se rozumí nákup zboží nebo služby z chráněných dílen či od dodavatelů, kteří zaměstnávají v nadpoloviční většině osoby zdravotně handicapované. Firmy se tak mohou

z této čtyřprocentní kvóty tzv. vykoupit. Při nesplnění ani jedné z podmínek hrozí zaměstnavateli pokuta. Paradoxem je, že dle dostupných informací státní instituce raději volí formu pokuty, než aby plnily kvóty ohledně zaměstnávání zdravotně znevýhodněných občanů.

1. 1. 2018 vešla v platnost novela zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., která rozdělila trh práce na dva typy – chráněný a volný. Přináší podporu obou typů zaměstnavatelů OZP, ale za odlišných podmínek. *„Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“* (Úřad práce ČR, 2020). Volným trhem práce se rozumí zaměstnávání osob v organizacích a firmách, které mají méně než 50 % zaměstnanců z řad osob se zdravotním postižením. Tyto zaměstnavatelé mohou zaměstnávat OZP, ale není v jejich silách mít status dodavatele náhradního plnění (Chráněný trh práce, 2020).

Absolventi škol jsou zařazeni do rizikových skupin na trhu práce proto, že se většinou jedná o osoby bez potřebné praxe pro výkon daného zaměstnání a zároveň zde hraje svoji roli také nesoulad mezi profesní strukturou absolventů škol s aktuálními potřebami trhu práce. Problém může být také v nereálných požadavcích absolventů a mladých uchazečů o zaměstnání na výši odměny, kdy odmítnou pozici, která neodpovídá jejich kvalifikaci nebo právě jejich představě o mzdě.

Zákoník práce č. 262/2006 v § 229 odst. 2 definuje absolventa jako zaměstnance *„vstupujícího do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené“*.

S prodlužující se dobou v evidenci nezaměstnaných hrozí a narůstají nežádoucí důsledky jako je ztráta pracovních návyků a snížená motivace pracovat, ztráta sebedůvěry včetně poklesu aktivity při samostatném vyhledávání pracovních příležitostí, snížení uplatnitelnosti na dynamicky se měnícím trhu práce, nebezpečný vzor pro ostatní vrstevníky a působení v šedé ekonomice (Kotíková, 2003, s. 130).

V průběhu několika posledních let se však podstatně změnil přístup firem vůči mnohdy nezkušeným absolventům. Firmy se naučily k této skupině přibližovat již v průběhu studia, což zaznamenalo výhody pro obě strany. Pro studenty je to možnost

zapojit se do profesního života již v rámci studia např. formou stáží nebo tzv. trainee programů, pro firmy je to možnost, jak správně nasměrovat své potenciální zaměstnance, kteří si nenesou zátěže z minulých zaměstnání a pro zaměstnavatele tak znamenají větší produktivitu práce a výchovu loajálních pracovníků. Právě nedostatek kvalitních pracovníků spolu s pozitivním vývojem ekonomiky spolupráci mezi školami a firmami rozšiřují a čerství absolventi jsou pro trh práce velice cennou komoditou.

Mladiství uchazeči o zaměstnání jsou pracovně i občansky nezkušené osoby, obvykle bez kvalifikace, pouze se základním vzděláním a bez pracovních zkušeností. Zákon definuje mladistvého jako osobu, která již dovršila 15 let věku. Status mladistvého ztrácí tato osoba po dovršení věku 18 let. Osoby mladší 15 let umožňuje zákon zaměstnávat při vykonávání uměleckých, kulturních, reklamních a sportovních činností. Vykonávat práci, která nespadá do těchto činností, je osobám mladším 15 let zakázána.

Zaměstnávání mladistvých s sebou nese jak výhody, tak nevýhody. Mezi výhody lze zařadit nízké náklady, kdy mladší zaměstnanci nemají moc zkušeností a přistoupí na nižší platební podmínky, zároveň se lze při zaměstnání formou brigády vyhnout odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Mladí pracovníci se mohou lépe adaptovat na nové prostředí, firemní kulturu a pracovní tempo. Zaměstnavatel však musí dodržovat zákonná omezení, která přináší zaměstnávání mladistvého. Nezkušenosti a nulová praxe mohou být naopak velkou nevýhodou a mohou způsobovat chyby při výkonu práce brigádníkem. Někteří mladiství nemají zájem a zodpovědnost, nemusí zapadnout do kolektivu starších a zkušenějších zaměstnanců, což následně působí problémy na obou stranách.

Nekvalifikovaní pracovníci jsou osoby v evidenci ÚP, které mají nízkou kvalifikaci spojenou s nedostatečnými zkušenostmi. Tato skupina osob se většinou spoléhá na vnější pomoc, nejsou schopny samostatného řešení osobních problémů, mají nereálné mzdové požadavky a požadavky na trh práce. Velmi často dávají i díky špatně nastavenému sociálnímu systému přednost sociálním dávkám před uplatněním se na trhu práce (Kotíková, 2003, s. 131).

Je však potřeba si uvědomit, že zaměstnání je nejen zdrojem příjmů, ale vytváří rovněž určité sociální postavení jedince, ovlivňuje jeho sebevědomí, určitou pozici ve společnosti a jeho celkovou identitu. Zároveň v případě, že v rodině jsou nezaměstnaní oba rodiče a jsou závislí na pobírání sociálních dávek, promítá se tato skutečnost do jednání jejich dětí, které si na základě toho vytváří budoucí vzorce chování a životní

hodnoty. Mladí lidé, kteří nemají dostatečné vzdělání navíc často necítí potřebu pokračovat v dalším studiu nebo se dále vzdělávat jakoukoliv formou. Leckdy si neuvědomují souvislosti mezi vzděláním a uplatněním se na trhu práce, jsou lhostejní a nemají potřebu plánovat si svůj budoucí život.

Uchazeči pečující o děti do 15 let jsou především ženy, které v rámci fungování rodiny pečují o děti a proto je pro ně žádoucí zastávat pracovní místo, u kterého je upravena pracovní doba (zkrácený pracovní úvazek), pracovní režim (např. jednosměnný provoz, pružné rozvržení pracovní doby) a bez požadavku přesčasů.

Česká republika patří ke světové špičce v délce placené rodičovské dovolené. Zároveň matky malých dětí patří podle ÚP mezi nejohroženější skupiny na trhu práce. Výjimkou nejsou případy, kdy žena navazuje s druhým dítětem rodičovskou dovolenou a zůstává tak doma celkem šest let, někdy i více. Během této doby klesá její uplatnění na pracovním trhu, zároveň těmto ženám klesá sebevědomí, vrací se bez znalostí aktuálních trendů a tomu pak odpovídá pracovní zařazení, což je také jeden z důvodů, proč mají ženy v průměru nižší příjmy než muži. Postavení žen a mužů na trhu práce je odrazem tradičního pojetí společenských rolí, kdy se očekává, že muž je živitelem rodiny a žena matkou, pečující o děti a domácnost. V dnešní společnosti, kdy se zvyšuje vzdělanost a roste počet matek samoživitelek, tento model nadále nelze uplatňovat. Navíc pro běžnou rodinu jsou dva příjmy z ekonomického hlediska nezbytné.

Zaměstnavatelé se bojí zaměstnávat osoby pečující o dítě z důvodu časté absence v případě nemoci, dále kvůli již zmíněným požadavkům na úpravu pracovní doby a režimu. Často, aniž by objektivně zhodnotili konkrétní situaci, zaměstnavatelé automaticky očekávají menší ochotu a nasazení pro výkon práce, přičemž tyto předsudky ženám (matkám) znemožňují plně rozvinout své schopnosti a uplatnit je při výkonu pracovní pozice, kterou vykonávaly před odchodem na rodičovskou dovolenou.

Ve snaze získat zaměstnání za každou cenu, mnohdy uchazeči, resp. uchazečky této skupiny přijímají zaměstnání, které jim vyhovuje z hlediska možnosti úpravy pracovní doby, ale nereflktuje již jejich vzdělání či kvalifikaci. U žen po návratu z rodičovské dovolené je problém o to tíživější, že klesá jejich sebedůvěra a několikaletá absence na trhu práce je více handicapuje (Kotíková, 2003, s. 132).

Průzkumy ukazují, že firmy v České republice se stále teprve učí zaměstnávat matky malých dětí a nabízet jim flexibilní pracovní úvazky. Přitom personalisté větších firem

uvádějí, že ženy vracející se z mateřské či z rodičovské dovolené práci neodkládají, umějí si ji dobře zorganizovat, protože nechtějí v práci trávit více času, než je nutné. Ze zkušeností zaměstnavatelů vyplývá, že v případě práce na částečný úvazek nemusí vynakládat další prostředky na zapracování nových zaměstnanců a dlouhodobě je tak zajištěn návrat těchto zaměstnanců po skončení rodičovské dovolené. Možnosti zaměstnávat matky na flexibilní úvazky mají však zatím spíše větší firmy, kde roste také zřizování firemních školek, což je další krok k usnadnění skloubení práce a rodičovství.

V souvislosti s pracovním životem se stále častěji skloňovaným tématem stává také pojem **péče o osobu blízku**. Řada lidí, jejichž blízký rodinný příslušník není již ze zdravotních důvodů schopný se o sebe postarat bez cizí pomoci, se rozhodne nezvolit možnost umístit tuto osobu do specializovaných ústavů pro osoby odkázané na pomoc jiných. Varianta, že se chtějí o své blízké starat sami se však neslučuje s pracovními povinnostmi a často jsou nuceni odejít se svého zaměstnání. Aby díky tomuto rozhodnutí nepřišly o roky, ze kterých se jim poté vypočítává výše důchodu, zákon o důchodovém pojištění pracuje s termínem *náhradní doba pojištění*, což je časový úsek, kdy člověk sice aktivně nepracuje a neodvádí tedy pojistné na důchodové pojištění, ale přesto se mu toto období započítává do doby pojištění pro přiznání důchodu (Česká správa sociálního zabezpečení, 2020).

Dle Zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a Vyhlášky č. 505/2006 Sb., lze poskytovat příspěvek na péči osobám, které jsou z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu závislé na pomoci jiné fyzické osoby. Rozsah životních potřeb je stanoven tímto zákonem a stupněm závislosti. Žádost o příspěvek může podat buď sama závislá osoba, nebo její blízcí na příslušnou krajskou pobočku ÚP ČR.

Vyšší věková kategorie zaměstnanců se v praxi ukazuje být současně jednou z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce. Ztráta zaměstnání je pro tyto osoby nejtěživější ze všech věkových skupin. Pro tyto osoby, které setrvaly více než 30 let většinou v jednom zaměstnání a nyní o ně trh práce nemá zájem, znamená ztráta zaměstnání jak ekonomickou, tak především psychickou zátěž a ztrátu jistoty a postupně také ztrátu sebedůvěry.

Zaměstnavatelé dávají přednost mladším věkovým skupinám hned z několika důvodů. Ze strany zaměstnance jsou předpokládány vyšší mzdové nároky na platové zařazení vyplývající z délky dosavadní praxe. Naopak zaměstnavatelé požadují schopnost

pracovat s moderní technikou, znalost cizích jazyků a nižší flexibilitu v pracovním zařazení (Kotíková, 2003, s. 132).

Kuchař (2007, s. 154) upozorňuje na skutečnost, že s ohledem na prodlužující se věk odchodu do důchodu je třeba společnost jako celek a také jako pracovní sílu připravit na prodloužení délky pracovní dráhy. Pro tzv. předdůchodové skupiny pracujících osob je třeba umožnit vstup do systému rekvalifikací i dalšího vzdělávání.

Ze statistik vyplývá, že pro osoby, které přijdou o práci ve věku 50 let a více, je obtížnější nalézt nové zaměstnání. Zaměstnavatelé vyžadují čím dál častěji práci s novými technologiemi a starší lidé nejsou vždy ochotní přizpůsobit se novým trendům. V jiných případech může již zaměstnavatel předem podle věku uchazeče o zaměstnání vyřadit tohoto uchazeče z řad žadatelů, ačkoliv je to na trhu práce diskriminační a zaměstnavatel by tuto skutečnost neměl brát v potaz.

Na důležitosti v současné době získává celoživotní vzdělávání, kterému mimo jiné pomáhá Úřad práce ČR prostřednictvím projektu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II). Díky tomuto projektu mohou zaměstnavatelé získat finanční příspěvky na zvyšování odborných znalostí a dovedností svých současných ale i budoucích zaměstnanců. Přidanou hodnotou tohoto projektu je právě podpora vzdělávání zaměstnanců nad 54 let, kteří jsou ve firmách významným přínosem vzhledem ke svým zkušenostem (Úřad práce, 2020).

Dojezdová vzdálenost k pracovním příležitostem je důležitým faktorem především v okrajových částech velkých měst nebo v malých obcích, kdy se uchazeči o zaměstnání rozhodují, zda volit práci v místě bydliště, která ale nemusí odpovídat jejich představám. Výhodou v tomto případě je, že s sebou kromě finanční úspory, kdy není nutné každodenní dojíždění, přináší úsporu časovou, která v dnešní hektické době znamená stěžejní přínos. Pokud ale nabídka práce v daném místě není dostatečná, volí uchazeč o zaměstnání přijetí práce v místě, které je vzdálené od místa bydliště, ale přináší pro daného uchazeče jiné benefity, ať už ve formě vyššího platu, vyššího pracovního uplatnění apod.

V současné době lze od státu čerpat příspěvek na dojíždění do práce, oficiálně příspěvek na podporu regionální mobility (viz kapitola 3.7.1.12). Hlavním účelem tohoto příspěvku je motivovat nezaměstnané, aby pro ně dlouhé a nákladné dojíždění za prací nebylo překážkou. ÚP definuje podmínky, které musí žadatel o příspěvek splňovat. Mezi tyto podmínky patří skutečnost že zaměstnání je mimo obec, ve které žadatel trvale bydlí,

o příspěvek může požádat uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, žadatel dále musí se zaměstnavatelem podepsat pracovní smlouvu na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 6 měsíců a musí doložit bezdlužnost vůči státu. Doba poskytování příspěvku může činit maximálně 12 měsíců, přičemž maximální měsíční výše příspěvku je 3 500,- Kč a odvíjí se od dojezdové vzdálenosti do zaměstnání. Příspěvek lze mimo typických cestovních nákladů, jako jsou pohonné hmoty, lístky na vlak či autobus, použít na úhradu nákladů za hlídání dětí, které je nutné si zaplatit, protože cesta z práce trvá dlouho, případně náklady spojené s ubytováním v místě zaměstnání. O příspěvek je nutné zažádat na Úřad práce a to nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne vzniku pracovního poměru.

Pobírání sociálních dávek může mít vliv na hledání zaměstnání mimo jiné z psychologického hlediska, kdy nezaměstnaný je již v nepříznivé finanční situaci a proto potřeba nového zaměstnání je více stresující.

V České republice je zaveden systém státní sociální podpory, který poskytuje finanční příspěvek osobám v uznaných sociálních situacích, kdy stát jejich vyplácením do jisté míry přebírá za vzniklou situaci spoluzodpovědnost. Systém státní sociální podpory je v ČR upraven zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Dle tohoto zákona jsou dávky rozděleny na dávky poskytované v závislosti na výši příjmu, mezi které se řadí přírůstek na dítě, příspěvek na bydlení a porodné a dávky ostatní, pod které spadá rodičovský příspěvek a pohřebné.

Je-li nezaměstnaný bez jakéhokoliv příjmu, lze navíc zažádat o dávky v hmotné nouzi, mezi které patří příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc. O přidělení příspěvku rozhoduje příslušný krajský Úřad práce, odvolacím úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Exekuce nebo insolvence může mnohdy způsobit velké problémy při hledání zaměstnání. V dnešní době se přitom do finančních potíží dostává stále více lidí, např. kvůli nevýhodným půjčkám nebo nezaplaceným pokutám. Zaměstnanec s dluhy představuje pro zaměstnavatele větší administrativní zátěž, za kterou mu nikdo nedá žádné náhrady. Na druhou stranu ale zaměstnavatelé často bojují s tím, jak správně motivovat tyto osoby, jelikož jejich výdělek jde většinou na úhradu dluhů. Od 1. června 2019 platí nová pravidla pro exekučně obstavenou mzdu, kdy lépe placeným zaměstnancům zatížených exekucí bude z výplaty zůstatvat více peněz a měli by tak být motivováni více

pracovat a vydělávat. Nová pravidla platí od 1. 6. 2019 rovněž pro insolvence, kdy se lidé svých dluhů mohou legální cestou zbavit již za 3 roky a začít tak nový a kvalitnější život bez strachu z dluhů a exekutorů (Zákon č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon).

Záznam v rejstříku trestů může být bezesporu velkou překážkou při vstupu na trh práce. Samozřejmě závisí na povaze trestného činu, nicméně trestní bezúhonnost je jedna z podmínek, kterou zaměstnavatelé často vyžadují u uchazečů o zaměstnání. Na trh práce dle statistik ročně vstupuje velmi početná skupina osob, která tuto skutečnost nesplňuje. Jelikož záznam v rejstříku trestů trvá po dobu několika let, lze říci, že se tato problematika týká značné části lidí.

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce ve svém ustanovení § 316 odst. 4 však přímo omezuje zaměstnavatele v tom, pokud chce získat informace týkající se trestní bezúhonnosti, tedy výpis z Rejstříku trestů. Toto omezení však není absolutní a zmíněné ustanovení obsahuje i výjimky, kdy informace o trestněprávní bezúhonnosti požadovat smí. Pokud ale požadavek bezúhonnosti nestanoví přímo právní předpis, může zaměstnavatel po zaměstnanci, respektive uchazeči o zaměstnání, předložení výpisu z Rejstříku trestů požadovat pouze s ohledem na povahu práce, kterou má daný zaměstnanec vykonávat.

Délka nezaměstnanosti představuje při hledání zaměstnání podstatný faktor především v případě, že se jedná o dlouhodobou nezaměstnanost. Za dlouhodobou nezaměstnanost se považuje stav, kdy je nezaměstnaný bez práce déle než 1 rok. Tento stav způsobuje vážný sociální a ekonomický problém, a přináší větší nároky na státní rozpočet ve formě dávek v nezaměstnanosti a další podpory, ztráty na neodvedených daních a daňových úlevách (Mareš, 1994, s. 42). Osoby dlouhodobě nezaměstnané mohou mnohdy rezignovat na hledání nového místa, smíří se s životem na sociálních dávkách a klesá jejich ochota přijmout mzdu, která je obvykle nižší než mzda očekávaná.

Dle Mareše (1994, s. 42) jsou dlouhodobou nezaměstnaností více postiženy skupiny osob s nízkým vzděláním, nekvalifikované osoby, osoby zdravotně postižené, mladiství, zejména problémoví jedinci, příslušníci etnických minorit a imigranti a také jedinci, kteří měli před ztrátou zaměstnání stabilnější dlouhodobé pracovní místo, a paradoxně se tím hůře uplatňují na pracovním trhu.

4 Charakteristika prostředí a analýza současného stavu

Po hospodářské krizi z let 2009 – 2010 míra zaměstnanosti roste a v průběhu roku 2014 dochází k pokroku v plnění všech sledovaných národních cílů politiky zaměstnanosti. Zvyšuje se realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a spolupráce úřadů práce s aktéry trhu práce je efektivnější. Velmi příznivý trend vývoje trhu pokračuje i v dalších letech, především z důvodu pozitivní hospodářské situace. V roce 2016 se ČR dařilo naplňovat národní cíle ukazatele téměř ve všech dílčích ukazatelích. Zároveň pokračoval růst poptávky po pracovní síle. Trh práce se díky tomu pohybuje na hranici nebo až pod hranici přirozené míry nezaměstnanosti. Jak je patrné z tabulky 1, všech cílů politiky zaměstnanosti bylo dosaženo ve 4. čtvrtletí roku 2016, a od této doby jsou vytyčené cílové hodnoty plněny (Úřad práce ČR, 2020). Tabulka č.2 ukazuje útlum v množství poskytnutých nástrojů APZ od roku 2015 do roku 2018, vzhledem k nízké nezaměstnanosti Úřad práce utlumuje finanční podporu aktivní politiky zaměstnanosti.

Tabulka 1: Ukazatele plnění stanovených národních cílů zaměstnanosti do roku 2020

Národní cíle ČR	Cíl na rok 2020	Refer. hodnota 2010	Aktuální stav						
			3Q/2012	4Q/2013	3Q/2014	3Q/2015	3Q/2016	4Q/2017	2018
Celková míra zaměstnanosti (20 - 64 let)	75%	70,4%	72,0%	72,7%	73,9%	75,1%	77,0%	79,4%	79,9%
Míra zaměstnanosti žen (20 - 64 let)	65%	61,0%	62,8%	63,9%	64,7%	66,6%	68,7%	71,4%	72,2%
Míra zaměstnanosti starších osob (55 - 64 let)	55%	46,5%	50,4%	51,4%	54,7%	55,9%	59,0%	63,4%	65,1%
Míra nezaměstnanosti mladých osob (15 - 24 let)	12,3% *	18,4%	19,5%	17,4%	16,3%	12,9%	11,4%	6,3%	6,7%
Míra nezaměstnanosti osob s nízkou kvalitací (stupeň ISCED 0 - 2)	18,75% **	25,0%	28,3%	26,1%	21,2%	21,9%	20,3%	10,1%	10,7%

* Snížení o třetinu oproti roku 2010

** Snížení o čtvrtinu oproti roku 2010

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z dokumentů Národní programy reforem z let 2012 – 2019

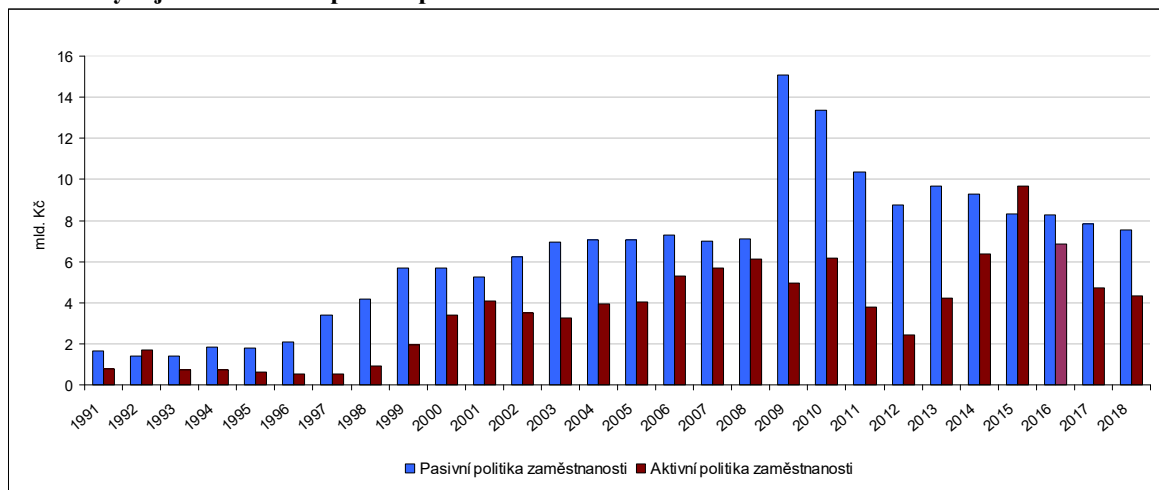
Tabulka 2: Osoby zařazené na nástroje APZ v letech 2015 – 2018

Nástroje APZ	Rok			
	2015	2016	2017	2018
VPP	35 176	22 608	19 259	16 279
SÚPM vč. SVČ	52 618	26 759	17 437	12 180
CHPM	1 255	899	1 187	566
Příspěvek na provoz CHPM	115	127	134	237
Překlenovací příspěvek	273	192	128	96
Příspěvek na zapracování	1	0	1	0
Rekvalifikace	38 078	22 548	18 174	13 241
Mentor	403	318	595	498
Příspěvek na podporu reg. politiky ¹¹	-	644	-	-
Příspěvek na dojížděku	-	-	2 910	2 438
Příspěvek na přestěhování	-	-	100	77
Celkem	127 919	74 095	59 925	45 612

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z MPSV

Graf ilustruje vývoj výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti od roku 1991 do roku 2018. V roce 2009 pozorujeme prudký nárůst výdajů na PPZ, které se ve srovnání s rokem 2008 více než zdvojnásobily. Tento nárůst je důsledkem hospodářské krize, kdy roste počet nových uchazečů o zaměstnání, kteří mají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Také výdaje na APZ se v tomto roce zvýšily na téměř 7 mld. Kč.

Graf 1: Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v ČR v letech 1991 – 2018



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MPSV

Práce se zaměřuje na dva vybrané regiony - okres Praha-západ a okres Praha-východ, pokud není uvedeno jinak, sleduje práce statistické ukazatele k 31.12.2019.

¹¹ * Od 11/2016 je rozdělen na příspěvek na dojížděku a příspěvek na přestěhování

Oba tyto regiony jsou součástí Středočeského kraje. Kraj se dělí na 12 okresů, Praha-západ je z nich nejmenší. Hustota zalidnění je ale v obou sledovaných okresech přes 240 obyvatel na km², společně s okresem Kladno jsou tedy nejlidnatějšími okresy kraje. 51,2 % obyvatel žije ve městech (nejméně mezi kraji), kraj má tedy vysoký podíl obyvatel žijících v obcích do 2 tisíc obyvatel.

Pro sledované okresy jsou typické sociálně-ekonomické vazby na Prahu, to činí jejich polohu výhodnou, ale zároveň je staví do role periferie Prahy. Okresy nemají přirozené centrum, správní činnost je soustředěna do hlavního města, tedy nejen do jiného okresu, ale i do jiného kraje. Sledované regiony tak Praze slouží jako zdroj pracovních sil i jako místo pro rekreaci. Z hlediska demografického vývoje regiony vykazují kladné přírůstky (Praha-východ +3355 obyvatel; Praha-západ +2568 obyvatel), především tvořené kladným migračním saldem. Nejvyšší nárůst v minulém roce nastal právě v okrese Praha-východ (2 790 obyvatel), u Prahy-západ se jednalo o 2 069 obyvatel.

Oba okresy vedou v rámci kraje také v míře podnikatelské aktivity, která je celkově ve Středočeském kraji vysoká. Ke 30.9.2019 byla míra podnikatelské aktivity v okrese Praha-východ 52 789 (nárůst o 2,5 %) a v okrese Praha-západ 44 908 (nárůst o 1,7 %). Toto je přisuzováno aktivní migraci s hlavním městem, předpokládá se, že určitá část podnikatelů přesouvá trvalé bydliště mimo Prahu.

Okresy Praha-východ a Praha-západ (PNO 1,1 %, resp. 1,4 %) jsou dlouhodobě a stabilně výrazně pod registrovanou nezaměstnaností ČR (PNO pro ČR 2,9 %). Ve 3. čtvrtletí 2019 vykázal Středočeský kraj po Praze druhou nejvyšší průměrnou hrubou měsíční mzdou, byla v přepočtu na plně zaměstnané o 361 Kč vyšší než průměr (33 697 Kč), Praha ovšem sledovaný kraj předstihla o 7 662 Kč.

Z hlediska struktury nezaměstnanosti převládají ve Středočeském kraji osoby s výučním listem (34,3 %), následují osoby se základním vzděláním (26,8 %) a maturity dosáhlo 22,2 % uchazečů o zaměstnání. Při pohledu na věkovou skladbu kraj vykazuje 4,8 % nezaměstnaných mladších 19 let, k rizikové skupině nad 50 let přísluší 35 % nezaměstnaných.

Praha-východ je rozdělena na mikroregiony Brandýs nad Labem - Stará Boleslav, Čelákovice, Kamenice, Kostelec nad Černými Lesy, Mratín, Odolena Voda, Říčany, Senohraby, Úvaly. Region je vyprofilovaný na dvě části - severní a jižní. Severní část se považuje spíše za průmyslovou, jižní má typicky větší zaměstnanost ve službách. Ani jeden mikroregion z hlediska míry nezaměstnanosti nezaostává, v rámci okresu je situace

vyrovnaná (PNO v rámci mikroregionů se pohybuje mezi 0,5 až 1,3 %). Uchazeči o zaměstnání si průměrně našli zaměstnání po 107 dnech evidence, což je nejrychleji v celém kraji, to svědčí o dostatečných možnostech pro získání zaměstnání. Zaměstnanost je ovlivněna především Prahou, kam mnoho obyvatel dojíždí do zaměstnání. Na okraji Prahy a i v regionu jsou pro region typická velká logistická, ale i výrobní a obchodní centra.

Okres Praha-západ můžeme rozdělit na 5 mikroregionů: Černošicko, Hostivicko, Jílovsko, Mníšecko, Roztocko. Okres také vykazuje vysoké procento osob dojíždějících za prací do Prahy, kam láká vysoká nabídka pracovních míst. Regionální pracovní příležitosti jsou opět převážně spojené s logistickými, výrobními nebo obchodními centry (například v obci Dobrovíz má sklad druhý největší zaměstnavatel ve Středočeském kraji - Amazon). Registrovaná nezaměstnanost je také dlouhodobě stabilní (PNO v rámci mikroregionů se pohybuje mezi 1,3 až 1,5 %). Uvnitř okresu nevznikají disparity. Evidenci uchazeči o zaměstnání průměrně opouštějí po 177 dnech (Úřad práce ČR, 2020).

5 Terénní šetření

5.1 Metodika šetření a sběru dat

V terénním šetření je využito kvantitativního i kvalitativního přístupu. Disman (2011) uvádí, že kvantitativní a kvalitativní výzkum jsou ve své podstatě komplementární, ale každý je zároveň soběstačným systémem. Kvalitativní výzkum umožňuje porozumět pozorované realitě a kvantitativní přístup testuje validitu našeho porozumění. Kvantitativní výzkum je ve své podstatě testování hypotéz. Jedná se o proces dedukce, který začíná teorií, která dá vzniknout hypotézám a po sběru dat dojde k potvrzení či vyvrácení stanovené hypotézy. Opakem dedukce je indukce, tento proces je typický pro kvalitativní výzkum, kde na základě sesbíraných dat nalézáme pravidelnosti a činíme předběžné závěry, proces potom vede ke vniku nové teorie.

5.1.1 Kvantitativní šetření

Kvantitativní šetření je zaměřeno na zjištění jaké překážky pro získání zaměstnání uchazeči o zaměstnání pociťují a jaký vliv mají tyto překážky v kontextu služeb nabízených úřadem práce. Předpokladem je, že určité vnímané překážky by mohly ovlivnit zájem o služby úřadu práce. Níže uvedené hypotézy vychází ze stanovených cílů práce.

Testování hypotéz je metodou matematické statistiky. Hypotéza je vyslovena před zkoumáním dat a jedná se o určitý předpoklad o statistických datech. Nulovou hypotézu H_0 v testu stavíme proti alternativní hypotéze H_A . Testováním hypotéz ověřujeme platnost tvrzení (Budíková, 2004).

Hypotézy:

1 H_0 Neexistuje statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - délka evidence a potřebou pomoci se získáním zaměstnání.

1 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - délka evidence a potřebou pomoci se získáním zaměstnání.

2 H_0 Neexistuje statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - nevyhovující kvalifikace a zájmem o využití služby úřadu práce - rekvalifikace.

2 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - nevyhovující kvalifikace a zájmem o využití služby úřadu práce - rekvalifikace.

3 H₀ Neexistuje statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - nedostatečná praxe a zájmem o využití služby úřadu práce - poradenství - techniky hledání zaměstnání.

3 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - nedostatečná praxe a zájmem o využití služby úřadu práce - poradenství - techniky hledání zaměstnání.

4 H₀ Neexistuje statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - věk a zájmem o využití služby úřadu práce - poradenství - životopis a motivační dopis.

4 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - věk a zájmem o využití služby úřadu práce - poradenství - životopis a motivační dopis.

5 H₀ Neexistuje statisticky významná závislost mezi využitím alespoň jedné služby úřadu práce a souhlasem s tvrzením, že evidence na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání.

5 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi využitím alespoň jedné služby úřadu práce a souhlasem s tvrzením, že evidence na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání.

Výzkumný vzorek je tvořen uchazeči o zaměstnání ze dvou kontaktních pracovišť Úřadu práce - Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR pro Prahu-východ a Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR pro Prahu-západ. Nejprve bylo ověřeno pomocí rozhovorů s uchazeči o zaměstnání a zaměstnanci výše uvedených pracovišť, že výzkum je proveditelný. Pro sběr dat bylo vybráno dotazníkové šetření. Disman (2011) uvádí, že dotazník je předem připravený formulář se souborem otázek. Dotazníkové šetření umožňuje získání informací od velkého výzkumného vzorku v krátkém čase. Nevýhodou je závislost na ochotě dotazovaného, délka dotazníku i zvolené otázky mohou snižovat jeho návratnost, případně přinést nezodpovězené otázky.

Sestavený dotazník má 16 otázek (otázka č. 7 a č. 14 obsahuje podotázky), využity byly uzavřené i otevřené. Ke zvýšení návratnosti dotazníku byla zvolena vhodná grafická úprava a délka dotazníku omezena na 1 list (2 strany). Snaze o vysokou návratnost dotazníků bylo podřízeno i sestavené pořadí otázek a jednoduchost možných odpovědí. Zohledněna byla také vysoká heterogenita uchazečů o zaměstnání, cílem bylo formulovat otázky srozumitelně všem respondentům, což znamená jednoduché a jednoznačné otázky. Dotazník je přílohou A. této práce.

Otázky byly ověřeny v rámci provedeného předvýzkumu. Dne 6. 2. 2020 byl zkušební dotazník předán 10 uchazečů o zaměstnání. Výsledky předvýzkumu ukázaly, že název „Společensky účelné pracovní místo“ v otázce č. 14 C. nebyl respondenty zcela pochopen, proto byl doplněn „Příspěvek na mzdu pro zaměstnavatele (společensky účelné pracovní místo)“, stejně jako u otázky č. 14 D, která po úpravě zní: „Dotace do začátku podnikání (společensky účelné pracovní místo)“. U otázky č. 14 J. byl pro lepší pochopení doplněn popis „(pracovní pohovor)“ a u otázky č. 14 B. „Dotované zaměstnání pro obec“.

Distribuce dotazníků probíhala od 12. 2. 2020 do 26. 2. 2020, dotazníky byly prostřednictvím zaměstnanců úřadu práce předány uchazečů o zaměstnání, kteří se v uvedených 14 dnech dostavili na skupinové poradenské a informační akce. Dotazník respondenti obdrželi při vstupu do zasedací místnosti.¹² Po skončení skupinové akce poté anonymně odkládali dotazníky do připraveného boxu.

Získaná data byla zpracována v programech MS Excel a STATISTICA CZ 12. Při interpretaci výsledků byly použity sloupcové grafy a kontingenční tabulky. V kontingenčních tabulkách byly využity celkové četnosti a řádkové relativní četnosti (relativní četnost závislé proměnné při nabytí určité varianty nezávisle proměnné). Odpovědi respondentů byly zkoumány v závislosti na pracovišti Úřadu práce, na kterém byl respondent veden jako uchazeč o zaměstnání.

Nejprve byly zformulovány hypotézy - nulové a alternativní. Dále byla zvolena hladina významnosti α . Vycházíme ze dvou chyb, kterých se můžeme při testování dopustit. Chybou prvního druhu nazýváme situaci, kdy nulová hypotéza platí, ale při výzkumu ji zamítneme. Chyba druhého druhu pak spočívá v nezamítnutí nulové hypotézy, ačkoliv tato hypotéza neplatí. Sílou testu nazýváme pravděpodobnost chyby druhého druhu, pravděpodobnost chyby prvního druhu označujeme hladina významnosti - α . Platnost nebo neplatnost stanovené hypotézy rozhoduje zvolený statistický test (Budíková, 2004).

Pro testování v této práci je využíván Pearsonův test chí-kvadrát, zjišťujeme závislost dvou nominálních proměnných v kontingenční tabulce testem nezávislosti χ^2 . Test vychází z předpokladu, že neexistuje vztah mezi zvolenými proměnnými, je tedy založen na nulové hypotéze. U tohoto testu sledujeme podmínku dobré aproximace - podíl očekávaných (teoretických) četností menších než 5 nesmí překročit 20 %, žádná z těchto

¹² Tzv. Informačně-poradenské středisko

četností nesmí být menší než 1. Jestliže tato podmínka není splněna, je nutné vhodným způsobem sloučit řádky nebo sloupce s ohledem na logiku a interpretaci výsledků (Budíková, 2006).

Testování můžeme provádět pomocí intervalu spolehlivosti, pomocí kritického oboru a pomocí p-hodnoty. V této práci je využita p-hodnota. P-hodnota je definována jako nejmenší hladina, na které ještě zamítáme hypotézu. P-hodnotu použijeme tak, že si předem stanovíme hladinu významnosti ($\alpha=0,05$), poté spočítáme pomocí statistického programu STATISTICA CZ 12 p-hodnotu a porovnáme ji s α . Pokud je p-hodnota menší nebo rovna α , pak nulovou hypotézu zamítáme, je-li p-hodnota větší než α , pak nulovou hypotézu nezamítáme (Budíková, 2004).

5.1.2 Kvalitativní šetření

Kvalitativní šetření bylo provedeno pomocí polostrukturovaných rozhovorů s respondenty z řad uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců Úřadu práce ČR. Odpovědi respondentů byly zaznamenávány písmenně v průběhu rozhovoru, čímž se zvýšila ochota respondentů odpovídat na otázky, u zaměstnanců byl využit zvukový záznam. Dne 26.2.2020 proběhlo 6 rozhovorů s uchazeči o zaměstnání, kteří se v tento den dostavili ke zprostředkování zaměstnání. Osloveno bylo také pět zaměstnanců Úřadu práce ČR, tři zaměstnanci Kontaktního pracoviště pro Prahu-západ a dva zaměstnanci Kontaktního pracoviště pro Prahu-východ.

Výsledky kvantitativního šetření slouží k hlubšímu pochopení zkoumané problematiky. V kvantitativním výzkumu je cílem vybraného vzorku reprezentovat populaci jedinců, ale v kvalitativním výzkumu je cílem reprezentovat populaci jeho relevantních dimenzí. Při rozhovoru se dotazujeme ústně a zaznamenáváme respondentovi odpovědi. Výhody rozhovoru jsou v menší pravděpodobnosti vynechaných odpovědí a odpovědí "nevím" (Disman, 2011).

Následující tabulka zobrazuje respondenty kvalitativního šetření.

Tabulka 3: Respondenti v kvalitativním šetření

Zaměstnanci		Uchazeči o zaměstnání	
Označení	Respondent	Označení	Respondent
PZ1	Kontaktní pracoviště Praha-západ, poradenství	Pan A.	Muž, 49 let, vyučen, invalidní důchod II. stupně, hledá zaměstnání v ostraze, v evidenci déle než půl roku
PZ2	Kontaktní pracoviště Praha-západ, poradenství	Pan B.	Muž, 39 let, základní vzdělání, opakovaná evidence
PZ3	Kontaktní pracoviště Praha-západ, zprostředkování	Pan C.	Muž, 22 let, střední vzdělání, zdravotní problémy, v evidenci již 13 měsíců

Zaměstnanci		Uchazeči o zaměstnání	
Označení	Respondent	Označení	Respondent
PV1	Kontaktní pracoviště Praha-východ, poradenství	Paní D.	Žena, 39 let, střední vzdělání, v evidenci déle než pět let, 1 dítě
PV2	Kontaktní pracoviště Praha-východ, zprostředkování	Paní E.	Žena, 50 let, střední vzdělání, opakovaná evidence, studium VŠ
		Paní F.	Žena, 31 let, střední vzdělání, opakovaná evidence

Zdroj: vlastní zpracování

Pro kvalitativní šetření byly vytvořeny následující okruhy:

Okruh č. 1: Překážky pro získání zaměstnání a jejich vliv na zaměstnatelnost

Okruh č. 2: Zájem o služby úřadu práce

5.2 Výsledky kvantitativního šetření - interpretace

V kvantitativním šetření byli osloveni klienti Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR pro Prahu-západ a Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR pro Prahu-východ. Rozdáno bylo 200 dotazníků, 100 na každém pracovišti. Jak je patrné z následující tabulky, vyšší návratnost byla u dotazníků na Kop Praha-západ.

Tabulka 4: Rozdané dotazníky

Dotazníky	Kop Praha-východ	Kop Praha-západ	Celkem
Rozdané	200	200	400
Vracené	148	173	321
Neplatné ¹³	29	20	49
Platné	119	153	272

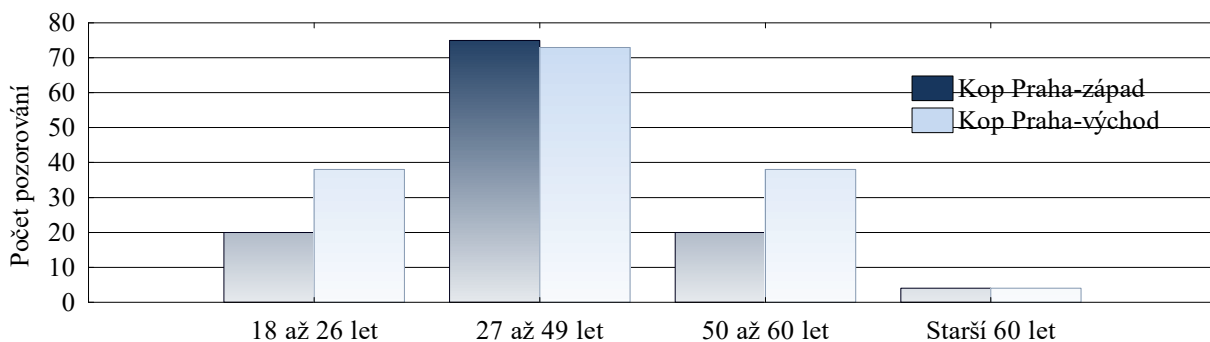
Zdroj: vlastní zpracování

5.2.1 Charakteristika respondentů

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 147 mužů a 125 žen, v rámci šetření na Kop Praha-východ byl podíl respondentů podle pohlaví vyrovnaný (49,6 % mužů a 50,4 % žen), na Kop Praha-západ převládaly odpovědi mužů (57,5 %). Jak ukazuje následující graf, více než polovina respondentů byla ve věku 27 až 49 let (148; 54,4 %). K věkové kategorii do 18 let se nepřihlásil ani jeden z dotazovaných. Kategorie „18 až 26 let“ a „50 až 60 let“ byla v rámci pracovišť vyrovnaná, na Kop Praha-západ bylo 38 respondentů ve věku od 18 až 26 let a stejný počet ve věku od 50 do 60 let. Na Kop Praha-východ bylo v každé této kategorii 20 respondentů. Respondentů nad 50 let tak bylo celkově 24,3 %.

¹³ Nevyplněno větší množství odpovědí (chybějící odpověď o charakteristice respondenta nebo více než jedna nevyplněná odpověď u ostatních otázek)

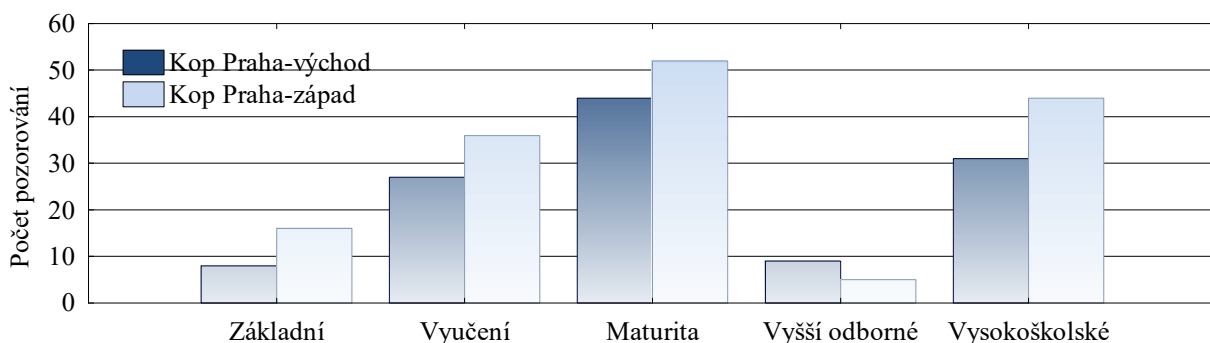
Graf 2: Rozdělení respondentů podle věku



Zdroj: vlastní zpracování

Podle vzdělání byla nejpočetnější skupina respondentů, která získala maturitu (35,29 %). Vysoké zastoupení měli také vysokoškolsky vzdělaní nezaměstnaní (27,57 %). Nejnižší podíl měly osoby s vyšším odborným vzděláním na Praze-západ, na druhém pracovišti měly nejmenší zastoupení osoby se základním vzděláním (rozdíl mezi VOŠ a ZŠ na tomto pracovišti byl ale pouze jeden respondent).

Graf 3: Rozdělení respondentů podle vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 5: Rozdělení respondentů dle vzdělání

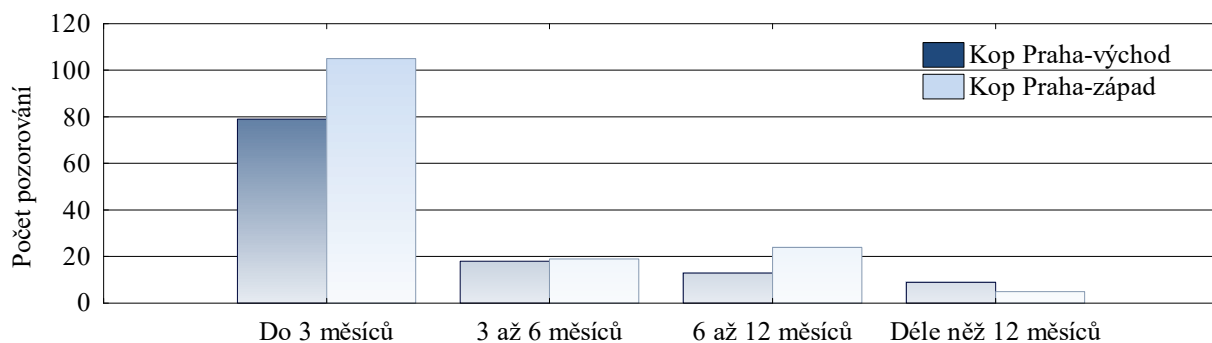
		Základní	Vyučení	Maturita	VOŠ	vŠ	Součty
Četnost	Praha-východ	8	27	44	9	31	119
Řádk. četn.		6,72%	22,69%	36,97%	7,56%	26,05%	
Četnost	Praha-západ	16	36	52	5	44	153
Řádk. četn.		10,46%	23,53%	33,99%	3,27%	28,76%	
Četnost	Celkem	24	63	96	14	75	272
Celková četn.		8,82%	23,16%	35,29%	5,15%	27,57%	

Zdroj: vlastní zpracování

Další otázka se zaměřovala na délku evidence uchazečů o zaměstnání, nejvíce byla volená odpověď, že evidence je kratší 3 měsíců, jednalo se o 67,7 % respondentů. Zatímco respondentů KoP Praha-východ s přibývajícím délkou evidence ubývalo, když evidenci do 3 měsíců uvedlo 66,4 %, od 3 do 6 měsíců 15 %, evidenci od 6 do 12 měsíců 10 % a

evidenci delší jednoho roku 7,6 % respondentů, respondenti KoP Praha-západ také převažovali v kategorii do 3 měsíců evidence (68,6 %), ale následovníci byly druhou nejpočetnější skupinou s délkou evidence mezi 6 a 12 měsíci (15,7 %), skupina „3 až 6 měsíců“ a „déle než 12 měsíců“ byla zastoupena 12,4 %, resp. 3,4 %.

Graf 4: Rozdělení respondentů podle délky evidence



Zdroj: vlastní zpracování

Odpovědi na otevřenou otázku hledaného zaměstnání byly shlukovány do kategorií Klasifikace zaměstnání (CZ ISCO), stejně jako otevřené odpovědi na dosavadní praxi. Jak je z tabulky patrné, respondenti většinou uváděli stejné zaměstnání pro obě otázky. Největší podíl získali provozní pracovníci ve službách a prodeji (hledané zaměstnání 28,1%; praxe 29,9 %), druhou skupinu s výrazným podílem tvořili různí úředníci (hledané zaměstnání i praxe v oboru 20,8 %). Průzkumu se nezúčastnil žádný respondent s praxí nebo zájmem pracovat v ozbrojených silách.

Tabulka 6: Respondenti dle hledaného zaměstnání a praxe v oboru (%)

CZ ISCO	Hledané zaměstnání (%)	Praxe v oboru (%)
tř. 1 – Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	4	3,8
tř. 2 – Specialisté, vědečtí, odborní duševní a pedagogičtí pracovníci	7,1	6,1
tř. 3 – Techničtí a odborní pracovníci	8,7	7,8
tř. 4 – Administrativní pracovníci (úředníci)	20,8	20,8
tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a prodeji	28,1	29,9
tř. 6 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	0,5	0,5
tř. 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	8,8	7,6
tř. 8 – Obsluha strojů a zařízení, montéři	6,2	8,1
tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	15,8	15,4
tř. 0 – Zaměstnanci v ozbrojených silách	0	0
	100	100

Zdroj: vlastní zpracování

5.2.2 Interpretace dotazníkových odpovědí

Otázka č. 1. Zaevidoval/a byste se na úřadu práce, kdyby součástí evidence nebylo zdravotní pojištění?

Přes 40 % respondentů z Prahy-východ je přesvědčeno, že by evidence na úřadu práce, kdyby součástí nebylo zdravotní pojištění, určitě využili.

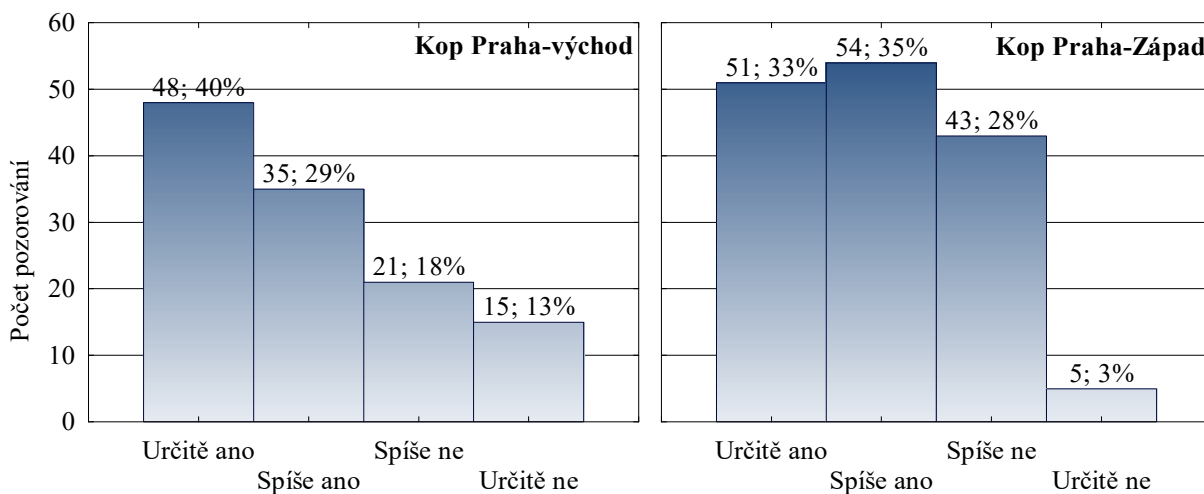
Tabulka 7: Zaevidoval/a byste se na úřadu práce, kdyby součástí evidence nebylo zdravotní pojištění?

	Kop	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Řádkové součty
Četnost	Praha-východ	48	35	21	15	119
Řádková četnost		40,34%	29,41%	17,65%	12,61%	
Celková četnost		17,65%	12,87%	7,72%	5,51%	43,75%
Četnost	Praha-západ	51	54	43	5	153
Řádková četnost		33,33%	35,29%	28,10%	3,27%	
Celková četnost		18,75%	19,85%	15,81%	1,84%	56,25%
Četnost	Vš.skup.	99	89	64	20	272
Celková četn.		36,40%	32,72%	23,53%	7,35%	

Zdroj: vlastní zpracování

Celkově vyjádřilo souhlas s tímto tvrzením 69,75 % respondentů tohoto pracoviště. Míra celkového souhlasu byla na pracovišti Praha-západ jen o 1,13 % nižší, nicméně více respondentů zde vyjádřilo mírnější souhlas „Spíše ano“ (35,29 %). I nesouhlas s tímto tvrzením byl vyhraněnější na pracovišti Praha-východ (12,61 % odpovědělo „Určitě ne“), na pracovišti Praha-západ tuto odpověď zvolilo pouze 5 respondentů (3,27 %). Rozdílnou skladbu odpovědí ukazuje následující graf.

Graf 5: Zaevidoval/a byste se na úřad práce, kdyby součástí evidence nebylo zdravotní pojištění?



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 2. Jak dlouho jste ochoten/ochotna dojíždět do zaměstnání (jedna cesta)?

Nejvíce respondentů se shodlo, že jsou ochotni dojíždět do zaměstnání 60 minut (54,78 %), jednalo se o nejčastější odpověď na obou pracovištích. Následovala odpověď „Do 30 minut“, kterou zvolilo 23,53 % respondentů. Jen 2 respondenti odpověděli, že jsou ochotni dojíždět do zaměstnání déle než dvě hodiny, jednalo se o respondenty z Prahy-východ, oba uvedli věkovou kategorii „Starší 60 let“, jeden byl muž, druhý byla žena. Žena uvedla, že zaměstnání hledá už více než rok. Muž je v evidenci úřadu práce méně než 3 měsíce, jako hledané zaměstnání uvedl „Lodní říční doprava“. Do 2 hodin je ochotno dojíždět do zaměstnání 9 respondentů, 6 z nich uvedlo, že jsou mladší 26 let, dva jsou ve věku 27 až 49 let a jeden ve věku 50 až 60 let. 3 respondenti z této skupiny uvedli, že hledají pomocné práce, 2 hledají pozici „Chladař“, 2 pozici v administrativě a 2 v úklidu.

Tabulka 8: Jak dlouho jste ochoten/ochotna dojíždět do zaměstnání (jedna cesta)?

	Kop	Do 30 minut	Do 60 minut	Do 90 minut	Do 2 hodin	Nad 2 hodiny	Řádkové součty
Četnost	Praha-východ	33	57	24	3	2	119
Řádková čet.		27,73%	47,90%	20,17%	2,52%	1,68%	
Celková četn.		12,13%	20,96%	8,82%	1,10%	0,74%	43,75%
Četnost	Praha-západ	31	92	24	6	0	153
Řádková četn.		20,26%	60,13%	15,69%	3,92%	0,00%	
Celková četnost		11,40%	33,82%	8,82%	2,21%	0,00%	56,25%
Četnost	Vš.skup.	64	149	48	9	2	272
Celková četn.		23,53%	54,78%	17,65%	3,31%	0,74%	

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 3. Jak hodnotíte svoji nezaměstnanost?

V další otázce se zjišťovalo subjektivní hodnocení situace. Na výběr měli respondenti ze čtyř možných odpovědí:

1. Práci najdu snadno
2. Při hledání práce budu mít problémy
3. Práci v současnosti nehledám
4. Nevím

Více než polovina respondentů očekává, že při hledání zaměstnání narazí na obtíže, 33,82 % je naopak optimistických a hledání zaměstnání považuje za snadné. Jen 9 % neví, jak svoji situaci vyhodnotit. Nejméně volená byla odpověď „Práci v současnosti nehledám“, zvolilo ji jen 15 respondentů. Z těchto 15 respondentů je 6 v evidenci dobu

kratší 3 měsíců, zbylých 9 respondentů je v evidenci úřadu práce déle než půl roku. Výsledky KoP Praha-východ a KoP Praha-západ se výrazněji neliší.

Tabulka 9: Jak hodnotíte svoji nezaměstnanost?

	Kop	1.	2.	3.	4.	Řádkové součty
Četnost	Praha-východ	39	60	8	12	119
Řádková četnost		32,77%	50,42%	6,72%	10,08%	
Celková četnost		14,34%	22,06%	2,94%	4,41%	43,75%
Četnost	Praha-západ	53	80	7	13	153
Řádková četnost		34,64%	52,29%	4,58%	8,50%	
Celková četnost		19,49%	29,41%	2,57%	4,78%	56,25%
Četnost	Vš.skup.	92	140	15	25	272
Celková četn.		33,82%	51,47%	5,51%	9,19%	

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 4. Potřebujete pomoc od úřadu práce se získáním zaměstnání?

Otázka č. 4 zjišťovala, zda respondenti potřebují pomoc se získáním zaměstnání. Celkově převládaly negativní odpovědi (58,46 %) a to na obou pracovištích (Praha-východ 57,99%, Praha-západ 58,83 %). Liší se ovšem míra souhlasu/nesouhlasu. Na Praze-východ zvolilo v poměru oproti Praze-západ více respondentů krajní odpověď „Určitě ne“ (14,29 % záporných odpovědí oproti 8,5 % z Prahy-západ). Stejně vyhraněnější byly odpovědi i na straně souhlasu, 14,29 % odpovědí „Určitě ano“ ze 42,02 % souhlasných odpovědí u respondentů z Prahy-východ, v porovnání s Prahou-západ, kde „Určitě ano“ zvolilo 9,8 % respondentů z 41,17 %, kteří projevíli souhlas.

Tabulka 10: Potřebujete pomoc od úřadu práce se získáním zaměstnání?

	Kop	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Řádkové součty
Četnost	Praha-východ	17	33	52	17	119
Řádková četnost		14,29%	27,73%	43,70%	14,29%	
Celková četnost		6,25%	12,13%	19,12%	6,25%	43,75%
Četnost	Praha-západ	15	48	77	13	153
Řádková četnost		9,80%	31,37%	50,33%	8,50%	
Celková četnost		5,51%	17,65%	28,31%	4,78%	56,25%
Četnost	Vš.skup.	32	81	129	30	272
Celková četn.		11,76%	29,78%	47,43%	11,03%	

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 5. Máte dostatek informací o nabídce služeb úřadu práce?

Z výsledků následujícího průzkumu vyplývá, že uchazeči o zaměstnání se cítí dostatečně informováni o nabídce služeb úřadu práce, souhlas projevilo téměř 81 % dotazovaných. Na obou pracovištích ale převládaly opatrnější odpovědi „Spíše ano“. 7 dotazovaných zvolilo odpověď „Určitě ne“, na Kop Praha-východ to byli 4 respondenti (což činilo 3,36 % odpovědí v rámci pracoviště) a na Kop Praha-západ 3 respondenti (což odpovídá 1,96 % odpovědí).

Tabulka 11: Máte dostatek informací o nabídce služeb úřadu práce?

	Kop	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Řádkové součty
Četnost	Praha-východ	38	58	19	4	119
Řádková četnost		31,93%	48,74%	15,97%	3,36%	
Celková četnost		13,97%	21,32%	6,99%	1,47%	43,75%
Četnost	Praha-západ	45	79	26	3	153
Řádková četnost		29,41%	51,63%	16,99%	1,96%	
Celková četnost		16,54%	29,04%	9,56%	1,10%	56,25%
Četnost	Vš.skup.	83	137	45	7	272
Celková četn.		30,51%	50,37%	16,54%	2,57%	

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 6. Máte zpracovaný životopis?

76,5 % respondentů odpovědělo, že mají zpracovaný aktuální životopis, což byla nejčastější odpověď na obou pracovištích (73,11 %, resp. 79,08 %).

Tabulka 12: Máte zpracovaný životopis?

	Kop	Ano, aktuální	Ano, starší neaktuální	Ne, nemám	Nevyplněno	Řádkové součty
Četnost	Praha-východ	87	17	14	1	119
Řádková četnost		73,11%	14,29%	11,76%	0,84%	
Celková četnost		31,99%	6,25%	5,15%	0,37%	43,75%
Četnost	Praha-západ	121	12	20	0	153
Řádková četnost		79,08%	7,84%	13,07%	0,00%	
Celková četnost		44,49%	4,41%	7,35%	0,00%	56,25%
Četnost	Vš.skup.	208	29	34	1	272
Celková četn.		76,47%	10,66%	12,50%	0,37%	

Zdroj: vlastní zpracování

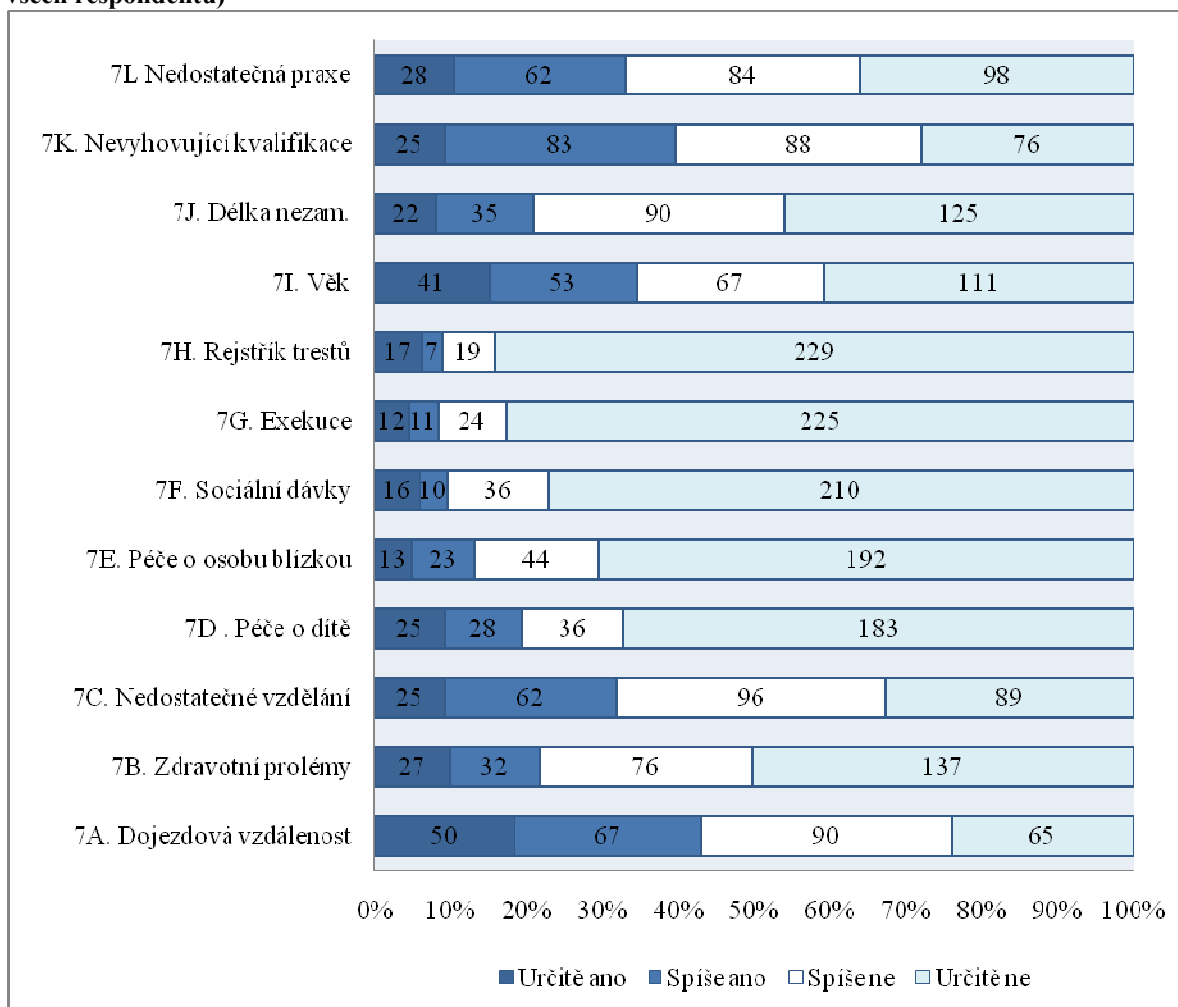
Druhá nejčastější odpověď na Kop Praha-východ byla „Ano, starší neaktuální“ (14,29 % v rámci pracoviště), ale na Kop Praha-západ častěji volili respondenti odpověď „Ne, nemám“ (13,07 % v rámci pracoviště). U jednoho, jinak vyplněného dotazníku, respondent

na tuto otázku neodpověděl. 26,05 % respondentů z Prahy-východ by tedy mělo na svém životopise ještě zpracovat, na Praze-západ se jedná o 20,92 % respondentů.

Otázka č. 7. Které z následujících faktorů osobně pociťujete jako překážku pro získání práce?

V následujícím grafu jsou odpovědi zobrazeny s ohledem na míru souhlasu a nesouhlasu, zahrnuti jsou i respondenti, kteří neuvedli žádnou překážku. Je patrné, že nejvíce respondentů vnímá jako překážku dojezdovou vzdálenost, a to s velkou mírou jistoty. Odpověď „Určitě ano“ zvolilo 50 respondentů (18,38 %), což je nejvíce v porovnání s ostatními překážkami a „Spíše ano“ 67 respondentů (24,63 %).

Graf 6: Které z následujících faktorů osobně pociťujete jako překážku pro získání práce? (odpovědi všech respondentů)



Zdroj: vlastní zpracování

Vyššího počtu odpovědí „Určitě ano“ dosáhly dále překážky spočívající ve věku (15,07 %) a nedostatečné praxi (10,29 %). Nejméně respondentů si stěžovalo na rejstřík trestů, exekuce a insolvence a sociální dávky, ale u všech souhlasných odpovědí na tyto

překážky převládaly odpovědi „Určitě ano“ nad „Spíše ano“, na rozdíl od ostatních překážek, kde v rámci souhlasných odpovědí převládala vždy možnost „Spíše ano“.

Následující tabulka také ukazuje, které překážky pociťují subjektivně respondenti při hledání zaměstnání, nezohledňuje ale 43 respondentů (15,8 %), kteří uvedli, že nepociťují žádnou překážku pro získání práce.

Pro tuto tabulku byly sloučeny odpovědi „Určitě ano“ a „Spíše ano“ a jsou sledovány pouze souhlasné odpovědi. Absolutní četnosti sloučené odpovědi „ANO“ jsou uvedeny v prvním sloupci („Odpovědi ANO“), v dalším sloupci jsou relativní četnosti k celkovému počtu odpovědí „ANO“ („Odpovědi ANO (%)“) a v posledním sloupci jsou relativní četnosti k počtu respondentů, kteří označili alespoň jednu překážku („Případy (%)“). V tabulce tedy posuzujeme pouze kladné odpovědi ve vztahu k respondentům, kteří pociťují alespoň jednu překážku pro získání zaměstnání. Každý sloupec je dále rozdělen, na celkové počty (Celk.), odpovědi Prahy-východ (PV) a odpovědi Prahy-západ (PZ).

Tabulka 13: Které z následujících faktorů osobně pociťujete jako překážku pro získání práce? (pouze souhlasné odpovědi - respondenti, kteří označili alespoň jednu překážku)

Překážka	Odpovědi ANO			Odpovědi ANO (%)			Případy (%)		
	Celk.	PV	PZ	Celk.	PV	PZ	Celk.	PV	PZ
A. Dojezdová vzdálenost	117	58	59	15,1	15,6	14,7	51,1	58	45,7
B. Zdravotní problémy	59	26	33	7,6	7,0	8,2	25,8	26	25,6
C. Nedostatečné vzdělání	87	38	49	11,2	10,2	12,2	38,0	38	38,0
D. Péče o dítě	53	29	24	6,8	7,8	6,0	23,1	29	18,6
E. Péče o osobu blízkou	36	15	21	4,7	4,0	5,2	15,7	15	16,3
F. Pobírání sociálních dávek	26	15	11	3,4	4,0	2,7	11,4	15	8,5
G. Exekuce nebo insolvence	23	13	10	3,0	3,5	2,5	10,0	13	7,8
H. Záznam v rejstříku trestů	24	14	10	3,1	3,8	2,5	10,5	14	7,8
I. Věk	94	45	49	12,1	12,1	12,2	41,0	45	38,0
J. Délka nezaměstnanosti	57	31	26	7,4	8,3	6,5	24,9	31	20,2
K. Nevyhovující kvalifikace	108	51	57	14,0	13,7	14,2	47,2	51	44,2
L. Nedostatečná praxe	90	37	53	11,6	9,9	13,2	39,3	37	41,1
Celkem	774	372	402	100	100	100			

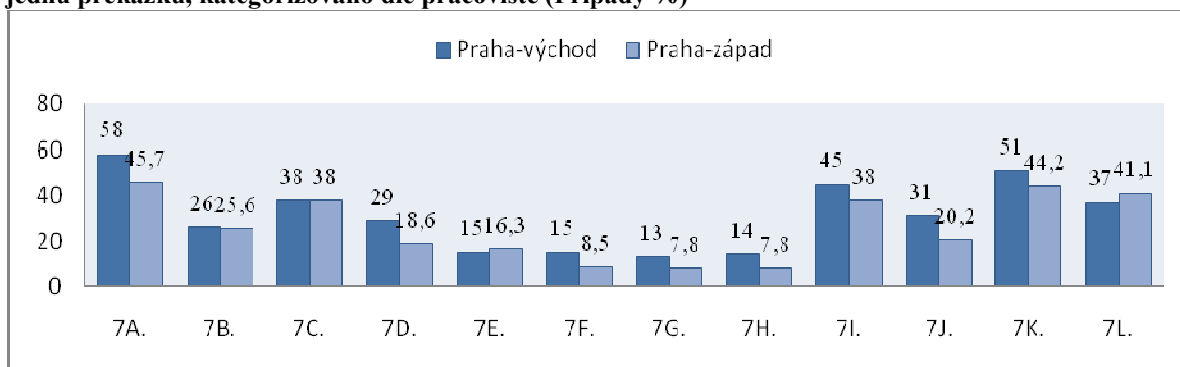
Zdroj: vlastní zpracování

Podle poměrného množství odpovědí ANO byly překážky voleny následovně (sestupně): A. Dojezdová vzdálenost k pracovním příležitostem; K. Nevyhovující kvalifikace; I. Věk; L. Nedostatečná praxe; C. Nedostatečné vzdělání; B. Zdravotní problémy; J. Délka nezaměstnanosti; D. Péče o dítě; E. Péče o osobu blízkou; F. Pobírání sociálních dávek; H. Záznam v rejstříku trestů; G. Exekuce nebo insolvence.

Mezi respondenty, kteří pocítují alespoň jednu překážku pro získání zaměstnání, jich více než polovina (51,1 %) označila dojezdovou vzdálenost k pracovním příležitostem, na pracovišti Praha-východ se jednalo o 58 % případů, na pracovišti Praha-západ 45,7 % případů. Odpověď „Dojezdová vzdálenost“ byla zároveň nejčtenější ve vztahu k ostatním odpovědím, tvořila 15,1 % všech kladných odpovědí. Na druhém místě je odpověď „Nevyhovující kvalifikace“, která byla na Praze-východ opět zvolena u více než poloviny případů (51 %), na Praze-západ tuto překážku uvedlo méně respondentů, i tak se tato odpověď ale umístila jako druhá s 44,2 % případů. Jak ukázaly výsledky, nezaměstnaní také citlivě vnímají svůj věk, jako překážku ho uvedli ve 41 % případů. Mezi další často volené překážky patří „Nedostatečná praxe“, která byla označena u 39,3 % případů a „Nedostatečné vzdělání“ s 38 % případů. S určitým odstupem pak následují „zdravotní problémy“ (25,8 %), omezující faktor „délka nezaměstnanosti“ (24,9 %) a dále osoby, které jako překážku uvedly péči o dítě (23,1 % případů). Zbylé překážky byly označeny v méně než 20 % případů, jednalo se o péči o osobu blízkou, pobírání sociálních dávek, záznam v rejstříku trestů a exekuce nebo insolvence.

Následující graf porovnává výsledky mezi Kop Praha-západ a Kop Praha-východ, jedná se relativní četnosti kladných odpovědí k počtu respondentů, kteří označili alespoň jednu překážku. Stejně procento případů na obou pracovištích vykazala překážka „7C Nedostatečné vzdělání“, velmi vyrovnaná byla i procenta případů u překážky spočívající ve zdravotních důvodech 7B. (rozdíl byl pouze 0,4 procentního bodu). Častěji překážky uváděli klienti Kop Praha-západ, respondenti Kop Praha-východ převažovali pouze u překážky 7E. a 7L., tedy u péče o osobu blízkou a u nedostatečné praxe. V ostatních případech relativně převažují respondenti Prahy-západ.

Graf 7: Porovnání relativních četností kladných odpovědí k počtu respondentů, kteří označili alespoň jednu překážku, kategorizováno dle pracoviště (Případy %)

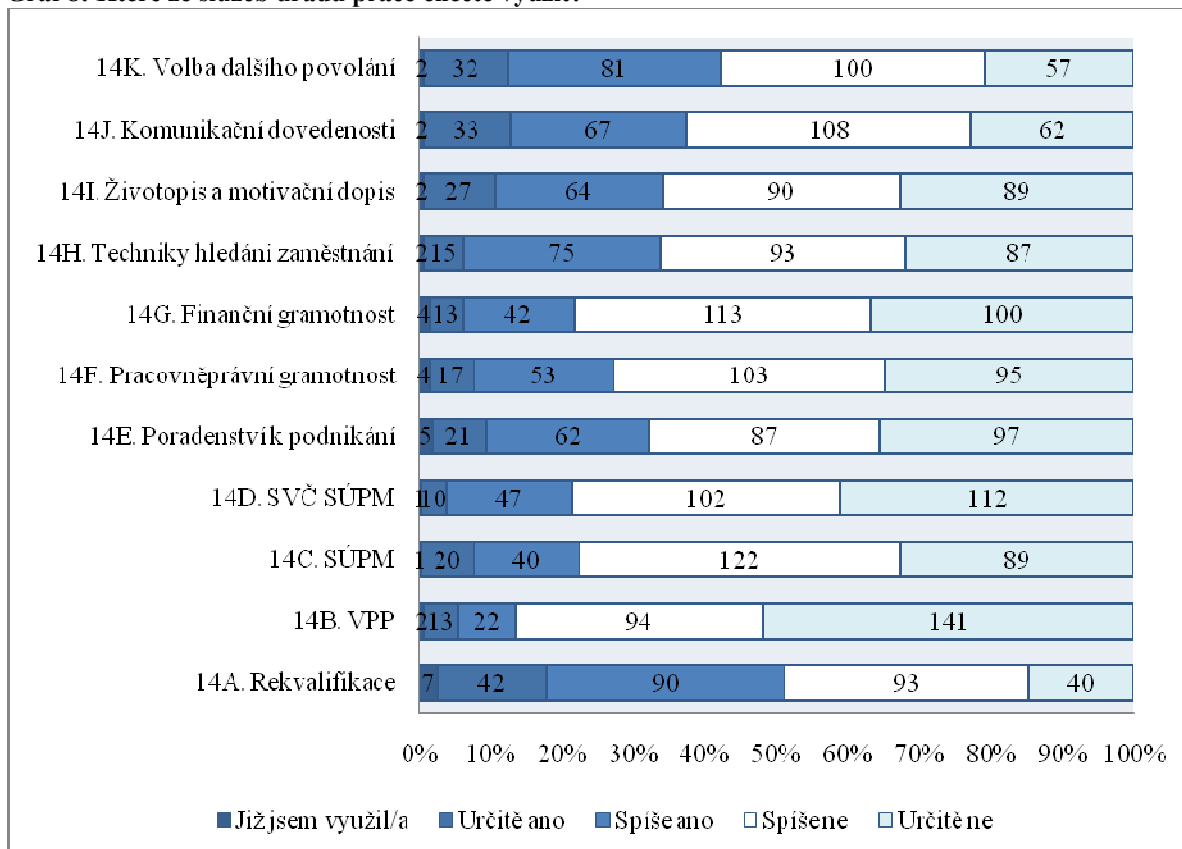


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 14. Které ze služeb úřadu práce chcete využít?

Největší zájem respondenti projevili o rekvalifikaci (48,5 % respondentů), na kontaktním pracovišti pro Prahu-západ více než na Praze-východ (52,3 %, respektive 43,7 %).

Graf 8: Které ze služeb úřadu práce chcete využít?



Zdroj: vlastní zpracování

Předchozí zkušenost s touto službou uvedlo 2,6 % respondentů. Zájemem o rekvalifikaci si bylo 15,4 % respondentů zcela jistých, což je nejvíce ze všech nabízených služeb. 41,6 % respondentů by využilo poradenství k volbě povolání, opět byl o něco větší zájem zaznamenán na Praze-západ (rozdíl 5,1 procentních bodů), žádný respondent na Praze-západ ale tuto službu před vyplněním dotazníku neabsolvoval.

Po rekvalifikacích následovalo poradenství - volba dalšího povolání. Na třetím místě z hlediska zájmu se umístilo poradenství - komunikační dovednosti (pracovní pohovor), které by využilo 36,8 % respondentů, opět slabě vyšší zájem na Praze-západ. Poradenství ke tvorbě životopisu by přilákalo 33,5 % respondentů, zde projevili o 1,8 procentních bodů vyšší zájem respondenti Prahy-východ. Následovalo poradenství - techniky hledání zaměstnání, o které by mělo zájem 33,1 % respondentů. Poradenství k podnikání zaujalo

30,4 % respondentů. Pracovněprávní gramotnost označilo 25,7 % respondentů. Nad hranici zájmu 20 % se pohybují finanční gramotnost, SÚPM a SVČ SÚPM.

Nejméně osob (12,9 %) uvedlo, že by mělo zájem o Veřejně prospěšné práce.

Tabulka 14: Které ze služeb úřadu práce chcete využít? (%)

Služba úřadu práce	Již jsem využil/a	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Celkem
14A. Rekvalifikace	2,6	15,4	33,1	34,2	14,7	100
Praha-východ	2,5	17,6	26,1	42,0	11,8	100
Praha-západ	2,6	13,7	38,6	28,1	17,0	100
14B. VPP	0,7	4,8	8,1	34,6	51,8	100
Praha-východ	1,7	5,0	8,4	37,0	47,9	100
Praha-západ	0,0	4,6	7,8	32,7	54,9	100
14C. SÚPM	0,4	7,4	14,7	44,9	32,7	100
Praha-východ	0,8	6,7	16,0	45,4	31,1	100
Praha-západ	0,0	7,8	13,7	44,4	34,0	100
14D. SVČ SÚPM	0,4	3,7	17,3	37,5	41,2	100
Praha-východ	0,8	6,7	18,5	37,8	36,1	100
Praha-západ	0,0	1,3	16,3	37,3	45,1	100
14E. Poradenství k podnikání	1,8	7,7	22,8	32,0	35,7	100
Praha-východ	2,5	10,9	21,0	33,6	31,9	100
Praha-západ	1,3	5,2	24,2	30,7	38,6	100
14F. Pracovněprávní gramotnost	1,5	6,3	19,5	37,9	34,9	100
Praha-východ	2,5	8,4	21,0	35,3	32,8	100
Praha-západ	0,7	4,6	18,3	39,9	36,6	100
14G. Finanční gramotnost	1,5	4,8	15,4	41,5	36,8	100
Praha-východ	2,5	5,9	15,1	40,3	36,1	100
Praha-západ	0,7	3,9	15,7	42,5	37,3	100
14H. Techniky hledání zaměstnání	0,7	5,5	27,6	34,2	32,0	100
Praha-východ	1,7	7,6	23,5	37,0	30,3	100
Praha-západ	0,0	3,9	30,7	32,0	33,3	100
14I. Životopis a motivační dopis	0,7	9,9	23,5	33,1	32,7	100
Praha-východ	1,7	12,6	21,8	33,6	30,3	100
Praha-západ	0,0	7,8	24,8	32,7	34,6	100
14J. Komunikační dovednosti	0,7	12,1	24,6	39,7	22,8	100
Praha-východ	1,7	11,8	24,4	39,5	22,7	100
Praha-západ	0,0	12,4	24,8	39,9	22,9	100
14K. Volba dalšího povolání	0,7	11,8	29,8	36,8	21,0	100
Praha-východ	1,7	12,6	26,1	38,7	21,0	100
Praha-západ	0,0	11,1	32,7	35,3	20,9	100

Zdroj: vlastní zpracování

U všech souhlasných odpovědí převládaly odpovědi opatrnější - tedy „spíše ano“. U nesouhlasných odpovědí sahalo respondenti po silnějším záporu „určitě ne“ častěji u Veřejně prospěšných prací (o 17,3 procentních bodů četnější záporná odpověď „určitě ne“), u Společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti a u poradenství k podnikání (u obou je rozdíl mezi nesouhlasnými odpověďmi 3,7 %).

Otázka č. 15. Souhlasíte s tvrzením, že Vám úřad práce poskytuje dostatečnou pomoc?

90 respondentů souhlasí, že jim úřad práce poskytuje dostatečnou pomoc. Respondenti na KoP Praha-západ zvolili souhlasnou odpověď v 92,16 % případů, ale častěji volili odpověď „Spíše ano“ (58,17 %). Praha-východ vykázala o něco méně souhlasných odpovědí (87,4 %), ale podíl odpovědi „Určitě ano“ byl v porovnání s Prahou-západ významnější (42,02% v porovnání s 33,99 %), i když stále převažovala mírnější varianta souhlasné odpovědi „Spíše ano“ (45,38 %). Jeden, jinak vyplněný dotazník, odpověď na tuto otázku neobsahoval.

Tabulka 15: Souhlasíte s tvrzením, že Vám úřad práce poskytuje dostatečnou pomoc?

	Kop	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nevyplněno	Řádkové součty
Četnost	Praha-východ	50	54	10	4	1	119
Řádková četnost		42,02%	45,38%	8,40%	3,36%	0,84%	
Celková četnost		18,38%	19,85%	3,68%	1,47%	0,37%	43,75%
Četnost	Praha-západ	52	89	8	4	0	153
Řádková četnost		33,99%	58,17%	5,23%	2,61%	0,00%	
Celková četnost		19,12%	32,72%	2,94%	1,47%	0,00%	56,25%
Četnost	Vš.skup.	102	143	18	8	1	272
Celková četn.		37,50%	52,57%	6,62%	2,94%	0,37%	

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 16. Je pravda, že evidence na úřadu práce zvýší Vaši šanci získat zaměstnání?

Nejčastější odpovědí na poslední otázku byla odpověď „Spíše ano“ (38,6 %), celkově převládaly souhlasné odpovědi (61 %). 21 respondentů nevěří, že evidence zvýší šanci získat zaměstnání, což je 7,72 % respondentů. V pozitivní důsledky evidence na úřadu práce nevěří a nesouhlasnou odpověď volilo téměř stejné procento respondentů na Praze-východ jako na Praze-západ (38,65 % v porovnání s 38,57 %).

Tabulka 16. Je pravda, že evidence na úřadu práce zvýší Vaši šanci získat zaměstnání?

	Kop	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Nevyplněno	Řádkové součty
Četnost	Praha-východ	25	47	35	11	1	119
Řádková četnost		21,01%	39,50%	29,41%	9,24%	0,84%	
Celková četnost		9,19%	17,28%	12,87%	4,04%	0,37%	43,75%
Četnost	Praha-západ	36	58	49	10	0	153
Řádková četnost		23,53%	37,91%	32,03%	6,54%	0,00%	
Celková četnost		13,24%	21,32%	18,01%	3,68%	0,00%	56,25%
Četnost	Vš.skup.	61	105	84	21	1	272
Celková četn.		22,43%	38,60%	30,88%	7,72%	0,37%	

Zdroj: vlastní zpracování

5.2.3 Testování hypotéz

Testování hypotézy č. 1

1 H_0 Neexistuje statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - délka nezaměstnanosti a potřebou pomoci se získáním zaměstnání.

1 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - délka nezaměstnanosti a potřebou pomoci se získáním zaměstnání.

Pro větší přehlednost grafického zobrazení a kvůli následné analýze závislosti (podmínka dobré aproximace) byly v kontingenční tabulce sloučeny kategorie u otázky na respondentův pocit překážky pro získání zaměstnání - délka evidence. Došlo ke sloučení odpovědi „Spíše ano“ a „Určitě ano“, čímž vznikla kategorie „ANO“ a ke sloučení „Spíše ne“ a „Určitě ne“ do kategorie „NE“.

Jak ukazuje následující tabulka, nejčastější odpověď byla bez ohledu na vnímání překážky „Spíše ne“, zvolilo jí 47,43 % respondentů.

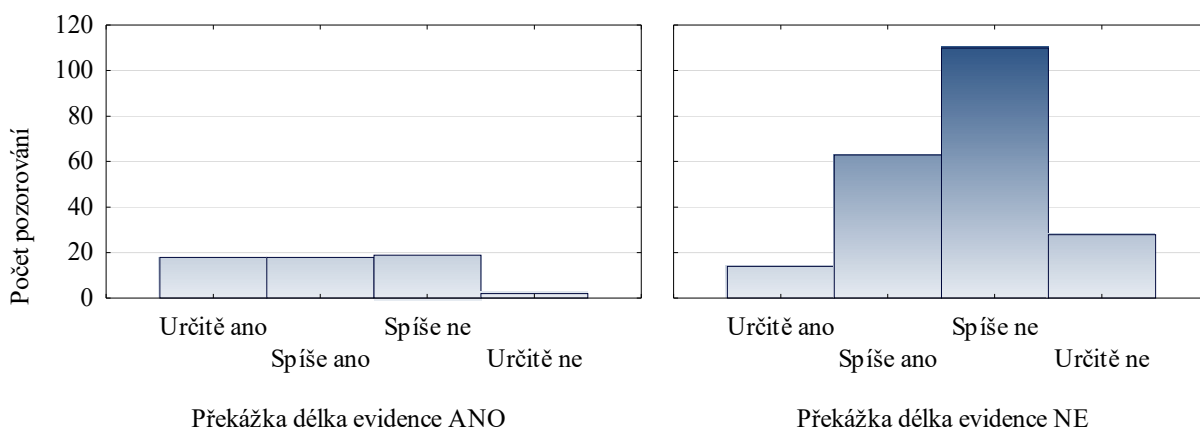
U skupiny respondentů, která vnímá jako překážku pro nalezení zaměstnání délku své nezaměstnanosti, převažovaly ale v součtu souhlasné odpovědi, když 63,16 % z nich vyjádřilo potřebu pomoci se získáním zaměstnání. Odpovědi těchto respondentů byly také velmi vyrovnané ve všech kategoriích s výjimkou „Určitě ne“, kterou zvolili pouze dva respondenti (3,51 %).

Tabulka 17: Kontingenční tabulka respondentů s pocitem překážky - délka nezaměstnanosti kategorizovaná podle potřeby pomoci se získáním zaměstnání

	Překážka- délka nezaměstnanosti	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Řádkové součty
Četnost	Překážka ANO	18	18	19	2	57
Řádková četnost		31,58%	31,58%	33,33%	3,51%	
Celková četnost		6,62%	6,62%	6,99%	0,74%	20,96%
Četnost	Překážka NE	14	63	110	28	215
Řádková četnost		6,51%	29,30%	51,16%	13,02%	
Celková četnost		5,15%	23,16%	40,44%	10,29%	79,04%
Četnost	Vš. skup.	32	81	129	30	272
Celková četn.		11,76%	29,78%	47,43%	11,03%	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 9: Respondenti s pocitem překážky - délka nezaměstnanosti kategorizovaná podle potřeby pomoci se získáním zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 18: Chí-kvadrát - Překážka - délka evidence X Potřeba pomoci se získáním zaměstnání

	Chí-kvadrát	sv	p
Pearsonův chí-kvadrát	30,86096	3	0,0000

Zdroj: vlastní zpracování

Protože pro stanovený počet stupňů volnosti ($sv = 3$) a při zvolené hladině významnosti ($\alpha = 0,05$) platí, že $0,0000 < 0,05$ ($p < \alpha$), **zamítáme nulovou hypotézu 1 H_0** .

Ve sledovaném souboru respondentů **existuje** statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - délka evidence a potřebou pomoci se získáním zaměstnání.

Testování hypotézy č. 2

2 H₀ Neexistuje statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - nevyhovující kvalifikace a zájmem o využití služby úřadu práce - rekvalifikace.

2 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - nevyhovující kvalifikace a zájmem o využití služby úřadu práce - rekvalifikace.

Opět bylo provedeno sloučení kategorií u otázky na respondentův pocit překážky pro získání zaměstnání - nevyhovující kvalifikace. Došlo ke sloučení souhlasných odpovědí do kategorie „ANO“ a ke sloučení nesouhlasných odpovědí do kategorie „NE“. Zároveň byla odpověď na otázku ohledně zájmu o využití služeb úřadu práce - rekvalifikace „Již jsem využil/a“ sloučena do odpovědi „Určitě ano“.

U respondentů, kteří cítí jako překážku pro získání zaměstnání svoji nevyhovující kvalifikaci zjistíme, že nejčteněji projevovali v této kategorii opatrnější zájem o rekvalifikaci a volili „Spíše ano“. Respondenti, kteří toto omezení nepociťovali, nejčteněji odpovídali „Spíše ne“. Zcela odmítlo možnost rekvalifikace téměř 12,96 % respondentů s pocíťovanou překážkou a spíše odmítlo 29,63 %. 42,59 % respondentů, kteří uvedli, že mají nevyhovující kvalifikaci, zároveň tedy neprojevovalo zájem o rekvalifikaci.

Tabulka 19: Kontingenční tabulka respondentů s pocitem překážky - nevyhovující kvalifikace kategorizovaná podle zájmu o rekvalifikaci

	Překážka- délka evidence	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Řádkové součty
Četnost	Překážka ANO	24	38	32	14	108
Řádková četnost		22,22%	35,19%	29,63%	12,96%	
Celková četnost		8,82%	13,97%	11,76%	5,15%	39,71%
Četnost	Překážka NE	25	52	61	26	164
Řádková četnost		15,24%	31,71%	37,20%	15,85%	
Celková četnost		9,19%	19,12%	22,43%	9,56%	60,29%
Četnost	Vš.skup.	49	90	93	40	272
Celková četn.		18,01%	33,09%	34,19%	14,71%	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 20: Chí-kvadrát - Překážka - nevyhovující kvalifikace X zájem o rekvalifikaci

	Chí-kvadrát	sv	p
Pearsonův chí-kvadrát	3,458377	3	0,32620

Zdroj: vlastní zpracování

Protože pro stanovený počet stupňů volnosti ($sv = 3$) a při zvolené hladině významnosti ($\alpha = 0,05$) platí, že $0,32620 > 0,05$ ($p > \alpha$), **nezamítáme nulovou hypotézu 2 H_0** .

Ve sledovaném souboru respondentů **neexistuje** statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - nevyhovující kvalifikace a zájmem o využití služby úřadu práce - rekvalifikace.

Testování hypotézy č. 3

3 H_0 Neexistuje statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - nedostatečná praxe a zájmem o využití služby úřadu práce - poradenství - techniky hledání zaměstnání.

3 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - nedostatečná praxe a zájmem o využití služby úřadu práce - poradenství - techniky hledání zaměstnání.

I u této kontingenční tabulky byly s ohledem na analýzu závislosti (podmínka dobré aproximace) sloučeny kategorie u otázky na respondentův pocit překážky pro získání zaměstnání - nedostatečná praxe. Sloučením odpovědí „Spíše ano“ a „Určitě ano“ vznikla kategorie „ANO“ a po sloučení „Spíše ne“ a „Určitě ne“ kategorie „NE“.

Tabulka 21: Kontingenční tabulka respondentů s pocitem překážky - nedostatečná praxe kategorizovaná podle zájmu o poradenství - techniky hledání zaměstnání

	Překážka- Nedostatečná praxe	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Řádkové součty
Četnost	Překážka ANO	7	33	23	27	90
Řádková četnost		7,78%	36,67%	25,56%	30,00%	
Celková četnost		2,57%	12,13%	8,46%	9,93%	33,09%
Četnost	Překážka NE	10	42	70	60	182
Řádková četnost		5,49%	23,08%	38,46%	32,97%	
Celková četnost		3,68%	15,44%	25,74%	22,06%	66,91%
Četnost	Vš.skup.	17	75	93	87	272
Celková četn.		6,25%	27,57%	34,19%	31,99%	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Respondenti, kteří jako omezení cítí svoji nedostatečnou praxi, nejčastěji volili (36,67 %) odpověď „Spíše ano“, respondenti nepocítující překážku nejčastěji spíše neprojevovali zájem o sledované poradenství. Celkově mělo zájem o absolvování poradenství - techniky hledání zaměstnání 40 respondentů, kteří překážku pocítovali (44,45 %). Z tabulky

vyplývá, že více než polovina respondentů, kteří pocítují problém v nedostatku praxe, neměla o tento druh poradenství zájem (55,55 %). U kategorie respondentů, kteří tuto překážku pro zaměstnání nepocítují, ale tvořily zamítavé odpovědi vyšší procento (71,43 %).

Tabulka 22: Tabulka 16: Chí-kvadrát - Překážka - nedostatečná praxe X zájem o poradenství - techniky hledání zaměstnání

	Chí-kvadrát	sv	p
Pearsonův chí-kvadrát	7,635183	3	0,05418

Zdroj: vlastní zpracování

Protože pro stanovený počet stupňů volnosti ($sv = 3$) a při zvolené hladině významnosti ($\alpha = 0,05$) platí, že $0,05418 > 0,05$ ($p > \alpha$), **nezamítáme nulovou hypotézu 3 H_0** .

Ve sledovaném souboru respondentů **neexistuje** statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - nedostatečná praxe a zájmem o využití služby úřadu práce - poradenství - techniky hledání zaměstnání.

Testování hypotézy č. 4

4 H_0 Neexistuje statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - věk a zájmem o využití služby úřadu práce - poradenství - životopis a motivační dopis.

4 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - věk a zájmem o využití služby úřadu práce - poradenství - životopis a motivační dopis.

Znovu bylo provedeno sloučení kategorií u otázky na respondentův pocit překážky pro získání zaměstnání - věk („Spíše ano“ a „Určitě ano“ = „ANO“ ; „Spíše ne“ a „Určitě ne“ = „NE“). Zároveň byla odpověď na otázku ohledně zájmu o využití služeb úřadu práce „Již jsem využil/a“ sloučena do odpovědi „Určitě ano“.

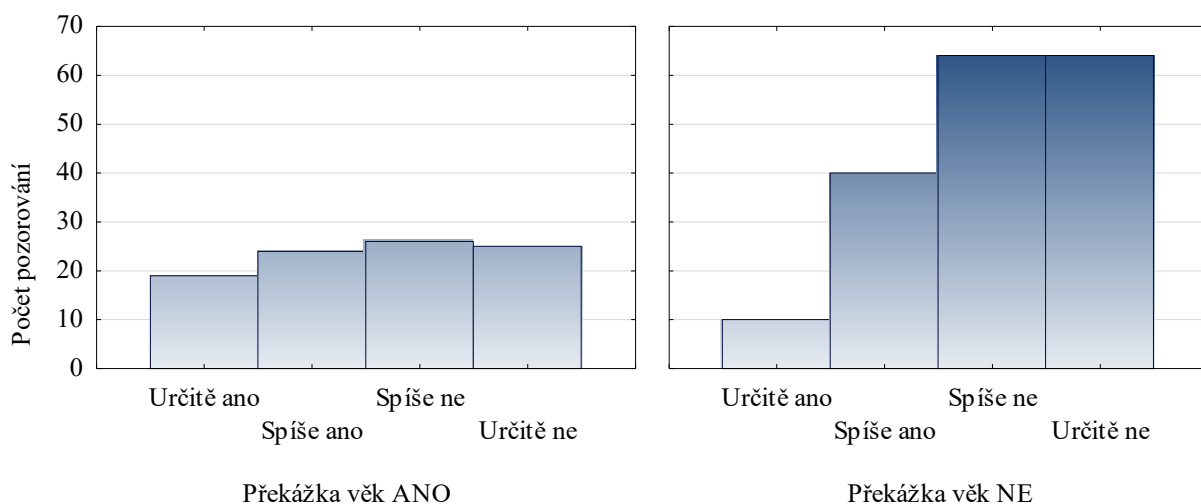
Většina respondentů nemá o poradenství k tvorbě životopisu zájem, ať už se jedná o osoby, které cítí nebo necítí věkové omezení. U respondentů, kteří tuto překážku cítí, je ale relativní četnost odpovědi „Určitě ano“ několika násobně vyšší, než u stejné odpovědi v kategorii bez pocitu překážky (20,21 % proti 5,62 %). U respondentů bez pocitu překážky byla odpověď „Spíše ne“ a „Určitě ne“ zcela vyrovnaná. Rozdělení četností odpovědí u respondentů, kteří se cítí omezení svým věkem, bylo celkově velmi vyrovnané.

Tabulka 23: Kontingenční tabulka respondentů s pocitem překážky - věk kategorizovaná podle zájmu o poradenství - životopis a motivační dopis

	Překážka- Věk	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Řádkové součty
Četnost	Překážka ANO	19	24	26	25	94
Řádková četnost		20,21%	25,53%	27,66%	26,60%	
Celková četnost		6,99%	8,82%	9,56%	9,19%	34,56%
Četnost	Překážka NE	10	40	64	64	178
Řádková četnost		5,62%	22,47%	35,96%	35,96%	
Celková četnost		3,68%	14,71%	23,53%	23,53%	65,44%
Četnost	Vš.skup.	29	64	90	89	272
Celková četn.		10,66%	23,53%	33,09%	32,72%	

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 10: Respondenti s pocitem překážky - věk kategorizovaní podle zájmu o poradenství - životopis a motivační dopis



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 24: Chí-kvadrát - Překážka - věk X zájem o poradenství - životopis a motivační dopis

	Chí-kvadrát	sv	p
Pearsonův chí-kvadrát	15,46078	3	0,00146

Zdroj: vlastní zpracování

Protože pro stanovený počet stupňů volnosti ($sv = 3$) a při zvolené hladině významnosti ($\alpha = 0,05$) platí, že $0,00146 < 0,05$ ($p < \alpha$), **zamítáme nulovou hypotézu 4 H_0 .**

Ve sledovaném souboru respondentů **existuje** statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - věk a zájmem o využití služby úřadu práce - poradenství - životopis a motivační dopis.

Testování hypotézy č. 5

5 H₀ Neexistuje statisticky významná závislost mezi využitím alespoň jedné služby úřadu práce a souhlasem s tvrzením, že evidence na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání.

5 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi využitím alespoň jedné služby úřadu práce a souhlasem s tvrzením, že evidence na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání.

Podle odpovědí z otázek 14.A až 14.K byli vybráni respondenti, kteří odpověděli alespoň na jednu z těchto otázek, že dotazovanou službu úřadu práce již využili (pokud využili více služeb, respondent se započítal pouze jednou). Na tomto základě byli respondenti rozděleni na dvě kategorie - využil/a službu úřadu práce a nevyužil/a službu úřadu práce. Vzhledem k podmínce dobré aproximace musely být sloučeny odpovědi na souhlas s tvrzením, že evidence na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání - „Spíše ano“ a „Určitě ano“ bylo sloučeno do „ANO“ a „Spíše ne“ a „Určitě ne“ do „NE“).

Jak patrné z kontingenční tabulky, většina respondentů zkušenosti s využitím služby úřadu práce nemá - pouze 14 respondentů využilo alespoň jednu službu úřadu práce. Většina z těchto respondentů (85,71 %) uvedla, že s tvrzením souhlasí, pouze dva zvolili zápornou odpověď. I u respondentů, kteří ještě neměli možnost sledovaných služeb využít, převládali kladné odpovědi (60,08 %).

Tabulka 25: Kontingenční tabulka respondentů, kteří využili alespoň jednu službu úřadu práce kategorizovaná podle souhlasu s tvrzením, že evidence na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání

		ANO	NE	Řádkové součty
Četnost	Nevyužil/a službu	155	103	258
Řádková četnost		60,08%	39,92%	
Celková četnost		56,99%	37,87%	94,85%
Četnost	Využil/a službu	12	2	14
Řádková četnost		85,71%	14,29%	
Celková četnost		4,41%	0,74%	5,15%
Četnost	Vš.skup.	167	105	272
Celková četn.		61,40%	38,60%	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 26: Chí-kvadrát - Využití alespoň jedné služby X souhlas s tvrzením

	Chí-kvadrát	sv	p
Pearsonův chí-kvadrát	3,682454	1	0,05499

Zdroj: vlastní zpracování

Protože pro stanovený počet stupňů volnosti ($sv = 1$) a při zvolené hladině významnosti ($\alpha = 0,05$) platí, že $0,05499 > 0,05$ ($p > \alpha$), **nezamítáme nulovou hypotézu 5 H_0** .

Ve sledovaném souboru respondentů **neexistuje** statisticky významná závislost mezi využitím alespoň jedné služby úřadu práce a souhlasem s tvrzením, že evidence na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání.

5.3 Výsledky kvantitativního šetření - interpretace

5.2.1 Okruh č. 1 - Překážky pro získání zaměstnání a jejich vliv na zaměstnatelnost

Zaměstnanci: Jak úřad práce pracuje s překážkami klientů pro získání zaměstnání?

„Překážky našich klientů pro získání zaměstnání jsou v dnešní době velké téma,“ otvírá rozhovor zaměstnanec PZ1, „pramení to z toho, že pro veřejnost je nepochopitelné, proč existuje nezaměstnanost, když je tolik volných míst, takže i naše vedení se ptá, proč jsou nezaměstnaní tak dlouho v evidenci.“ Zaměstnanec PZ3 vysvětluje, že úřady práce pravidelně měsíčně vyhodnocují, kolik uchazečů o zaměstnání ze sledované skupiny¹⁴ v evidenci zůstává a kolik jich evidenci ukončilo. „Právě u klientů, kteří nemají žádné objektivní překážky, se podrobně popisuje, jaké pracovní místa jim byla nabízena nebo na jaké služby byli upozorněni,“ na otázku, jak úřad práce takové informace získává, zaměstnanec PZ1 uvedl, „když klient vstoupí do evidence, tak na první nebo druhé schůzce dostane k vyplnění něco čemu říkáme anamnestický dotazník, jedna z otázek je i na překážky pro zaměstnání.“ Tímto způsobem ale nezíská zprostředkovatel kompletní přehled, při dalších návštěvách mohou vyplynout ještě další okolnosti. „V dotazníku nejsou všechny překážky ani uvedeny, na našem pracovišti má většina lidí problém s dojížděním, takže hodně často klientům vykazujeme problém s dojezdovou vzdáleností,“ říká zaměstnanec PV2. S tím souhlasí i jeho protějšek PZ3. „Doprava do práce se hodně řeší, náš okres je hodně vázaný na Prahu, u nás jsou hodně logistické sklady a případně firmy ve větších městech.“ Lišit se také může představa úřadu práce a klienta o tom, co je vhodná dostupnost zaměstnání. „Když doporučujeme zaměstnání držíme se pravidla 90 minut jedna cesta, myšleno MHD,“ uvádí zaměstnanec PZ2, „klientům se to nemusí vždy

¹⁴ Vedení v evidenci k určitému datu - poslední den předcházejícího čtvrtletí

líbit, ale faktem je, že v rámci našeho okresu potřebujete MHD většinou hodinu jen se dostat do Prahy.“ Jaké zaměstnání je vhodné ke zprostředkování je důležitá otázka, neboť pokud uchazeč vhodné zaměstnání odmítne bez vážných důvodů, bude vyřazen z evidence. „Snažíme se zjišťovat nejenom dobu cesty, ale i jestli jsou vhodné spoje,“ doplňuje zaměstnanec PV2. Zaměstnanec PZ2 se ale ohrazuje, že ne vždy jsou požadavky realistické, protože když klient bydlí v hůře přístupné lokalitě, musí počítat s určitým nepohodlím při dopravě.

Zdravotní problémy klientů jsou také složitým tématem. „Někdy se k nám do evidence dostanou klienti, kde sice formálně mají zachovanou pracovní schopnost, ale ve skutečnosti je jejich zdravotní stav očividně takový, že jsou prakticky nezaměstnatelní,“ uvádí zaměstnanec PV2. Zaměstnanec PZ2 říká, že někdy cítí, že už jenom přijít na úřad je pro některé klienty velmi náročné. „Někdy máte opravdu pocit, že se v systému vyskytla chyba a že ten člověk nemá být na úřadu práce ale v plném důchodu.“ Na druhou stranu konkrétně tato překážka pro získání zaměstnání je poměrně často zneužívaná a těžko vyvratitelná. „Někdy mám pocit, že lékař potvrdí téměř cokoliv,“ přemýšlí zaměstnanec PZ3, „my už s tím potom nemůžeme nic moc dělat, doporučíte nějaké zaměstnání, kde si myslíte, že by se klient opravdu mohl uplatnit a on přinese potvrzení, že to dělat nemůže.“ Že jsou potvrzení lékaře zneužívané, souhlasí všichni zaměstnanci. „Asi se ani lékařům moc nedivím, někteří klienti jsou hodně konfliktní a lékař jim to potvrdí jen, aby měl klid, těch je ale naštěstí menšina, na druhou stranu ani lékař lidem do hlavy nevidí, když mu tvrdí, co všechno zvládnou a nezvládnou,“ doplňuje zaměstnanec PZ2. „Velký problém celého systému je nedostatek posudkových lékařů, s tím se ale potýkají všechny oblasti činnosti Úřadu práce, pokud někdo opakovaně odmítá zaměstnání ze zdravotních důvodů a nebo dlouhodobě s úřadem práce nespolupracuje z těchto důvodů, měl by jeho stav posoudit někdo jiný než jeho praktický lékař, zákon o zaměstnanosti toto ustanovení má, ale v praxi se u nás nepoužívá, lékař dlouho nebyl a nyní je jediný až někde u Příbrami,“ říká zaměstnanec PZ1. „Je tu možnost ergodiagnostiky¹⁵, kterou můžeme klientovi zaplatit jako službu, tu využíváme ke zjištění, jakým směrem se s klientem dále orientovat,“ doplňuje zaměstnanec PZ2. „Je také množství klientů, kteří jsou v dočasné neschopnosti¹⁶

¹⁵ Jedná se o odborné lékařské vyšetření, určené ke zjištění aktuálního pracovního potenciálu klienta.

¹⁶ Dočasná neschopnost uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu - obdoba pracovní neschopnosti

a jsou tedy omluveni ze všech aktivit na úřadu práce,“ říká zaměstnanec PZ1, „na našem pracovišti s tím máme opravdu velký problém, téměř 200 klientů je dočasné neschopnosti déle než rok, kdyby byli v klasické neschopnosti už by musel být jejich stav přezkoumán a buď přiznán invalidní důchod nebo neschopenka ukončená, ale u nezaměstnaných lékaři tuto povinnost nemají, takže některé neschopnosti se táhnou dlouhé roky.“ „Velký problém taky je, že u našich neschopenek nejsou žádné lístky na peníze, takže opravdu třeba roky nemusíte o klientovi nic vědět a on je stále v evidenci,“ říká zaměstnanec PV2. Že je současný stav dokládání dočasných neschopností nepraktický a nevyhovující se shodli všichni zaměstnanci.

Překážku ve vzdělání paradoxně zaměstnanci viděli spíše u vysokoškolsky vzdělaných nezaměstnaných. „Vhodné zaměstnání by podle zákona pokud možno mělo odpovídat vzdělání, není to tedy přímo podmínka, ale měli bychom k němu přihlídnout, ovšem u nezaměstnaných déle než rok už na vzdělání brát ohledy podle zákona vůbec nemusíme,“ otevírá tuto překážku zaměstnanec PZ1. „Samotné nás překvapilo, jak velké množství dlouhodobě nezaměstnaných tvoří osoby s titulem, u nás snad skoro polovinu,“ říká zaměstnanec PZ2, „je vidět, že kolegyně na zprostředkování nechtějí osoby s vyšším vzděláním posílat na nekvalifikované pozice, ale při evidencích delších než jeden rok už člověk musí zapochybovat nad jejich motivací pracovat, prostředky jim evidentně nechybějí, takže je spousta z nich v evidenci jen kvůli zdravotnímu pojištění, ostatně někteří se tím ani netají.“ Zaměstnanec PV2 potvrzuje, že překážku vzdělání u evidencí vyznačují u osob se základním vzděláním, ale i o dlouhodobě neuplatněných osob s vyšším vzděláním.

Péče o dítě je překážka, kterou uvádějí především ženy. Zaměstnanci se shodli, že návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené je velmi složitý a že většina klientů si stěžuje na nestatečný počet míst ve školkách pro předškolní děti. I nástup dítěte do školky může znamenat několika měsíční nezaměstnanost pro rodiče, kteří musí čekat na nástup dítěte v září. „Častý problém je s životopisem maminek po rodičovské,“ říká zaměstnanec PV1, „spousta z nich nejenom že uvádí dobu rodičovské dovolené v přehledu pracovních zkušeností, ale někteří ještě připojují jména svých dětí a podrobně vysvětlují, jak a kdo jim dítě hlídá.“ „Na našem pracovišti se snažíme dělat speciální poradenské programy pro maminky po mateřské dovolené, aby mohly sdílet své zkušenosti a podpořit se ve skupině,“ začíná zaměstnanec PZ2, „ale máme velký problém je naplnit, většina odmítne s tím, že nemají hlídání pro dítě.“ „Myslím, že jakmile se dítě dostane na základní školu už

to nebývá pro ženy taková překážka,“ říká zaměstnanec PZ1, „i když máme tu paní, která je roky v evidenci a stále svojí nezaměstnanost omlouvá svým dítětem, které je dnes již v šesté třídě.“ Zaměstnanec PV2 uzavírá, že za vážný důvod podle zákona pro odmítnutí vhodného zaměstnání se považuje péče o dítě do věku 4 let, zákon také zmiňuje vážný důvod spočívající v docházce dítěte do školního nebo předškolního zařízení.

Péči o osobu blízkou většinou uvádějí osoby, které ještě nejsou formálně uznány za osobu pečující, protože doba přiznání příspěvku na péči je bohužel v řádu měsíců, zaměstnanci ale neuváděli žádné vážnější problémy s touto kategorií.

Překážka pobírání sociálních dávek je pro zaměstnance symbolizovaná dávkami hmotné nouze. „To je velmi sledovaná kategorie, ačkoliv si nemyslím, že by tady státu utíkalo nějak výrazně hodně peněz,“ přemýšlí zaměstnanec PZ3, „je to riziková kategorie z hlediska sociálních návyků, zde už zaměstnatelnost výrazně kolísá.“ „Dostat klienty dlouhodobě závislé na dávkách zpět do pracovního procesu je hlavní cíl naší práce,“ pokračuje zaměstnanec PZ2, „ale popravdě nedají se předpokládat nějaké výrazná čísla, je to spíš takový boj o každého jednotlivce.“ „Každý nezaměstnaný, který je v hmotné nouzi, je individuálně sledovaný, ale popravdě mnoho z nich je právě v dlouhodobé neschopnosti,“ říká zaměstnanec PV2. Je to i kvůli pravidlu, že po šesti měsících na dávkách hmotné nouze klesá životní minimum z 3410 Kč na 2200 Kč, pokud klient neprokáže nějakou aktivitu nebo důvod, proč aktivní být nemůže - a to jsou často zdravotní důvody. Skupina je to nejnáročnější, jejich zaměstnatelnost se někdy opravdu blíží nule.

U překážky exekuce a insolvence je největším problémem informovanost, shodují se opět zaměstnanci. Názor zaměstnanců shrnuje PZ1: „Až moc často se setkáváme s lidmi, kteří vůbec netuší, kolik mají exekucí, ale co je ještě smutnější, až moc lidí vůbec ani netuší, jak by se jim strhávaly povinné srážky z platu, takže na základě špatných informací nejsou vůbec motivováni k práci.“

„Pomoci osobám po propuštění z výkonu trestu se snažíme cíleně věnovat,“ říká respondent PZ2, „spolupracujeme s věznicí v našem regionu a ještě ve výkonu trestu poskytujeme rekvalifikace, dělali jsme studenou kuchyni, floristu a teď se chystáme na údržbu zeleně.“ Pracovník PZ1 uvádí, že po propuštění to mají osoby hodně těžké, pracovníci úřadu práce se snaží získávat informace přímo od zaměstnavatelů při monitoringu, jestli jsou ochotní zaměstnávat právě osoby se záznamem. Současná nouze o pracovní sílu zaměstnavatele nutí být flexibilnější, a proto jsou i otevřenější k

zaměstnávání těchto osob, často jsou ale zdrženlivější k majetkové trestné činnosti. Proti těmto osobám stojí vysoká čísla recidivy a častá závislost na sociálních dávkách.

„Osoby nad 50 let mají při hledání práce ztížené podmínky, i v době nízké nezaměstnanosti mám pocit, že tuto skupinu na trhu práce zaměstnavatelé přehlížejí,“ uvědomuje si respondent PV1. Zaměstnanci se shodli, že nejdůležitější pro tuto skupinu je zůstat motivovaní, protože časté odmítnutí při hledání zaměstnání může být pro tuto skupinu velmi škodlivé. Zároveň je dobré se zaměřit na zpracování životopisu. „Především u lidí, kteří třeba desítky let pracovali u jednoho zaměstnavatele, je kvalita zpracování životopisu opravdu nízká,“ komentuje zaměstnanec PZ1, „někteří ani nepožívají strukturovaný životopis nebo neovládají počítač.“ „Ale i na první pohled kvalitní životopisy občas potřebují naše poradenství,“ říká zaměstnanec PZ2, „jde o to, co chce člověk říct, musí (životopisy) napovědět, co člověk hledá.“ Starší klienti mají už lepší představu, jaké zaměstnání hledají a životopis by tomu měl odpovídat.

„Naopak si myslím, že mladí bez praxe ze současné situace na trhu práce hodně těžší,“ myslí si zaměstnanec PV1, „v evidenci uchazečů o zaměstnání se dlouho nezdržují, pokud ovšem zaměstnání skutečně hledají, někteří chtějí evidenci jen využít třeba do přijetí na vysokou.“ „Naštěstí u nás evidenci nemáme moc mladistvých s nedokončeným vzděláním, ale každý jeden je tragédie, protože pokud se nepodaří dokončit ani základní škola, pravděpodobnost, že jeho zaměstnatelnost bude nějak dále růst je hodně nízká.“

„Pravda je, že s délkou nezaměstnanosti, jako překážkou se asi úplně nesetkáváme, spíš bereme délku nezaměstnanosti jako projev ostatních překážek,“ podivuje se zaměstnanec PZ1, „ale pravda je, že když lidem promlouváme do duše, říkáme jim ať myslí na to, jak bude v jejich životopise vypadat dlouhodobá nezaměstnanost.“ „Nevím, jak zaměstnavatelé vnímají dlouhodobou nezaměstnanost, ale do životopisu (klient) určitě nemusí tuto informaci uvádět a jak případně vysvětlí mezeru v pracovní historii u pohovoru, to už asi závisí na fantazii.“

5.2.2 Okruh č. 2 - Zájem o služby úřadu práce

Zaměstnanci: Jak hodnotíte služby úřadu práce a zájem o ně?

Rekvalifikace je asi nejatraktivnější služba úřadu práce, shodují se zaměstnanci. „Rekvalifikace jsou zprostředkované a zvolené,“ říká zaměstnanec PV1, „ale Středočeský kraj kvůli problémům s výběrovým řízením v minulém roce zprostředkované rekvalifikace vůbec nenabízel.“ „Zprostředkované rekvalifikace jsou sjednané na základě rámcové smlouvy, takže jsou většinou finančně výhodnější,“ říká zaměstnanec PZ2. U zvolených

rekvalifikací, ale musí být aktivní žadatel, takže to zvedá jeho motivaci kurz získat a úspěšně ukončit. „Hodně podporované jsou rekvalifikace pro sociální služby, tam je velký nedostatek kvalifikovaných pracovníků, mezi uchazeči jsou populární řídičské průkazy, které jsou společně s profesákem¹⁷ hodně finančně nákladné,“ pokračuje zaměstnanec PZ2 „stále je také zájem o kurz obsluhy osobního počítače.“ „Netroufnu si říct, které skupiny na trhu práce mají o rekvalifikaci větší zájem,“ vysvětluje zaměstnanec PV1, „jde o to, o jakém kurzu se bavíme, i vysokoškolsky vzdělaní uchazeči žádají o rekvalifikaci, třeba o nějaké speciální kurzy na počítač, nabídka akreditovaných rekvalifikací je velká, na úřadu je potom zhodnotit potřebnost a účelnost takové rekvalifikace.“

Veřejně prospěšné práce jsou a vždy byly určeny na pomocné práce, záleží zde hodně na tom, jaké si vytvoří Úřad práce vztahy s místními samosprávami. „Někde spolupráce trvá roky, někde se s volbami vytvoří, někde zanikne,“ říká zaměstnanec PZ2, „osoby, které jsou na tento nástroj umisťovány jsou většinou obtížně zaměstnatelné - což je účelem VPP, vypěstovat pracovní návyky, ale pro obce to může být samozřejmě náročné takového zaměstnance uhlídat, takže některé nejsou takovéto spolupráci nakloněni a některé naopak jen díky VPP zařizují údržbu obce.“ „Typicky je velký zájem ze strany obcí držet si ověřené pracovníky, ale na to nástroj není určený, smlouvy jsou na dobu určitou,“ pokračuje zaměstnanec PZ1, „myšlenka je, že by se poté měl zaměstnanec uchytit na volném trhu práce, ale bohužel se v praxi velmi často vrací do evidence a čeká až bude moci znovu nastoupit na VPP, úřad práce je tak v očích některých ten zlý, protože obec by ho chtěla a on chce také pracovat, ale smlouva vypršela.“ Veřejně prospěšné práce jsou častou formou APZ, momentálně se tento nástroj využívá i v rámci projektu PDU.¹⁸

„Společensky-účelná pracovní místa se v době takto nízké nezaměstnanosti prakticky nevytvářejí,“ říká zaměstnanec PZ1, „ono by to deformovalo celý trh, kdybychom podporovali jenom některé zaměstnavatele.“ „SÚPMko lze víceméně vytvořit jen pro dlouhodobě nezaměstnané v rámci projektu PDU, tam to má svůj účel,“ potvrzuje zaměstnanec PV1. „Ale podporovaná kategorie v rámci projektu PDU má velmi nízkou zaměstnatelnost - jsou to osoby nezaměstnané déle než dva roky nebo jeden rok v kombinaci s věkem 50 + a nebo pobíráním dávek hmotné nouze,“ upřesňuje zaměstnanec

¹⁷ Profesní průkaz

¹⁸ Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)

PZ1, „upřímně většina klientů, kteří tuto podmínku splňují jsou nedosažitelní¹⁹ a zbytek většinou nemá o zaměstnání zájem, ať už kvůli demotivaci nebo mají jiné příjmy a úřadu práce jen využívají - spojujeme tak v rámci těchto SÚPM jakousi pseudopoptávku a pseudonabídku.“ „Musíme přemlouvat zaměstnavatele i zaměstnance, aby uzavřeli pracovní smlouvu a upřímně se to moc nedaří.“

„Poradenství realizuje externě i interně,“ říká respondent PV1. „Externě máme smlouvy na pracovněprávní gramotnost, finanční gramotnost a poradenství do začátku podnikání a na všechny máme výborné reference,“ popisuje zaměstnanec PZ1. Celkově mají zaměstnanci ale dojem, že o poradenství není velký zájem. „Pokud chceme otevřít nějaký kurz musíme pozvat na výběr účastníků až čtyřnásobek počtu, který skutečně potřebujeme, většina se z účasti nějakým způsobem vymluví, vyváže,“ přibližuje zaměstnanec PV1, „to je pro zaměstnance poněkud demotivující, na druhou stranu, ti kteří do programu vstoupí jsou v drtivé většině spokojeni a ukazují se výhody skupinového poradenství, tedy vícedenního, vytvářejí se vazby mezi účastníky, kteří se navzájem podporují a sdílejí svoje zkušenosti.“ „To je potom pro nás jako zaměstnance radost, když se účastníci programu těší na každý další den.“ Vícedenní programy vznikají spojením několika poradenských témat, většinou je tam poradenství k životopisu a motivačnímu dopisu, techniky hledání zaměstnání a komunikační dovednosti, jsou zváni i různí hosté podle zaměření skupiny. „Pro skupiny OZP zveme zaměstnavatele, co nabízejí chráněná místa, pro absolventy zase zástupce různých projektů, kteří nabízejí stáže v zahraničí, pro osoby po šedesátce kolegy z České správy, aby vysvětlili nárok na důchod,“ rozebírá respondent PZ3. Všechna poradenská témata vycházejí ze směrnice k poradenským činnostem, jedná se o povinnou nabídku, kterou musí v různé podobě nabízet všechna pracoviště.

5.2.2 Okruh č. 1 a č. 2 - uchazeči o zaměstnání

Uchazeči o zaměstnání: Jaké překážky cítíte při hledání zaměstnání? Jaké chcete využít služby úřadu práce?

První respondent, pan A, popisoval své zdravotní problémy, komplikované alergie a astma, prodělává biologickou léčbu. Rozsáhle popisoval svoje přání pracovat v ostraze, ale muselo by se jednat o vhodné nealergenní prostředí. Několikrát důrazně zopakoval, že

¹⁹ V dočasné neschopnosti - zdravotní důvody

chce pracovat, stěžoval si na skutečnost, že má přiznaný pouze invalidní důchod druhého stupně a že mu opakovaně odmítli zvýšit invalidní důchod na třetí stupeň. Kromě zdravotních problémů uváděl také problémy s kvalifikací, neovládá práci na počítači, což považuje za důležité pro práci v ostraze. Na dotaz upřesnil, že na spoustu věcí ohledně práce na počítači už zapomněl a že v ostraze se používají speciální programy, se kterými neumí pracovat. Zaměstnavatelé odůvodňují jeho nepřijetí právě nedostatečnými znalostmi práce na počítači. Ze služeb úřadu práce by rád absolvoval rekvalifikaci obsluha osobního počítače, ale úřad práce mu jí zatím neposkytl. Problém je s tím, že už tuto rekvalifikaci před pěti lety absolvoval, respondent, ale chce kurz absolvovat znovu - na většinu věcí už zapomněl. Jeho probíhající léčba také znamená, že neví, jestli by mohl absolvovat celý kurz.

Pan B., druhý respondent, je dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaný, momentálně je bez práce i jeho manželka, která je prodavačka. Rodina pobírá hmotnou nouzi. Jako první překážku uvádí dojezdovou vzdálenost do zaměstnání, nemůže dojíždět až do Prahy, stěžuje si na zdravotní problémy (ty ale nespecifikoval), má pocit, že v jeho okolí je pro něj málo pracovních příležitostí. Zmiňuje, že má pouze základní vzdělání. Nemá přesnou představu jaké zaměstnání si hledá, v minulosti dělal různé pomocné práce i veřejně prospěšné práce. Před měsícem vstoupil do projektu PDU a na úřad práce dochází často. Vzhledem k tomu, že jeho bratra zaměstnalo město jeho bydliště na veřejně prospěšné práce by rád zkusil, jestli by ho také znovu nezaměstnali.

Respondent C souhlasil s rozhovorem, ale odpovědi moc nerozvíjel ani nespecifikoval. Uvedl, že v evidenci je asi 13 měsíců a na úřad práce přichází kvůli skupinové akci, kde se má probírat možnost zažádání o statut osoby zdravotně znevýhodněné. Zmiňuje zdravotní problémy, nemá pocit, že by mu úřad práce poskytoval adekvátní pracovní nabídky. Na konkrétní dotaz na překážky pro získání zaměstnání uvádí, že nejsou vhodné pracovní nabídky.

Respondent D je žena, která je v evidenci úřadu práce již déle než pět let, nepobírá žádné sociální dávky. Jako hlavní překážku pro získání zaměstnání bez přemýšlení označuje péči o dítě. Popisuje, že musí dceru každý den odvést do školy v Praze a odpoledne jí vyzvednout, protože dcera už je na druhém stupni a nepřijmou ji do školní družiny. Hledá tedy zaměstnání s pracovní dobou od 9 hod do 14 hod. Projev respondenta působí, že tyto informace rozhodně nevysvětluje poprvé. Uvádí, že chodí na individuální poradenství a že poradkyně se jí snaží zprostředkovat zaměstnání v penzionu s finanční

podporou úřadu práce. Uchazečka ale neví, jestli je to pro ní vhodné, dcera bývá často nemocná a neví, jestli by zaměstnání zvládla. O službách úřadu práce říká, že už všechno využila, naposledy byla na poradenství k životopisu, což jí nebavilo a považovala ho za zbytečné.

Respondent E je žena, která je čerstvě zaevidovaná jako uchazečka o zaměstnání, její poslední zaměstnání skončilo ve zkušební době (zdravotní sestra), před tím byla také v evidenci úřadu práce. Paní si stěžuje na zdravotní problémy - problémy s krátkodobou pamětí, v předminulé evidenci kvůli nim absolvovala ergodiagnostiku, aby se zjistilo, jaké by pro ní bylo vhodné pracovní uplatnění. Obor ergodiagnostiky jí velmi zaujal, a proto se přihlásila na vysokou školu, kde tento obor nyní studuje. Detailně popisuje problémy se splněním tohoto jejího snu, i vzhledem k tomu, že jí posudek toto zaměstnání nedoporučil. Nemyslí si, že by časově zvládla zaměstnání a studium, proto se rozhodla zažádat o pěstounství - její vlastní dcera už je dospělá a odstěhovala se z domu. Nyní čeká na rozhodnutí soudu, zda jí svěří dítě do pěstounské péče. Služeb úřadu práce není využívat nechce.

Poslední respondent paní F. působila velmi skleslým dojmem. Také velmi bezprostředně označila svoji hlavní překážku pro přijetí do zaměstnání - exekuci. Vysvětlovala, že vinnou jejího bývalého přítele skončila s exekucí (na částku několika statisíc). Setkává se s odmítáním ze strany zaměstnavatelů, vysvětluje, že má pocit, že zaměstnavatelé se bojí ji zaměstnat, dle jejího názoru zaměňují skutečnost, že má exekuci a podezřením z krádeží. Říká, že je zoufalá a vzala by jakékoliv zaměstnání, ale všude se setkává s odmítnutím. O služby úřadu práce zájem ale nemá, říká, že její prioritou je získat zaměstnání, na rekvalifikaci nemá čas a nechce neustále vysvětlovat poradcům svoje problémy, říká, že jednu poradkyni rozbrečela. Před několika lety ale rekvalifikaci absolvovala - výživového poradce.

6 Výsledky a diskuse

V kvantitativním šetření byli osloveni klienti Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR pro Prahu-západ a Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR pro Prahu-východ. Celkem bylo platných dotazníků 272, větší návratnost dotazníků byla na KoP Praha-západ (153). Podíl respondentů podle pohlaví byl celkově vyrovnaný, více než polovina respondentů byla ve věku 27 až 49 let (54,4 %). K věkové kategorii do 18 let se nepřihlásil ani jeden z dotazovaných - tato kategorie není v běžné populaci uchazečů o zaměstnání příliš početná, ale jedná se o velmi rizikovou kategorii z hlediska zaměstnatelnosti. Kategorie „18 až 26 let“ a „50 až 60 let“ byla v rámci pracovišť vyrovnaná. Respondentů v rizikové skupině nad 50 let bylo celkově 24,3 %.

Podle vzdělání převládali respondenti se středním a vyšším vzděláním (maturita 35,3 %, vysoká škola 27,6 %). V kontrastu se skladbou respondentů je struktura nezaměstnanosti ve Středočeském kraji, kde vysokoškolsky vzdělaní nezaměstnaní tvořili k 31.12.2019 pouze 8 %, naopak osoby se základním vzděláním tvoří druhou nejpočetnější skupinu nezaměstnaných (26,8 %).

Délka evidence uchazečů o zaměstnání byla u 67,7 % respondentů kratší 3 měsíců. Respondentů KoP Praha-východ s přibývajícím délkou evidence ubývalo, respondenti KoP Praha-západ vytvořili druhou nejpočetnější skupinu s délkou evidence mezi 6 a 12 měsíci (15,7 %). Opět pro porovnání: Průměrná délka evidence při ukončení evidence uchazeče o zaměstnání je pro Prahu-východ 107 dní a pro Prahu-západ 177 dní.

Respondenti většinou uváděli stejné zaměstnání jako hledané zaměstnání i jako zaměstnání, ve kterém mají praxi. Největší podíl získali provozní pracovníci ve službách a prodeji (hledané zaměstnání 28,1%; praxe 29,9 %), druhou skupinu s výrazným podílem tvořili různí úředníci (hledané zaměstnání i praxe v oboru 20,8 %).

První otázka dotazníku směřovala na zjištění, co respondenti očekávají od úřadu práce, konkrétně práce zjišťovala, zda je pro respondenty rozhodující získání zdravotního pojištění. Celkově téměř 70 % respondentů vyjádřilo přesvědčení, že by evidence využili, i kdyby tímto způsobem zdravotní pojištění nezískali. Za předpokladu, že se jednalo o upřímné odpovědi, jsou výsledky relativně překvapivé v kontrastu se stížnostmi zaměstnanců nad pasivitou uchazečů o zaměstnání a celkovým nezájmem o spolupráci s úřadem práce.

V době nízké nezaměstnanosti je zajímavé, že polovina respondentů očekává, že při hledání zaměstnání narazí na problémy, 34 % je naopak optimistických a hledání zaměstnání považuje za snadné. Jen 9 % neví, jak svoji situaci vyhodnotit. Nejméně volená byla odpověď „Práci v současnosti nehledám“ (15 respondentů), což opět kontrastuje s vnímanou pasivitou uchazečů ze strany zaměstnanců.

Respondenti se také cítili dostatečně informováni o nabídkách služeb úřadu práce, souhlas projevilo 81 % dotazovaných. Na obou pracovištích ale převládaly opatrnější odpovědi „Spíše ano“. Jen 7 dotazovaných zvolilo odpověď „Určitě ne“.

Překážky pro získání zaměstnání

Zjištěné pořadí překážek podle poměrného množství odpovědí ANO cítím překážku (sestupně): Dojezdová vzdálenost k pracovním příležitostem; Nevyhovující kvalifikace; Věk; Nedostatečná praxe; Nedostatečné vzdělání; Zdravotní problémy; Délka nezaměstnanosti; Péče o dítě; Péče o osobu blízkou; Pobírání sociálních dávek; Záznam v rejstříku trestů; Exekuce nebo insolvence.

Z důvodu nízké nezaměstnanosti jsou překážky pro získání zaměstnání pro úřad práce důležitým tématem, zaměstnatelnost jedince je proto pod velkým drobnohledem a úřad práce pravidelně vyhodnocuje, kteří uchazeči o zaměstnání zůstávají v evidenci a jaké k tomu mají důvody. Pokud klient nemá žádnou objektivní překážku a jeho evidence se prodlužuje, je to pro úřad práce signál, aby sledoval, co je důvodem dosavadního neúspěchu. Úřad práce získává informace o tom, jaké překážky klient pocítuje ze speciálního dotazníku, který klient vyplní na začátku evidence, tímto způsobem ale nezíská zprostředkovatel kompletní přehled, při dalších návštěvách mohou vyplynout ještě další okolnosti.

Například nejčastěji volená překážka - **dojezdová vzdálenost** ve zmíněném dotazníku úřadu práce chybí, většina respondentů tuto překážku ale vnímá, a to s velkou mírou jistoty. Odpověď „Určitě ano“ zvolilo 50 respondentů (18 %), což je nejvíce v porovnání s ostatními překážkami, a „Spíše ano“ 67 respondentů (24,6 %). Mezi respondenty, kteří pocítují alespoň jednu překážku pro získání zaměstnání, jich více než polovina (51,1 %) označila právě dojezdovou vzdálenost k pracovním příležitostem. Nejvíce respondentů se shodlo, že jsou ochotni dojíždět do zaměstnání 60 minut (55 %). Následovala odpověď „Do 30 minut“, kterou zvolilo 24 % respondentů, 90 minut je

ochotno dojíždět 17,65 %. Ve sledovaných regionech existuje velká migrace za výkonem zaměstnání, ale i za vyřízením správních záležitostí, většina pracovních příležitostí je v hlavním městě Praze, proto není překvapivé, že uchazeči o zaměstnání toto cítí jako velký hendikep. Vidíme rozdíly mezi představou úřadu práce a klienta o tom, co je vhodná dostupnost zaměstnání. Zaměstnanci úřadu práce uvedli, že za vhodné zaměstnání se považuje dojíždka do 90 minut (jedna cesta), respondenti jsou ve většině ochotni dojíždět 60 minut. Jaké zaměstnání je vhodné ke zprostředkování je důležitá otázka, neboť pokud uchazeč vhodné zaměstnání odmítne bez vážných důvodů bude vyřazen z evidence.

Dále respondenti jako překážku vnímají **nevyhovující kvalifikaci**, která byla u Prahy-východ zvolena u více než poloviny respondentů, kteří vnímají alespoň jednu překážku (51 %), na Praze-západ tuto překážku uvedlo méně respondentů (44,2 % případů). Umístění nevyhovující kvalifikace jako druhé nejvýznamnější překážky značí, že většina respondentů i v době nízké nezaměstnanosti pocituje, že v jejich profesi není dostatek pracovních nabídek. Respondenti, kteří cítí jako překážku pro získání zaměstnání svoji nevyhovující kvalifikaci, nejčteněji projevovali opatrnější zájem o rekvalifikaci a volili na dotaz na zájem o tuto službu „Spíše ano“, respondenti, kteří toto omezení nepocítovali nejčteněji odpovídali „Spíše ne“. Zcela odmítlo možnost rekvalifikace téměř 12,96 % respondentů s uvedenou překážkou a spíše odmítlo 29,63 %. 42,59 % respondentů, kteří uvedli, že mají nevyhovující kvalifikaci, zároveň tedy neprojevovali zájem o rekvalifikaci. U testování hypotézy se nepodařilo zamítnout nulovou hypotézu. V testovaném souboru neexistuje statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - nevyhovující kvalifikace a zájmem o využití služby úřadu práce - rekvalifikace. Což je velmi překvapivé zjištění, neboť rekvalifikace by měla být přirozeně řešením nevyhovující kvalifikace.

Nezaměstnaní také citlivě vnímají svůj **věk**, respondenti, kteří cítí alespoň jednu překážku, věk uvedli ve 41 % případů. Porovnávali jsme tyto osoby podle zájmu o poradenství - životopis a motivační dopis. Většina respondentů nemá o poradenství k tvorbě životopisu zájem, ať už se jedná o osoby, které cítí nebo necítí věkové omezení. U respondentů, kteří tuto překážku cítí, je ale relativní četnost rozhodněji souhlasné odpovědi několika násobně vyšší, než u stejné odpovědi v kategorii bez pocitu překážky (20,21 % proti 5,62 %). Rozdělení četnosti odpovědi u respondentů, kteří se cítí omezení svým věkem, bylo celkově velmi vyrovnané. Při testování hypotéz jsme zamítli nulovou hypotézu. Ve sledovaném souboru respondentů existovala statisticky významná závislost

mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - věk a zájmem o využití služby úřadu práce - poradenství - životopis a motivační dopis. I v době nízké nezaměstnanosti mají osoby nad 50 let na trhu práce složitější podmínky, hledání zaměstnání jim může trvat déle a je důležité, aby zůstali motivovaní, protože časté odmítnutí při hledání zaměstnání může být pro tuto skupinu velmi škodlivé. Zaměstnanci doporučovali zaměřit se na zpracování životopisu, protože kvalita zpracování životopisu je zásadní, je nutné používat strukturovaný životopis, vytvořený na počítači.

Mezi další často volené překážky patří „**Nedostatečná praxe**“, respondenti, kteří jako omezení cítí svojí nedostatečnou praxi, u zájmu o poradenství - techniky hledání zaměstnání nejčastěji projevovali opatrný zájem (36,67 %), respondenti nepocítující tuto překážku nejčastěji spíše neprojevovali zájem. Celkově mělo zájem o absolvování poradenství - techniky hledání zaměstnání 40 respondentů, kteří překážku pocíťovali (44,45 %). Více než polovina respondentů, kteří pocíťují problém v nedostatku praxe, neměla tedy o tento druh poradenství zájem (55,55 %). U kategorie respondentů, kteří tuto překážku pro zaměstnání nepocíťují, ale tvořily zamítavé odpovědi vyšší procento (71,43 %). Nepodařilo se zamítnout nulovou hypotézu, ve sledovaném souboru respondentů neexistuje statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - nedostatečná praxe a zájmem o využití služby úřadu práce - poradenství - techniky hledání zaměstnání. Zaměstnanci jsou toho názoru, že v evidenci uchazečů o zaměstnání se absolventi dlouho nezdržují, pokud ovšem zaměstnání skutečně hledají a nechtějí jen evidenci využít třeba do přijetí na vysokou školu. Ve sledovaných regionech není nijak výrazný počet mladistvých s nedokončeným vzděláním, ale tato skupina, jakkoliv mála, je velmi riziková - zaměstnatelnost je u této skupiny mizivá.

Překážku ve vzdělání paradoxně zaměstnanci viděli spíše u vysokoškolsky vzdělaných nezaměstnaných. Vhodné zaměstnání by podle zákona o zaměstnanosti mělo pokud možno odpovídat vzdělání, není to ale přímo podmínka (úřad práce ke vzdělání pouze přihlíží). U nezaměstnaných déle než rok už na vzdělání brát ohledy podle zákona vůbec nemusí. Zaměstnanci ale uváděli, že mezi dlouhodobě nezaměstnanými je výrazný počet osob s vyšším vzděláním. Při evidencích delších než jeden rok se objevuje otázka motivace osob pracovat. Úřad práce tak překážku nevyhovujícího vzdělání vyznačuje u osob se základním vzděláním, ale i o dlouhodobě neuplatněných osob s vyšším vzděláním.

25,8 % respondentů, kteří uvedli aspoň jednu překážku, pocíťuje **zdravotní omezení**. Zdravotní problémy klientů byly velké téma pro zaměstnance úřadu práce, kteří

na jednu stranu mluvili o klientech s téměř nulovou zaměstnatelností, kteří by měli být spíše v invalidním důchodu než v evidenci úřadu práce. Ale na druhou stranu tuto překážku považovali za často zneužívanou a těžko vyvratitelnou. Za velký problém je považován nedostatek posudkových lékařů, pokud někdo opakovaně odmítá zaměstnání ze zdravotních důvodů a nebo dlouhodobě s úřadem práce nespolupracuje z těchto důvodů, měl by jeho stav posoudit někdo jiný než jeho praktický lékař, zákon o zaměstnanosti toto umožňuje, ale v praxi se toto ustanovení nepoužívá z důvodu nedostatku smluvních lékařů. Pokud klient nemůže ze zdravotních důvodů spolupracovat s úřadem práce, je mu vystaveno potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu, problémem je, že u tohoto druhu pracovní neschopnosti není povinné přezkoumání zdravotního stavu po roce trvání ani tzv. lístky na peníze, to způsobuje, že se některé neschopnosti táhnou dlouhé roky, což může v mnoha případech znamenat zneužívání systému - uchazeč o zaměstnání může být bez jakékoliv aktivity veden v evidenci celé roky a být pojištěncem státu, případně pobírat dávky hmotné nouze a systém nemá prostředky, kterými by tomuto jednání mohl předcházet.

U skupiny respondentů, která vnímá jako překážku pro nalezení zaměstnání **délku své nezaměstnanosti**, vyjádřilo potřebu pomoci se získáním zaměstnání 63 %. Dále jsme testovali hypotézu, že neexistuje statisticky významná závislost mezi vnímanou překážkou délka nezaměstnanosti a potřebou pomoci se získáním zaměstnání. Tuto hypotézu jsme zamítli. Ve sledovaném souboru respondentů existovala statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - délka nezaměstnanosti a potřebou pomoci se získáním zaměstnání. Zaměstnanci k délce nezaměstnanosti přistupují jako k projevu ostatních překážek, je otázkou, jak zaměstnavatelé vnímají dlouhodobou nezaměstnanost.

V kvantitativní šetření následovala dle četnosti výskytu po délce nezaměstnanosti překážka **péče o dítě**, tedy překážka, kterou uvádějí především ženy. Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené je velmi složitý a dle zkušeností zaměstnanců si většina klientů stěžuje na nedostatečný počet míst ve školkách. Na tuto skupinu se zaměřuje speciální poradenský program na Kop Praha-západ, který má pomoc například s tvorbou životopisu, ale problémem je zájem ze strany klientů, většina odmítne s tím, že nemají hlídání pro dítě. Za vážný důvod podle zákona o zaměstnanosti pro odmítnutí vhodného zaměstnání se považuje péče o dítě do věku 4 let a další důvody spočívající v docházce dítěte do školního nebo předškolního zařízení.

Překážka **péče o osobu blízkou** se většinou týká osob, které ještě nejsou formálně uznány za osobu pečující, protože doba přiznání příspěvku na péči je v řádu měsíců (nedostatek posudkových lékařů).

Nejméně respondentů si stěžovalo na **rejstřík trestů, exekuce a insolvence a sociální dávky**. Jedná se o poměrně specifické problémy, které se nedotýkají většího počtu uchazečů o zaměstnání, ale které jsou pro postiženého závažné a výrazně ovlivňují jeho zaměstnatelnost. U všech souhlasných odpovědí na tyto nejméně uváděné překážky převládaly odpovědi „Určitě ano“, na rozdíl od ostatních překážek, kde v rámci souhlasných odpovědí převládala vždy možnost „Spíše ano“. Respondenti tedy cítí vyšší jistotu, že je tyto překážky na trhu práce omezují.

Překážka pobírání sociálních dávek je pro zaměstnance symbolizovaná dávkami hmotné nouze. Jedná se o rizikovou kategorii z hlediska sociálních návyků a nízkou zaměstnatelností. Návrat klientů dlouhodobě závislých na dávkách zpět na trh práce je velmi složitý. Každého nezaměstnaného v hmotné nouzi úřad práce individuálně sleduje, mnoho z nich je ale v dočasné neschopnosti (zdravotní důvody), po šesti měsících na dávkách hmotné nouze klesá životní minimum 3410 Kč na 2200 Kč, pokud klient neprokáže nějakou aktivitu nebo důvod, proč aktivní být nemůže - což jsou často zdravotní důvody.

U překážky exekuce a insolvence je největším problémem informovanost, klienti postrádají informace o počtu exekucí, které jsou proti nim vedeny i o výpočtu nezabavitelné částky z příjmu, takže na základě špatných informací nejsou motivováni k získání legálního zaměstnání.

Osobám po propuštění z výkonu trestu se úřad práce snaží cíleně věnovat, spolupracuje s věznicí v regionu a už ve výkonu trestu poskytuje rekvalifikace (např. studenou kuchyni, floristika, údržbu zeleně). Pracoviště se také snaží vytvářet seznamy zaměstnavatelů v regionu, kteří jsou ochotni zaměstnávat osoby se záznamem. Současná nouze o pracovní sílu zaměstnavatele nutí být flexibilnější, a proto jsou i otevřenější k zaměstnávání těchto osob, často jsou ale zdrženlivější k majetkové trestné činnosti. Proti těmto osobám stojí vysoká čísla recidivy a častá závislost na sociálních dávkách.

Častěji překážky uváděli klienti Kop Praha-západ, respondenti Kop Praha-východ převažovali pouze u překážky péče o osobu blízkou a u nedostatečné praxe. Patrný je odlišný pohled zaměstnanců úřadu práce a klientů - zaměstnanci se na překážky pro získání zaměstnání dívají velmi podezřívavě, hledají jejich objektivní posouzení.

Služby úřadu práce

Největší zájem respondenti projeví o **rekvalifikace** (48 % respondentů), na kontaktním pracovišti pro Prahu-západ o něco více než na Praze-východ (52,3 %, respektive 43,7 %). Zájemem o rekvalifikaci si bylo 15,4 % respondentů zcela jistých (nejvíce ze všech nabízených služeb). Na druhém místě s 41,6 % respondentů se umístilo **poradenství k volbě povolání**, opět byl o něco větší zájem zaznamenán na Praze-západ (rozdíl 5,1 procentních bodů). Na třetím místě z hlediska zájmu se umístilo **poradenství - komunikační dovednosti (pracovní pohovor)**, které by využilo 36,8 % respondentů, opět slabě vyšší zájem na Praze-západ. I zaměstnanci považovali rekvalifikace za nejatraktivnější službu úřadu práce, rozlišujeme rekvalifikace zprostředkované a zvolené. U zvolených rekvalifikací musí být aktivní žadatel, takže to zvedá jeho motivaci kurz získat a úspěšně ukončit. Podporované jsou rekvalifikace pro sociální služby (nedostatek kvalifikovaných pracovníků na trhu), mezi uchazeči jsou populární řídičské průkazy a kurzy obsluhy osobního počítače. Rekvalifikace jsou službou, která oslovuje uchazeče o zaměstnání napříč všemi kategoriemi.

Z hlediska zájmu o služby úřadu práce se **poradenství k tvorbě životopisu** umístilo na čtvrtém místě mezi službami, zájem o něj by mělo 33,5 % respondentů, o 1,8 procentních bodů měli vyšší zájem respondenti Prahy-východ. 76,5 % respondentů odpovědělo, že mají zpracovaný aktuální životopis. Druhá nejčastější odpověď na Kop Praha-východ byla „Ano, starší neaktuální“ (14 %), ale na Kop Praha-západ častěji volili respondenti odpověď „Ne, nemám“ (13 %). 26,05 % respondentů z Prahy-východ by tedy mělo na svém životopise ještě zpracovat, na Praze-západ se jedná o 20,91 % respondentů.

Poradenské činnosti realizují úřady práce externě i interně. Externě na zkoumaných pracovištích nabízejí pracovněprávní gramotnost, finanční gramotnost a poradenství do začátku podnikání. Celkově mají zaměstnanci ale dojem, že o poradenství není velký zájem, pracoviště mají problém naplnit vypsání termíny. Na druhou stranu prováděné poradenství hodnotí velmi pozitivně, projevují se výhody několikadenního skupinového poradenství, kde se vytvářejí vazby mezi účastníky, kteří se navzájem podporují a sdílejí svoje zkušenosti. Vícedenní programy vznikají spojením několika poradenských témat, většinou poradenství k životopisu a motivačnímu dopisu, technikám hledání zaměstnání a komunikačním dovednostem, jsou zváni i různí hosté podle zaměření skupiny. Pro skupiny OZP jsou zváni zaměstnavatelé nabízející chráněná místa, pro absolventy jsou prezentovány stáže v zahraničí, pro osoby po šedesátce je vysvětlován nárok na důchod.

Všechna poradenská témata vycházejí ze směrnice k poradenským činnostem, jedná se o povinnou nabídku, kterou musí v různé podobě nabízet všechna pracoviště.

V kvantitativním šetření následovalo **poradenství - techniky hledání zaměstnání**, o které by mělo zájem 33,1 % respondentů. **Poradenství k podnikání** zaujalo 30,4 % respondentů. **Pracovněprávní gramotnost** označilo 25,3 % respondentů. Nad hranicí zájmu 20 % se pohybují **finanční gramotnost, SÚPM a SVČ SÚPM**. Společensky-účelná pracovní místa se v době nízké nezaměstnanosti ve větším množství nevytvářejí, lze je vytvořit pouze pro dlouhodobě nezaměstnané v rámci projektu PDU, ale podporované kategorie v rámci projektu PDU mají velmi nízkou zaměstnatelnost - jsou to osoby nezaměstnané déle než dva roky nebo jeden rok v kombinaci s věkem (starší 50 let) a nebo pobíráním dávek hmotné nouze, část těchto klientů je nedosažitelná a u další části bývá problém se zájmem o zaměstnání, ať už kvůli demotivaci nebo zneužívání systému. Malý zájem o SÚPM je u i u zaměstnavatelů, jelikož i s finanční podporou je pro ně náročné tuto kategorii zaměstnávat.

Nejméně osob (12,9 %) uvedlo, že by měly zájem o **Veřejně prospěšné práce**. U nesouhlasných odpovědí sahalo respondenti nejčastěji po silnějším záporu „určitě ne“ (o 17,3 procentních bodů četnější záporná odpověď), vyšší výskyt silnějšího záporu byl také u Společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti a u poradenství k podnikání (u obou je rozdíl mezi nesouhlasnými odpověďmi 3,7 procentních bodů). Veřejně prospěšné práce jsou určeny na pomocné práce, záleží zde také na vztazích úřadu práce a místních samospráv. Není překvapením, že v kvantitativním šetření skončily jako poslední služba podle zájmu respondentů, jsou určeny pro osoby, které jsou obtížně zaměstnatelné - účelem VPP je vypěstovat pracovní návyky. Provozování VPP může být pro obce samozřejmě náročné, takže některé nejsou takové spolupráci nakloněny a některé naopak jen díky VPP zařizují údržbu obce. Typický je zájem ze strany obcí držet si ověřené pracovníky, ale tento nástroj není určený stále pro stejné osoby, smlouvy jsou na dobu určitou, cílem je, aby se podpořená osoba umístila na volném trhu práce.. Veřejně prospěšné práce jsou častou formou APZ, momentálně se tento nástroj využívá i v rámci projektu PDU.²⁰

Dále bylo zkoumáno, zda respondenti potřebují pomoc od úřadu práce se získáním zaměstnání. Celkově převládaly negativní odpovědi (Praha-východ 58%, Praha-západ 59

²⁰ Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)

%). Liší se ovšem míra souhlasu/nesouhlasu. Na Praze-východ zvolilo krajní odpověď „Určitě ne“ 14,3 % respondentů oproti 8,5 % z Prahy-západ. U Prahy-východ byly vyhraněnější odpovědi i na straně souhlasu.

Zajímavé je porovnání s výsledky odpovědí na poslední otázku dotazníku, která zjišťovala, zda respondenti souhlasí s tvrzením, že úřad práce jim poskytuje dostatečnou pomoc. Respondenti na KoP Praha-západ zvolili souhlasnou odpověď v 92 % případů, ale častěji volili odpověď „Spíše ano“ (58,17 %). Praha-východ vykázala o něco méně souhlasných odpovědí (87,4 %), ale mírnější varianta souhlasné odpovědi „Spíše ano“ tvořila 45,38 %. Více než polovina respondentů se tedy domnívá, že pomoc od úřadu nepotřebují a zároveň má 92 % z nich pocit, že jim úřad práce poskytuje dostatečnou pomoc. To může značit neupřímnost ze strany respondentů i špatnou vizitku úřadu práce, kdy většina respondentů od úřadu práce pomoc nechce a zároveň toto považuje za adekvátní.

Dále byli respondenti rozděleni na dvě kategorie - využil/a službu úřadu práce a nevyužil/a službu úřadu práce. Většina respondentů zkušenosti s využitím služby úřadu práce neměla, pouze 14 respondentů využilo alespoň jednu službu úřadu práce. Většina z těchto respondentů (85,71 %) s tvrzením, že evidence na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání souhlasila, pouze dva zvolili zápornou odpověď. V rámci testování nebyla zamítnuta nulová hypotéza. Ve sledovaném souboru respondentů neexistuje statisticky významná závislost mezi využitím alespoň jedné služby úřadu práce a souhlasem s tvrzením, že evidence na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání.

7 Závěr

Prvním dílčím cílem bylo analyzovat stávající situaci ve zvoleném regionu (okres Praha-západ a okres Praha-východ), pro sledované okresy jsou typické sociálně-ekonomické vazby na Prahu, to činí jejich polohu výhodnou, ale zároveň je staví do role periferie Prahy. Okresy jsou dlouhodobě a stabilně výrazně pod registrovanou nezaměstnaností ČR. V okrese Praha-východ si uchazeči o zaměstnání průměrně našli zaměstnání nejrychleji v celém kraji, to svědčí o dostatečných možnostech pro získání zaměstnání. V rámci okresů nevznikají disparity mezi jejich mikroregiony. Regionální pracovní příležitosti jsou v obou okresech převážně spojené s logistickými, výrobními nebo obchodními centry a vykazují vysoké procento osob dojíždějících za prací do Prahy.

Dalším dílčím cílem bylo porovnat dvě sledovaná pracoviště Úřadu práce ČR. Výsledky dotazníkového šetření po porovnání dvou sledovaných regionů nevykazují výraznější rozdíly. Vzhledem k podobnému celkovému profilu obou okresů by případné zjištěné odlišnosti ve výsledcích ukazovaly na rozdílné přístupy pracovišť úřadu práce. Shoda panovala jak v kvantitativním šetření mezi uchazeči o zaměstnání, kdy odpovědi kategorizované dle pracoviště měli podobné rozložení, tak v kvalitativním šetření mezi zaměstnanci úřadu práce, jejichž odpovědi se vzájemně doplňovaly. Výsledky tedy naznačují, že jednotlivé pobočky úřadu práce udržují určitý srovnatelný standart ve své práci.

Další dílčí cíle byly analyzovat vnímání překážek pro nástup do zaměstnání šetřením mezi skupinou nezaměstnaných, zjištěné překážky posoudit v kontextu služeb úřadu práce a shromáždit různé pohledy na překážky pro nástup do zaměstnání a na politiku zaměstnanosti realizovanou úřadem práce.

Více než polovina respondentů se domnívá, že pomoc od úřadu nepotřebují a zároveň má 92 % z nich pocit, že jim úřad práce poskytuje dostatečnou pomoc. Většina respondentů zkušenosti s využitím služby úřadu práce neměla, pouze 14 respondentů využilo alespoň jednu službu úřadu práce, z těchto 85 % souhlasilo s tvrzením, že evidence na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání.

Bylo zjištěno následující pořadí překážek podle poměrného množství odpovědí (sestupně): **Dojezdová vzdálenost k pracovním příležitostem; Nevyhovující kvalifikace; Věk; Nedostatečná praxe; Nedostatečné vzdělání; Zdravotní problémy;**

Délka nezaměstnanosti; Péče o dítě; Péče o osobu blízkou; Pobírání sociálních dávek; Záznam v rejstříku trestů; Exekuce nebo insolvence.

Z důvodu nízké nezaměstnanosti jsou překážky pro získání zaměstnání pro úřad práce důležitým tématem. Nejčastěji volená překážka byla **dojezdová vzdálenost**, zvolilo ji 42,6 % respondentů. Vzhledem k vysoké migraci v regionu není překvapivé, že uchazeči o zaměstnání toto cítí jako velký hendikep. Zaměstnanci úřadu práce uvedli, že za vhodné zaměstnání se považuje dojížděka do 90 minut (jedna cesta), respondenti jsou ve většině ochotni dojíždět pouze 60 minut. Umístění **nevyhovující kvalifikace** jako druhé nejvýznamnější překážky značí, že většina respondentů i v době nízké nezaměstnanosti pocítuje, že v jejich profesi není dostatek pracovních nabídek. Respondenti, kteří cítí jako překážku pro získání zaměstnání svoji nevyhovující kvalifikaci, nejčteněji projevovali opatrnější zájem o rekvalifikaci a 42,59 % respondentů, kteří uvedli, že mají nevyhovující kvalifikaci, zároveň neprojevilo zájem o rekvalifikaci. Což je velmi překvapivé zjištění, neboť rekvalifikace by měla být přirozeně řešením nevyhovující kvalifikace.

Nezaměstnaní také citlivě vnímají svůj **věk**. I v době nízké nezaměstnanosti mají osoby nad 50 let na trhu práce složitější podmínky, zaměstnanci doporučovali zaměřit se na zpracování životopisu. Většina respondentů, kteří cítí věkové omezení, nemá ale zájem o poradenství k tvorbě životopisu, ve sledovaném souboru respondentů existovala ale statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - věk a zájmem o využití služby úřadu práce - poradenství - životopis a motivační dopis. Mezi další často volené překážky patří „**Nedostatečná praxe**“, více než polovina respondentů, kteří pocítují problém v nedostatku praxe, nemá zájem o poradenství - techniky hledání zaměstnání (55,55 %). S určitým odstupem pak následují **zdravotní problémy**. Zdravotní problémy klientů byly velké téma pro zaměstnance úřadu práce, kteří překážku uváděli jako často zneužívanou a těžko vyvratitelnou. Za velký problém je považován nedostatek posudkových lékařů. Pokud klient nemůže ze zdravotních důvodů spolupracovat s úřadem práce, je mu vystaveno potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu, problémem je, že u tohoto druhu pracovní neschopnosti není povinné přezkoumání zdravotního stavu po roce trvání ani tzv. lístky na peníze, to způsobuje, že se některé neschopnosti táhnou dlouhé roky, což může v mnoha případech znamenat zneužívání systému. U skupiny respondentů, která vnímá jako překážku pro nalezení zaměstnání **délku své nezaměstnanosti**, vyjádřilo potřebu pomoci se získáním zaměstnání 63 %. Ve sledovaném souboru respondentů

existovala statisticky významná závislost mezi pocitem překážky pro získání zaměstnání - délka nezaměstnanosti a potřebou pomoci se získáním zaměstnání.

Nejméně respondentů si stěžovalo na **rejstřík trestů, exekuce a insolvence a sociální dávky**, jedná se o poměrně specifické problémy, které se nedotýkají většího počtu uchazečů o zaměstnání, ale které jsou pro postiženého závažné a výrazně ovlivňují jeho zaměstnatelnost. Respondenti podle průzkumu cítí vyšší jistotu, že je tyto překážky na trhu práce omezují. Každého nezaměstnaného v hmotné nouzi úřad práce individuálně sleduje, mnoho z nich je ale v dočasné neschopnosti (zdravotní důvody). U exekuce a insolvence je největším problémem informovanost, klienti postrádají informace o počtu exekucí, které jsou proti nim vedeny i o výpočtu nezabavitelné částky z příjmu, takže na základě špatných informací nejsou motivováni k získání legálního zaměstnání. Současná nouze o pracovní sílu zaměstnavatele nutí být flexibilnější, a proto jsou i otevřenější k zaměstnávání osob s překážkami.

Největší zájem respondenti projeví o **rekvalifikace** (48 % respondentů). I zaměstnanci považovali rekvalifikace za nejatraktivnější službu úřadu práce, protože jsou službou, která oslovuje uchazeče o zaměstnání napříč všemi kategoriemi. Na druhém místě se 41,6 % respondentů se umístilo **poradenství k volbě povolání**. Na třetím místě z hlediska zájmu se umístilo **poradenství - komunikační dovednosti (pracovní pohovor)**, které by využilo 36,8 % respondentů. Z hlediska zájmu o služby úřadu práce se **poradenství k tvorbě životopisu** umístilo na čtvrtém místě mezi službami, zájem o něj by mělo 33,5 % respondentů, 76,5 % respondentů odpovědělo, že mají zpracovaný aktuální životopis. Následovalo **poradenství - techniky hledání zaměstnání**, o které by mělo zájem 33,1 % respondentů. **Poradenství k podnikání** zaujalo 30,4 % respondentů. **Pracovněprávní gramotnost** označilo 25,3 % respondentů.

Poradenské činnosti realizují úřady práce externě i interně. Celkově mají zaměstnanci dojem, že o poradenství není velký zájem, pracoviště mají problém naplnit vypsané termíny. Nad hranici zájmu 20 % se pohybují **finanční gramotnost, SÚPM a SVČ SÚPM**. Společensky-účelná pracovní místa se v době nízké nezaměstnanosti ve větším množství nevytvářejí, lze je vytvořit pouze pro dlouhodobě nezaměstnané v rámci projektu PDU, ale podporované kategorie v rámci projektu PDU mají velmi nízkou zaměstnatelnost - malý zájem je i u zaměstnavatelů, jelikož i s finanční podporou je pro ně náročné tuto kategorii zaměstnávat.

Nejméně osob (12,9 %) uvedlo, že by měly zájem o **Veřejně prospěšné práce**. Veřejně prospěšné práce jsou určeny na pomocné práce, záleží zde na tom, jaké si vytvoří úřad práce vztahy s místními samosprávami. Účelem VPP je vypěstovat pracovní návyky.

Předpokladem testovaných statistických hypotéz bylo, že určité vnímané překážky by mohly ovlivnit zájem o služby úřadu práce, statisticky významná závislost se však potvrdila pouze mezi překážkou délka evidence a potřebou pomoci se získáním zaměstnání a mezi překážkou věk a zájmem o využití služby úřadu práce - poradenství - životopis a motivační dopis.

Na základě dílčích cílů byl vytvořen tento návrh možností zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání za účelem socioekonomické stimulace rozvoje regionu:

- Doporučuji v době nízké nezaměstnanosti se zaměřit na individuální přístup k vybraným uchazečům o zaměstnání, jejichž zaměstnatelnost je z důvodu různých překážek na nízké úrovni. Realizace vyžaduje pečlivou segmentaci uchazečů o zaměstnání za účelem efektivního využití pracovníků úřadu práce, neboť je zde předpoklad velké časové náročnosti práce s klientem, který má vážné překážky pro získání zaměstnání nebo jehož pracovní návyky jsou mizivé. Zaměření doporučuji na osoby mladistvé s neukončeným vzděláním, osoby v hmotné nouzi, osoby se záznamem v rejstříku trestů a osoby starší 55 let. Intervence je nutná co nejdříve po vstupu do evidence.
- Doporučuji vyžadovat od každého klienta předložení životopisu, díky tomuto identifikovat klienty, kteří budou povinně absolvovat poradenství k tvorbě životopisu a motivačního dopisu.
- Doporučuji zavést pravidelné poradenské programy finanční gramotnosti, které budou povinně absolvovat osoby v exekuci nebo v insolvenční.
- Nejsilněji vnímaná překážka mezi respondenty byla dojezdová vzdálenost, doporučuji posílit příměstské linky a budovat další dopravní infrastrukturu (včetně záchytných parkovišť), neboť je zde předpoklad pokračujícího nárůstu obyvatel, kteří budou za zaměstnáním pravidelně dojíždět do hlavního města Prahy.
- Zkoumané regiony nemají přirozené správní centrum, pracoviště úřadu práce nejsou umístěny ve svých správních oblastech, doporučuji posilovat spolupráci

s místními samosprávami a vytvářet pravidelné příležitosti pro setkávání s vedením obcí a se sociálními odbory, které jsou umístěny na obcích, za účelem komplexního přístupu ke klientovi, i za účelem vytváření VPP

- Doporučuji změnu zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který definuje v ustanovení § 21 dočasnou neschopnost uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu. Pro objektivní posouzení zdravotního stavu uchazeče o zaměstnání a kontrolu probíhající nemoci je nezbytné vytvořit institut srovnatelný s „lístkem na peníze“, tedy měsíční hlášení pokračování nemoci a povinný přezkum neschopností nad jeden rok (nastavit stejné podmínky jako u pracovní neschopnosti).

8 Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje

- BUDÍKOVÁ, M. *Statistika*. Pilotní verze. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004.
- BUDÍKOVÁ, M. *Statistika II*. Vydání první. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2006.
- BUCHTOVÁ, Božena a kol.. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vydání. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8
- BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologie a nezaměstnanost. Zkušenosti z praxe*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. 248 s. ISBN 80-210-3457-2.
- DISMAN, M. -- UNIVERZITA KARLOVA. *Jak se vyrábí sociologická znalost : příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0139-7.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- ECHAUDEMAISON, Claudie-Daniel. *Slovník ekonomie a sociálních věd*. 1. vyd. Praha: E.W.A. Edition, 1995. 419 s. ISBN 80-85764-16-X.
- HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
- HUBINKOVÁ, Zuzana a kol. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. 280 s. ISBN 978-80-247-1593-3.
- JEŽEK, Jiří a kol. *Regionální rozvoj*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2014. 122 s. ISBN 978-80-261-0462-9.
- JÍROVÁ, Hana. *Deformace na českém trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2002. 85 s. ISBN 80-238-9819-1.
- JÍROVÁ, Hana. *Trh Práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- KOTÍKOVÁ, J.: *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce*. In SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P.: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, 1. vydání, Brno: Vydavatelství MU Brno, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4.

KREJČÍ, Tomáš, KLUSÁČEK, Petr, KONEČNÝ, Ondřej, RUDA, Aleš. *Regionální rozvoj: teorie, aplikace, regionalizace*. 1. vyd. Brno: Mendelova univerzita, 2010, 155 s. ISBN 978-80-7375-414-3.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: Sociologická analýza*. Praha: Nakl. Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada publishing. 1999. Profesionál. 768 s. ISBN 80-7169-891-1.

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

NOVÝ, Ivan, SURYNEK, Alois. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2. přepracované vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2006. 288 s. ISBN 80-247-1705-0.

SIROVÁTKA, Tomáš, et. al.. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce. (závěrečná zpráva z pilotního výzkumného projektu)*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno. 2003. 55 s. ISBN 80-239-1535-5.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: OPTYS s.r.o., 2009. 149 s. ISBN 978-8085819-76-2.

WEINERT, Patricia, et al. *Employability: From Theory to Practice*. New Brunswick: Transaction Publishers. ISBN 978-0-7658-0879-0.

ŽÍTEK, VLADIMÍR. *Regionální ekonomie a politika I*. Brno 2002. 174s. ISBN 80-210-2767-3.

Elektronické zdroje

Česká správa sociálního zabezpečení. *Jak se pro důchod započítává doba péče*. [online]. [cit. 2020-03-15]. Dostupný z WWW: <<https://www.cssz.cz/web/cz/-/jak-se-pro- duchod-zapocitava-doba-pece>>.

Český statistický úřad. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2020-01-12]. Dostupný z WWW:

<https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107>.

Databáze strategií. *Národní Lisabonský program 2005 – 2008 (Národní program reforem ČR)* [online]. Ministerstvo pro místní rozvoj, © 2020. [cit. 2020-01-21]. Dostupné z WWW: <<https://www.databaze-strategie.cz/cz/urad-vlady/strategie/narodni-lisabonsky-program-2005-2008-narodni-program-reforem-ceske-republiky?typ=downloadf>>.

DotaceEU. *Programové období 2004-2006*. [online]. [cit. 2020-01-21]. Dostupný z WWW: <[https://www.dotaceeu.cz/cs/evropske-fondy-v-cr/programove-obdobi-2004-2006-\(1\)](https://www.dotaceeu.cz/cs/evropske-fondy-v-cr/programove-obdobi-2004-2006-(1))>.

DotaceEU. *Programové období 2021-2027*. [online]. [cit. 2020-01-21]. Dostupný z WWW: <<https://www.dotaceeu.cz/cs/evropske-fondy-v-cr/kohezni-politika-po-roce-2020>>.

DotaceEU. *Regiony regionální politiky*. [online]. [cit. 2020-03-03]. Dostupný z WWW: <<https://www.dotaceeu.cz/cs/evropske-fondy-v-cr/informace-o-fondech/regiony-regionalni-politiky-eu>>.

DotaceEU. *Slovník pojmů: Lisabonská strategie*. [online]. [cit. 2020-01-21]. Dostupný z WWW: <<https://www.dotaceeu.cz/cs/ostatni/dulezite/slovník-pojmu/l/lisabonska-strategie>>.

epravo.cz. *Veřejně prospěšné práce – aktuální příležitost pro dlouhodobě nezaměstnané* [online]. © 1999 – 2020. [cit. 2020-02-22]. Dostupný z WWW: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/verejne-prospesne-prace-aktualni-prilezitest-pro-dlouhodobenezamestnane-109596.html>>.

Evropský sociální fond. *Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006* [online]. [cit. 2020-01-21]. Dostupné z WWW: <<https://www.esfcr.cz/documents/21802/761522/N%C3%A1rodn%C3%AD+ak%C4%8Dn%C3%AD+pl%C3%A1n+zam%C4%9Bstnanosti+2004-2006/ea30730c-7d3f-4810-ade6-b559f9e3c961?version=1.0&t=1226665328000>>.

Evropský sociální fond. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. 2020 [cit. 2020-01-21]. Dostupný z WWW: <<https://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>>.

Evropský sociální fond. *OP Zaměstnanost 2014 – 2020*. [online]. 2020 [cit. 2020-01-21]. Dostupný z WWW: <<https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>>.

Evropský sociální fond. *OPZ + 2021 – 2027*. [online]. 2020 [cit. 2020-01-21]. Dostupný z WWW: <<https://www.esfcr.cz/opz-plus>>.

HORÁKOVÁ, Markéta, HORÁK, Pavel. *Zaměstnatelnost skupin ohrožených nezaměstnaností na současných trzích práce*. Sociológia 45 [online]. 2013, č. 2. [cit. 2020-03-15]. Dostupné z WWW: <https://www.sav.sk/journals/uploads/05031003Horakova%20-%20upraveny%20text_fin.pdf>.

Chráněný trh práce.cz *Zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením*. [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupný z WWW: <<http://chranenytrhprace.cz/>>.

Manpower. *Co znamená práce přes agenturu?* [online]. © 2019.]. [cit. 2020-02-21]. Dostupný z WWW: <<https://www.manpower.cz/manpower/cs/co-znamená-prace-pres-agenturu/>>.

Metodická podpora regionálního rozvoje. *Regionální rozvoj*. [online]. [cit. 2020-03-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.regionálnírozvoj.cz/index.php/regionalni-rozvoj.html>>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti*. [online]. 2020 [cit. 2020-01-21]. Dostupný z WWW: <<https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *O MPSV*. [online]. 2019 [cit. 2020-02-17]. Dostupný z WWW: <<https://www.mpsv.cz/web/cz/o-mpsv>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *O příspěvek na dojíždění za prací mohou žádat lidé z celé republiky*. [online]. 2016 [cit. 2020-03-08]. Dostupný z WWW: <<https://www.mpsv.cz/-/o-prispevek-na-dojizdeni-za-praci-mohou-zadat-lide-z-cele-republiky>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistiky o trhu práce*. [online]. [cit. 2020-01-12]. Dostupné z WWW: <<https://www.mpsv.cz/web/cz/statistiky#statistiky-o-trhu-prace>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Strukturovaný počet uchazečů (od 1.7.2004) v celé ČR* [online]. [cit. 2020-03-12]. Dostupné z WWW: <<https://www.mpsv.cz/web/cz/strukturovany-pocet-uchazecu-od-1.7.2004->>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2020-01-12]. Dostupné z WWW: <<https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>>.

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. *Regionální rozvoj* [online]. [cit. 2020-03-03]. Dostupný z WWW: <<https://www.mmr.cz/cs/ministerstvo/regionalni-rozvoj>>

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. *Strategie regionálního rozvoje ČR 2021+* [online]. [cit. 2020-03-04]. Dostupný z WWW: <<https://mmr.cz/cs/microsites/uzemni-dimenze/nova-srr-21>>.

Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Národní program reforem České republiky 2008 – 2010* [online]. © 2005-2020. [cit. 2020-01-21]. Dostupné z WWW: <<https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/36875/43898/531222/priloha001.pdf>>.

Ministerstvo vnitra České republiky. *Správa úseku zaměstnanosti* [online]. 2008 [cit. 2020-01-12]. Dostupný z WWW: <<https://www.mvcr.cz/mvcren/article/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>>

NFOZP. *O nás*. [online]. 2017 [cit. 2020-02-22]. Dostupný z WWW: <<https://www.nfozp.cz/o-nas/>>.

POSTRÁNECKÝ, Josef. *Regionální politika a regionální rozvoj v České republice*. In *Urbanismus a územní rozvoj*. [online]. 2010, roč. 13, č. 5/2010. [cit. 2020-03-13]. Dostupné z WWW: <https://www.uur.cz/images/5-publikacni-cinnost-a-knihovna/casopis/2010/2010-05/03_regionalni.pdf>.

RÁKOCZYOVÁ, M., KOTRUSOVÁ, M., HORÁK, P., KUBÁT, J., MAREŠOVÁ, H., SCHEBELLE, D., TÁBORSKÁ, M., TRBOLA, R., VÁŇOVÁ, J. *Realizace vybraných programů aktivní politiky zaměstnanosti a hodnocení jejich efektivity a účinnosti perspektivou zaměstnanců ÚP ČR v roce 2017: Dílčí podkladová studie I*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2019. 85s. ISBN 978-80-7416-338-8. Dostupné z WWW: <<https://www.vupsv.cz/2019/04/17/nova-publikace-vupsv-19/>>.

SVOBODOVÁ, Hana a kol. *Vybrané kapitoly ze socioekonomické geografie České republiky: Regionální politika a regionální rozvoj*. Elportál, Brno: Masarykova univerzita, 2013. [online]. [cit. 2020-01-09]. Dostupné z WWW: <<https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/09-regionalni-politika.html>>.

Úřad práce ČR. *Chráněný trh práce* [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupný z WWW: <<https://www.uradprace.cz/web/cz/chrany-trh-prace>>

Úřad práce ČR. *O Úřadu práce České republiky*. [online]. ©2020. [cit. 2020-02-01]. Dostupné z WWW: <<https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>>.

Úřad práce ČR. *Poradenské programy*. [online]. [cit. 2020-02-01]. Dostupné z WWW: <<https://www.uradprace.cz/web/cz/poradenske-programy>>.

Úřad práce ČR. *POVEZ II*. [online]. [cit. 2020-03-24]. Dostupné z WWW: <<https://www.uradprace.cz/povez-ii>>.

Úřad práce ČR. *Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP* [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupný z WWW: <<https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-podporu-zamestnavani-ozp>>

Úřad práce ČR. *Rekvalifikace*. [online]. [cit. 2020-02-17]. Dostupné z WWW: <<https://www.uradprace.cz/rekvalifikace>>.

Úřad práce ČR. *Roční SCK 2019*. [online]. [cit. 2020-03-25]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/documents/37855/917761/Rocni_SCK_2019.pdf/3b079661-b435-9189-6c4f-88febb78a228>.

Úřad práce ČR. *Společensky účelná pracovní místa*. [online]. [cit. 2020-02-17]. Dostupné z WWW: <<https://www.uradprace.cz/spolecensky-ucelna-pracovni-mista>>.

Vláda České republiky. *Evropa 2020: Sdělení Evropské komise*. [online]. © 2009-2020. [cit. 2020-01-21]. Dostupné z WWW: <<https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>>.

Vláda České republiky. *Národní program reforem České republiky 2011* [online]. © 2009-2020. [cit. 2020-01-21]. Dostupné z WWW: <<https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/dokumenty/NPR-CR-2011-schvalena-verze.pdf>>.

Vláda České republiky. *Národní program reforem České republiky 2012* [online]. © 2009-2020. [cit. 2020-01-21]. Dostupné z WWW: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/dokumenty/NPR_2012_FINAL_CZ_15052012.pdf>.

Vláda České republiky. *Národní program reforem České republiky 2013* [online]. © 2009-2020. [cit. 2020-01-21]. Dostupné z WWW: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/dokumenty/NPR_2013_fin_1.pdf>.

Vláda České republiky. *Národní program reforem České republiky 2014* [online]. © 2009-2020. [cit. 2020-01-21]. Dostupné z WWW: <<https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/NPR-2014.pdf>>.

Vláda České republiky. *Národní program reforem České republiky 2015* [online]. © 2009-2020. [cit. 2020-01-21]. Dostupné z WWW: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/NPR-2015_CS.pdf>.

Vláda České republiky. *Národní program reforem České republiky 2016* [online]. © 2009-2020. [cit. 2020-01-21]. Dostupné z WWW: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/NPR-2016_CS.pdf>.

Vláda České republiky. *Národní program reforem České republiky 2017* [online]. © 2009-2020. [cit. 2020-01-21]. Dostupné z WWW: <<https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/NPR.pdf>>.

Vláda České republiky. *Národní program reforem České republiky 2018* [online]. © 2009-2020. [cit. 2020-01-21]. Dostupné z WWW: <<https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/NPR-2018.pdf>>.

Vláda České republiky. *Národní program reforem České republiky 2019* [online]. © 2009-2020. [cit. 2020-01-21]. Dostupné z WWW: <<https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/Narodni-program-reforem-2019---web.pdf>>.

Právní předpisy

Vyhláška, kterou se provádí některá ustanovení zákona o sociálních službách (Vyhláška č. 505/2006 Sb.) [online]. [cit. 2020-03-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-505>>.

Vyhláška, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (Vyhláška č. 518/2004 Sb.) [online]. [cit. 2020-02-12]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-518>>.

Zákon České národní rady o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky (Zákon č. 2/1969 Sb.) [online]. [cit. 2020-03-09]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1969-2>>.

Zákon o podpoře regionálního rozvoje (Zákon č. 248/2000 Sb.) [online]. [cit. 2020-02-15]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-248>>.

Zákon o sociálních službách (Zákon č. 108/2006 Sb.) [online]. [cit. 2020-03-20]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>>.

Zákon o státní sociální podpoře (Zákon č. 117/1995 Sb.) [online]. [cit. 2020-02-09]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-117>>.

Zákon o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon) (Zákon č. 182/2006 Sb.) [online]. [cit. 2020-03-24]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-182>>.

Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů (Zákon č. 73/2011 Sb.) [online]. [cit. 2020-01-09]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73>>.

Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 1/1991 Sb.) [online]. [cit. 2020-01-09]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-1>>.

Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.) [online]. [cit. 2020-01-21]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>>.

Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.) [online]. [cit. 2020-01-25]. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>.

Příloha

Příloha A - dotazník

1. Zaevidoval/a byste se na úřadu práce, kdyby součástí evidence nebylo zdravotní pojištění?

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

2. Jak dlouho jste ochoten/ochotna dojíždět do zaměstnání (jedna cesta)?

Do 30 minut Do 60 minut Do 90 minut Do 2 hodin Nad 2 hodiny

3. Jak hodnotíte svoji nezaměstnanost?

Práci najdu snadno Při hledání práce budu mít problémy Práci v současnosti nehledám Nevím

4. Potřebujete pomoc od úřadu práce se získáním zaměstnání?

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

5. Máte dostatek informací o nabídce služeb úřadu práce?

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

6. Máte zpracovaný životopis?

Ano, aktuální Ano, starší neaktuální Ne, nemám

7. Které z následujících faktorů osobně pocítujete jako překážku pro získání práce?**A. Dojezdová vzdálenost k pracovním příležitostem**

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

B. Zdravotní problémy

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

C. Nedostatečné vzdělání

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

D. Péče o dítě

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

E. Péče o osobu blízkou (kromě dětí)

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

F. Pobírání sociálních dávek

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

G. Exekuce nebo insolvence

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

H. Záznam v rejstříku trestů

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

I. Věk

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

J. Délka nezaměstnanosti

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

K. Nevyhovující kvalifikace (v dané profesi nejsou pracovní nabídky)

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

L. Nedostatečná praxe

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

Jiná překážka:.....

8. Vaše pohlaví?

Muž Žena

9. Váš věk?

Mladší 18 let 18 až 26 let 27 až 49 let 50 až 60 let Starší 60 let

10. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Základní Vyučení Maturita Vyšší odborné Vysokoškolské

11. Jak dlouho jste veden/a v evidenci uchazečů o zaměstnání?

Do 3 měsíců 3 až 6 měsíců 6 až 12 měsíců Déle než 12 měsíců

12. V jakém oboru hledáte práci? (prosím uveďte)

13. V jakém oboru máte praxi? (prosím uveďte)

14. Které ze služeb úřadu práce chcete využít?

A. Rekvalifikace

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne Již jsem využil/a

B. Dotované zaměstnání pro obec (veřejně prospěšné práce)

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne Již jsem využil/a

C. Příspěvek na mzdu pro zaměstnavatele (společensky účelné pracovní místo)

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne Již jsem využil/a

D. Dotace do začátku podnikání (společensky účelné pracovní místo - samostatná výdělečná činnost)

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne Již jsem využil/a

E. Poradenství - Poradenství k začátku podnikání

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne Již jsem využil/a

F. Poradenství - Pracovněprávní gramotnost

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne Již jsem využil/a

G. Poradenství - Finanční gramotnost

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne Již jsem využil/a

H. Poradenství - Techniky hledání zaměstnání

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne Již jsem využil/a

I. Poradenství - Životopis a motivační dopis

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne Již jsem využil/a

J. Poradenství - Komunikační dovednosti (pracovní pohovor)

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne Již jsem využil/a

K. Kariérní poradenství - Volba dalšího povolání

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne Již jsem využil/a

15. Souhlasíte s tvrzením, že úřad práce Vám poskytuje dostatečnou pomoc?

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

16. Je pravda, že evidence na úřadu práce zvýší Vaši šanci získat zaměstnání?

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne