

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

**Nezaměstnanost v Ústeckém kraji – případová studie
řešení nezaměstnanosti vybraných skupin obyvatelstva**

Bc. Alena Stibalová

© 2019 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Alena Stibalová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Nezaměstnanost v Ústeckém kraji – případová studie řešení nezaměstnanosti vybraných skupin obyvatelstva

Název anglicky

Unemployment in Usti Region – case study of the unemployment solutions of selected population group

Cíle práce

Cílem diplomové práce je pomocí deskriptivní případové studie porovnat a zhodnotit faktory ovlivňující vybrané skupiny nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji z pohledu jejich vstupu na trh práce. Dále pak na základě provedeného výzkumu zpracovat návrh vhodných opatření k řešení zvýšení zaměstnanosti těchto vybraných skupin obyvatelstva.

Metodika

Teoretická část charakterizuje nejen specifika trhu práce v Ústeckém kraji, ale i nezaměstnanost, její typy, příčiny vzniku a její důsledky, které mohou vést až k sociálnímu vyloučení nezaměstnaných osob. Teoretická část se také zabývá státní politikou zaměstnanosti, především nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou realizovány prostřednictvím Úřadu práce České republiky, a také jejich financováním. V další části jsou vymezeny a charakterizovány znevýhodněné skupiny osob, typy znevýhodnění a také důsledky jejich dlouhodobého setrvávání v evidenci Úřadu práce České Republiky na jejich sociální postavení.

Praktická část obsahuje popis provedení a vyhodnocení uvedené případové studie na území Ústeckého kraje z pohledu nezaměstnanosti vybraných cílových skupin obyvatel. Vlastní výzkum je zaměřený zejména na osoby pečující o děti do 15 let věku a dále pak na dlouhodobě evidované uchazeče s nízkým vzděláním, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením, případně již v sociálně vyloučené lokalitě žijí. Praktická část zhodnotí jak jejich možnosti, tak i jejich omezení při vstupu na trh práce. Dále jsou v práci navržena opatření, která by měla vést ke zvýšení zaměstnanosti výše uvedených cílových skupin.

Harmonogram:

Březen 2018 – specifikace metodiky, stručný obsah teoretické části práce

Srpen 2018 – zpracování teoretické části DP (úvod, popis metodiky, literární rešerše),

Říjen 2018 – vlastní terénní šetření

Prosinec 2018 – zpracování a odevzdání empirické části v první verzi

Březen 2019 – odevzdání kompletní DP se zpracovanými připomínkami



Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Nezaměstnanost, znevýhodnění, aktivní politika zaměstnanosti, Úřad práce, projekt, kraj

Doporučené zdroje informací

BIČÁKOVÁ, Alena. Career breaks after childbirth: the impact of family leave reforms in the Czech Republic.

Prague: CERGE-EI, 2016. Working paper series (CERGE-EI). ISBN 978-80-7343-375-8.

BIČÁKOVÁ, Alena, KAPIČKA, Marek, ed. Selection into labor force and gender unemployment gaps.

Prague: CERGE-EI, 2014. Working paper series (CERGE-EI). ISBN 978-80-7343-317-8.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. ISBN 978-80-262-0982-9.

HOLMAN, R. *Ekonomie*. Praha: C.H. Beck, 2002. ISBN 80-7179-681-6.

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

MAREŠ, P. – SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 15. 12. 2014.

Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

prof. PhDr. Ing. Věra Majerová, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 18. 3. 2019

prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 3. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 26. 03. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Nezaměstnanost v Ústeckém kraji – případová studie řešení nezaměstnanosti vybraných skupin obyvatelstva" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 26. 3. 2019

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala prof. Ing. PhDr. Věře Majerové, CSc. za odborné vedení, cenné rady a podněty při zpracování této práce. Děkuji kolegům z oddělení projektů EU na KrP v Ústí nad Labem za poskytnutí podkladů a informací pro tuto práci.

Nezaměstnanost v Ústeckém kraji – případová studie řešení nezaměstnanosti vybraných skupin obyvatelstva

Abstrakt

Ztráta zaměstnání je pro každého člověka stresující událostí. S dlouhodobou nezaměstnaností se prohlubují a objevují další a další problémy ať už ekonomické, zdravotní či jiné. V této práci je pozornost věnována určitým skupinám znevýhodněných osob na trhu práce, zejména pečujícím osobám o dítě do 15 let, osobám s nízkou kvalifikací a dlouhodobě evidovaným na ÚP ČR. Práce je rozdělena na část teoretickou, která vysvětluje nezaměstnanost, její příčiny a důsledky. Také jsou zde vymezeny další pojmy, jako je uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, a jejich práva a povinnosti. Pozornost je věnována evropské i české politice zaměstnanosti a také Úřadu práce České republiky jako jejímu vykonavateli. Shrnutí je zde také vývoj nezaměstnanosti v ČR po vypuknutí ekonomické krize v roce 2008. V praktické části je vymezena zkoumaná oblast a obdobný vývoj nezaměstnanosti v kraji až k současnému stavu. V rámci praktické části byl proveden výzkum mezi účastníky dvou vybraných projektů, které realizuje Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem. Tato část obsahuje zjištění vyplývající z provedeného dotazníkového šetření. Závěr pak obsahuje shrnutí a navrhovaná opatření ke zvýšení zaměstnanosti cílových skupin.

Klíčová slova: nezaměstnanost, cílová skupina, trh práce, uchazeč o zaměstnání, znevýhodnění, projekt, Úřad práce ČR, politika zaměstnanosti, Ústecký kraj

Unemployment in Usti region – case study of solution to unemployment sorted group of public

Abstract

Losing a job is a stressful thing for everyone. With long-term unemployment, more and more problems, whether economic, health or otherwise, are appearing and growing. In this work, attention is focused on certain groups of disadvantaged people in the labor market, especially those who care for children under 15 years of age, persons with low qualifications and long-term registered at the Labor Office of the Czech Republic. The thesis is divided into a theoretical part that explains unemployment, its causes and results. There are also define other terms, such as “candidate” or “job seeker”, and their rights and obligations. Attention is paid to European and Czech employment policy, as well as to the Labor Office of the Czech Republic as its executor. There is also summarized the development of unemployment in the Czech Republic after the outbreak of the economic crisis in 2008. The practical part defines the examined area and the similar development of unemployment in the region to the current condition. Within the practical part, research was carried out among the participants of two selected projects implemented by the Regional Office of the Labor Office in Ústí nad Labem. This part contains detections from the questionnaire survey. The conclusion contains a summary and suggested step to increase the employment of target groups.

Keywords: unemployment, target group, labour market, job applicant, disadvantage, project, Employment Department Czech Republic, employment policy, Usti region

Obsah

1 Úvod	16
2 Cíl práce a metodika	18
2.1 Cíl práce.....	18
2.2 Metodika.....	18
3 Teoretická východiska	20
3.1 Nezaměstnanost	20
3.1.1 Základní pojmy	20
3.1.2 Druhy nezaměstnanosti	21
3.1.2.1 Typy nezaměstnanosti	22
3.1.3 Uchazeč o zaměstnání	25
3.1.3.1 Podpora v nezaměstnanosti	26
3.1.4 Zájemce o zaměstnání	27
3.1.5 Znevýhodněné osoby na trhu práce.....	28
3.1.5.1 Osoby se zdravotním postižením.....	29
3.1.5.2 Mladiství a absolventi škol.....	29
3.1.5.3 Vyšší věkové kategorie	30
3.1.5.4 Sociálně vyloučené osoby	30
3.1.5.5 Osoby pečující o děti do věku 15 let nebo o OZP	31
3.1.5.6 Osoby s nízkou kvalifikací	31
3.1.6 Důsledky nezaměstnanosti	32
3.1.6.1 Sociální důsledky	32
3.1.6.2 Ekonomická situace	33
3.1.6.3 Denní režim	33
3.1.6.4 Vliv na rodinu	34
3.1.6.5 Zdravotní stav	34
3.2 Politika zaměstnanosti.....	35
3.2.1 Evropská politika zaměstnanosti.....	35
3.2.1.1 Evropský sociální fond.....	36
3.2.1.2 Operační program Zaměstnanost (OPZ)	37
3.2.2 Státní politika zaměstnanosti	38
3.2.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti	39

3.3	Úřad práce České republiky	41
3.3.1	Generální ředitelství.....	41
3.3.2	Krajská pobočka	42
3.3.3	Kontaktní pracoviště	43
3.4	Nezaměstnanost v ČR	43
3.4.1.1	Vývoj míry nezaměstnanosti od roku 2008	45
4	Vlastní práce	49
4.1	Empirický výzkum.....	49
4.1.1	Zkoumaný vzorek	49
4.1.2	Metodika výzkumu	50
4.1.3	Hypotézy	51
4.2	Ústecký kraj.....	52
4.2.1	Geografie kraje	53
4.2.2	Hospodářství.....	53
4.2.3	Demografie kraje	54
4.3	Nezaměstnanost v Ústeckém kraji.....	55
4.3.1	Struktura uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji	58
4.3.1.1	Věková struktura.....	58
4.3.1.2	Vzdělanostní struktura	59
4.3.1.3	Délka evidence uchazečů	61
4.3.1.4	Znevýhodněné osoby na trhu práce v Ústeckém kraji.....	63
4.4	Regionální projekty realizované ÚP ČR v Ústeckém kraji.....	65
4.4.1	Projekty realizované v programovém období 2007-2014.....	65
4.4.1.1	Práce pro každého v Ústeckém kraji.....	65
4.4.1.2	Práce bez překážek	65
4.4.1.3	Restart	66
4.4.1.4	V padesáti nekončíme	66
4.4.1.5	Cesta dlouhodobě evidovaného uchazeče k zaměstnání.....	66
4.4.1.6	První šance i mladým bez vzdělání	67
4.4.1.7	Restart na druhou v Ústeckém kraji.....	67
4.4.1.8	Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje.....	67
4.4.1.9	Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji	67
4.4.2	Projekty realizované v programovém období 2014-2020.....	68
4.4.2.1	Flexibilně do práce v Ústeckém kraji	68

4.4.2.2	Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji	70
4.4.2.3	Společně to dokážeme v Ústeckém kraji.....	71
4.4.2.4	Účastníci projektů zapojení na trh práce	72
4.5	Vyhodnocení dotazníků.....	74
4.5.1	Věková struktura účastníků	74
4.5.2	Délka evidence.....	75
4.5.3	Vzdělání.....	76
4.5.4	Další znevýhodnění.....	78
4.5.5	Zdravotní stav	79
4.5.6	Způsob hledání zaměstnání	80
4.5.7	Specifikace pracovního místa	82
4.5.8	Ochota za práci dojíždět, ochota se dále vzdělávat.....	84
4.6	Konkrétní případy	87
4.7	Výsledky.....	93
4.7.1	Hypotézy.....	93
4.8	Shrnutí konkrétních případů	96
5	Závěr	98
6	Seznam použitých zdrojů	102
7	Přílohy	105

Seznam obrázků

Obrázek 1 Administrativní členění Ústeckého kraje

Seznam tabulek

Tabulka 1 Míra nezaměstnanosti v krajích ČR v období 2008–2017

Tabulka 2 Počet volných pracovních míst nahlášených na ÚP ČR v porovnání s počtem uchazečů o zaměstnání připadají na jedno takové pracovní místo. Sledované období 2008-2017

Tabulka 3 Souhrn za programové období 2007-2014

Tabulka 4 Souhrn za programové období 2014-2020

Tabulka 5 Zaměstnané osoby dle projektů

Seznam grafů

- Graf 1 Využívání zkrácených úvazků ve vybraných zemích EU v roce 2017
- Graf 2 Vývoj míry zaměstnanosti v období 2008–2017
- Graf 3 Míra nezaměstnanosti v období 2008–2017
- Graf 4 Podíl dlouhodobě evidovaných UoZ na ÚP ČR v období 2008–2017
- Graf 5 Vývoj počtu obyvatel v Ústeckém kraji v období let 2008-2017
- Graf 6 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v období 2008-2017
- Graf 7 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji v období 2008-2017
- Graf 8 Výše nezaměstnanosti v jednotlivých okresech ÚK k 30. 11. 2018
- Graf 9 Přehled UoZ dle věkové struktury v Ústeckém kraji k 30. 11. 2018
- Graf 10 Vzdělanostní struktura UoZ v Ústeckém kraji k 30. 11. 2018
- Graf 11 Doba evidence uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji, včetně podílu žen, k 30. 11. 2018
- Graf 12 Zobrazení délky evidence UoZ dle jednotlivých okresů k 30. 11. 2018
- Graf 13 Porovnání UoZ dle délky evidence a dosaženého vzdělání v Ústeckém kraji, k 30. 11. 2018
- Graf 14 Struktura UoZ v Ústeckém kraji dle typu znevýhodnění, k 30. 11. 2018
- Graf 15 Zobrazení trendu růstu vybraných skupin UoZ v Ústeckém kraji, 2008-2017
- Graf 16 Počty účastníků v zaměstnání dle délky účasti v projektu před nástupem do zaměstnání
- Graf 17 Zobrazení míry nezaměstnanosti na vybraných KoP v Ústeckém kraji
- Graf 18 Věková struktura účastníků
- Graf 19 Zobrazení počtů účastníků dle pohlaví a délky evidence
- Graf 20 Počty účastníků dle dosaženého vzdělání a pohlaví
- Graf 21 Porovnání počtu dětí a vzdělání mezi respondenty bez ohledu na pohlaví
- Graf 22 Porovnání délky evidence respondentů a počtem dětí do 15 let
- Graf 23 Zdravotní stav účastníků projektu
- Graf 24 Způsob hledání zaměstnání
- Graf 25 Porovnání věku respondentů se způsobem hledání zaměstnání
- Graf 26 Zobrazení nejčastěji vybíraných kombinací hledání zaměstnání

- Graf 27 Specifikace pracovního místa dle četnosti volby
Graf 28 Zobrazení výběru flexibilních forem zaměstnání při plném úvazku
Graf 29 Zobrazení výběru v porovnání s délkou evidence respondentů
Graf 30 Odpovědi respondentů na otázku dojíždění
Graf 31 Odpovědi respondentů na otázku dalšího vzdělávání
Graf 32 Odpovědi účastníků na dojíždění, dle délky evidence na ÚP ČR
Graf 33 Porovnání dosaženého vzdělání účastníků a jejich ochoty se dále vzdělávat

Seznam použitých zkratk

- APZ – Aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ – Český statistický úřad
ESF – Evropský sociální fond
EU – Evropská unie
KoP – Kontaktní pracoviště
KrP – Krajská pobočka
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
OPZ – Operační program Zaměstnanost
OZP – Osoba se zdravotním postižením
RKV – Rekvalifikace
SÚPM – Společensky účelná pracovní místa
UoZ – Uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR – Úřad práce České republiky
VPP – Veřejně prospěšné práce
VŠPS – Výběrové šetření pracovních sil
WHO – World Health Organization (Světová zdravotnická organizace)
ZoZ – Zájemce o zaměstnání

1 Úvod

Práce je důležitou součástí života každého člověka. Příprava na ni, na zaměstnání a jeho následné vykonávání naplňují velkou část našeho života. Práce smysluplně naplňuje den, zajišťuje existenci a umožňuje seberealizaci (Procházková, 2014, s. 9).

Téma pracovního uplatnění, a především nezaměstnanosti mě provází v pracovním životě posledních několik let, protože pracuji na Krajské pobočce Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem. Na oddělení projektů EU jsme zaměřeni na řešení regionálních problémů znevýhodněných skupin uchazečů o zaměstnání. Naše pomoc spočívá v poskytování, nejen finanční, podpory účastníkům projektů zejména v oblasti hledání zaměstnání.

Nezaměstnanost byla a stále je velmi ožehavým tématem, zvláště po vypuknutí ekonomické krize, kdy se míra nezaměstnanosti v ČR dostala nad 8 %, což představovalo více než půl milionu nezaměstnaných. V Ústeckém kraji byla hranice nezaměstnanosti oproti republikovému průměru ještě mnohem vyšší, dosahovala více než 11 %, což je více než 60 tis. nezaměstnaných osob. Situace na trhu práce se v mnohých ohledech zlepšila, česká ekonomika roste, nezaměstnanost téměř neustále klesá. Na druhou stranu s klesající nezaměstnaností se stále více prohlubuje nezaměstnanost dlouhodobá. V evidenci ÚP ČR zůstávají osoby s více než jedním hendikepem, který jim znesnadňuje vstup na trh práce. Ústecký kraj stále patří ke krajům s nejvyšší nezaměstnaností a ÚP ČR věnuje takovým osobám zvýšenou pozornost při zprostředkování zaměstnání, což je zakotveno i v zákoně o zaměstnanosti. Přes všechna tato opatření se však stále nedaří najít ideální řešení.

Nezaměstnanost nikdy nebude a ani nemůže být nulová, vždy ve společnosti budou lidé, kteří z nějakého důvodu nemohou, nechtějí nebo nepotřebují pracovat. Ti, kteří nepotřebují pracovat, se obvykle ani nehlásí na ÚP ČR do evidence nezaměstnaných, víme o nich proto velmi málo. Naopak obvykle ti, kteří nechtějí, nebo ze zdravotních či jiných důvodů nemohou pracovat, jsou v evidenci ÚP ČR i mnoho měsíců až let.

Tématem nezaměstnanosti se zabývá mnoho odborníků z řad sociologů i ekonomů. EU, jejímž jsme členem, má některé své cíle a priority také zaměřené na snižování nezaměstnanosti, zejména osob v produktivním věku. Důvody, jež k tomu vedou odborníky ale i instituce, mohou být různé. Jedním z nezávažnějších se zdá být stárnutí populace, také porodnost se v posledních desetiletích až dramaticky snižuje, naopak délka dožití se prodlužuje, tzn. že se zvyšuje počet důchodců a zároveň snižuje počet

výdělečných osob, které do důchodového systému přispívají, resp. přispívat budou. Státy sociálně zaměřené jako je Česká republika, po určité době musí bezpodmínečně pocítit pokles příjmů a zvyšování objemu finančních prostředků vynakládaných do oblasti důchodového pojištění. Dalším důvodem, který s finanční stránkou také souvisí, mohou být výdaje v oblasti státní sociální podpory, sociálních dávek atd.

Tato práce je zaměřená na znevýhodněné osoby na trhu práce, zejména však na účastníky projektů. Empirická část práce se snaží obsáhnout nejčastější bariéry, které těmto osobám brání vstoupit na trh práce. V závěru práce obsahuje navrhovaná opatření, která by mohla vést ke zvýšení zaměstnanosti vybraných skupin nezaměstnaných.

„Člověk žasne, co lidé nadělají, jen aby nemuseli pracovat.“ — Guillaume Apollinaire

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem této diplomové práce, *Nezaměstnanost v Ústeckém kraji – případová studie řešení nezaměstnanosti vybraných skupin obyvatelstva*, je zpracovat návrh řešení snížení nezaměstnanosti vybraných skupin znevýhodněných osob evidovaných na Úřadu práce ČR. Tyto osoby se na trhu práce setkávají s různými překážkami, které jim brání na trh práce vstoupit.

Práce je rozdělena na dvě části, teoretická obsahuje vymezení pojmu nezaměstnanost a další pojmy, které s ní souvisejí, jako jsou její typy, nebo důsledky, zahrnuta je zde i politika zaměstnanosti a její cíle. V praktické části je pak vymezena oblast výzkumu a zkoumaný vzorek. Tato část zahrnuje také deskripci realizovaných projektů a dotazníkové šetření, jež bylo provedeno mezi osobami zapojenými do projektů, které realizuje Krajská pobočka Úřadu práce v Ústí nad Labem.

2.2 Metodika

Teoretická část

V teoretické části je zpracována literární rešerše na téma nezaměstnanost, která čerpá zejména z odborné literatury, platných právních předpisů a také internetových zdrojů. Podrobněji jsou v této části popsány druhy nezaměstnanosti, uchazeč a zájemce o zaměstnání, znevýhodněné osoby na trhu práce a také důsledky nezaměstnanosti. Teoretická část se zabývá státní politikou zaměstnanosti, především nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou realizovány prostřednictvím Úřadu práce České republiky. Dále je do této části zahrnuta analýza vývoje nezaměstnanosti v ČR v období hospodářské krize v roce 2008 a po ní.

Praktická část

Praktická část obsahuje konkrétní metodiku provedení případové studie. V úvodu jsou stanoveny zkoumané hypotézy, na které naváže stanovení velikosti vzorku a jeho další dělení. Velikost vzorku je pro vytvoření základu kvantitativního výzkumu stanovena

s ohledem nejen na výši nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a v jednotlivých okresech, ale i dle zkoumaných cílových skupin.

Je zde charakterizován zkoumaný Ústecký kraj z geografického, demografického a ekonomického hlediska. Pozornost je věnována také trhu práce a vývoji nezaměstnanosti na území kraje.

Na základě získaných dat z Úřadu práce ČR a následného dotazníkového šetření jsou výsledky vyhodnoceny a prezentovány.

Dále tato část obsahuje rozbor konkrétních případů nezaměstnaných osob z jejich vlastního pohledu a také z pohledu odborných pracovníků Úřadu práce ČR. Tito pracovníci s nezaměstnanými intenzivně pracují na odstranění překážek, které jim brání při vstupu na trh práce, případně pomáhají při stabilizaci životní situace. Objektivita odborných pracovníků pak poskytuje ucelený pohled na konkrétní případ nezaměstnané osoby.

Závěrem praktické části je zhodnocení, potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz a na základě výsledků jsou navrhována opatření, která by měla vést ke zvýšení zaměstnanosti výše uvedených cílových skupin.

3 Teoretická východiska

3.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je bezesporu složitým sociologickým a ekonomickým jevem, který se mění v různých cyklech stejně jako ekonomika států. K jejímu pochopení je v této části práce vysvětlena nezaměstnanost jako pojem, její typy, příčiny a také důsledky pro jednotlivce i jejich rodiny.

3.1.1 Základní pojmy

Obyvatelstvo můžeme rozdělit na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Mezi *ekonomicky neaktivní* osoby řadíme osoby mladší 15 let, důchodce a například také osoby pobírající rodičovský příspěvek (obecně rodičovská dovolená). *Ekonomicky aktivní* obyvatelstvo rozdělujeme na *zaměstnané* a *nezaměstnané*.

Zaměstnaní jsou osoby starší 15 let, které mají placené zaměstnání, tedy za vykonanou práci dostávají finanční odměnu (mzdu či plat), do této skupiny patří také osoby samostatně výdělečně činné.

Nezaměstnaní jsou dle analýzy trhu práce Českého statistického úřadu, dále jen ČSÚ, všechny osoby starší 15 let včetně, které souběžně splňují níže uvedené tři podmínky:

- nejsou zaměstnané;
- hledají aktivně práci, přičemž formou aktivního hledání práce se rozumí hledání prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem;
- jsou připraveny k nástupu do práce, tzn., že jsou k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku.

Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří stanovených podmínek, jsou klasifikovány jako *zaměstnané* nebo *ekonomicky neaktivní*. Jedinou výjimkou je skupina osob,

které práci nehledají, neboť ji již našly, ale nástup je stanoven nejpozději do 14 dnů. Tyto osoby jsou podle definice Eurostat zařazeny rovněž mezi nezaměstnané (ČSÚ, 2007).

Trh práce je pojem, který označuje prostor, kde dochází ke střetu nabídky pracovních sil a poptávky ze strany zaměstnavatelů. Práce je výrobním faktorem a jeho cenou je mzda.

Na trhu práce se vyskytují všechny ekonomicky aktivní osoby, které jsou schopné pracovat. Každý člověk má totiž jisté dovednosti, kvalifikaci, předpoklady k vykonávání určité práce. Zároveň existuje poptávka zaměstnavatelů, kteří potřebují pracovníky s odpovídajícími schopnostmi, dovednostmi a kvalifikací. Výraz *situace na trhu práce* pak označuje aktuální poptávku a nabídku na trhu práce.

Míra nezaměstnanosti vyjadřuje, kolik lidí z ekonomicky aktivních je nezaměstnaných. *Míru zaměstnanosti* lze vypočítat dle vzorce, ve kterém u znamená míru nezaměstnanosti (vyjádřenou v %), U znamená počet nezaměstnaných a L znamená počet zaměstnaných (Holman, 2002, s. 290).

$$u = \frac{U}{L + U} \quad (1)$$

Obecná míra nezaměstnanosti je dle ČSÚ podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde čísel i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS (Výběrové šetření pracovních sil). Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostat vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO).

3.1.2 Druhy nezaměstnanosti

K poznání problémů nezaměstnanosti a přístupů k jejímu řešení slouží různé typologie. Lze totiž rozlišit různé typy nezaměstnanosti, z nichž lze usuzovat na její příčiny, závažnost a odvozovat podle toho i možné způsoby řešení (Krebs, Durdisová, 1997, s. 287). Tato kapitola se zabývá nezaměstnaností a dělí ji dle příčiny nebo délky trvání. Přestože jsou zde popsány typy nezaměstnanosti samostatně, vždy se v různé míře a v různých kombinacích prolínají. Na úvod jsou zařazeny druhy nezaměstnanosti, od kterých se odvíjí z jejich podstaty další typy.

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost je označována jako stav, kdy je upřednostněn volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, např. lépe placené místo (Buchtová, Šmajš, Boulecký, 2002, s. 65). Dle Brožové je **dobrovolně nezaměstnaný** ten, kdo je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu. (Brožová, 2003, s. 85). Zjednodušeně jsou to ti, kteří mají vyšší požadavek na mzdu, než je pro práci na daném pracovním místě obvyklé, proto práci najít nemohou. Dobrovolně nezaměstnaní jsou však také ti, co za nabízenou mzdu pracovat vůbec nechťejí. Důvodem může být příliš nízká mzda, nebo také výše sociálních dávek, která do jisté míry ovlivňuje rozhodnutí, zda nabízenou práci přijmout či nikoliv. Tento stav však není trvalý, ale může se opakovat. Zaregistrovaní uchazeči o zaměstnání obvykle pobírají několik měsíců podporu v nezaměstnanosti (více v kapitole podpora v nezaměstnanosti), poté využívají dalších sociálních dávek, které však ne vždy dokážou pokrýt veškeré životní náklady jedince či jeho rodiny.

Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost se vyskytuje u všech osob napříč všemi věkovými kategoriemi bez ohledu na vzdělání či délku praxe. Trh práce prochází téměř neustále ekonomickými změnami, které mohou být výrazné např. technologický pokrok, příliš vysoké náklady na výrobu v regionu či rapidní pokles kupní síly atp. Brožová jako **nedobrovolně nezaměstnané** označuje osoby, které hledají práci a jsou ochotny pracovat za mzdu, která na trhu převládá. Dokonce by byli někteří ochotni pracovat za mzdu nižší, nemohou však pracovní místo najít (Brožová, 2003, s. 86). Bohužel nedobrovolná nezaměstnanost způsobuje nejen ekonomické a sociální potíže, ale také zdravotní. Konkrétněji se dopady této nezaměstnanosti zabývá kapitola Důsledky nezaměstnanosti.

3.1.2.1 Typy nezaměstnanosti

Níže uvedené typy nezaměstnanosti, ač jsou popsány jednotlivě, jsou obvykle více či méně navzájem propojené. Uvedené typy jsou popsány dle příčiny nebo např. délky trvání.

3.1.2.1.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je stav, kdy se v každém okamžiku na trhu práce vyskytuje v důsledku mobility pracovníků na straně nabídky práce řada osob bez placeného zaměstnání. Mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje (Mareš, 1994, s. 17). Z této definice vyplývá, že se jedná o dobrovolnou obvykle krátkodobou nezaměstnanost. Jde v podstatě o období, ve kterém si nezaměstnané osoby hledají nové zaměstnání, např. lépe finančně hodnocené.

3.1.2.1.2 Strukturální nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost obvykle vzniká při útlumu výroby či služeb v určitých ekonomických odvětvích. Týká se osob s určitou kvalifikací, která již není v dané oblasti potřebná, ale pro rozvíjející se odvětví je nevhodná nebo nedostatečná. Pavelka popisuje vznik strukturální nezaměstnanosti z důvodu kvalifikačního nebo místního nesouladu mezi poptávkou a nabídkou práce (Pavelka, 2007, s. 119).

Osoby, které postihla strukturální nezaměstnanost, mají možnost změnit svou kvalifikaci např. rekvalifikačním kurzem a tím relativně zkrátit dobu nezaměstnanosti. Navíc nabídka pracovních míst se v různých regionech liší, délka doby nezaměstnanosti se pak odvíjí i od ochoty nezaměstnaného za práci dojíždět.

3.1.2.1.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s poklesem výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována. Vznik cyklické nezaměstnanosti je spjat s poklesem celkové poptávky v ekonomice (Buchtová, Šmajš, Boulecký, 2002, s. 67). Existuje také sezónní nezaměstnanost, která je pro určité pracovní činnosti spojená s určitým ročním obdobím a je tedy obvykle pravidelná. Sezónní nezaměstnanost pocítují zejména pracovníci v zemědělství, lesnictví, stavebnictví, ale také například v cestovním ruchu.

3.1.2.1.4 Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost je stav, kdy sice nezaměstnaná osoba hledá práci, ale neregistruje se na ÚP ČR. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy

a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů (Mareš, 1994, s. 20).

3.1.2.1.5 Neúplná a nepravá nezaměstnanost

Neúplná nezaměstnanost je označována jako existence pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Tento typ neúplné nezaměstnanosti se paradoxně rozšiřuje mimo jiné jako jeden ze způsobů, kterými se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti (Mareš, 1994, s. 21). Zkrácené úvazky však nejčastěji žádají rodiče, kteří mají v péči malé děti a je pro ně problematické zajistit odvádění a vyzvedávání dětí ze školských zařízení, nebo prostě chtějí s dětmi trávit více času.

Nepravá nezaměstnanost se pak vyskytuje u osob, které jsou sice nezaměstnané, ale ani tak nehledají práci (eventuálně přijmout práci odmítají), jako se spíše snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice (Mareš, 1994, s. 21).

3.1.2.1.6 Krátkodobá nezaměstnanost

Délka této nezaměstnanosti je zhruba do 3 měsíců, obvykle se vztahuje k frikční nezaměstnanosti. Krátkodobá nezaměstnanost většinou nepředstavuje z ekonomického ani sociálního hlediska výrazný problém.

3.1.2.1.7 Střednědobá nezaměstnanost

Délka střednědobé nezaměstnanosti se pohybuje od tří měsíců do jednoho roku. Tento typ nezaměstnanosti bývá důsledkem strukturální nezaměstnanosti popsané výše. S tím souvisí právě zmíněná možnost změny kvalifikace a následně delší období nezaměstnanosti.

3.1.2.1.8 Dlouhodobá nezaměstnanost

Délka dlouhodobé nezaměstnanosti se uvádí 12 měsíců a více. Tomeš k dlouhodobé nezaměstnanosti uvádí, že nezaměstnaný nejen ztrácí svou kvalifikaci, ale postupně pozbývá návyky soustavně pracovat. Dlouhodobá nezaměstnanost je vážným sociálním problémem, protože lidé ztrácejí přístup ke zdrojům obživy; dávky se z pojištění

(nebo podpory) nezaměstnaným vyplácejí nejvýše rok. Návrat do ekonomické činnosti je nejučinnějším řešením sociální vyloučenosti (Tomeš, 2010, s. 288).

3.1.3 Uchazeč o zaměstnání

Tato kapitola čerpá ze zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, dále jen zákon o zaměstnanosti, avšak neobsahuje úplný přepis pouze ty nejdůležitější části potřebné k této práci. Kapitola popisuje, kdo je uchazečem o zaměstnání, a uvádí jeho práva a povinnosti.

Uchazečem o zaměstnání je dle § 24 zákona o zaměstnanosti fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce ČR, v jejímž územním obvodu má bydliště a dále splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání má právo:

- na zprostředkování zaměstnání, tj. na vyhledávání vhodného zaměstnání, poradenství a poskytování informací o pracovních příležitostech,
- na podporu v nezaměstnanosti při splnění zákonem stanovených podmínek,
- na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud ji potřebuje,
- na pracovní rehabilitaci, pokud je osobou se zdravotním postižením.

Uchazeč o zaměstnání je povinen:

- poskytovat krajské pobočce Úřadu práce ČR potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a řídit se jeho pokyny,
- sdělit krajské pobočce Úřadu práce ČR údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace, a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením,

- oznámit krajské pobočce Úřadu práce ČR výkon nekolidujícího zaměstnání¹,
- oznámit osobně nebo písemně krajské pobočce Úřadu práce ČR nejpozději do 8 kalendářních dnů změny skutečností rozhodných pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které osvědčil v žádosti o zprostředkování zaměstnání, důvody, pro které se nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce ČR ve stanoveném termínu, a změnu bydliště v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- dodržovat režim dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání, plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu,
- oznámit důvody, pro které dočasně není schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, nejpozději v den, kdy mu bylo vydáno potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání, plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu nebo v den uskutečnění ošetření/vyšetření,
- doložit nejpozději do 8 kalendářních dnů ode dne vydání potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu nebo potvrzení o ošetření/vyšetření ve zdravotnickém zařízení tyto důvody příslušným potvrzením (Portál MPSV, 2018).

3.1.3.1 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí uchazečům o zaměstnání na základě písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti a dle zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- získal v rozhodném období (poslední dva roky před podáním žádosti o podporu v nezaměstnanosti) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu

¹ Za nekolidující zaměstnání se považuje činnost na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo činnost na základě dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

- důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců (dále jen "předchozí zaměstnání") - tuto podmínku lze splnit i započtením náhradní doby zaměstnání²,
- požádal krajskou pobočku Úřadu práce ČR, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
 - ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu (tamtéž).

Délka poskytnutí podpory se určuje dle věku uchazeče o zaměstnání od 5 do 11 měsíců, konkrétně pro uchazeče:

- do 50 let věku 5 měsíců,
- mezi 50 až 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

Podpora v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost.

Podpora v nezaměstnanosti činí v prvních dvou měsících podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrní dobu 45 %. Jestliže uchazeč o zaměstnání ukončil bez vážného důvodu poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, po celou dobu podpůrní doby činí jeho podpora v nezaměstnanosti 45 %.

3.1.4 Zájemce o zaměstnání

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce ČR zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.

² Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba např. přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, osobní péče o dítě ve věku do 4 let, trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény osoby po skončení výdělečné činnosti, která zakládala její účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění.

Zájemce o zaměstnání je na základě písemné žádosti zařazen a veden v evidenci zájemců o zaměstnání. Krajská pobočka Úřadu práce ČR ukončí vedení v evidenci zájemců o zaměstnání na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje krajské pobočce Úřadu práce ČR při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji maří. Krajská pobočka Úřadu práce ČR je povinna po ukončení vedení v evidenci zájemců o zaměstnání údaje týkající se jeho osoby zablokovat do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování (Zákon o zaměstnanosti, 2018).

3.1.5 Znevýhodněné osoby na trhu práce

Tato kapitola se zabývá pojmem znevýhodnění z pohledu trhu práce a popisuje typy a skupiny znevýhodněných osob. Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě Strategie Evropa 2020 vytvořilo dokument s názvem Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. Tento dokument vychází zejména z Koncepce politiky zaměstnanosti 2013–2020, která byla vypracována MPSV v první polovině roku 2013 a jeho součástí je i rozsáhlý analytický rozbor stavu trhu práce, přístupů politiky zaměstnanosti, její účinnosti a efektivity, zhodnocení souladu s ostatními politikami a strategickými dokumenty, a to jak na národní úrovni, tak úrovni Evropské unie.

Negativní vývoj trhu práce po roce 2008, charakterizovaný zvýšením počtu uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo, prohloubil znevýhodnění těch skupin nezaměstnaných, které i za normálních okolností vykazují na trhu práce určitý hendikep. Tento jev je někdy označován jako tzv. „teorie fronty“, kdy osoba ucházející se o pracovní příležitost s nějakým typem znevýhodnění je s rostoucím počtem nezaměstnaných ucházejících se o téže pracovní místo odsouvána na nižší příčky pomyslného pořadí (Strategie zaměstnanosti 2020, 2018). Nejvíce byly postiženy osoby starší 55 let, mladí do 25 let, osoby se zdravotním postižením, osoby ohrožené sociálním vyloučením či již vyloučené a osoby s nízkou kvalifikací.

Zákon o zaměstnanosti uvádí další osoby, kterým se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče. Ta se poskytuje uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

Nejohroženějšími skupinami na trhu práce dle úřadu práce jsou:

- osoby se zdravotním postižením,
- mladiství a absolventi škol,
- vyšší věkové kategorie,
- sociálně vyloučené osoby,
- osoby pečující o děti do věku 15 let nebo o osobu zdravotně postiženou,
- osoby s nízkou kvalifikací.

3.1.5.1 Osoby se zdravotním postižením

Do evidence uchazečů o zaměstnání mohou být zařazené osoby se zdravotním postižením, dále jen OZP, v 1. a 2. stupni invalidity, z tohoto důvodu se tato kapitola zaměřuje právě na tyto uchazeče. Dle strategie OPZ (Operační program Zaměstnanost) osoby se zdravotním postižením představují jednu z nejzranitelnějších skupin na trhu práce, neboť vzhledem k relativnímu přebytku pracovní síly není tato skupina dostatečně konkurenceschopná.

Některé zdravotně postižené osoby lze dokonce považovat za téměř nezaměstnatelné – jejich pracovní omezení daná zdravotními důvody jsou takového charakteru, že umožňují výkon práce jen za specifických podmínek, např. v chráněných dílnách (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 129). Z pohledu přístupu na trh práce je nutné znevýhodnění posuzovat s ohledem na vykonávanou činnost či zvýšené nároky na zaměstnavatele v oblasti asistence, kontroly práce nebo na případnou úpravu pracoviště. Velmi podstatnou roli pak hrají předsudky většinové společnosti k těmto osobám, k jejich výkonnosti a soběstačnosti, vyplývající často z pouhé neznalosti problému a nedostatečné zkušenosti. Faktory, které ovlivňují úspěšnost OZP na trhu práce, však spočívají i v nedostatečné sebedůvěře a rezignaci na nalezení zaměstnání, včetně spoléhání na sociální systém.

3.1.5.2 Mladiství a absolventi škol

Mladiství, ale také absolventi škol, pokud nemají žádné pracovní zkušenosti, jsou považováni za znevýhodněné především z důvodu absence pracovních návyků a zkušeností. Další komplikací je nesoulad mezi nabídkou trhu práce, zejména v technických oborech, o které zájem mezi mladistvými obecně upadá.

Zvyšující se nezaměstnanost mladých lidí však kromě uvedených objektivních příčin má rovněž příčiny subjektivní spočívající zejména v neodpovídajících představách mladých osob o situaci na trhu práce a o vlastních schopnostech na trhu práce se umístit (strategie OPZ, 2018, s. 8). Výhodou mladých lidí je bezpochyby jejich adaptabilita, ochota se vzdělávat, přijímat výzvy nebo také flexibilita.

3.1.5.3 Vyšší věkové kategorie

Strategie OPZ uvádí jako nejohroženější skupinu osoby ve věku 55–64 let, předdůchodový věk. Problémů zaměstnatelnosti těchto osob lze popsat několik. Obvykle mají tyto osoby vyšší nároky na mzdu oproti mladým lidem, tato skutečnost je samozřejmě dána bohatými pracovními zkušenostmi, bohužel někteří zaměstnavatelé nejsou ochotni požadovanou mzdu vyplácet a najdou si „levnější pracovní sílu“. Dalším důvodem je již výše zmíněná adaptabilita, vyšší věkové kategorie mají své pracovní návyky zažité a jen těžko se bez ochoty jich samotných mění. Dále hraje do jisté míry velkou roli technologický pokrok, využívání počítačů a dalších moderních technologií. Bohužel se také u těchto osob projevují více zdravotní problémy, které mohou ovlivňovat jejich pracovní výkonnost.

Praxe úřadů práce ukazuje, že možnost pracovního umístění osob vyšší věkové kategorie je závislá na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce – nesoulad jejich kvalifikace se strukturou pracovních příležitostí. Zároveň je sledován trend, kdy se vzrůstajícím věkem uchazeče o zaměstnání klesá jeho adaptabilita. Se svým postavením se hůře vyrovnávají muži, dlouhodobá nezaměstnanost vede k hrozbě absolutní nezaměstnatelnosti (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 132).

3.1.5.4 Sociálně vyloučené osoby

Obecně lze definovat sociální vyloučení jako stav, ve kterém je člověk nucen čelit současně několika problémům, jako je nezaměstnanost, nízká kvalifikace, nízké nebo dokonce žádné příjmy, dluhy, špatný zdravotní stav, špatná kvalita bydlení, diskriminace, nebo také rozpad rodiny. Kumulace těchto problémů způsobí v kontextu sociálního vyloučení stav, ze kterého se lze dostat velmi těžko.

Jedním ze základních faktorů sociálního vyloučení lze označit zadluženost. Nízké příjmy nemusí vést k omezení spotřeby, jestliže mají lidé přístup k úvěrům. A právě s nimi

je zadluženost v důsledku spojena, opakované nesplácení nebo tzv. splácení úvěru dalším úvěrem je propast, ze které je jen obtížná cesta ven.

3.1.5.5 Osoby pečující o děti do věku 15 let nebo o OZP

Do této kategorie jsou na úřadu práce zařazené osoby, které pečují o dítě (děti) do 15 let věku nebo o zdravotně postiženou osobu, obvykle se jedná o rodiče či jiné příbuzné. U osob pečujících o děti do 15 let věku dochází mnohdy k bezvýchodné situaci vzhledem k omezeným časovým možnostem nastoupit do zaměstnání na plný pracovní úvazek s pevnou pracovní dobou. Ve školních či předškolních zařízeních se provozní doba shoduje, případně je kratší než pracovní doba rodičů. Bičáková ve své studii uvádí i další aspekty ovlivňující návrat na trh práce, a to délku mateřské, resp. rodičovské dovolené, která je v ČR jedna z nejdelších v EU (Bičáková, 2014, s. 3). Tito lidé ztratili již dříve získané dovednosti, popř. tyto dovednosti ztrácejí na své aktuálnosti. Kombinace neaktuálních dovedností, nedostatku sebevědomí pro návrat do práce, ale také malé využívání flexibilních forem zaměstnávání ze strany zaměstnavatelů, např. formou práce z domova, pružné pracovní doby, sdíleného pracovního místa nebo částečného pracovního úvazku jsou tak hlavními důvody, které brání těmto osobám k opětovnému vstupu na trh práce. Navíc se zde nejvíce projevuje obava zaměstnavatelů z časté absence způsobené nutnou péčí o závislou osobu např. v případě nemoci.

3.1.5.6 Osoby s nízkou kvalifikací

Pro osoby s nízkou kvalifikací je specifické, že se vyskytují bez rozdílu ve všech výše uvedených ohrožených skupinách.

Za nízkou kvalifikací je obecně považováno ukončené základní vzdělání. Úroveň kvalifikace výrazně ovlivňuje postavení jedince na trhu práce. Tyto osoby mohou často vykonávat pouze nízko kvalifikovanou a zároveň nepříliš finančně ohodnocenou práci. Zjednodušeně se dá říci, že čím menší kvalifikaci jedinec má, tím menší je jeho mzda, toto tvrzení však nelze aplikovat na celou společnost. Osoba s nízkou kvalifikací ve spojení se sociálním vyloučením pak naráží na trhu práce na celou řadu bariér. Jednou z těch nejpodstatnějších obvykle bývá právě výše mzdy, která ve srovnání s výší sociálních dávek není motivující.

Ze strany zaměstnavatelů je sledován předsudek o nízké kvalitě a motivaci této pracovní síly. Požadují proto i na pracovní místa pro osoby se základním vzděláním vyučence (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 131).

3.1.6 Důsledky nezaměstnanosti

Náhlá neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem (Buchtová, 2013, s. 49). Na téma nezaměstnanosti bylo provedeno mnoho studií, pravděpodobně jednou z nejznámějších je studie Marienthal (sociografie komunity nezaměstnaných) provedená v průmyslové obci Marienthal, ležící asi 30 km od Vídně. V roce 1830 přišel do Marienthalu Hermann Todesco, který hledal vhodné místo pro svou továrnu na sprádání lnu. Továrna se v následujících letech rozrůstala stejně tak jako vesnice okolo ní. V obci žilo přibližně 1 500 lidí, téměř všichni byli zaměstnanci továrny. V období hospodářské krize v roce 1929 byla továrna uzavřena a všichni zaměstnanci byli postupně propuštěni, nezaměstnanost tak dopadla na každou rodinu ve vesnici. Studie se zabývala důsledky ztráty zaměstnání a samotný výzkum byl proveden v letech 1931–1932. Důsledky nezaměstnanosti, které výzkum odhalil, byly např. změna vnímání času způsobená ztrátou struktury pracovního dne nebo ztráta sociálního statusu a omezení sociálních kontaktů, apatie, která vedla až ke ztrátě smyslu života.

V této kapitole jsou uvedeny ty nejzávažnější problémy, se kterými se nezaměstnaní každodenně potýkají. Je nutné mít na paměti, že problémy níže uvedené se vyskytují obvykle společně a v různých kombinacích. Přesto jsou popsány pro přehlednost samostatně pod jednotlivými podkapitolami dle oblasti, kterých se nejvíce dotýkají.

3.1.6.1 Sociální důsledky

Jak již bylo uvedeno výše, ztráta zaměstnání je pro většinu jedinců stresovou situací. Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci ve dvojitým smyslu slova. Zaměstnání samo o sobě je významným zdrojem sociálních kontaktů, jednak jeho ztráta vede k přerušení řady dalších sociálních kontaktů, jež s ním přímo nesouvisejí. (Mareš, 1994, s. 69). Zde se může jednat o spolucestující, které potkáváme při cestě do zaměstnání, prodavačku v obchodě při nákupu snídaně atd.

Ztrátou zaměstnání tedy jedinec přichází o sociální vazby, protože obvykle nedochází k pokračování či prohlubování již vzniklých vztahů na bývalém pracovišti. Významná je také ztráta sociální role, vedoucí ke ztrátě sebedůvěry i sebevědomí, tyto stavy pak mají vliv na psychické zdraví jedince. Tito jedinci pak omezují sociální kontakty mnohdy i v rámci blízkého okolí, případně i rodiny, což může vést až k psychickým potížím, které mají vliv na chod celé rodiny. Izolaci mohou způsobovat např. pocity méněcennosti nebo neschopnosti, které se ještě prohlubují s délkou nezaměstnanosti.

3.1.6.2 Ekonomická situace

Výrazný nedostatek v příjmech se v počátku evidence na úřadu práce obvykle neprojevuje, jestliže nezaměstnaná osoba pobírá podporu v nezaměstnanosti. Nicméně po ztrátě zaměstnání vždy dochází ke snížení příjmu, případně úplnému výpadku, a to v případech opakované nezaměstnanosti, kdy uchazeč, který neodpracoval v posledních dvou letech více než 12 měsíců (více v kapitole podpora v nezaměstnanosti) na podporu v nezaměstnanosti nemá nárok. Nezaměstnaní se často v těchto situacích spoléhají na nepojistné sociální dávky a dávky pomoci v hmotné nouzi (dále jen dávky). Tyto dávky však nemohou pokrýt všechny náklady nezaměstnaného a jeho rodiny. V počátcích nezaměstnanosti se tak rapidně snižuje životní úroveň nezaměstnaných a jejich rodin. V případě, že nezaměstnaný měl nějaké finanční závazky, dostává se díky výpadku příjmu do platební neschopnosti. Tuto situaci často řeší dalším úvěrem, tato cesta je však začarovaným kruhem a tyto osoby se dostávají do stále větších ekonomických problémů. Navíc s prodlužující se délkou nezaměstnanosti narůstá možnost vzniku sociálního vyloučení až chudoby.

3.1.6.3 Denní režim

Ztrátou zaměstnání je ovlivněn či přímo narušen denní režim nezaměstnaného. Zajímavé a doposud platné je zjištění z výzkumné studie Marienthal, kde autoři uvádějí rozdíl mezi vnímáním času mezi muži a ženami. „Čas je v Marienthalu dvojí povahy: je jiný pro muže a pro ženy. Pro muže ztratilo rozdělení dní na hodiny již dávno jakýkoli smysl. Jedinými zachytnými časovými body zůstalo ranní vstávání, oběd a večerní ulehnutí ke spánku“ (Jahoda, Lazarsfeld, Ziesel, 2013, s. 124). V téže studii se uvádí, že termín

„nezaměstnaný“ se v pravém slova smyslu vztahuje pouze na muže, protože ženy jsou pouze neplacené, nikoli ve skutečnosti nezaměstnané. Musejí zajišťovat chod domácnosti, což představuje náplň celého dne. Jejich práce má jednoznačný účel a zahrnuje celou řadu daných úkonů, funkcí a povinností zajišťujících pravidelnost v jejich životě (Jahoda, Lazarsfeld, Ziesel, 2013, s. 131).

Přebytek volného času je zpočátku vyplňován odpočinkem, později jestliže nezaměstnaný nevyplní volný čas smysluplnou aktivitou, se dostaví stavy nudy. Tyto stavy však mohou vést k sociálně nepřijatelnému až patologickému chování, jako je alkoholismus, drogová závislost, gambling či kriminalita.

3.1.6.4 Vliv na rodinu

Ztráta zaměstnání má vliv na hierarchii rodiny, zvláště pokud zaměstnání ztratí muž v tradičním pojetí, tedy jako živitel a hlava rodiny, kdy se změní autorita nezaměstnaného. Nezaměstnanost se dotýká i vnitřních pravidel fungování rodiny a domácnosti, zejména dělby rolí a činností v rodině (Mareš, 1994, s. 67). Bezpochyby má ztráta zaměstnání vliv také na funkci partnerských vztahů, kdy dochází k jejich narušení a může vést až k rozpadu celé rodiny, což má samozřejmě vliv i na výchovnou funkci rodiny. Mareš dále poukazuje na souvislost mezi nezaměstnaností a násilnými činy v rodině jak mezi partnery, tak i ve vztahu k dětem.

Vliv nezaměstnanosti na rodinu není vždy negativní, naopak dobře fungující rodina poskytuje nezaměstnanému oporu. Podpora, které se nezaměstnaným dostává ze strany jejich vlastní rodiny i té širší ve smyslu sociální sítě příbuzenstva, sehrává většinou pozitivní roli (Mareš, 1994, s. 68).

3.1.6.5 Zdravotní stav

Světová zdravotnická organizace WHO definovala zdraví takto: „Zdraví je stav úplné tělesné, duševní a sociální pohody a harmonické rovnováhy“.

V provedených výzkumech, např. zmiňovaná studie Marienthal, Rakousko (Jahodová, Lazarsfeld, Ziesel, 1971) naznačily souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršeným zdravotním stavem populace. Také Buchtová v provedeném výzkumu v roce 1992 uvádí, že téměř čtvrtina respondentů (v rovnoměrném zastoupení mužů i žen) uváděla aktuální

subjektivní příznaky neurotických potíží spojených se zvýšenou únavou, nespavostí, stavy úzkosti, celkovým napětím a vnitřním neklidem (Buchtová a kol., 2013, s. 76).

Ztráta zaměstnání je bezesporu spojena se stresem a jeho prožíváním. Nejčastěji se ve spojení s prožívaným stresem objevují psychické potíže plynoucí z pocitů bezmocnosti, méněcennosti, neschopnosti nebo nepotřebnosti.

3.2 Politika zaměstnanosti

Práce a pracovní uplatnění jsou pro člověka základním lidským právem a ovlivňují jeho ekonomický i sociální status, což má samozřejmě vliv na celou společnost. Možnost pracovního uplatnění se na trhu práce snaží ovlivnit a prosadit také stát, a to právě politikou zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti je definována jako činnosti směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivním 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 (Dvořáková, 2007, s. 77).

3.2.1 Evropská politika zaměstnanosti

Evropská unie soustřeďuje pozornost do mnoha oblastí a jednou z nich je právě zaměstnanost. V Lisabonské smlouvě, článek 3 bod 3, je uvedeno, že Unie vytváří vnitřní trh, usiluje o udržitelný rozvoj Evropy, založený na vyváženém hospodářském růstu a na cenové stabilitě, vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství směřujícím k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku a na vysokém stupni ochrany a zlepšování kvality životního prostředí (www.vlada.cz, 2018).

Strategie Evropa 2020 nahrazuje tzv. Lisabonskou strategii, ve které bylo stanoveno 5 reformních oblastí včetně pracovního trhu. Navrhovaná opatření pro oblast pracovního trhu se týkala zvýšení celkové zaměstnanosti, dále zvýšení zaměstnanosti lidí starších 50 let, zvýšení zaměstnanosti žen odstraněním překážek, které jim brání v zapojení se do pracovního procesu, a tím podpořit rovnost příležitostí. Strategie Evropa 2020 předkládá tři vzájemně se posilující priority, a to *Inteligentní růst*, *Udržitelný růst* a *Růst podporující začlenění*. Právě poslední ze jmenovaných priorit je zaměřena na podporu

ekonomiky s vysokou zaměstnaností. Na základě těchto priorit pak byly stanoveny cíle, přičemž jeden z dílčích cílů se týká míry zaměstnanosti. U osob ve věku 20 až 64 let by se měla zaměstnanost zvýšit ze současných 69 % na nejméně 75 %, mimo jiné prostřednictvím aktivnějšího zapojení žen, starších pracovníků a větší integrace migrujících pracovních sil (Strategie Evropa 2020, portál MPSV, 2018).

Česká *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* přejala základní cíle politiky zaměstnanosti stanovené pro Českou republiku (ČR) ze závazků vyplývajících ze strategie Evropa 2020. Jedná se o následující cíle:

- Národní cíl:
 - zvýšit celkovou míru zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 let na 75 %.
- Národní dílčí cíle:
 - zvýšit míru zaměstnanosti žen věkové skupiny 20–64 let na 65 %, zvýšit míru zaměstnanosti starších zaměstnanců ve věku 55–64 let na 55 %, - snížit míru nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15–24 let o třetinu proti roku 2010, cílová hodnota: 12,2 %, - snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010, cílová hodnota: 18,75 % (portál MPSV, 2018).

Všechny stanovené cíle byly do konce roku 2016 naplněny.

3.2.1.1 Evropský sociální fond

Tento fond je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie a je významným finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti.

Cíle Evropského sociálního fondu:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,

- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce (www.esfcr.cz, 2018).

3.2.1.2 Operační program Zaměstnanost (OPZ)

Operační program Zaměstnanost vymezuje priority pro podporu zaměstnanosti, sociálního začleňování a efektivní veřejné správy z Evropského sociálního fondu v období 2014-2020. OPZ je vypracován zejména ve vazbě na Dohodu o partnerství, která vymezuje priority České republiky pro podporu z Evropských strukturálních a investičních fondů v období 2014-2020, a další klíčové strategické dokumenty (národní i evropské), které jsou uvedeny dále. Řídicím orgánem Operačního programu Zaměstnanost je na základě usnesení vlády č. 867 ze dne 28. listopadu 2012 Ministerstvo práce a sociálních věcí. (www.esfcr.cz, 2018).

V operačním programu jsou vymezeny základní priority řešení těchto problematik:

- podpora zaměstnanosti,
- rovné příležitosti žen a mužů,
- adaptabilita zaměstnanců a zaměstnavatelů,
- další vzdělávání,
- sociální začleňování a boj s chudobou,
- zefektivnění veřejné správy a veřejných služeb,
- podpora mezinárodní spolupráce a sociální inovace v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy.

Operační program Zaměstnanost byl vypracován ve vazbě na požadavky relevantní legislativy EU, konkrétně Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1303/2013 ze dne 17. prosince 2013 o společných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu, Fondu soudržnosti, Evropském zemědělském fondu pro rozvoj venkova a Evropském námořním a rybářském fondu, o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení (ES) č. 1083/2006 (dále jen „obecné nařízení“) a Nařízení

Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1304/2013 ze dne 17. prosince 2013 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1081/2006 (www.esfcr.cz, 2018).

Projekty ESF se dělí na:

- **Národní individuální projekty (NIP)** - pokrývají oblast celé ČR a jsou předkládány a administrovány z centrální úrovně se zapojením pracovišť ÚP ČR. Projekty jsou zaměřené na jednotlivé nástroje a opatření APZ. Jedná se zejména o rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa vyhrazená a poradenství.
- **Systémové individuální projekty (SIP)** - pokrývají oblast celé ČR a jsou předkládány a administrovány z centrální úrovně se zapojením pracovišť ÚP ČR. Projekty jsou zaměřené na zvyšování kapacit, komplexnost a kvalitu služeb poskytovaných ÚP ČR.
- **Regionální individuální projekty (RIP)** - realizují Krajské pobočky ÚP ČR a jsou zaměřeny na realizaci regionálních priorit nebo na řešení regionálních problémů v oblasti lidských zdrojů. Komplexně řeší situaci určité skupiny uchazečů o zaměstnání na trhu práce v regionu.

3.2.2 Státní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné úřady práce. Základním pilířem státní politiky zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje státní politiku zaměstnanosti v souladu s právy EU. Cílem tohoto zákona je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností. Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti zahrnuje např.:

- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a programů pro další pracovní uplatnění občanů,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- koordinaci opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti s evropskou strategií zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních a dvoustranných programů souvisejících s rozvojem lidských zdrojů, zaměstnaností a trhem práce.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty aktivní na trhu práce, zejména zaměstnavatelé, včetně odborových organizací a také zaměstnanci. Stát také spolupracuje s dalšími subjekty především s územně samosprávnými celky (obce, kraje atd.) nebo profesními organizacemi (hospodářské komory apod.).

Se státní politikou je bezesporu spojena sociální politika, která se zabývá problematikou, jako je chudoba, nezaměstnanost a další. Sociální politika je vnímána jako soubor aktivit, nástrojů a opatření, jejichž smyslem je reakce na nepříznivé sociální události, jako jsou stáří, nemoc, invalidita nebo i nezaměstnanost a chudoba.

3.2.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

V zákoně o zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti, dále jen APZ, definována jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. APZ zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

APZ je zabezpečována z prostředků účelově určených na politiku zaměstnanosti. V rámci aktivní politiky jsou realizovány programy a opatření regionálního i národního charakteru, nebo také mezinárodní programy zaměstnanosti.

3.2.2.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Při realizaci APZ jsou využívány nástroje, definované v zákoně o zaměstnanosti. Níže jsou uvedeny a popsány nejčastěji využívané nástroje APZ.

- **Rekvalifikace** – pojmem rekvalifikace se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.
- **Veřejně prospěšné práce (VPP)** – na tato pracovní místa jsou nejčastěji umisťovány nízko kvalifikované nebo nekvalifikované a dlouhodobě nezaměstnané osoby. Často se jedná o jediný nástroj, který pomáhá těmto osobám se zapojit na trh práce. Osoby zapojované v rámci VPP spadají do ohrožených skupin na trhu práce.

Obvykle se jedná o pracovní místa zaměřená na údržbu veřejných prostranství, úklid a údržbu veřejných budov a komunikací nebo jiné obdobné činnosti.

- **Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)** – patří mezi nevýznamnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, díky tomuto nástroji se na trhu práce mohou zapojit právě ti uchazeči o zaměstnání, kterým ÚP ČR věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce ČR a obsazuje uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem (Bičáková, 2009, s. 17).
- **Překlenovací příspěvek** – úřad práce na základě dohody poskytuje osobě samostatně výdělečně činné (dále jen OSVČ), která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.

V zákoně o zaměstnanosti jsou dále uvedeny tyto nástroje:

- investiční pobídky,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou dále

- a. poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce ČR za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- b. podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78 a,

- c. sdílené zprostředkování zaměstnávání (§ 119 a),
- d. cílené programy k řešení zaměstnanosti.

3.3 Úřad práce České republiky

Úřad práce ČR (ÚP ČR) vznikl v roce 1990, jako základní článek služeb zaměstnanosti v ČR, přijetím opatření č. 306/1990 Sb. - Zákonné opatření předsednictva České národní rady o zřízení úřadů práce. Na základě tohoto opatření přešla na úřady práce působnost ve věcech pracovních sil od okresních národních výborů. V témže roce fungovalo v rámci ČR celkem 76 úřadů práce, a to ve všech okresech a v hlavním městě Praze. Později byl navýšen počet na 77. V souvislosti s ustanovením 14 krajských orgánů územní samosprávy v roce 2003 došlo také na úřadu práce ke změně. Zejména se jednalo o pověření 14 úřadů práce výkonem činnosti krajských koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu kraje. V roce 2004 pak na úřady práce přešla agenda Státní sociální podpory od obcí s rozšířenou působností, kromě Prahy, kde došlo k převodu agendy až po pěti letech. Na základě změny vycházejí ze zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky se stal ÚP ČR správním úřadem s celostátní působností, jehož nadřazeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Organizační struktura úřadu práce byla rozdělena na Generální ředitelství, Krajské pobočky a kontaktní pracoviště.

ÚP ČR realizuje projekty spolufinancované z ESF, podpora z tohoto fondu je rozdělována prostřednictvím OPZ, jehož řídicím orgánem je MPSV ČR. V rámci OPZ vystupuje ÚP ČR v roli příjemce a čerpá prostředky prostřednictvím národních, systémových a regionálních projektů. Oblast projektů na ÚP ČR je průřezové pole působnosti v oblasti zaměstnanosti zasahující do aktivní politiky zaměstnanosti, rekvalifikací, zprostředkování a poradenských činností.

3.3.1 Generální ředitelství

V čele Úřadu práce České republiky je generální ředitel. Generální ředitelství plní zejména tyto úkoly:

- řídí a kontroluje činnost krajských poboček Úřadu práce ČR (dále jen KrP), zároveň KrP metodicky vede a koordinuje jejich výkon,

- zabezpečuje koordinaci, metodické řízení a financování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- řídí Evropské služby zaměstnanosti EURES a zastupuje Českou republiku ve Výboru EU vedoucích veřejných služeb zaměstnanosti; zastupuje Českou republiku ve Světové asociaci veřejných služeb zaměstnanosti,
- organizuje a zabezpečuje v součinnosti s dalšími složkami státní správy poskytování investičních pobídek,
- uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání, posuzuje jejich odbornou kvalifikaci, vede evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost,
- spolupracuje na přípravě národních a systémových projektů fondů EU.

Generální ředitelství pak také plní další úkoly v oblasti bezpečnosti a krizového řízení, zajišťuje interní audit, nebo zajišťuje oblast lidských zdrojů ÚP ČR.

3.3.2 Krajská pobočka

Krajské pobočky jsou organizačními útvary Úřadu práce ČR a v jejich čele stojí ředitel. Z věcného hlediska zajišťují KrP především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, zejména se jedná o tyto úkoly:

- zajišťují podmínky pro provádění státní politiky zaměstnanosti v rámci zákonů např. o státní sociální podpoře, o pomoci v hmotné nouzi, o zaměstnanosti atd.,
- spolupracují s územními samosprávnými celky, zaměstnavateli, sociálními a dalšími partnery na zabezpečování zaměstnanosti, sociální ochraně, nebo také rozvoji lidských zdrojů v kraji,
- podílí se na realizaci národních, regionálních ale i systémových projektů,
- soustavně monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce,
- zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání a poskytují jim poradenství,
- zajišťují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání,
- poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, včetně zajištění agendy plnění povinného podílu zaměstnaných osob se ZP,

- zajišťují výplaty nepojistných sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti a příspěvků APZ,
- zajišťují agendy v oblasti sociálních služeb.

3.3.3 Kontaktní pracoviště

Kontaktní pracoviště (dále jen KoP) jsou organizačními útvary krajských poboček, v jejichž vedení je ředitel nebo vedoucí. Součástí KoP mohou být detašovaná, či dislokovaná pracoviště. Kontaktní pracoviště spravují především agendy v oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání. Zejména se jedná o tyto činnosti:

- aktivně vyhledává informace o volných pracovních místech, zpracovává jejich databázi a podává o nich informace,
- vede evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- podílí se realizaci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- zajišťuje poradenství pro klienty a také vypracovává a sjednává individuální akční plány,
- zajišťuje agendu v oblasti podpory v nezaměstnanosti, včetně jejich výplat,
- zajišťuje agendu nepojistných sociálních dávek, plní úkoly správního orgánu prvního stupně dle zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách, zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a zákona o sociálně-právní ochraně dětí zajišťuje agendu dávek pěstounské péče.

3.4 Nezaměstnanost v ČR

Míru zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR pravidelně sleduje Český statistický úřad (dále jen ČSÚ). Statistická data jsou zpracovávána s cílem získání informací o situaci na trhu práce, která pak umožňují ekonomické nebo demografické analýzy.

Na úvod této kapitoly je nutné poznamenat souvislosti ovlivňující nezaměstnanost v ČR. Ekonomika ČR je významně spojena s ekonomikou EU, zejména se tato vazba prohloubila po vstupu ČR do EU v roce 2004. Významný podíl na přílivu kapitálu do ČR mají právě členské země EU, které se současně staly významnými také v oblasti dovozu a vývozu.

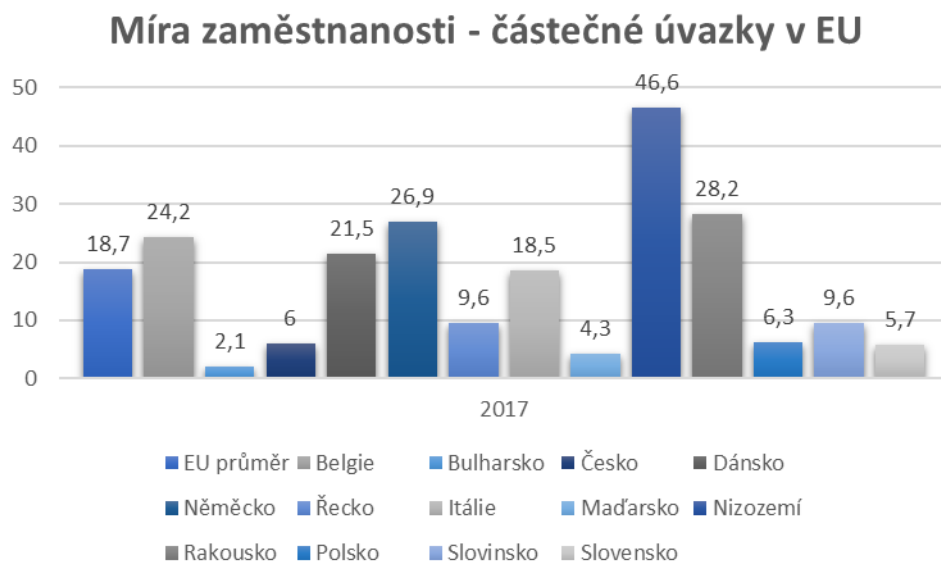
Celosvětová krize vypukla v USA v roce 2008 a její počátek je často spojován s převzetím hypotečních agentur Fannie Mae a Freddie Mac americkou administrativou a krachem investiční banky Lehman Brothers (Pošta, Macáková, Pavelka, 2015, s. 13). Na základě krachu hypotečního trhu se postupně objevovaly finanční potíže i dalších institucí, které se postupně přenesly také na evropské banky. Finanční krize se následně přeměnila v krizi ekonomickou.

Do české ekonomiky byla tato krize importována, a byla vyvolaná prudkým poklesem zahraniční poptávky. Pro Českou republiku to byla krize ekonomická. Po vypuknutí krize se na trhu práce projevilo zvýšení míry nezaměstnanosti, která se před rokem 2008 pohybovala kolem 5 % a v té době patřila k nejnižším v EU. Míra nezaměstnanosti však rostla napříč členskými státy EU i mimo ni.

V souvislosti se zaměřením této práce je vhodné upozornit též na flexibilitu pracovního trhu. Solow definuje flexibilitu trhu práce takto: „Trh práce je neflexibilní, je-li úroveň podpory v nezaměstnanosti příliš vysoká nebo je doba pobírání příliš dlouhá, nebo existuje příliš mnoho omezení, která zaměstnavatelům znemožňují propouštět nebo najímat zaměstnance, nebo je pracovní doba příliš přísně regulována, nebo jsou nařizovány vysoké kompenzace za práci přesčas, nebo jestliže mají odbory přílišnou sílu chránit stávající zaměstnance proti konkurenci a ovlivňovat pohyb pracovníků v místě produkce, nebo pokud jsou předpisy ochrany zdraví a bezpečnosti příliš přísné“ (Solow, 1998, s. 2).

Flexibilní formy práce jsou v ČR definované zákoníkem práce, pod § 80 kratší pracovní doba, tj. částečný či zkrácený úvazek, § 85 pružné rozvržení pracovní doby. Pružná pracovní doba má stanovenou pevnou část pracovní doby, po kterou musí být zaměstnanec na pracovišti zaměstnavatele a pružnou část, která zaměstnanci stanoví začátek a konec doby, po kterou může být na pracovišti. Dalšími flexibilními formami jsou práce z domova či na dálku, případně různé kombinace výše uvedených forem. Využívání flexibilních forem do jisté míry také ovlivňuje míru zaměstnanosti, zkrácené úvazky či pružná pracovní doba jsou vhodnými způsoby pro zlepšení zapojení ohrožených skupin osob na trh práce. Konkrétně zkrácené úvazky jsou v ČR málo využívaným nástrojem v porovnání s dalšími členskými státy EU. Dle statistiky Eurostat využívají méně než ČR zkrácené úvazky např. Maďarsko nebo Slovensko. V grafu 1 jsou uvedené podíly využívání zkrácených úvazků v % dle celkové míry zaměstnanosti země.

Graf 1 Využívání zkrácených úvazků ve vybraných zemích EU v roce 2017

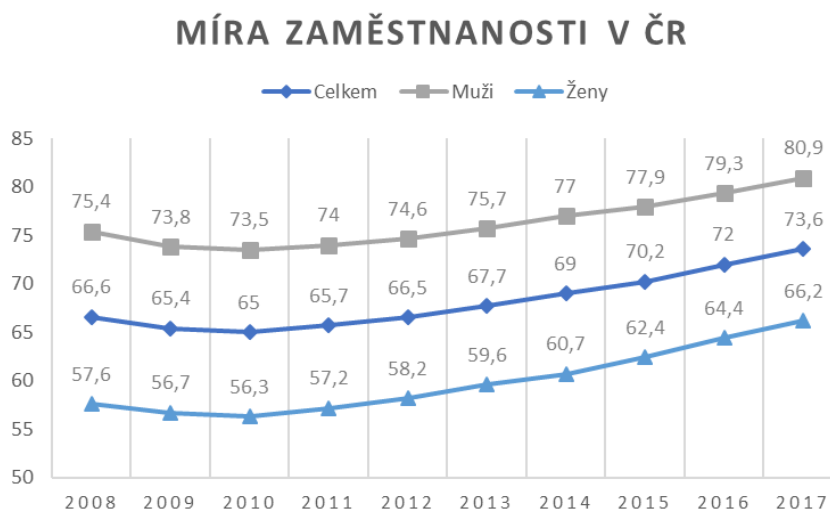


Zdroj: Eurostat, 2018

3.4.1.1 Vývoj míry nezaměstnanosti od roku 2008

Ekonomická aktivita obyvatelstva dosahovala před krizí necelých 70 %, míra zaměstnanosti byla na hodnotě 66,6 % a míra nezaměstnanosti dosahovala 4,4 %. Od roku 2008 se míra zaměstnanosti mírně snižovala, nárůst byl patrný od roku 2011, viz Graf 2.

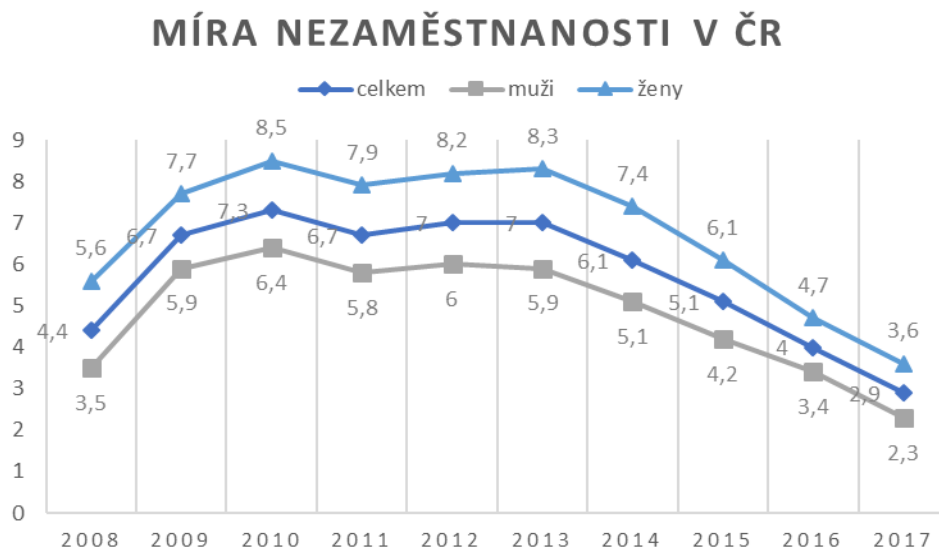
Graf 2 Vývoj míry zaměstnanosti v období 2008–2017



Zdroj: Eurostat, 2018

Míra nezaměstnanosti se naopak zvyšovala, dramaticky se krize na trhu práce v ČR projevila v roce 2009. V důsledku pokračující recese se nezaměstnanost nesnižovala, naopak se prohlubovala i výše dlouhodobé nezaměstnanosti. Níže uvedený graf zobrazuje celkovou míru nezaměstnanosti a rozdíly mezi muži a ženami.

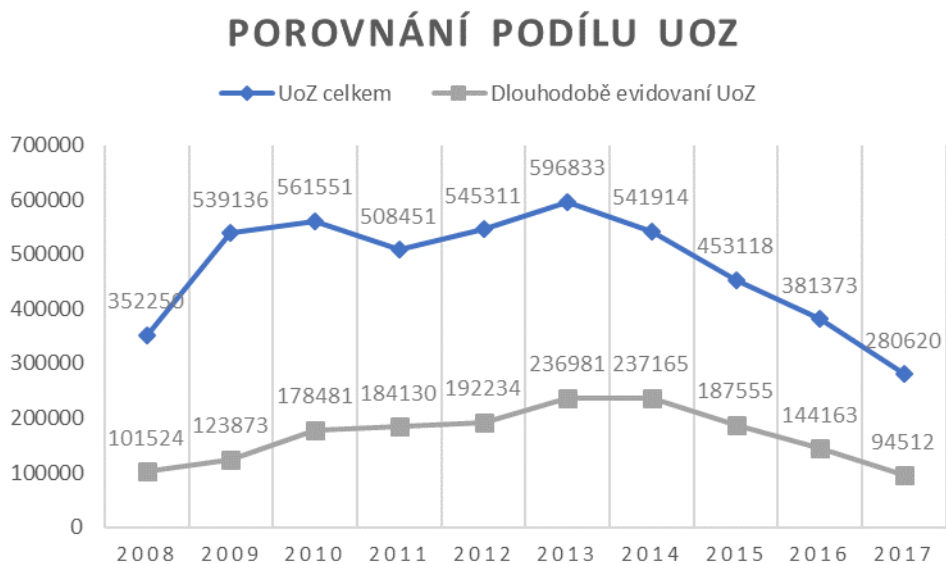
Graf 3 Míra nezaměstnanosti v období 2008–2017



Zdroj: Eurostat, 2018

Dalším ukazatelem je podíl dlouhodobě evidovaných UoZ, který se výrazně začal zvyšovat právě od roku 2009, ke snižování tohoto stavu došlo až v roce 2015. Trend snižující se nezaměstnanosti i dlouhodobé evidence pokračuje, k 30. 11. 2018 byla míra nezaměstnanosti 2,8 %, což představuje 215 010 UoZ v evidenci ÚP ČR.

Graf 4 Podíl dlouhodobě evidovaných UoZ na ÚP ČR v období 2008–2017



Zdroj: ČSÚ, 2018

Ekonomická recese neměla stejný vliv na všechna ekonomická odvětví. Nejvýrazněji se zaměstnanost snížila v průmyslu, dále v zemědělství a stavebnictví.

Nezaměstnanost se od vypuknutí ekonomické recese odlišuje také v krajích, nezaměstnanost je tradičně nejvyšší v Karlovarském, Ústeckém a Moravskoslezském kraji, naopak nejnižší v Praze. V tabulce 1 je zobrazena obecná míra nezaměstnanosti v období let 2008–2017. Míra nezaměstnanosti je vyjádřena v %.

Tabulka 1 Míra nezaměstnanosti v krajích ČR v období 2008–2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Česká republika	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,0	4,0	2,9
Kraj										
Hlavní město Praha	1,9	3,1	3,8	3,6	3,1	3,1	2,5	2,8	2,2	1,7
Středočeský kraj	2,6	4,4	5,2	5,1	4,6	5,2	5,1	3,5	3,1	2,1
Jihočeský kraj	2,6	4,3	5,3	5,5	5,7	5,2	5,9	4,0	2,8	2,2
Plzeňský kraj	3,6	6,3	5,9	5,2	4,8	5,2	5,1	3,8	3,4	1,9
Karlovarský kraj	7,6	10,9	10,8	8,5	10,5	10,2	9,0	6,7	5,4	3,3
Ústecký kraj	7,9	10,1	11,2	9,9	10,8	9,4	8,5	7,6	5,1	3,5
Liberecký kraj	4,6	7,8	7,0	7,2	9,3	8,3	6,5	5,5	4,4	3,7
Královéhradecký kraj	3,9	7,7	6,9	7,1	7,1	8,2	6,2	5,6	4,1	2,2
Pardubický kraj	3,6	6,4	7,2	5,6	7,7	8,4	6,4	4,6	3,7	2,7
Kraj Vysočina	3,3	5,7	6,9	6,4	6,4	6,7	5,6	4,7	3,2	2,7
Jihomoravský kraj	4,4	6,8	7,7	7,5	8,1	6,8	6,1	5,0	3,9	3,3
Olomoucký kraj	5,9	7,6	9,1	7,6	7,7	9,2	7,7	5,9	3,7	3,1
Zlínský kraj	3,8	7,3	8,5	7,6	7,4	6,8	6,1	4,7	4,0	3,6
Moravskoslezský kraj	7,4	9,7	10,2	9,3	9,5	9,9	8,6	8,1	6,9	4,7

Zdroj: ČSÚ, 2018, vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, jak se míra nezaměstnanosti měnila v krajích různým tempem i směrem, republikový průměr dosahoval největších hodnot od roku 2009 do 2013, poté se začal snižovat. Nejhorší situace nastala právě v krajích, jejichž ekonomickou dominantou je např. hutní průmysl, kde v období krize dosahovala míra nezaměstnanosti 10 % a více, jednalo se opět zejména o Karlovarský, Ústecký a Moravskoslezský kraj. V současnosti sice nezaměstnanost klesá i v těchto regionech, je však stále vyšší než republikový průměr.

4 Vlastní práce

4.1 Empirický výzkum

Vlastní výzkum je proveden kvantitativní metodou. Empirická část zahrnuje popis zkoumané oblasti, vývoj a aktuální stav nezaměstnanosti, včetně statistického šetření ve struktuře uchazečů o zaměstnání v kraji. Toto šetření bylo provedeno na 7 vybraných kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v Ústeckém kraji. Tato část zahrnuje dotazníkové šetření, které bylo provedeno mezi uchazeči o zaměstnání, kteří jsou zapojeni do regionálních individuálních projektů.

4.1.1 Zkoumaný vzorek

Pro vytvoření vzorku byla vybrána metoda vícenásobného výběru. U tohoto výběru se nezačíná výběrem jednotek, ale výběrem skupin vyššího řádu. Nejdříve se provede výběr skupin nejvyššího řádu, a potom se pokračuje ve dvou až třech stupních, až dospějeme k základním jednotkám (Chráška, 2007, s. 22) Skupinu 1. stupně tvoří všichni UoZ evidovaní v Ústeckém kraji na ÚP ČR. Tato skupina byla podstatná zejména pro první dvě stanovené hypotézy. Skupinu 2. stupně tvoří všichni UoZ zapojení do jednoho ze dvou vybraných regionálních individuálních projektů ESF, které realizuje KrP ÚP ČR v Ústí nad Labem. Jedná se o projekty *Flexibilně do práce v Ústeckém kraji (Flexibilně)* a *Společně to dokážeme v Ústeckém kraji (Společně)*. Všechny osoby zahrnuté do zkoumaného vzorku splňují podmínky pro zapojení do těchto projektů. UoZ musí splňovat jednu případně dvě podmínky, a to dle typu projektu, do kterého jsou zapojeni:

- pečující osoba o dítě do 15 let věku,
- dlouhodobě evidovaný uchazeč o zaměstnání, tj. více než 12 měsíců, případně dlouhodobá opakovaná evidence,
- dosažení nižšího vzdělání než vyššího sekundárního,
- pobírání dávek hmotné nouze,
- věk nad 50 let.

Skupinu 3. stupně tvoří celkem 300 osob, což je 10 % z celkového počtu zapojených osob z obou projektů. Náhodným výběrem pomocí počítačového generátoru náhodných čísel,

bylo z každého projektu vybráno 10 % účastníků, tj. z *Flexibilně* 140 osob a ze *Společně* 160 osob. V obou výběrech bylo zadáno jediné kritérium, vstup účastníků do projektu musel být v rozmezí od března 2016 do listopadu 2018. Toto jediné kritérium bylo zvoleno z důvodu velmi nízkého zastoupení mužů v projektu *Flexibilně*, kde tvoří pouhá 2 % všech účastníků projektu.

4.1.2 Metodika výzkumu

Techniky sběru dat jsou stanoveny dle zkoumaných oblastí. V úvodní části výzkumu byla data sebrána z dostupných zdrojů na ČSÚ a portálu MPSV. Na základě těchto sebraných dat byla provedena analýza vývoje nezaměstnanosti v kraji a také v celkové struktuře UoZ dle stanovených kritérií, jako jsou vzdělání nebo délka evidence. Dalším krokem bylo získání konkrétnějších dat, jejichž zdrojem byl ÚP ČR.

V další části výzkumu byly využity vstupní dotazníky, které každý účastník projektu vyplňuje po vstupu do projektu, a to zejména z důvodu efektivity, ale také návratnosti dotazníků. Tyto dotazníky obsahují uzavřené, polootevřené, ale také otevřené otázky. Ve vyplněných dotaznících byly veškeré citlivé údaje zneprístupněny tak, aby se dotazníky daly považovat za zcela anonymní.

Takto využití dotazníky byly sebrány pro vyhodnocení ze 7 KoP v Ústeckém kraji, konkrétně: Děčín, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem.

Zpracování odpovědí poskytne jednak základní informace o cílové skupině jako jsou věk, dosažené vzdělání, počet dětí nebo délka evidence. Dále pak informace týkající se způsobů hledání zaměstnání, pracovních požadavků nebo např. omezení. Souhrnně pak tato zanalyzovaná data poskytnou podklad pro návrh řešení zvýšení zaměstnanosti cílové skupiny.

V další části výzkumu byly provedeny rozhovory s respondenty z každé cílové skupiny. Tato část je zaměřena na omezení, možnosti a motivaci uchazečů o zaměstnání z jejich vlastního pohledu. Tento pohled je pak konfrontován s objektivním pohledem odborného pracovníka, který s klientem individuálně pracuje. Rozhovory s účastníky byly provedeny odbornými případně terénními pracovníky v rámci individuální práce s klientem.

4.1.3 Hypotézy

Pro každou z níže uvedených hypotéz byla stanovena odpovídající velikost výzkumného vzorku pro získání relevantních dat, viz kapitola 4.1.1.

1. Mezi dlouhodobě evidovanými uchazeči převažují osoby se základním vzděláním.
2. Skupina osob pečujících o dítě do 15 let je početnější než jiné ohrožené skupiny na trhu práce.
3. Zájem uchazečů o projekty realizované Úřadem práce ČR v Ústeckém kraji se oproti programovému období 2007-2014 zdvojnásobil.
4. Účastníkům, kteří našli zaměstnání po vstupu do projektu, trvalo hledání obvykle méně než 12 měsíců.
5. Účastníci zapojení do projektů hledají nejčastěji práci na zkrácený úvazek nebo pracovní místo s pružnou pracovní dobou.

4.2 Ústecký kraj

Ústecký kraj vznikl na základě reformy státní správy a účinnosti ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků. Kraj oficiálně vznikl od 1. ledna 2000, a to v návaznosti na zákon č. 129/2000 Sb. o krajích, na jehož základě získal samosprávné kompetence.

Kraj je rozdělen do sedmi okresů (Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem). Tyto okresy se dále člení na 354 obcí, z toho statut města má 59 obcí. Ve 2. fázi reformy veřejné správy byly stanoveny správní obvody obcí s rozšířenou působností a obcí s pověřeným obecním úřadem, včetně jejich sídel. Od 1. 1. 2003 vzniklo v Ústeckém kraji 16 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 30 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem.

Obrázek 1 Administrativní členění Ústeckého kraje



Zdroj: <http://spravnimapa.topograf.cz>, 2019

4.2.1 Geografie kraje

Ústecký kraj leží na severozápadě České republiky a jeho rozloha je 5 339 km². Severozápadní hranice kraje tvoří současně státní hranicí se Spolkovou republikou Německo, konkrétně se spolkovou zemí Sasko. Na severovýchodě sousedí Ústecký kraj s krajem Libereckým, na západě s krajem Karlovarským, na jihovýchodě s krajem Středočeským a malou částí také s krajem Plzeňským.

Z geografického hlediska je kraj velmi rozmanitý. Krušné hory, Labské pískovce a Lužické hory tvoří přirozenou státní hranici mezi ČR a Saskem. Na jihovýchodě kraje se nachází České středohoří s nejvyšším vrcholem Milešovkou, dále se zde nachází nejznámější hora Říp. Největším vodním tokem v Ústeckém kraji je řeka Labe, jejíž hladina v Hřensku dosahuje pouze 115 m. n. m., což z ní činí nejnižší položený bod v ČR. Naopak nejvyšší bod kraje se nachází na jihovýchodním svahu hory Klínovec ve výšce 1225 m n. m., vrchol hory se nachází na území Karlovarského kraje ve výšce 1244 m n. m. V kraji se nachází národní park České Švýcarsko, který byl zřízen v roce 2000. Jeho dominantou a zároveň symbolem je skalní útvar Pravčická brána. Další chráněné krajinné oblasti se nacházejí např. v Českém středohoří nebo Lužických horách.

4.2.2 Hospodářství

Hospodářsky je kraj velmi rozmanitý, zejména se zde nachází nerostné bohatství s velkými ložisky hnědého uhlí, která se nacházejí nízko pod povrchem. Hnědouhelná pánev se rozkládá pod Krušnými horami a dosahuje až k Českému středohoří. Další významnou surovinou jsou sklářské a slévárenské písky nebo také stavební kámen.

Ústecký kraj lze hospodářsky rozdělit do čtyř velmi rozdílných oblastí. V souvislosti s těžbou hnědého uhlí je v Podkrušnohoří velmi rozvinutá průmyslová výroba. Jedná se zejména o zmíněnou těžbu uhlí, energetiku, strojírenství nebo chemický průmysl. Oblasti Žatecko a Lounsko jsou proslulé pěstováním chmele. Polabí a Poohří jsou významné ovocnářské oblasti. Litoměřicko je známé pěstováním a produkcí vín.

Těžba uhlí a průmyslová činnost měla a stále má velmi nepříznivé dopady na kvalitu životního prostředí. Kvalita ovzduší je v kraji jednou z nejhorších v celé ČR, významně se podepsala na rázu Podkrušnohoří právě povrchová těžba hnědého uhlí. V posledních

letech však došlo k výraznému zlepšení krajiny díky nákladné rekultivaci. Za zmínku stojí zrekultivovaný povrchový důl Milada u města Chabařovice, který byl zatopen a stal se tak největším jezerem v kraji, nebo Kamencové jezero u Chomutova.

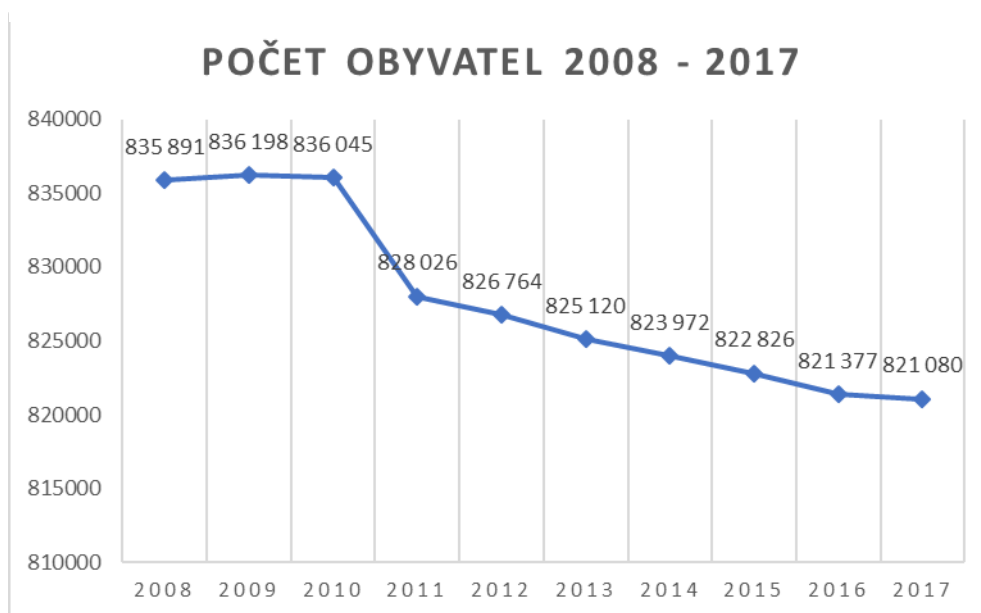
Krajem prochází významná tepna D 8 napojená na síť evropských dálnic, která se za hranicemi napojuje na německou dálnici A 17. Dále tudy prochází hlavní mezinárodní železniční trať spojující ČR a Německo, a také vodní cesta, která je významná lodní přepravou směřující až do Hamburku.

4.2.3 Demografie kraje

Skladba obyvatelstva na území kraje je rozmanitá. Tato rozmanitost je dána historickými událostmi a také politickými rozhodnutími komunistického režimu v tehdejším Československu. Před druhou světovou válkou zde žilo mnoho Sudetských Němců, kteří byli z velké části po válce odsunuti za hranice, dále v důsledku povrchové těžby hnědého uhlí zaniklo mnoho obcí a lidé v nich žijící obvykle odešli z kraje úplně. Dalším významným milníkem bylo politické rozhodnutí po roce 1968 v rámci migrační politiky prosazované státem, v jehož důsledku se západní část Severočeského kraje stávala sběrnou oblastí Rómů vyháněných z Východoslovenského kraje. V polovině 80. let dokonce komunistické orgány administrativně zabraňovaly migraci občanů z "pánevních" okresů do jiných oblastí státu (Ústecký kraj, 2018).

Počet obyvatel se v kraji za poslední desetiletí snížil o 14 811 osob, z toho došlo k největšímu úbytku mezi ženami a to o 9 673. Trend úbytku obyvatel kraje je přehledně zaznamenán v Grafu 5.

Graf 5 Vývoj počtu obyvatel v Ústeckém kraji v období let 2008-2017



Zdroj: ČSÚ, 2018, vlastní zpracování

K největším změnám došlo mezi skupinami obyvatel ve věku 15-64 let a 65 let a více. Dramaticky se snížil počet obyvatel ve skupině 15-64 let a to o 63 008 osob. Naopak výrazný růst byl zaznamenán u skupiny osob starších 65 let a to o 43 486 osob. Stárnutí obyvatelstva v kraji je velmi výrazné. Menší přírůstek byl zaznamenán ve skupině 0-14 let, pouze 4 711 osob. Dle dostupných dat ČSÚ se průměrný věk obyvatel v kraji za sledované období (2008-2017) zvýšil z 39,6 let na 41,8 let.

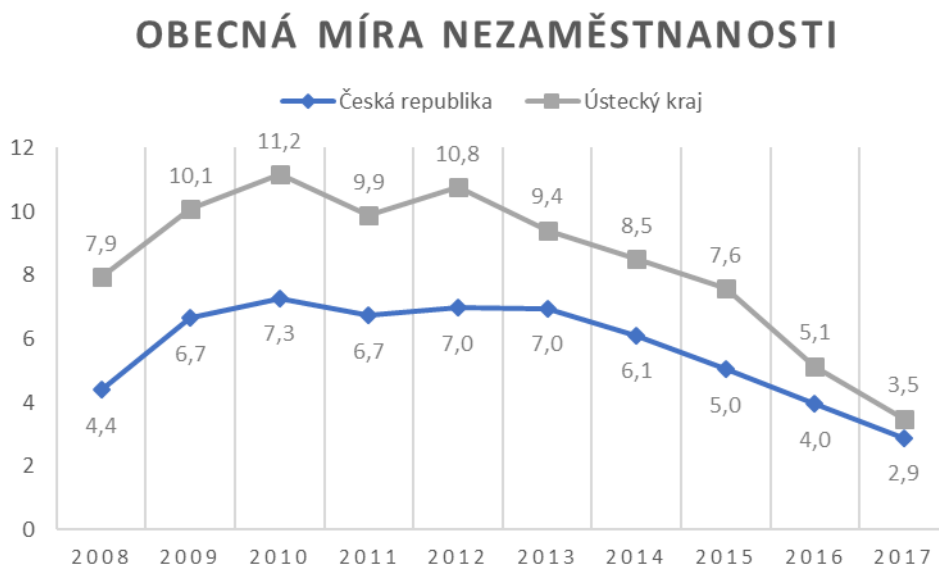
4.3 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji

Nezaměstnanost v Ústeckém kraji zabírá dlouhé roky přední příčky v porovnání s ostatními kraji v ČR. Vysokou mírou nezaměstnanosti trpí kraj od 90. let, vůbec nejvyšší míry dosahovala v roce 2000 a to až 16 %, což představuje nejvyšší míru nezaměstnanosti v historii ČR.

Významnými zdroji nezaměstnanosti v kraji jsou velké průmyslové společnosti, které procházely organizačními a dalšími změnami, se kterými souvisí snižování počtu zaměstnanců. Dalším zdrojem jsou mladí lidé, především absolventi škol, kteří kvůli absenci pracovních zkušeností obtížně nacházejí pracovní uplatnění. Mezi další zdroje patří osoby nekvalifikované, případně osoby se zdravotním postižením.

Počet nezaměstnaných se v kraji dramaticky zvýšil v období ekonomické recese, mezi roky 2009 a 2012 se míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 10 %. Přehledně je vývoj zaznamenán v Grafu 6.

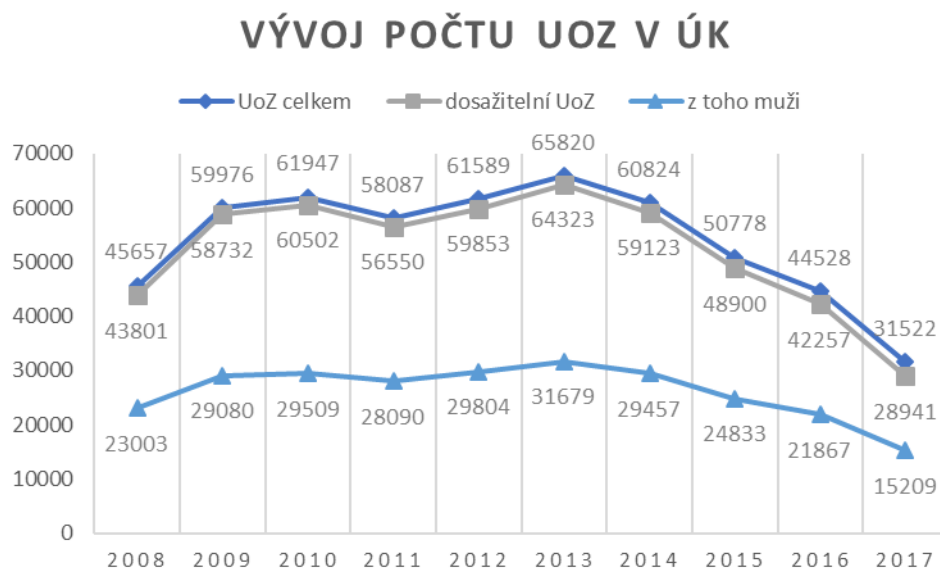
Graf 6 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v období 2008 2017



Zdroj: ČSÚ, 2018, vlastní zpracování

Na počátku sledovaného období, tedy v roce 2008, byl počet UoZ evidovaných na ÚP ČR v Ústeckém kraji 45 657 osob, nejvyšší počet nezaměstnaných byl zaznamenán v roce 2013 a to 65 820. V roce 2017 se míra nezaměstnanosti dostala v kraji pod 5 %, počet UoZ se k 31. 12. 2017 snížil o více než polovinu na 31 522 osob. Proměny hodnot celkového počtu UoZ neodpovídají výše uvedené míře nezaměstnanosti, a to z důvodu proměnlivosti velikosti trhu práce a celkové míry zaměstnanosti v kraji. V Grafu 7 je znázorněn vývoj počtu Uchazečů o zaměstnání v letech 2008–2017.

Graf 7 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji v období 2008-2017



Zdroj: ČSÚ, 2018, vlastní zpracování

Nabídka volných pracovních míst prošla ve sledovaném období výraznými změnami, zejména v počtu UoZ připadajících na jedno volné pracovní místo. Důležité je také zmínit skutečnost, že zaměstnavatelé nemají povinnost hlásit volná pracovní ÚP ČR, přes tuto skutečnost počet nahlášených míst v roce 2017 dosahoval více než 10 000, což představuje méně než 3 UoZ na jedno pracovní místo. Podrobněji je stav zaznamenán v tabulce č. 2.

Tabulka 2 Počet volných pracovních míst nahlášených na ÚP ČR v porovnání s počtem uchazečů o zaměstnání připadající na jedno takové pracovní místo. Sledované období 2008-2017

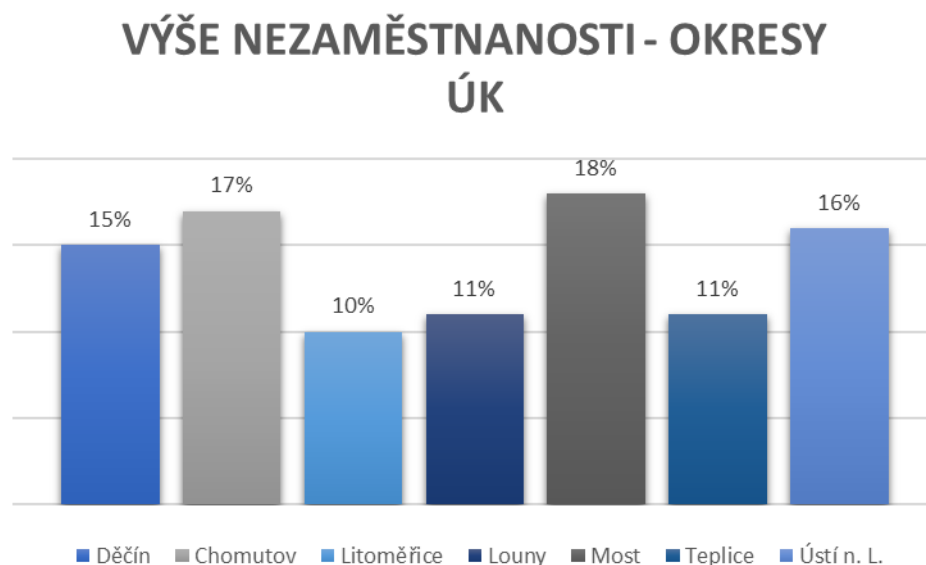
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Pracovní místa v evidenci úřadu práce celkem	4 485	1 721	2 238	1 974	1 786	2 345	3 488	5 598	7 634	10 808
Počet UoZ na 1 pracovní místo	10,2	34,8	27,7	29,4	34,5	28,1	17,4	9,1	5,8	2,9
Počet dosažitelných UoZ na 1 pracovní místo	9,8	34,1	27,0	28,6	33,5	27,5	17,0	8,7	5,5	2,7

Zdroj: ČSÚ, 2018, vlastní zpracování

Před analýzou struktury UoZ v kraji je v grafu níže vyjádřena procentuální výše nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Ústeckého kraje. Toto vyjádření koresponduje

s téměř obecně známými informacemi o nezaměstnanosti v kraji. S nejvyšší nezaměstnaností se potýká Mostecko, Chomutovsko a Ústecko.

Graf 8 Výše nezaměstnanosti v jednotlivých okresech ÚK k 30. 11. 2018



Zdroj: vlastní zpracování

4.3.1 Struktura uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji

Na strukturu uchazečů o zaměstnání lze pohlédnout několika způsoby. Kapitola je zaměřena na strukturu z hlediska věku, vzdělání a délky evidence. Věková struktura UoZ byla pro potřeby této práce a přehlednosti upravena na tři kategorie, které korespondují se skupinami ohrožených osob na trhu práce. Strukturu uchazečů o zaměstnání pravidelně sleduje a publikuje ÚP ČR na portálu ÚP, data uvedená v této kapitole se vztahují k 30. 11. 2018. Celkový počet UoZ v kraji byl k uvedenému datu 25 362, z toho 14 010 žen.

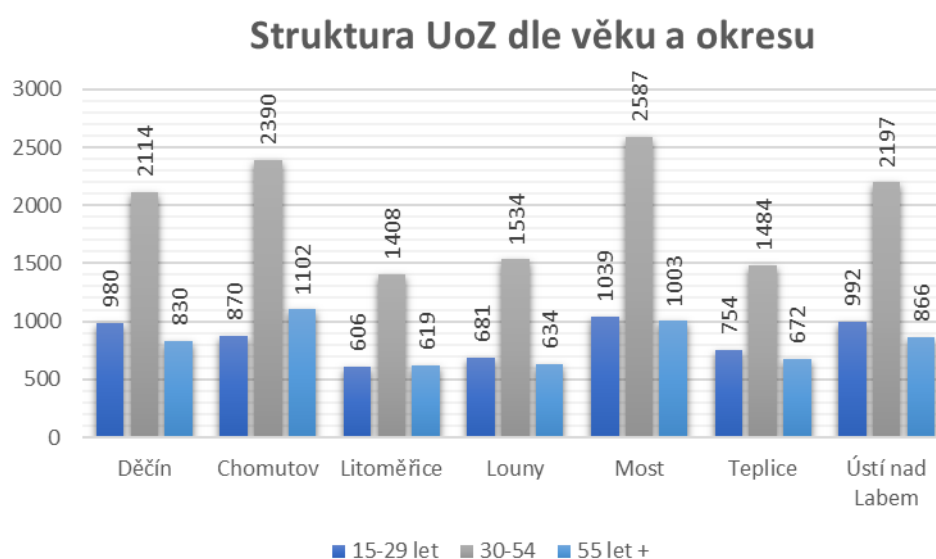
4.3.1.1 Věková struktura

Věková struktura sledovaných skupin:

- osoby ve věku 15–29 let (skupina č. 1),
- osoby ve věku 30–54 let (skupina č. 2),
- osoby ve věku 55 let a více (skupina č. 3).

Nejvyšší počet UoZ je mezi ekonomicky nejproduktivnější skupinou osob ve věku 30-54 let, tedy skupina č. 2 s celkovým počtem 14 341 UoZ z toho je 8 583 žen, druhé místo obsadila skupina č. 1 s celkovým počtem 6 715 UoZ z toho 3 494 žen, třetí místo pak skupina č. 3 s celkovým počtem UoZ 5 829 z toho 2 865 žen. Zajímavé je porovnání těchto skupin dle okresů. Samozřejmě je nutné zohlednit velikost jednotlivých okresů.

Graf 9 Přehled UoZ dle věkové struktury v Ústeckém kraji k 30. 11. 2018



Zdroj: vlastní zpracování

I zde se potvrzuje, že nejvíce UoZ je v okrese Most, ne však napříč všemi věkovými skupinami. Chomutovsko vykazuje nejvyšší podíl ve skupině č. 3. Minimální rozdíly vykazuje mezi sebou Děčínsko a Ústecko, nebo pak Litoměřicko a Lounsko.

4.3.1.2 Vzdělanostní struktura

Tato struktura byla pro přehlednost rozdělena dle klasifikace ISCED 2011 (mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání). Některé kategorie byly sjednoceny, zejména kvůli nevýznamným rozdílům.

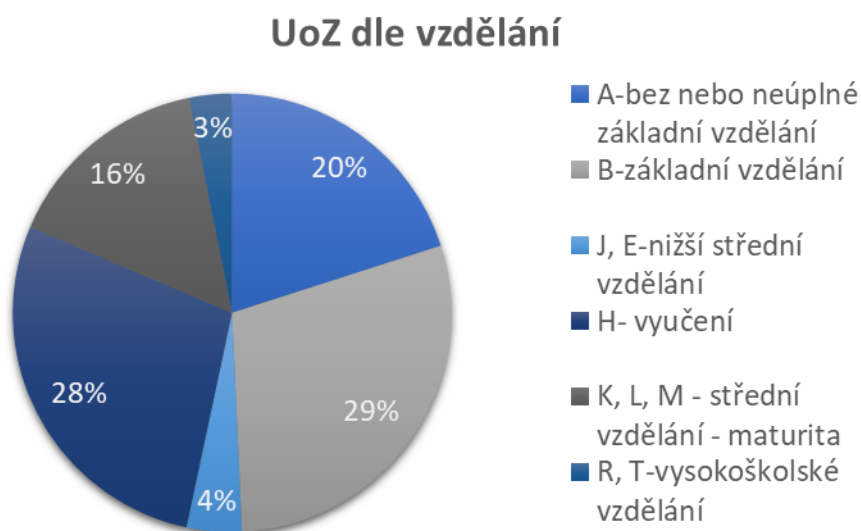
Kategorie byly stanoveny takto:

- A – bez vzdělání; neúplné základní vzdělání,
- B – základní vzdělání + praktická škola,

- J, E – nižší střední vzdělání; nižší střední odborné vzdělání,
- H – střední odborné vzdělání (vyučení),
- K, L, M – ÚSV vzdělání; ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou); ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení),
- N – vyšší odborné vzdělání (Dis.),
- R, T – vysokoškolské vzdělání,
- V – doktorské vzdělání (vědecká výchova).

Nejvíce početnou skupinou mezi uchazeči o zaměstnání jsou osoby spadající do skupiny B tedy se základním vzděláním nebo praktickou školou. Do této skupiny spadá 7 859 osob a tvoří více než 29 % z celkového počtu UoZ. Druhá nejpočetnější skupina zahrnuje 7 386 osob a jedná se o osoby vyučené, tedy skupina H. Mezi těmito skupinami rozdíl není nijak velký. Další nejpočetnější je skupina A (bez vzdělání; neúplné základní vzdělání), která je třetí nejpočetnější zahrnuje 5 253 osob a tvoří více než 19,5 % z celkového počtu UoZ. V níže uvedeném Grafu 10 jsou zobrazeny nejvíce početné skupiny, nejsou zobrazeny skupiny N (132 UoZ) a V (19 UoZ), a to z důvodu jejich velmi malého podílu na celkové nezaměstnanosti.

Graf 10 Vzdělanostní struktura UoZ v Ústeckém kraji k 30. 11. 2018



Zdroj: vlastní zpracování

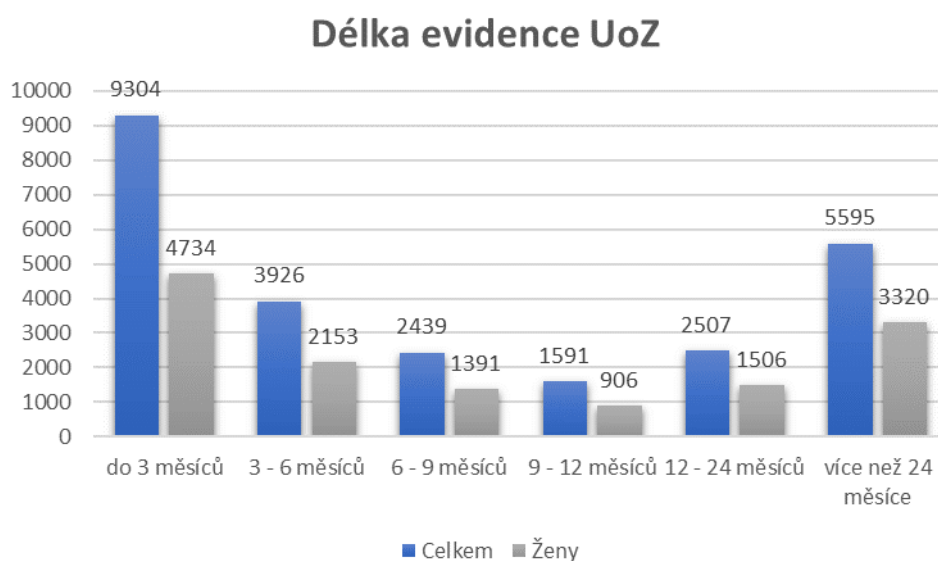
Jak je již uvedeno výše a graf tato tvrzení jen potvrzuje, nejvíce jsou zastoupeni UoZ nekvalifikovaní, se základním vzděláním případně osoby vyučené. Téměř alarmující je velikost skupiny A, tyto uchazeči jsou jednou z nejhroženějších skupin na trhu práce, vzhledem k absenci kvalifikace mohou obvykle vykonávat jen pomocné práce a nalézt rekvalifikační kurz pro tyto osoby je poměrně obtížné kvůli základním požadavkům na vzdělání.

4.3.1.3 Délka evidence uchazečů

Délka evidence UoZ je stanovena dle dělení ÚP ČR, jedná se o šest níže uvedených kategorií:

- do 3 měsíců,
- 3-6 měsíců,
- 6-9 měsíců,
- 9-12 měsíců,
- 12-24 měsíců,
- více než 24 měsíců.

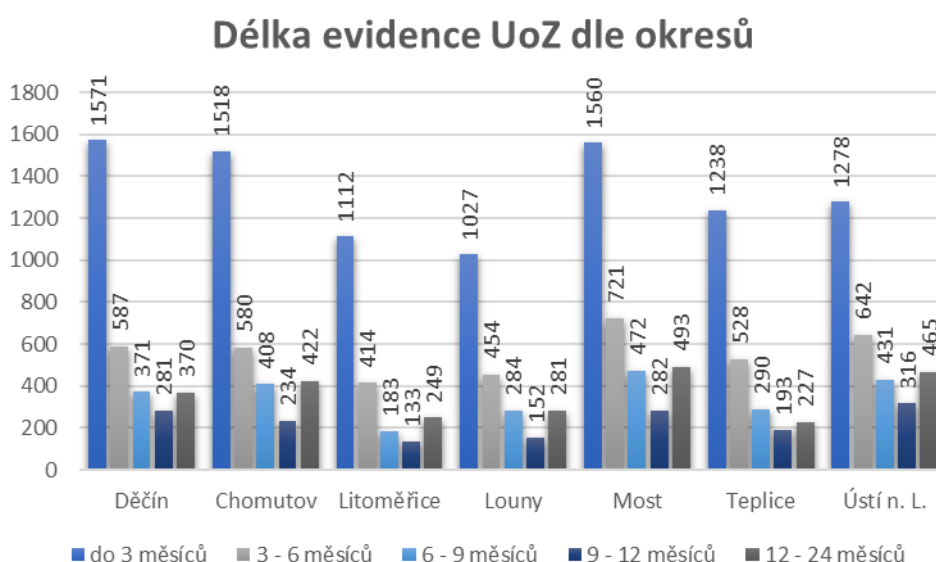
Graf 11 Doba evidence uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji, včetně podílu žen, k 30. 11. 2018



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že nejčetnější skupinou jsou aktuálně osoby s krátkou evidencí do tří měsíců. V této kategorii se jedná zejména o frickční nezaměstnanost, tyto osoby si hledají jiné, obvykle lépe placené zaměstnání, díky jejich kvalifikaci a pracovním zkušenostem jsou žádanými pracovníky. Bohužel druhou nejvíce zastoupenou je skupina dlouhodobě evidovaných osob, tato skupina zahrnuje více než 8 tis. UoZ, což je více než 20 % z celkového počtu evidovaných UoZ. Strukturu uchazečů lze zobrazit také dle jednotlivých okresů viz graf č. 12.

Graf 12 Zobrazení délky evidence UoZ dle jednotlivých okresů k 30. 11. 2018

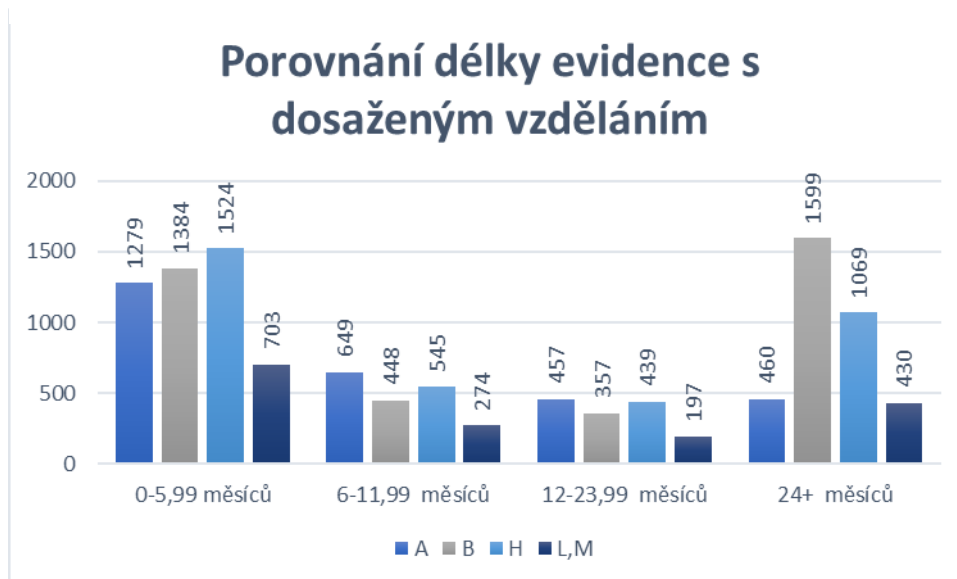


Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce problémů s dlouhodobou nezaměstnaností mají okresy Most a Chomutov, následuje okres Ústí nad Labem. Nejméně naopak okresy Teplice a Litoměřice.

Průměrná délka evidence je v celém kraji 24 měsíců. Rozdíly jsou však zřetelné mezi okresy, např. v Chomutově je průměrná délka 30 měsíců, v Mostě 26,5 měsíce a v Ústí nad Labem 25,7 měsíce, naopak v okrese Teplice je nejnižší z celého kraje a to 17,5 měsíce. Příčinou takových rozdílů může být již zmiňovaný útlum těžby, nebo také reorganizace velkých průmyslových společností, jedním z faktorů je také vzdělanostní struktura.

Graf 13 Porovnání UoZ dle délky evidence a dosaženého vzdělání v Ústeckém kraji, k 30. 11. 2018



Zdroj: vlastní zpracování

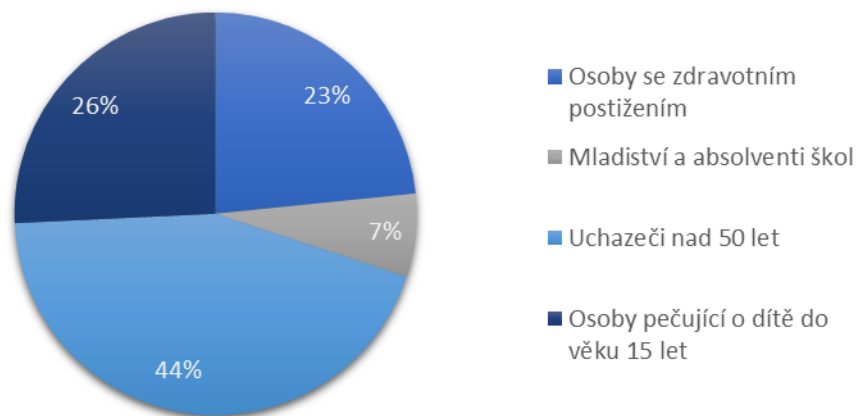
Do tabulky byly zahrnuty pouze 4 kategorie vzdělání, zejména z důvodu méně významného početního zastoupení ostatních kategorií. Zahrnuty byly tyto: A – bez vzdělání; neúplné základní vzdělání; B – základní vzdělání + praktická škola; H – střední odborné vzdělání (vyučení); L, M – ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou); ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení).

4.3.1.4 Znevýhodněné osoby na trhu práce v Ústeckém kraji

K 30. 11. 2018 bylo evidováno v Ústeckém kraji celkem 25 362 UoZ, z toho nejvíce početnou skupinou znevýhodněných osob jsou osoby s nízkou kvalifikací celkem 12 428 a dlouhodobě evidovaní celkem 8 102. Tyto dva typy znevýhodnění však svou povahou zasahují do všech ostatních typů znevýhodnění a zároveň se navzájem prolínají. Zejména z toho důvodu nebyly tyto dvě skupiny UoZ zahrnuty do uvedeného porovnání.

Graf 14 Struktura UoZ v Ústeckém kraji dle typu znevýhodnění k 30. 11. 2018

Znevýhodněné osoby na trhu práce

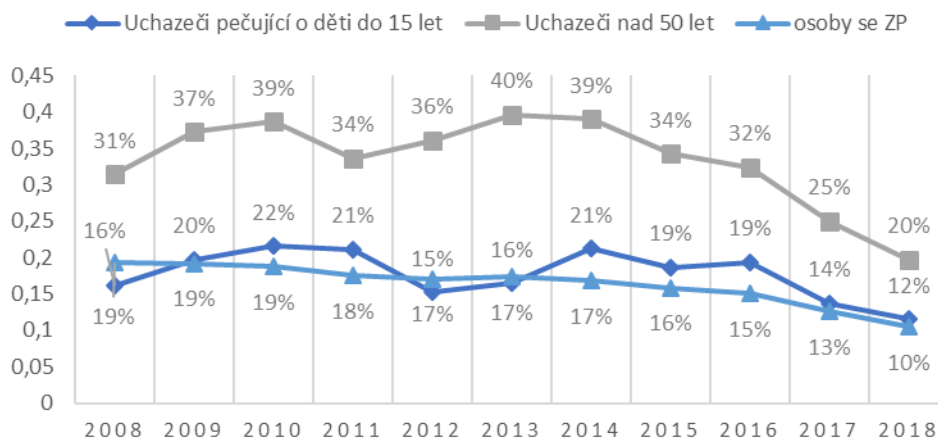


Zdroj: vlastní zpracování

Trend růstu těchto tří ohrožených skupin UoZ na trhu práce je zobrazen níže, údaje zobrazeny jako procentuální vyjádření počtu osob jednotlivých skupin oproti celkovému počtu UoZ za roky 2008–2018.

Graf 15 Zobrazení trendu růstu vybraných skupin UoZ v Ústeckém kraji, 2008-2017

VÝVOJ POČTU ZNEVÝHODNĚNÝCH SKUPIN NA TRHU PRÁCE



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu vyplývá, že procentuálně počet jednotlivých skupin oproti celkové nezaměstnanosti klesá. Skutečný počet těchto UoZ je však stále vysoký, vezmeme-li v úvahu celkový počet UoZ v Ústeckém kraji 25 tis., z toho 8,5 tis. UoZ ve věku nad 50 let, dále 5 tis. UoZ, kteří mají v péči dítě do 15 let věku a dále 4,5 tis. UoZ se zdravotním postižením. Souhrnně tyto znevýhodněné osoby tvoří více 40 % všech UoZ.

4.4 Regionální projekty realizované ÚP ČR v Ústeckém kraji

4.4.1 Projekty realizované v programovém období 2007-2014

V programovém období 2007–2014 bylo realizováno Krajskou pobočkou ÚP ČR v Ústí nad Labem celkem 21 projektů. Většina z těchto projektů měla za cíl pomoci vybraným cílovým skupinám UoZ s umístěním na trh práce. Bylo však realizováno několik projektů, které zde nebudou uvedeny. Jedná se o projekty, které byly svým zaměřením naprosto odlišné, např. jednalo se o vzdělávání zaměstnanců, nikoliv evidovaných UoZ, nebo měly příliš úzce vymezené území.

4.4.1.1 Práce pro každého v Ústeckém kraji

Projekt byl zaměřen na pomoc uchazečům se základním vzděláním nebo kvalifikací, kterou již nemůžou uplatnit na trhu práce, neboť se poptávka po těchto profesích na trhu práce snížila, či dokonce zanikla. Projekt byl určen také pro uchazeče, kteří byli vyučeni v žádaných oborech, ale nikdy svou profesi nevykonávali, či nemohli vykonávat např. z důvodu zdravotního stavu, sociální zátěže či péče o děti. Realizace projektových aktivit zajišťoval dodavatel a probíhala od června 2013 do srpna 2015. Celkem bylo podpořeno 950 účastníků. Od začátku projektu se podařilo najít práci 551 lidem, z čehož 331 pracovních míst bylo finančně podpořených.

4.4.1.2 Práce bez překážek

Projekt byl zaměřen na pomoc uchazečům o zaměstnání evidovaných úřadem práce nepřetržitě déle než 5 měsíců a pocházejících z obcí, které mají příslušnou minimální míru nezaměstnanosti 15 % a více. Realizace projektu probíhala od srpna 2011 do července 2014. Realizaci konkrétních projektových aktivit zajišťoval také dodavatel. V rámci tohoto

projektu bylo podpořeno 724 UoZ. Prostřednictvím projektu bylo zaměstnáno 427 účastníků, na dotovaná pracovní místa 275 účastníků, 152 účastníků na nedotovaná pracovní místa.

4.4.1.3 Restart

Projekt byl realizován v období od října 2010 do března 2013, plněním dílčích úkolů byli, na základě výsledků výběrového řízení, pověřeni dodavatelé. Projekt byl inovativní v zaměření na cílovou skupinu. Tou nebyli jako ve většině ostatních projektů uchazeči o zaměstnání, ale zaměstnanci, kteří byli ohroženi ztrátou zaměstnání nebo byli již ve výpovědní lhůtě. Cílem pak bylo aktivně poskytnout těmto lidem pomoc při hledání zaměstnání a nabídnout jedinečnou příležitost rychlé reintegrace na trhu práce. Do projektu bylo zapojeno 422 osob, z toho se podařilo najít zaměstnání pro 281 účastníků.

4.4.1.4 V padesáti nekončíme

Projekt byl realizován od července 2009 do června 2012. Cílem projektu byla realizace poradenského, vzdělávacího a motivačního programu pro uchazeče a zájemce o zaměstnání starší 50 let se zvláštním zaměřením na osoby starší 55 let, pobývající dlouhodobě mimo trh práce v Ústeckém kraji. Projekt podporoval motivaci, kvalifikaci, osobní a profesní rozvoj cílové skupiny tak, aby návrat na pracovní trh byl reálný. V rámci projektu bylo podpořeno 895 UoZ. Prostřednictvím projektu bylo zaměstnáno 331 účastníků.

4.4.1.5 Cesta dlouhodobě evidovaného uchazeče k zaměstnání

Projekt byl realizován od července 2009 do června 2012. Část plnění projektových aktivit byla zajištěna dodavateli prostřednictvím subjektů zvolených na základě výběrového řízení. Účelem projektu bylo aktivovat dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání, obnovit a zvýšit jejich zaměstnatelnost a vytvářet optimální podmínky pro získání udržitelného zaměstnání. Projekt byl koncipován jako systém vzájemně provázaných nástrojů směřujících k odstranění bariér bránících cílové skupině nalézt zaměstnání. Do projektu vstoupilo 4 382 osob a do zaměstnání nastoupilo 888 účastníků projektu.

4.4.1.6 První šance i mladým bez vzdělání

Projekt byl realizován od července 2009 do června 2012, částečně prostřednictvím dodavatelů vzešlých z výběrového řízení. Projekt byl určen zejména pro osoby se základním a nedokončeným středoškolským vzděláním. Účelem projektu bylo zvýšit kompetence mladých lidí převážně s nízkou nebo žádnou pracovní zkušeností na trhu práce a ve výsledku tak zvýšit jejich zaměstnanost nebo šance na získání udržitelného zaměstnání. V průběhu projektu bylo zapojeno 969 osob a podařilo se umístit do zaměstnání 377 účastníků.

4.4.1.7 Restart na druhou v Ústeckém kraji

Projekt byl realizován v období od října 2012 do srpna 2015 a byl zacílen na pomoc zaměstnancům, kterým hrozila ztráta zaměstnání nebo byli již ve výpovědní lhůtě, a to zejména z důvodu organizačních změn. Do projektu bylo zapojeno 538 osob, z toho se pro 469 účastníků podařilo najít zaměstnání.

4.4.1.8 Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje

Projekt byl realizován od prosince 2012 do srpna 2015, přičemž přímá realizace projektu začala v březnu 2014 a délka realizace byla posunuta až do 30. 11. 2015. Cílem projektu byla podpora sociální integrace a prevence sociálního vyloučení osob žijících v daných lokalitách, a to především prostřednictvím aktivit zaměřených na zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Cílovou skupinou projektu byli zájemci a uchazeči o zaměstnání v evidenci Úřadu práce ČR, kteří zároveň žili v sociálně vyloučených lokalitách Ústeckého kraje. Jednalo se především o osoby s nízkou kvalifikací a osoby dlouhodobě nezaměstnané. Do projektu vstoupilo celkem 1227 účastníků, z toho bylo zaměstnáno 755 osob.

4.4.1.9 Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji

Realizace projektu byla zahájena v červenci 2013 a skončila v listopadu 2015. Zaměřen byl projekt na mladé uchazeče o zaměstnání do 30 let evidovaných Úřadem práce ČR s žádnými nebo minimálními pracovními zkušenostmi (do 2 let odborné praxe

u zaměstnavatele) bez rozdílu vzdělání. Projekt poskytoval těmto lidem odborné dovednosti a znalosti pro výkon konkrétní profese realizované formou praxe u zaměstnavatele a pomáhal tak začlenit mladé lidi na trh práce. Celkem se podařilo během projektu podpořit 2 194 účastníků a umístit přímo na odbornou praxi k zaměstnavatelům 1 741 osob.

Tabulka 3 Souhrn za programové období 2007-2014

2007-2014					
ukazatel	<i>Práce pro každého v ÚK</i>	<i>Práce bez překážek</i>	<i>Restart</i>	<i>V padesáti nekončíme</i>	<i>Cesta dlouhodobě evidovaného uchazeče k zaměstnání</i>
počet osob zapojených do projektu	950	724	422	895	4 382
počet osob umístěných do zaměstnání	551	427	281	331	888
ukazatel	<i>První šance i mladým bez vzdělání</i>	<i>Restart na druhou v ÚK</i>	<i>Sociálně vyloučené lokality ÚK</i>	<i>Odborné praxe pro mladé do 30 let v ÚK</i>	celkem
počet osob zapojených do projektu	969	538	1 277	2 194	7 373
počet osob umístěných do zaměstnání	377	469	755	1 741	2 478

Zdroj: vlastní zpracování

4.4.2 Projekty realizované v programovém období 2014-2020

Krajská pobočka Úřadu práce v Ústí nad Labem v programovém období 2014–2020 realizuje v rámci Operačního programu Zaměstnanost tři regionální individuální projekty, které jsou zaměřené na řešení regionálních problémů a stanovených priorit. Realizace těchto projektů probíhá ve všech okresech Ústeckého kraje. Současné programové období je nyní přibližně v polovině realizace, aktuální projekty budou realizovány max. do roku 2022.

4.4.2.1 Flexibilně do práce v Ústeckém kraji

Projekt je realizovaný od ledna 2016 do června 2022, jeho délka je 78 měsíců. Projekt je zaměřen na řešení vysoké nezaměstnanosti cílové skupiny, kterou jsou osoby pečující o dítě do 15 let věku, nebo o zdravotně postižené osoby či seniory. Cílem projektu je

sladění pracovního a rodinného života jeho účastníků a popularizace flexibilních forem zaměstnání u zaměstnavatelů.

Tato cílová skupina je jednou z nejohroženějších na trhu práce, obvykle dlouhá doba mimo pracovní trh má za následek ztrátu potřebných znalostí, nebo také ztrátu sebevědomí. V kombinaci s omezenými časovými možnostmi se pak tyto osoby nalézají v bezvýchodné situaci. Pomoc projektu spočívá v aktivizaci účastníků, pro snadnější zapojení na trh práce. V rámci projektu probíhá motivační kurz, ve kterém se s účastníky pracuje na posílení sebevědomí, sebeprezentaci, část je zaměřená na psaní životopisu a motivačního dopisu, účastníci se také dozvědí důležité informace z pracovního práva, aj. Dalším důležitým používaným nástrojem je poradenství, kde se pracuje s účastníky převážně individuálně s cílem nalézt vhodné pracovní místo. V projektu je možno využít další již zmiňované nástroje APZ, a to rekvalifikace nebo příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa (SÚPM). Příspěvek se poskytuje na skutečně vzniklé mzdové náklady na zaměstnance včetně všech zákonných odvodů za zaměstnavatele ve stanovené výši po dobu maximálně 12 měsíců. Vzhledem k propagaci flexibilních forem se příspěvek na úvazek nižší než 40 hodin týdně úměrně nekrátí, čímž jsou zkrácené úvazky finančně zvýhodněné.

Realizace projektu byla na počátku plánována do června 2019 s rozpočtem 66 mil. Kč. Již během prvního roku realizace byl však zájem ze strany UoZ, ale i zaměstnavatelů enormní a z tohoto důvodu byla podána žádost o změnu na řídicí orgán, dále jen ŘO. Rozpočet projektu byl na základě této schválené změny v roce 2017 navýšen na 101,5 mil. Kč. Přibližně v druhé polovině roku 2017 došlo ze strany ŘO k revizi výzvy v rámci OPZ, na základě této revize byla podána další podstatná změna. Na jejímž základě došlo k navýšení celkového rozpočtu na téměř 250 mil. Kč, a dále k prodloužení doby realizace projektu o 36 měsíců. S každým navýšením rozpočtu také docházelo k navýšení výstupů projektu a klíčových indikátorů. Sledované výstupy a indikátory jsou nyní nastaveny takto:

- počet podpořených osob projektem – 3 200,
- počet osob umístěných do zaměstnání – 1 485,
- počet osob, které získaly kvalifikaci – 335.

K 30. 11. 2018 bylo do projektu zapojeno 1 418 osob z celkových 3 200, přičemž do konce projektu zbývá 44 měsíců. Do zaměstnání bylo umístěno 948 osob, z toho na pracovním

místě bez mzdového příspěvku 175 osob. Na SÚPM bylo umístěno 773 osob, z toho byl zkrácený úvazek sjednán u poloviny dohod. U dohod se sjednaným plným úvazkem byla sjednána některá z flexibilních forem u více než 2/3 dohod.

Projekt je financován z 85 % z ESF a 15 % ze státního rozpočtu.

4.4.2.2 Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji

Projekt je realizován od listopadu 2015 do července 2019, délka realizace je 45 měsíců. Projekt je zaměřen na osoby ve věku 15 až 29 let včetně, které nejsou v zaměstnání, ve vzdělávání nebo v profesní přípravě. Tato cílová skupina je rizikovou kvůli mnoha nepříznivým faktorům. Projekt řeší problematiku nedostatečné odborné praxe a nedostatečné kvalifikace, a to získáním odborných znalostí a dovedností prostřednictvím podpory pracovních návyků a zkušeností formou praxe u zaměstnavatele, včetně krátkodobé pracovní příležitosti. V rámci odborné praxe je zaměstnavateli poskytován příspěvek na mzdu účastníka projektu. Novou možností získání praxe na zahraničním trhu práce přináší nástroj Stáže do zahraničí. Projekt přináší možnost rozšíření nebo prohloubení kvalifikace formou rekvalifikace a zároveň pro osoby, které předčasně ukončí vzdělávání, přináší inovativní nástroj Podpora návratu do vzdělávání. V rámci projektu probíhají také skupinové aktivity zaměřené především na zorientování se v oblasti pracovních právních vztahů, finanční gramotnost, nebo přípravy na pohovor.

Datum ukončení realizace projektu byl původně plánován na říjen 2018. Na trhu práce však došlo v průběhu realizace ke změnám, které se výrazně odrazily na počtu potenciálních UoZ z cílové skupiny. Tyto změny měly vliv na plnění klíčových indikátorů, s ohledem na maximální využití doby realizace projektu a naplnění indikátorů byla realizace projektu třikrát prodloužena do července 2019. Sledované výstupy a indikátory jsou nyní nastaveny takto:

- počet podpořených osob projektem – 4 000,
- počet osob umístěných do zaměstnání – 2 700,
- počet osob podpořených na stáži v zahraničí – 100,
- počet osob umístěných do školy v rámci aktivity „Podpora návratu do vzdělávání“ – 80.

K 30. 11. 2018 bylo do projektu zapojeno 4 500 osob z původně plánovaných 4 000 osob. Do zaměstnání pomocí nástroje Odborná praxe bylo umístěno 2 367 osob, a dalších 444 formou krátkodobého zaměstnání Práce na zkoušku. V rámci aktivity „stáže v zahraničí“ bylo podpořeno 80 osob, a v rámci aktivity „Podpora návratu do vzdělávání“ bylo umístěno zpět do školních lavic 77 osob.

Projekt je financován z 91,89 % z ESF a 8,11 % ze státního rozpočtu.

4.4.2.3 Společně to dokážeme v Ústeckém kraji

Projekt je realizován od dubna 2016 do června 2022, a je zaměřen na řešení problematiky dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů s nízkou kvalifikací, kteří trpí sociálním vyloučením nebo jim sociální vyloučení hrozí. Tato cílová skupina se významně podílí na celkové nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Cílem projektu je zprostředkovat účastníkům takový komplex služeb, který jim pomůže zapojit se do běžného života. Jde především o pomoc při získání zaměstnání, dále při řešení finanční situace, bytových otázek, ale i dalších problematických oblastí s ohledem na potřeby cílové skupiny. Tato pomoc je účastníkům zprostředkována terénními pracovníky projektu během individuálních či skupinových poradenství.

Projekt je specifický díky dvěma svým prvkům. Jeden z prvků projektu je kooperace Úřadu práce ČR a nestátních neziskových organizací (NNO). Každá ze zúčastněných stran má značné zkušenosti s prací s cílovou skupinou a průnikem působení těchto dvou složek je efektivnější řešení problematiky sociálního vyloučení ve vztahu k trhu práce. Dalším je přímá realizace projektu v místech, kde je identifikováno soustředění obyvatelstva, které vykazuje znaky sociálního vyloučení a zároveň patří do cílové skupiny tohoto projektu. Tento prvek je důležitý z důvodů lepší dostupnosti pomoci lidem z cílové skupiny a zároveň odbourává určitou nedůvěru, kterou osoby ohrožené sociálním vyloučením vůči institucím obecně mají.

Realizace projektu byla původně plánována do března 2019 s rozpočtem 124 mil. Kč. V roce 2017 došlo k navýšení rozpočtu na 154 mil. Kč a rozšíření počtu lokalit, ve kterých se projekt realizuje, zejména z důvodu velkého zájmu UoZ. Na základě revize výzvy ŘO výše popsané, došlo k prodloužení projektu o 39 měsíců, přičemž rozpočet projektu byl navýšen na celkových 270 mil. Kč. S každým navýšením rozpočtu docházelo

k navýšení výstupů projektu a klíčových indikátorů. Sledované výstupy a indikátory jsou nyní nastaveny takto:

- počet podpořených osob projektem – 3 000,
- počet osob umístěných do zaměstnání – 1 650,
- počet osob, které získali kvalifikaci – 289.

Aktuálně je projekt realizován ve 20 obcích Ústeckého kraje ve spolupráci s 11 NNO. Od počátku realizace k datu 30. 11. 2018 se zapojilo 1 632 osob a 607 osob získalo zaměstnání s finanční podporou. Dalších 185 osob bylo zaměstnáno na volném trhu práce. Projekt je financován z 85 % z ESF a 15 % ze státního rozpočtu.

Tabulka 4 Souhrn za programové období 2014-2020

2014-2020				
ukazatel	<i>Flexibilně do práce v ÚK</i>	<i>Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v ÚK</i>	<i>Společně to dokážeme v ÚK</i>	celkem
počet osob zapojených do projektu	1 420	4 500	1 632	7 552
počet osob umístěných do zaměstnání	1 056	2 367	799	4 222

Zdroj: vlastní zpracování

4.4.2.4 Účastníci projektů zapojení na trh práce

Do výzkumného vzorku byli zahrnuti všichni účastníci projektů *Flexibilně do práce* v Ústeckém kraji, dále jen *Flexibilně*, a *Společně to dokážeme* v Ústeckém kraji, dále jen *Společně*, zejména z důvodu zaměření obou projektů na nejvíce znevýhodněné osoby na trhu práce, které jsou zároveň nejpočetnější nejen v Ústeckém kraji.

S ohledem na cíl tohoto zkoumání byli zahrnuti všichni účastníci projektů, kteří po zapojení do projektu našli zaměstnání. U těchto osob byla sledována délka zapojení do projektu při umístění do zaměstnání. Z projektu *Flexibilně* bylo zahrnuto 948 osob a z projektu *Společně* 792 osob, celkem 1 740 účastníků. Jedná se o všechny osoby, které byly zapojeny do projektů od počátku jejich realizace v roce 2016 do 30. 11. 2018, a kterým bylo zprostředkováno zaměstnání se mzdovým příspěvkem od ÚP ČR tedy formou SÚPM, ale také bez příspěvku (PM bez příspěvku).

Tabulka 5 Zaměstnané osoby dle projektů

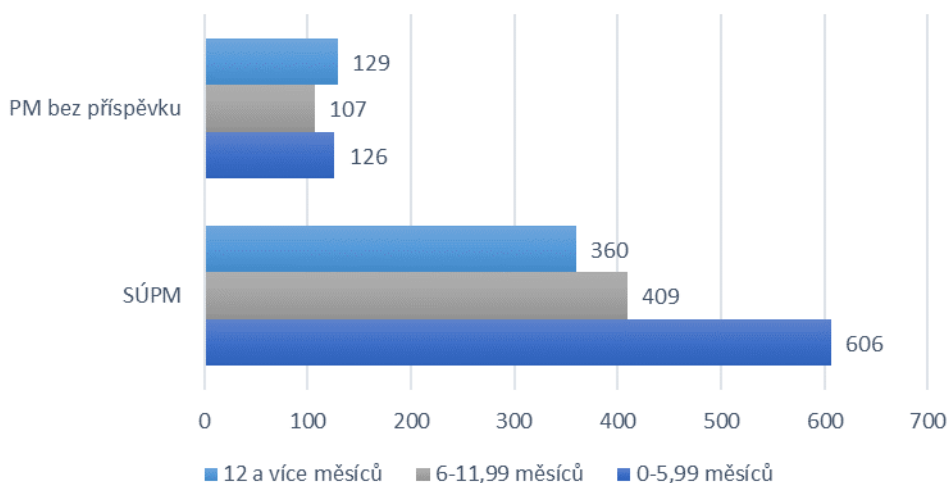
<i>projekt/ nástroj</i>	<i>SÚPM</i>	<i>PM bez mzdového příspěvku</i>	<i>celkem</i>
Flexibilně	773	175	948
Společně	607	185	792
Celkem	1 380	360	1 740

Zdroj: Vlastní výzkum

Délka zapojení do projektu byla rozdělena do tří kategorií. První kategorie byla stanovena v délce 0 – 5,99 měsíců, druhá 6 – 11,99 měsíců a třetí kategorie 12 měsíců a více. Jak již bylo popsáno výše, účastníci po vstupu do projektu prochází skupinovým a individuálním poradenstvím, které má několik dílčích cílů. Hlavním cílem ovšem zůstává umístit účastníka projektu do vhodného zaměstnání s ohledem na jeho možnosti a potřeby. Při výběru vhodného zaměstnání se zohledňuje také udržitelnost pracovního místa, zejména v případě, kdy takové pracovní místo je podpořeno příspěvkem na vyhrazení SÚPM.

Graf 16 Počty účastníků v zaměstnání dle délky účasti v projektu před nástupem do zaměstnání

Účastníci projektů umístění do zaměstnání



Zdroj: Vlastní výzkum

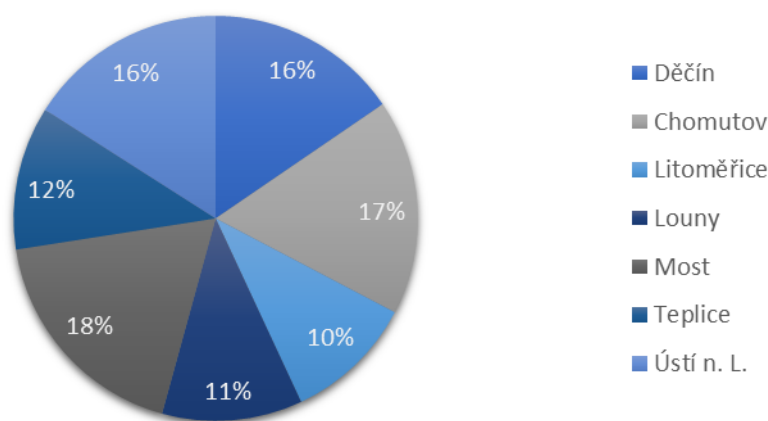
Z výše uvedeného grafu je už nyní patrné, že nejvíce účastníků bylo zaměstnáno do 6 měsíců po vstupu do projektu bez ohledu na to, zda se jednalo o pracovní místo se mzdovým příspěvkem či bez něj.

4.5 Vyhodnocení dotazníků

V rámci výzkumu bylo zapojeno 300 osob. Reprezentativní vzorek byl stanoven poměrně k výši nezaměstnanosti v jednotlivých okresech, viz graf níže.

Graf 17 Zobrazení míry nezaměstnanosti na vybraných KoP v Ústeckém kraji

Míra nezaměstnanosti na KoP v UK



Zdroj: Vlastní výzkum

Dle výše uvedené míry nezaměstnanosti, byly náhodně vybrány dotazníky na určených KoP. Z celkového počtu zapojených osob je 57 mužů a 243 žen.

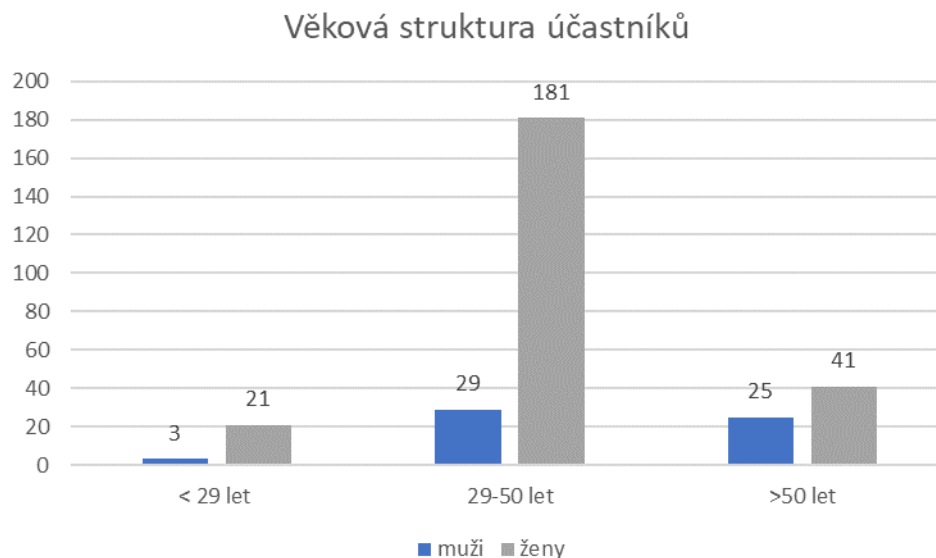
4.5.1 Věková struktura účastníků

Věk účastníků byl rozdělen do tří kategorií:

- méně než 29 let,
- 29-50 let,
- 50 let a více.

Nejmladšímu účastníkovi bylo v době provádění tohoto výzkumu 17 let, naopak nejstarším účastníkům bylo 66 let, v obou případech se jednalo o muže. Nejmladší ženě bylo 18 let a nejstarší 63 let. Průměrný věk mužů dosahoval hodnoty 47 let, u žen o 7 let méně.

Graf 18 Věková struktura účastníků



Zdroj: Vlastní výzkum

4.5.2 Délka evidence

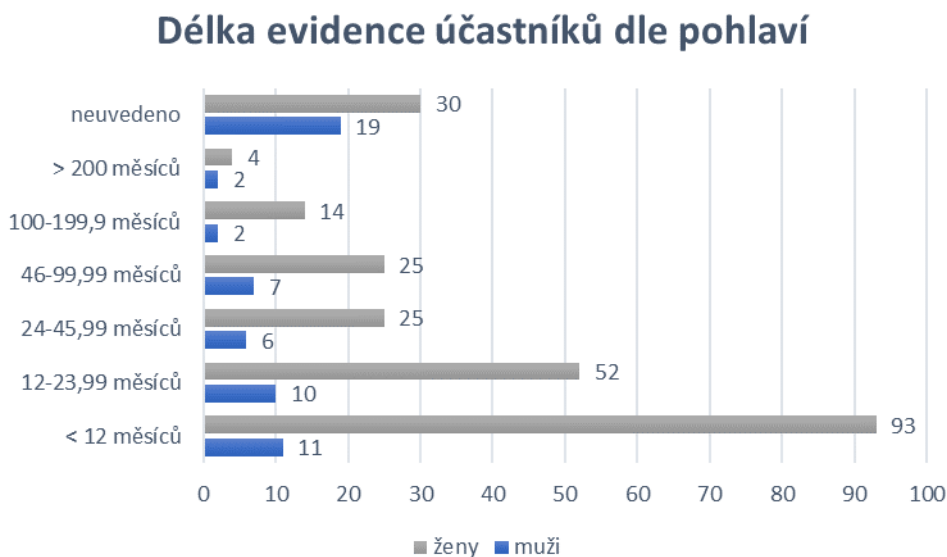
Jednou ze zkoumaných oblastí je délka evidence účastníků zapojených do projektů. Během hodnocení dotazníků bylo zjištěno, že celkem 49 osob neuvedlo počátek evidence na ÚP ČR. Dále byly stanoveny kategorie dle délky:

- méně než 12 měsíců,
- 12-23,99 měsíců,
- 24-45,99 měsíců,
- 46-99,99 měsíců,
- 100-199,9 měsíců,
- 200 a více měsíců.

Nejkratší evidence v délce 3 měsíce se vyskytla u celkem 4 žen, mezi muži byla nejkratší evidence 4 měsíce a vyskytla se u 2 z nich. Naopak nejdéle 269 měsíců (více než 22 let)

v evidenci je muž, který je zároveň nejstarším účastníkem. Mezi ženami se vyskytla nejdelší evidence 265 měsíců.

Graf 19 Zobrazení počtů účastníků dle pohlaví a délky evidence



Zdroj: Vlastní výzkum

Zhodnocení lze provést u 251 osob, které vyplnily danou hodnotu. Na první pohled tvoří největší skupinu osoby s evidencí menší než 12 měsíců, avšak při sečtení hodnot u dlouhodobě evidovaných se dopočítáme k hodnotě 147 osob.

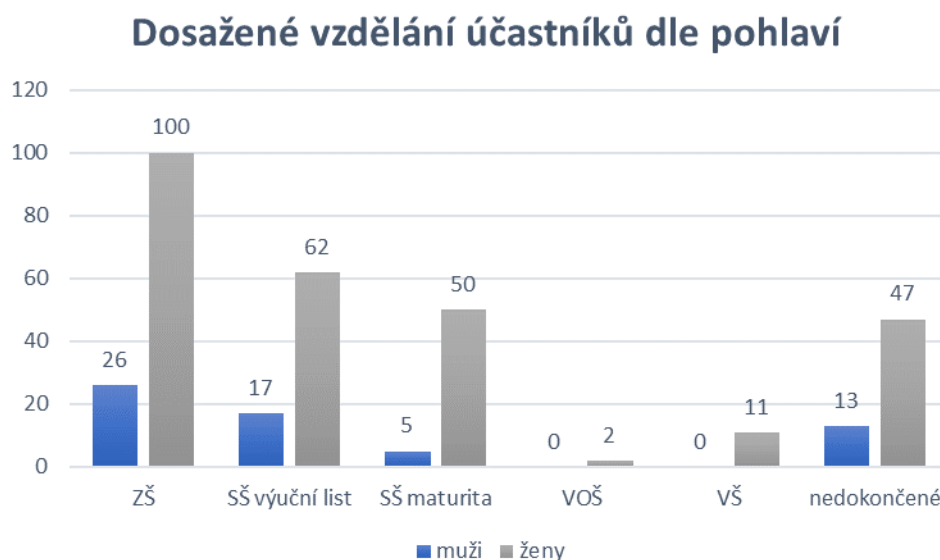
4.5.3 Vzdělání

V rámci dotazníku se jedná o polootevřenou otázku, která je zaměřená na nejvyšší dosažené vzdělání. Účastníci mají na výběr z několika odpovědí včetně možnosti doplnění, jedná se o tyto možnosti:

- ZŠ,
- SŠ s výučním listem,
- SŠ s maturitou,
- VŠ,
- Nedokončené – napište počet roků studia.

Na otázku odpovědělo všech 300 respondentů, nejčtenější odpovědí s počtem 125 je první varianta ZŠ, k tomu dalších 27 respondentů nedokončilo ani základní vzdělání, tj. má splněnou pouze povinnou školní docházku a opustilo tak základní školu dříve než v 8. resp. v 9. třídě. Z celkového počtu 126 respondentů se základním vzděláním započalo a nedokončilo střední školu 33 respondentů, z toho 10 z nich mohlo získat maturitu a 23 alespoň výuční list. Výuční list získalo 79 respondentů, a dalších 55 respondentů úspěšně složilo maturitní zkoušku. Mezi respondenty je 11 vysokoškoláků a 2 osoby, které absolvovaly vyšší odborné vzdělání. V grafu níže je zobrazení nejvyššího dosaženého vzdělání dle pohlaví respondentů.

Graf 20 Počty účastníků dle dosaženého vzdělání a pohlaví



Zdroj: Vlastní výzkum

Rozdíl mezi respondenty se základním vzděláním a respondenty s vyšším vzděláním je výrazný na první pohled. Problémem může být situace, kdy stále méně mladých lidí dokončí pouze základní školu a jejich další cesta vede přímo na Úřad práce ČR. Mezi respondenty je 44 osob mladších 30 let, z toho více než polovina (23) má pouze základní vzdělání a průměrná délka evidence těchto osob je 17 měsíců. Pro porovnání jsou zde uvedeni také respondenti ze stejné věkové kategorie, kteří získali výuční list (10)

a maturitu (6). Jen pro zajímavost všichni respondenti s vysokoškolským vzděláním jsou ženy ve věku od 29 do 40 let, 10 z nich má v péči alespoň jedno dítě.

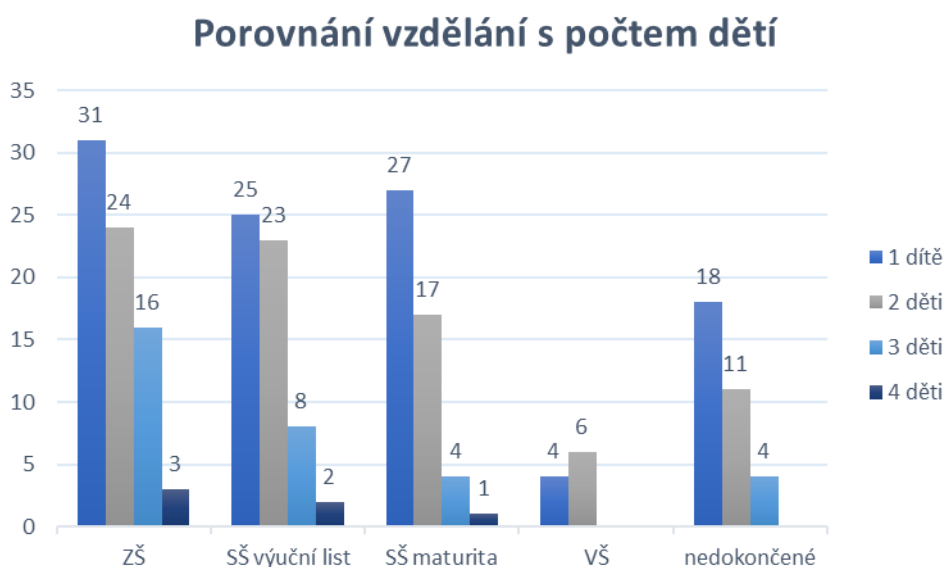
4.5.4 Další znevýhodnění

Péče o dítě do 15 let, případně o jinou závislou osobu

Počet respondentů, kteří mají v péči alespoň jedno dítě do 15 let věku, zahrnuje celkem 210 osob, z toho 192 žen a 18 mužů.

Mezi ženami je nejvíce respondentek s 1 dítětem (88) a se dvěma dětmi (69). Mezi muži jsou pozice opačné tj. nejvíce mužů (8) má dvě děti. Průměrná délka evidence respondentek činí 22 měsíců, u mužů je to o měsíc více tedy 23.

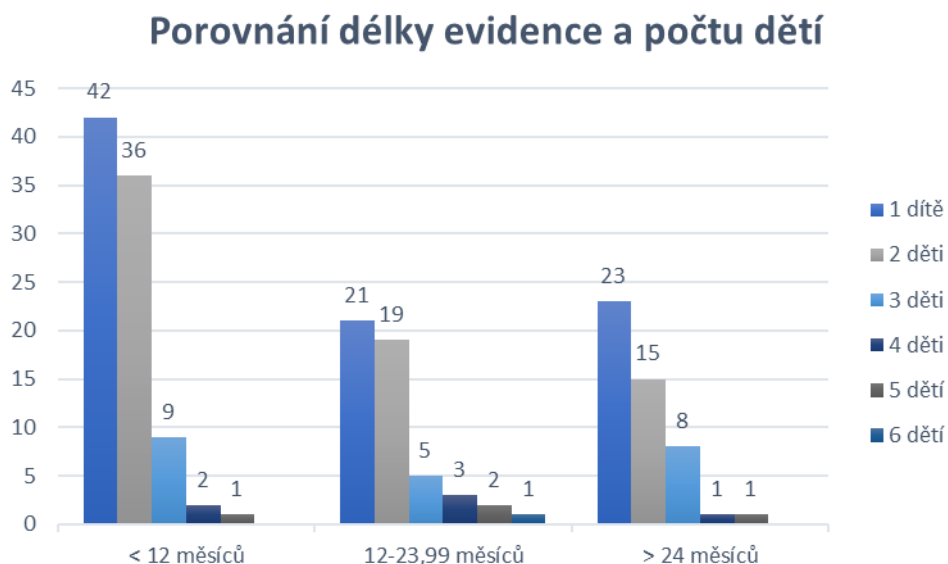
Graf 21 Porovnání počtu dětí a vzdělání mezi respondenty bez ohledu na pohlaví



Zdroj: Vlastní výzkum

Mezi výsledky žen i mužů nejsou výrazné rozdíly, vzhledem k nízkému zastoupení mužů v této kategorii nejsou data prezentována samostatně. Následně bylo provedeno i porovnání v délce evidence respondentů na ÚP ČR a počtem jejich dětí, opět bez ohledu na pohlaví respondentů.

Graf 22 Porovnání délky evidence respondentů a počtem dětí do 15 let



Zdroj: Vlastní výzkum

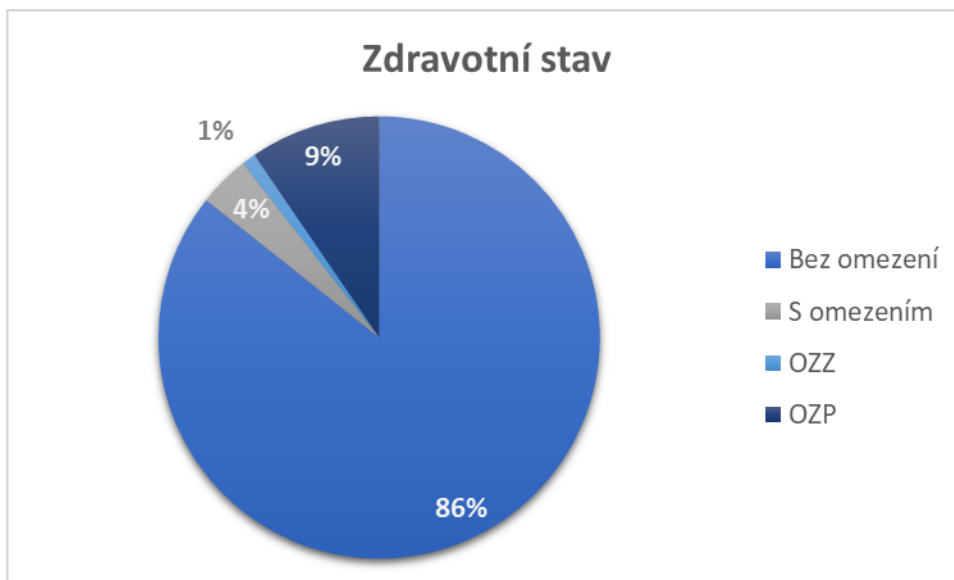
Pozitivní se na tomto porovnání zdá být nejčteněji zastoupená kategorie s délkou evidence kratší než 12 měsíců.

4.5.5 Zdravotní stav

Jedna z otázek dotazníku směřuje k poznání zdravotního stavu účastníka. Tento stav je zjišťován zejména z důvodu vyhledávání vhodných pracovních nabídek. V rámci dotazníku na otázku „*Jaký je Váš zdravotní stav*“ odpovědělo 293 respondentů.

Mezi účastníky jsou osoby se zdravotním znevýhodněním a také osoby se zdravotním postižením. Většina účastníků však uvedla zdravotní stav bez omezení. Nicméně dle informací získaných od odborných pracovníků projektů lze konstatovat, že nejméně třetina účastníků, má nějaké zdravotní obtíže, které jim částečně brání přijmout jakékoliv zaměstnání. Odpovědi jsou zaznamenány níže.

Graf 23 Zdravotní stav účastníků projektu



Zdroj: Vlastní výzkum

4.5.6 Způsob hledání zaměstnání

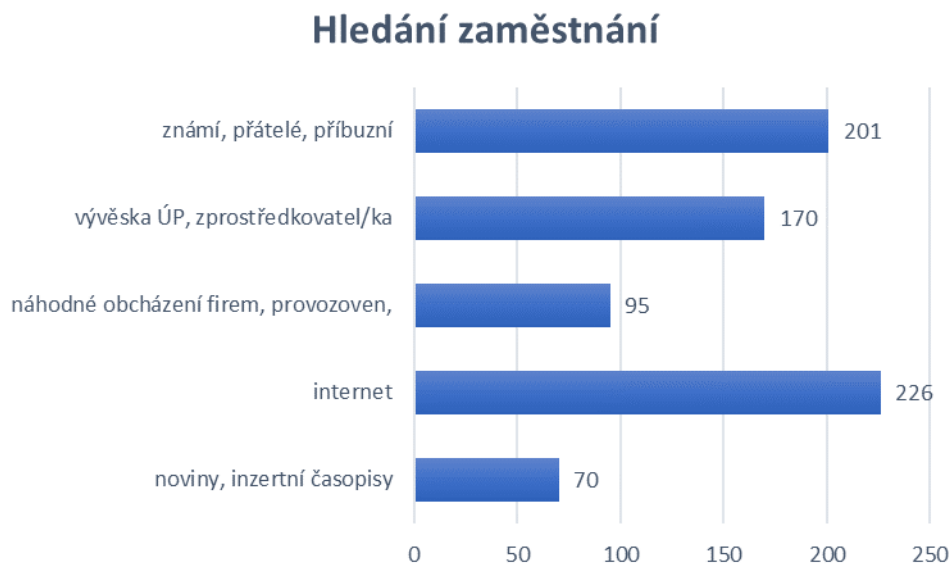
Hledání zaměstnání může mít různé podoby, někdo se spoléhá na internetové zdroje, někdo naopak upřednostňuje osobní kontakt. V rámci dotazníku byla položena otázka „Kde hledáte nabídky volných míst“, otázka byla polootevřená s výčtem několika možností.

Možnosti hledání:

- v novinách, inzertních časopisech,
- na internetu,
- náhodně obcházím firmy, provozovny,
- na vývěsce ÚP, prostřednictvím zprostředkovatele/ky,
- pomocí známých, přátel, příbuzných,
- prostřednictvím personálních agentur.

Každý z respondentů vybral minimálně jednu variantu.

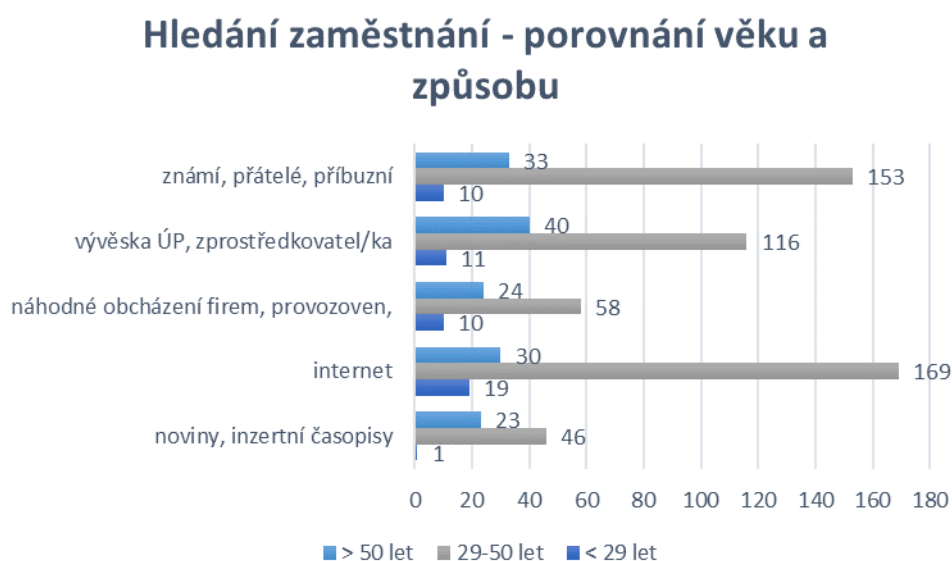
Graf 24 Způsob hledání zaměstnání



Zdroj: Vlastní výzkum

Dle výsledků jsou nejčastěji volenými variantami hledání „internet“ a „pomocí známých, přátel, příbuzných“. Odlišnosti lze však nalézt, přidáme-li třetí kritérium věk.

Graf 25 Porovnání věku respondentů se způsobem hledání zaměstnání

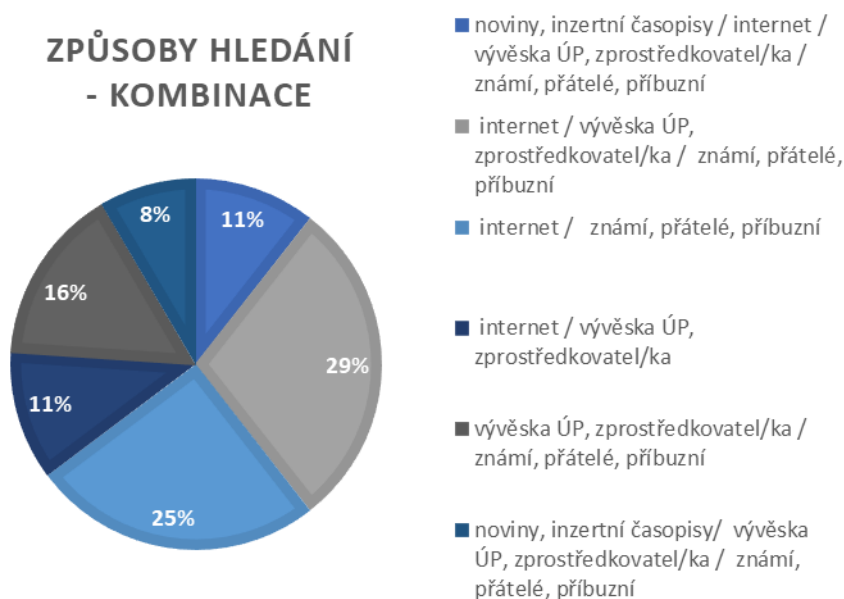


Zdroj: Vlastní výzkum

V celkovém součtu je nejčastějším způsobem hledání zaměstnání *internet*, další v pořadí je volba *známí, příbuzní, přátelé*. Prvenství internetového vyhledávání však neplatí napříč všemi vybranými kategoriemi.

Obvykle respondenti vybírali dvě až tři možnosti a nejčastěji se jednalo o kombinace zobrazené níže v grafu.

Graf 26 Zobrazení nejčastěji vybraných kombinací hledání zaměstnání



Zdroj: Vlastní výzkum

4.5.7 Specifikace pracovního místa

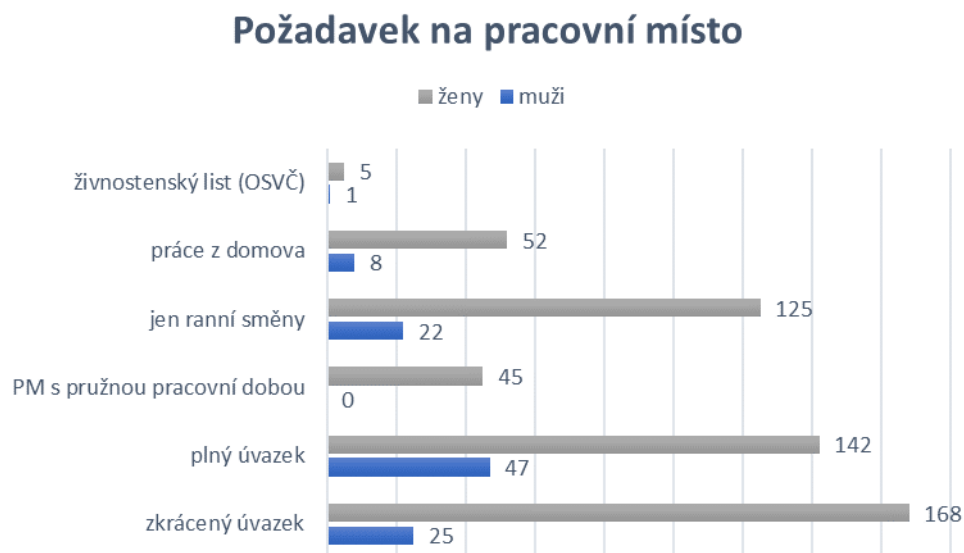
Každý z respondentů má specifické požadavky na pracovní místo, v rámci dotazníku mohli vybírat jednu nebo více z těchto odpovědí:

- zkrácený úvazek,
- plný úvazek,
- pracovní místo s pružnou pracovní dobou,
- jen ranní směny,
- práce z domova,
- na živnostenský list (OSVČ).

V rámci této otázky byly odpovědi zpracovány také dle pohlaví, zejména kvůli předpokladu, že ženy budou častěji hledat práci na *zkrácený úvazek*, tento předpoklad

se potvrdil. Naopak mezi muži byl nejčtenější vybranou možností *plný úvazek*, ten však i ženy vybíraly velmi často. Ženy, které mají v péči alespoň jedno dítě, vybíraly zkrácený, nebo plný úvazek v poměru 141:108.

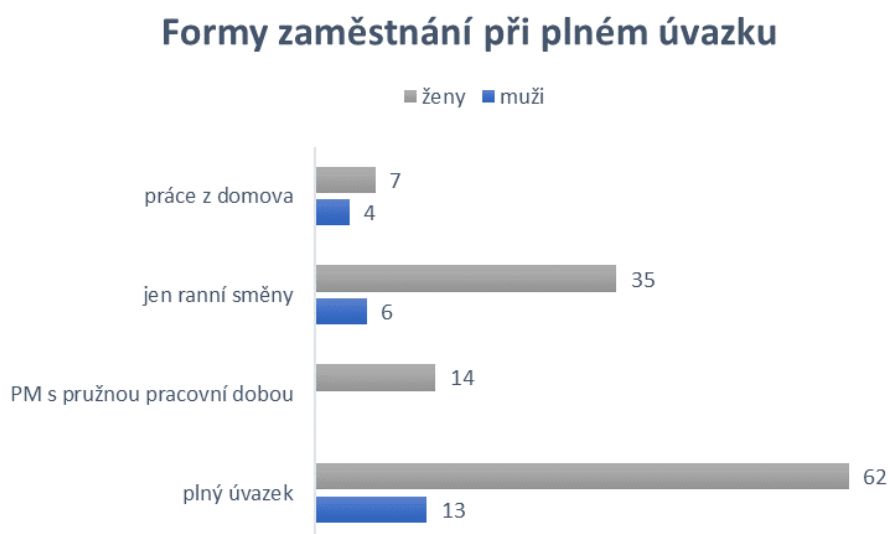
Graf 27 Specifikace pracovního místa dle četnosti volby



Zdroj: Vlastní výzkum

Vysledovat lze také vybrané formy flexibility pracovního místa při volbě plného úvazku, znázornění níže.

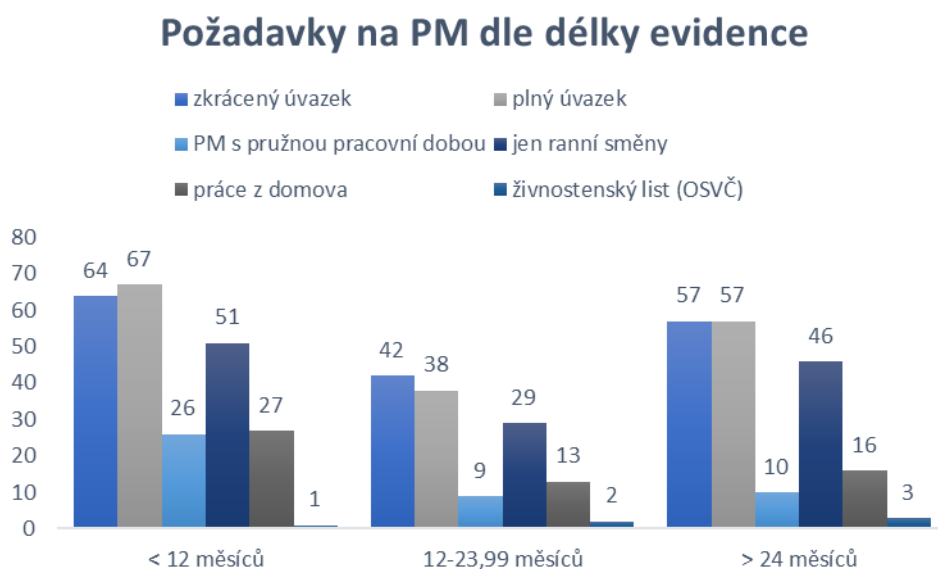
Graf 28 Zobrazení výběru flexibilních forem zaměstnání při plném úvazku



Zdroj: Vlastní výzkum

V rámci zpracování odpovědí z dotazníků byla porovnána délka evidence respondentů s jejich volbami. Předpokladem bylo, že čím je respondent déle v evidenci, tím menší bude mít nároky na pracovní místo. Při volbě *zkráceného úvazku* se mezi délkou evidence *méně než 12 měsíců* a *více než 24 měsíců* neobjevil rozdíl tak významný, jaký byl předpoklad. Velmi podobný výsledek se projevil u volby *ranní směny*.

Graf 29 Zobrazení výběru v porovnání s délkou evidence respondentů



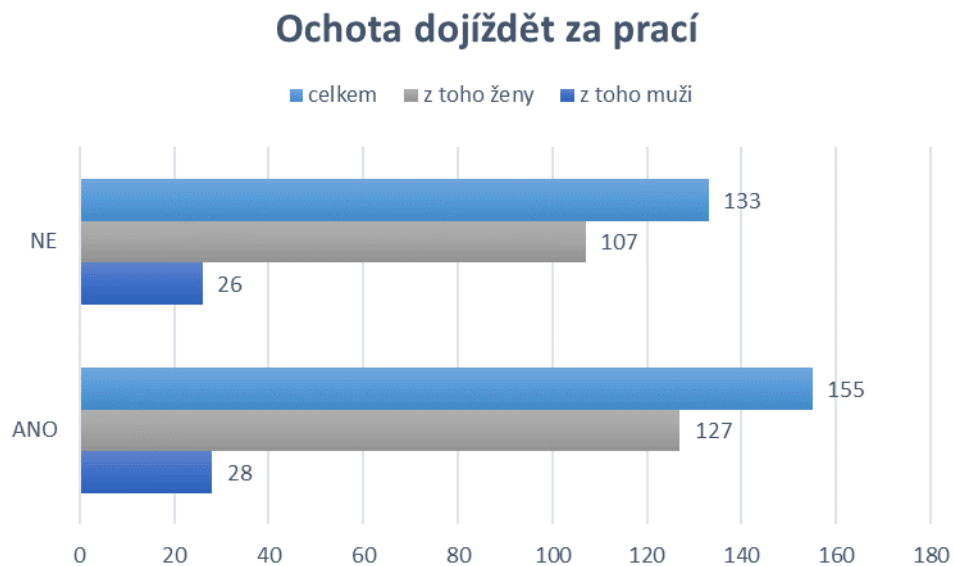
Zdroj: Vlastní výzkum

Dle výše uvedeného předpokladu, se požadavky na pracovní místo s délkou evidence nesnižují, u některých možností je to právě naopak.

4.5.8 Ochota za prací dojíždět, ochota se dále vzdělávat

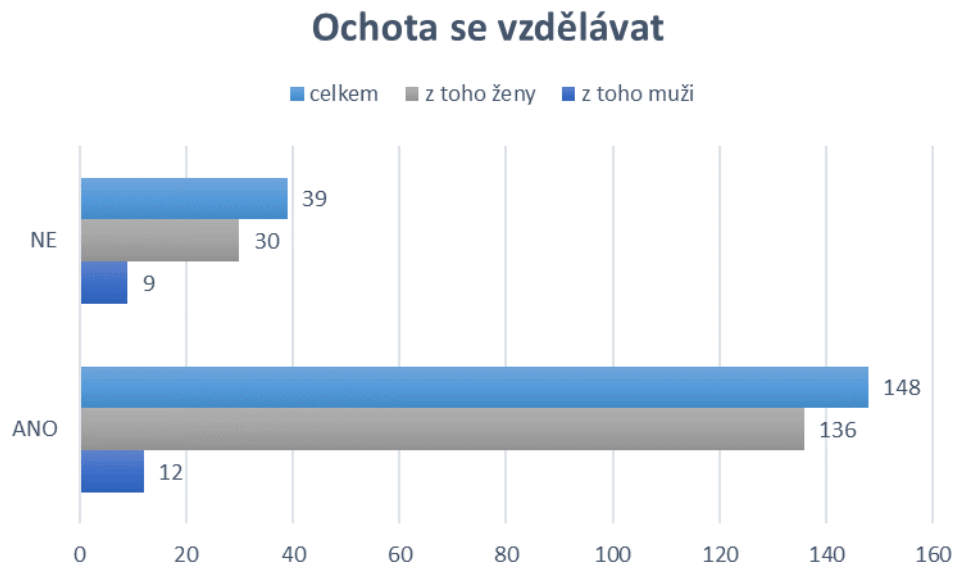
V dotaznících se měli respondenti vyjádřit, zda jsou ochotni za prací dojíždět a také zda jsou ochotni se dále vzdělávat. Obě otázky byly uzavřené, možné odpovědi byly pouze ano nebo ne. Na otázku týkající se dojíždění odpovědělo 288 respondentů, na otázku týkající se dalšího vzdělávání odpovědělo 187 respondentů. Zhodnocení obou odpovědí viz grafy, kde jsou zobrazeny odpovědi také dle pohlaví.

Graf 30 Odpovědi respondentů na otázku dojíždění



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 31 Odpovědi respondentů na otázku dalšího vzdělávání



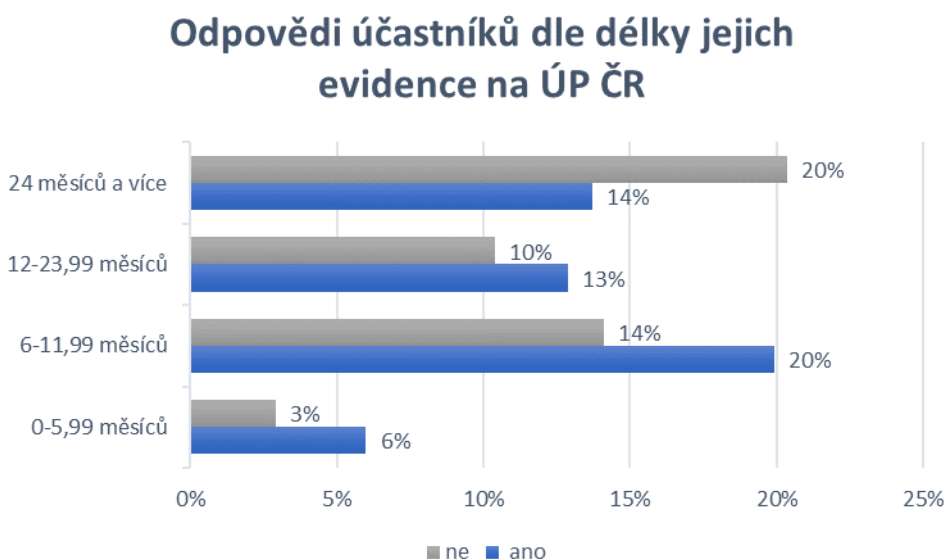
Zdroj: Vlastní výzkum

Na základě získaných odpovědí na otázku týkající se *ochoty za práci dojíždět*, bylo prověřeno, jaký je poměr mezi odpověďmi a účastníky s různou délkou evidence na ÚP ČR. Účastníci byli rozděleni dle délky evidence do 4 kategorií:

1. 0-5,99 měsíců,
2. 6-11,99 měsíců,
3. 12-23,99 měsíců,
4. 24 měsíců a více.

Porovnány byly odpovědi respondentů, kteří vyplnili délku evidence a zároveň odpověděli na tuto otázku. Celkem bylo porovnáno 241 odpovědí respondentů, z toho 126 z nich je ochotno za práci dojíždět a 115 nikoliv.

Graf 32 Odpovědi účastníků na dojíždění, dle délky evidence na ÚP ČR

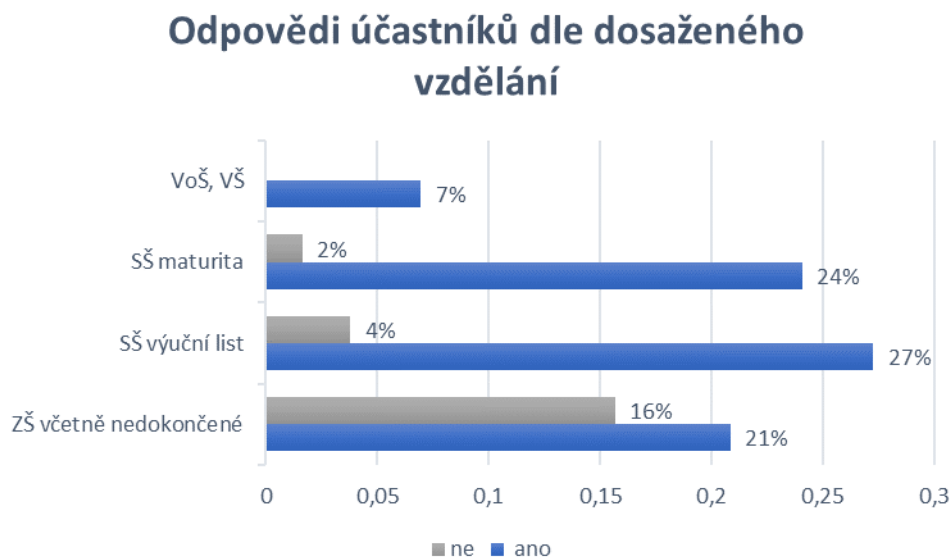


Zdroj: Vlastní výzkum

Obecně lze předpokládat, že čím déle je účastník v evidenci ÚP ČR, tím více se rozšiřuje oblast, do které je účastník ochoten dojíždět. Dle výše uvedeného porovnání je nevýraznější ochota dojíždět u kategorie druhé (délka evidence 6-11,99 měsíců), naopak mezi účastníky evidovanými více než 24 měsíců je ochota dojíždět výrazně menší.

Podobně bylo na základě získaných odpovědí na otázku týkající se *ochoty se dále vzdělávat* prověřeno, jaký je poměr mezi odpověďmi a účastníky s různými stupni dosaženého vzdělání.

Graf 33 Porovnání dosaženého vzdělání účastníků a jejich ochoty se dále vzdělávat



Zdroj: Vlastní výzkum

I zde by se dalo předpokládat, že čím nižší vzdělání účastník bude mít, tím více bude ochoten se dále vzdělávat, minimálně z pohledu jeho možností uplatnění se na trhu práce. Porovnány byly odpovědi 187 účastníků, kteří vyplnili jak dosažené vzdělání, tak odpověděli na tuto otázku. Poměr odpovědí byl 148:39 pro ano. Rozdíl mezi odpověďmi u osob se základním případně nedokončeným vzděláním je pouhých 10 ve prospěch kladné odpovědi. Paradoxně z grafu vyplývá, že čím vyšší vzdělání tím více jsou účastníci ochotni se vzdělávat. Důvodem může být jejich povědomí o požadavcích zaměstnavatelů, kteří nabízejí lépe placená pracovní místa.

4.6 Konkrétní případy

V této kapitole je shrnutí celkem pěti případů, účastníků projektů, kteří se potýkají s různými zdravotními hendikepy či jinými problémy. Tato omezení jim výrazně komplikují vstup na trh práce, a samotné hledání zaměstnání je vzhledem k těmto

omezením obtížné. Mnohdy se účastníci „točí v kolotoči“ dluhů, exekucí a ze sociálních dávek jim mnoho nezbyvá. Zlepšení finanční situace nevidí ani v příslibu pravidelného výdělku, protože po strhnutí všech exekucí jim zbude ještě méně, než kdyby nepracovali a pobírali jen sociální dávky.

Jednotlivé případy byly pojaty jako případová studie, nevystihují však všechny její znaky. Případovou studii popisuje Hendl jako detailní studium jednoho nebo několika málo případů. V případové studii jde o zachycení složitosti případu, o popis vztahů v celistvosti. Předpokládá se, že důkladným prozkoumáním jednoho případu lépe porozumíme jiným podobným případům (Hendl, 2016, s. 102).

Informace o všech účastnících získali odborní a terénní pracovníci oddělení projektů EU, na KrP v Ústí nad Labem během individuálních poradenství, kde se pravidelně setkávají s klienty. Během těchto poradenství, která jsou primárně zaměřená na hledání zaměstnání, jsou však řešeny i problémy rodinné, sociální, zdravotní, finanční atd. Individuální poradenství by mělo účastníkům pomoci stabilizovat jejich situaci vedoucí k trvalému umístění do zaměstnání.

Níže je uveden souhrn o jednotlivých účastnících, na úvod jsou vždy uvedeny základní informace o dané osobě, poté „hledání zaměstnání“ tedy způsoby, omezení aj., dále konkrétní požadavek na pracovní místo a každý případ uzavírá zhodnocení pracovníka, jejich společné práce a jeho objektivního pohledu.

Ivana

Základní údaje

Pohlaví: žena

Věk: 37 let

Rodinný stav: žije s přítelem, 1 dítě

Zdravotní stav: s omezením (nemůže dělat v prašném prostředí a fyzicky náročnou práci)

Dosažené vzdělání: střední škola s maturitou

Pracovní zkušenosti: 4 roky – manipulační dělnice; cca 1 rok administrativní pracovnice a skladnice

Délka evidence na ÚP ČR: 2,5 roku

Hledání zaměstnání:

Preferuje práci na zkrácený úvazek, důvodem je péče o dítě a také zdravotní stav.

Nemá podporu rodiny, omezené možnosti hlídání dítěte, do družiny nelze dítě umístit z důvodu, že matka nepracuje.

Požadavek na pracovní místo:

Zkrácený úvazek maximálně na 6 hodin denně, administrativní pracovnice případně skladnice (zkušenosti), také traktoristka nebo bagristka.

Zhodnocení od odborného pracovníka

Bariéry při vstupu na trh práce: zdravotní omezení – bez velké fyzické zátěže, péče o dítě – absence hlídání, dlouhodobá evidence vede k možnému ohrožení ztráty pracovních návyků.

Klientka je aktivní, vlastní řidičský průkaz na traktor, projevila zájem o rekvalifikační kurz na bagristu, po absolvování rekvalifikace je možnost podpory mzdovým příspěvkem, aby získala pracovní zkušenosti. Aktuálně je rozjednané pracovní místo s příslibem zaměstnání po absolvování rekvalifikace. Klientka nastoupila na rekvalifikační kurz, který v tuto chvíli ještě běží.

Uranchimeg

Základní údaje

Pohlaví: žena

Věk: 42 let

Rodinný stav: vdaná, 2 děti

Zdravotní stav: OZP – I. stupeň invalidity

Dosažené vzdělání: základní + praktická škola (cizinka, u nás neuznané vzdělání)

Pracovní zkušenosti: dělnické profese ve výrobě

Délka evidence na ÚP ČR: 7 měsíců

Hledání zaměstnání:

Po ukončení rodičovské dovolené se nedaří najít zaměstnání, velice špatně mluví česky.

Velmi málo vhodných nabídek, absolvovala několik výběrových řízení, ale buďto se ukázala práce jako fyzicky náročná, což vzhledem ke zdravotnímu stavu není možné, nebo byla odmítnuta na základě jazykové bariéry, ale také etnického původu.

„Jedinou možnost uplatnění na pracovním trhu vidí v úklidových pracích na ranní směny.“

Požadavek na pracovní místo:

Zkrácený úvazek, nejlépe na ranní směny. Nevhodná fyzicky náročná práce s ohledem na zdravotní stav.

Zhodnocení od odborného pracovníka:

Bariéry při vstupu na trh práce: jazyková bariéra, zdravotní omezení, péče o malé dítě a s tím související potřeba práce v pracovní dny v ranních směnách, v ČR neuznané vzdělání.

Klientka rozumí celkem dobře, ale mluví špatně, hodně hledá slova, je zde patrná silná motivace ke zlepšení. Na výdělku není přímo závislá, hledání práce je tak zaměřené na klientku a její sociální rozvoj. Klientky původní povolání je učitelka mongolského jazyka a literatury, několik let pracovala ve volnočasovém centru pro děti. Má nízké sebevědomí, možnost uplatnění zkušeností v sociální oblasti, volnočasové centrum apod. Je nutné zapracovat na zdokonalení českého jazyka, hlavně mluveného. V oblasti sociálních služeb a v kombinaci hendikepů klientky je podpora mzdovým příspěvkem nutná.

Žaneta

Základní údaje

Pohlaví: žena

Věk: 38

Dosažené vzdělání: neúplné základní

Pracovní zkušenosti: žádné pracovní zkušenosti

Rodinný stav: samoživitelka

Zdravotní stav: zdravotní problémy (ale ne OZZ ani OZP)

Délka evidence na ÚP ČR: 3 roky

Hledání zaměstnání: nulové zkušenosti, práci v podstatě nikdy nehledala.

Požadavek na pracovní místo: nejlépe zkrácený úvazek, vzhledem k péči o děti.

Zhodnocení od odborného pracovníka:

Bariéry při vstupu na trh práce: vzdělání, exekuce, nulová praxe, žádné pracovní návyky.

Pomocí dluhového poradce řeší exekuce. Velmi omezené možnosti při hledání zaměstnání, bez podpoření mzdovým příspěvkem téměř nezaměstnatelná. Má pozitivní motivaci k nástupu do zaměstnání, potřebuje získat a ukotvit si pracovní návyky. Přiznává, že v tuto chvíli neukazuje svým dětem vhodný příklad žití a hospodaření do budoucnosti.

Helena

Základní údaje

Pohlaví: žena

Věk: 32

Rodinný stav: samoživitelka

Zdravotní stav: dobrý

Dosažené vzdělání: bez vzdělání

Pracovní zkušenosti: žádné předchozí pracovní zkušenosti

Délka evidence na ÚP ČR: 1 rok

Hledání zaměstnání: práci hledá prostřednictvím nabídek ÚP, někdy sama dle inzerátů.

Požadavek na pracovní místo: samoživitelka, proto nejlépe zaměstnání na zkrácený úvazek, případně plný, ale pouze ranní směny.

Zhodnocení od odborného pracovníka:

Bariéry při vstupu na trh práce: vzdělání, exekuce, nulová praxe, péče o dítě.

Dojednaná pomoc dluhové poradny ohledně exekucí. Vzhledem k nulovým pracovním zkušenostem a vzdělání velmi omezené možnosti při hledání zaměstnání. Bez podpory mzdovým příspěvkem téměř nezaměstnatelná. Má zájem pracovat, je aktivní při hledání. Při získání pracovního místa je nutné ji intenzivně podporovat a motivovat pro získání pracovních zkušeností a ukotvení pracovních návyků.

Zdeněk

Základní údaje

Pohlaví: muž

Věk: 51 let

Rodinný stav: svobodný

Zdravotní stav: zdravotní problémy (ale ne OZZ ani OZP),

Dosažené vzdělání: základní vzdělání

Pracovní zkušenosti: velmi omezené v součtu ne delší než 1 rok

Délka evidence: 9 měsíců

Pozn. Po výkonu trestu odnětí svobody (v součtu 14 let)

Hledání zaměstnání: hledání práce prostřednictvím známých.

Požadavek na pracovní místo: téměř žádné, pouze s ohledem na zdravotní omezení.

Zhodnocení od odborného pracovníka:

Bariéry při vstupu na trh práce: vzdělání, zdravotní omezení, nízká pracovní praxe, opakovaný výkon trestu odnětí svobody – záznam v rejstříku trestů.

Po výkonu trestu bylo nutné stabilizovat situaci pomocí sociálních služeb v NNO. Má zájem pracovat, základní vzdělání, malé pracovní zkušenosti v kombinaci se záznamem v rejstříku trestů hledání pracovního místa velmi komplikuje. Zaměření na pracovní místa, kde záznam nevádí. Z objektivního hlediska téměř nezaměstnatelný, podpoření mzdovým příspěvkem je žádoucí.

4.7 Výsledky

4.7.1 Hypotézy

Hypotéza č. 1 - Mezi dlouhodobě evidovanými uchazeči převažují osoby se základním vzděláním.

Mezi dlouhodobě evidované UoZ jsou zahrnuti ti, kteří jsou na ÚP ČR evidováni déle než 12 měsíců. Délka evidence byla rozdělena do čtyř kategorií dle počtu měsíců (0-5,99, 6-11,99, 12-23,99, 24 měsíců a více). Dosažené vzdělání bylo také rozděleno do čtyř kategorií (A-bez vzdělání; neúplné základní vzdělání; B-základní vzdělání + praktická škola; H-střední odborné vzdělání (vyučen); L, M-ÚS s maturitou).

Počet dlouhodobě evidovaných UoZ v kraji bylo k 30. 11. 2018 celkem 8 102, z toho bylo 917 osob bez vzdělání (tj. osoby, které nedokončili ani základní školu), dále 1 956 osob se základním vzděláním, 1 508 osob s výučním listem a 627 osob s maturitou. Na základě takto zhodnocených dat lze s jistotou říci, že hypotéza byla potvrzena.

Rozdíl mezi počtem UoZ se základním vzděláním a výučním listem je 448 osob. Nejvíce početnou skupinou mezi dlouhodobě evidovanými UoZ jsou tedy opravdu osoby se základním vzděláním. Druhou nejpočetnější skupinou mezi dlouhodobě evidovanými UoZ jsou však osoby vyučené, po kterých je na trhu práce velký zájem.

Poptávku zaměstnavatelů lze vymežit s ohledem na dosažené vzdělání, kdy volných pro UoZ se základním bylo nejvíce 9 428, na druhém místě bylo 2 898 míst pro osoby vyučené. Nejvíce volných míst bylo hlášeno (dle CZ-ISCO) na *obsahu strojů a zařízení, montéři* celkem 5 862, dále *řemeslníci a opraváři* celkem 3 878, dále pak *pomocní a nekvalifikovaní pracovníci* celkem 2 552. V nabídce bylo více než 15 tis. volných míst, tzn., že na jedno volné místo připadalo 1,6 UoZ.

Hypotéza č. 2 - Skupina osob pečujících o dítě do 15 let je početnější než jiné ohrožené skupiny na trhu práce.

Porovnávanými skupinami byly *osoby se zdravotním postižením, mladiství a absolventi škol, UoZ starší 50 let a osoby pečující o dítě do věku 15 let*. Záměrně zde nebyla zohledněna délka evidence a dosažené vzdělání. Osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací

a dlouhodobě evidované se vyskytují mezi všemi výše uvedenými skupiny. Při zahrnutí těchto skupin by tak došlo k jejich umělému navýšení.

Výzkumem bylo zjištěno, že více než 40 % všech UoZ tvoří osoby starší 50 let, dále 26 % osoby pečující o dítě a s 23 % osoby se zdravotním postižením.

V reálných číslech jsou osoby starší 50 let s počtem 8 577 jednoznačně nejpočetnější skupina znevýhodněných osob. Mezi touto skupinou a osobami pečujícími o dítě je poměrně výrazný rozdíl téměř 3 600 osob. Pečujících osob je v evidenci celkem 4 998. V porovnání s OZP je rozdíl podobný, tato skupina zahrnuje 4 541 osob. Největší rozdíl je patrný v porovnání starších a mladistvých a absolventů, zde rozdíl činí téměř 7 300 osob, těchto osob je v evidenci pouze 1 296.

Na základě porovnaných dat nelze hypotézu jednoznačně zamítnout, v porovnání s dalšími třemi skupinami znevýhodněných osob je početnější pouze skupina osob ve věku nad 50 let.

Hypotéza č. 3 - Zájem uchazečů o projekty realizované Úřadem práce ČR v Ústeckém kraji se oproti programovému období 2007-2014 zdvojnásobil.

Pro potřeby této práce byl zájem UoZ vyhodnocen jako každá osoba, která vstoupila do projektu realizovaného KrP v Ústí nad Labem v programovém období 2007-2014 a 2014-2020.

V předchozím období (2007-2014) bylo realizováno v kraji více projektů než v tom současném. Během toho předchozího však byly projekty realizovány víceméně lokálně na Mostecku a v blízkých lokalitách, navíc realizaci zajišťovali dodavatelé. Také struktura ÚP ČR byla odlišná od té současné, viz kapitola 3.3 Úřad práce. Některé z realizovaných projektů byly zaměřeny na vzdělávání zaměstnanců, tedy naprosto odlišná cílová skupina od standardně realizovaných projektů. V současnosti jsou projekty na lokálních úrovních také realizovány, ne však KrP v Ústí nad Labem.

Z výše uvedených důvodů byly porovnány pouze projekty realizované v rámci celého Ústeckého kraje. V předchozím programovém období bylo realizováno celkem 9 projektů splňující zmíněné kritérium realizace v celém kraji, jejichž cílovou skupinou byli UoZ s různými druhy znevýhodnění. Do těchto projektů bylo celkem zapojeno 7 373 osob, z nichž se do zaměstnání podařilo umístit 2 478, tj. přibližně třetinu.

Aktuální programové období je nyní cca v polovině a od jeho počátku byla zahájena realizace 3 projektů. Každý z projektů je zaměřen na jinou cílovou skupinu. Do těchto projektů by od počátku jejich realizace až do 30. 11. 2018 zapojeno 7 550 osob, z nichž se podařilo umístit do zaměstnání téměř polovinu 4 107.

V lednu 2019 byla zahájena realizace dalšího projektu s názvem *Outplacement v Ústeckém kraji*, jehož cílovou skupinou jsou zaměstnanci, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání.

Přibližně v polovině roku by měla být zahájena realizace projektu, jehož cílová skupina je téměř totožná s projektem *Iniciativa*. Do těchto dvou projektů by mělo být zapojeno dalších cca. 2 500 osob.

Stanovená hypotéza byla v tuto chvíli vyvrácena. Zájem uchazečů je nepatrně vyšší v aktuálním programovém období, nikoliv však dvojnásobný.

Sečteme-li počet plánovaných zapojených osob na konci programového období, v projektech *Flexibilně* a *Společně* by mělo být zapojeno ještě více než 3 100 osob, dalších cca 2 500 osob z projektů zahájených nebo plánovaných, dostaneme se na více než 13 200 osob. Nelze tak s jistotou potvrdit dvojnásobný zájem, ale předpokládaný počet se výrazně dvojnásobku blíží.

Hypotéza č. 4 - Účastníkům, kteří našli zaměstnání po vstupu do projektu, trvalo hledání obvykle méně než 12 měsíců.

Tato práce je zaměřená na osoby znevýhodněné na trhu práce, tj. osoby pečující o dítě, dlouhodobě evidované, osoby ohrožené nebo již sociálně vyloučené, s nízkou kvalifikací apod. Z tohoto důvodu byli do výzkumného vzorku zahrnuti účastníci z projektu *Flexibilně* a *Společně*. Celkem bylo u 1 740 osob ověřováno, za jak dlouhou dobu po vstupu do projektu našli a nastoupili do zaměstnání. Tyto osoby doložily odborným případně terénním pracovníkům projektu podepsanou pracovní smlouvu. Sledována byla pracovní místa podpořená mzdovým příspěvkem (SÚPM) a také pracovní místa bez mzdového příspěvku. Délka zapojení v projektu byla rozdělena na tři kategorie:

- 0 – 5,99 měsíců,
- 6 – 11,99 měsíců,
- 12 měsíců a více.

Celkový počet SÚPM v obou projektech je 1 380 a nedotovaných PM 360. Z projektu *Flexibilně* se jednalo o 773 SÚPM a 175 nedotovaných PM a z projektu *Společně* se jednalo o 607 SÚPM a 185 nedotovaných PM.

Po zhodnocení výsledků bylo zjištěno, že z celkového počtu 1 740 PM bylo:

- 1 389 účastníků zaměstnáno nejdéle 6 měsíců po vstupu do projektu, z toho 1 168 na SÚPM a 221 na nedotovaném PM;
- 237 účastníků bylo zaměstnáno nejdříve 6 a nejpozději 12 měsíců po vstupu do projektu, z toho 151 na SÚPM a 86 na nedotovaném PM;
- 114 účastníků bylo zaměstnáno po 12 a více měsících po vstupu do projektu, z toho 61 na SÚPM a 53 na nedotovaném PM.

Na základě tohoto vyhodnocení lze stanovenou hypotézu potvrdit, nejvíce účastníků bylo zaměstnáno do 12 měsíců od vstupu do projektu.

Hypotéza č. 5 - Účastníci zapojení do projektů hledají nejčastěji práci na zkrácený úvazek nebo pracovní místo s pružnou pracovní dobou.

Všech 300 účastníků vybralo alespoň jednu variantu z nabízených možností. Otázka byla prostá „*hledáte práci*“, účastníci měli na výběr z 6 možností, které mohli libovolně kombinovat.

Celkem bylo z dotazníků porovnáno 640 odpovědí, tj. průměrně 2 volby na osobu. Nejčtenější volbou byl *zkrácený úvazek* celkem 193 x, těsně následovaný volbou *plný úvazek* celkem 189 x. Třetí nejčtenější vybranou možností byly *ranní směny* celkem 147 x. Dále *práci z domova* vybralo 60 osob a *pružnou pracovní dobu* 45 osob.

Údaje získané z dotazníků tak jen potvrdily stanovenou hypotézu, tj. účastníci skutečně nejčastěji hledají práci na zkrácený úvazek, i když rozdíl mezi plným a zkráceným úvazkem je velmi malý.

4.8 Shrnutí konkrétních případů

V téměř všech uvedených příkladech se vyskytuje silný hendikep v nedostatečném vzdělání, u žen se navíc projevuje i nemožnost vždy pracovat na plný úvazek, vzhledem k omezeným možnostem spojeným s péčí o děti.

Přestože nezaměstnanost obecně klesá, o to více zůstává v evidenci ÚP ČR uchazečů s podobnými problémy, jaké jsou popsány výše. Nabídky zaměstnavatelů na pracovní místa, která nevyžadují kvalifikaci, se objevují mezi volnými místy na ÚP ČR téměř každý den. Bohužel zdravotní omezení, záznam v rejstříku trestů, případně požadavek UoZ na pracovní dobu jsou neslučitelné s nabídkami. Vezmeme-li v úvahu i dlouhodobou evidenci UoZ, při které obvykle ztrácí pracovní návyky, je pak možnost zaměstnání takové osoby mnohdy nadlidským úkolem. Setrvat v zaměstnání pak vyžaduje silnou motivaci nejen samotného UoZ, ale také dávku trpělivosti ze strany zaměstnavatele.

5 Závěr

Nezaměstnanost je svými důsledky pro jedince, případně celou jeho rodinu, závažnou životní událostí. Změny, které nezaměstnanost způsobuje, mohou mít někdy až fatální důsledky. Pokles příjmu je pravděpodobně jedním z nejzávažnějších důsledků nezaměstnanosti, leč rozhodně ne jediným. Obecně je ztráta zaměstnání považována za stresující událost, prožívání má však každý jedinec jiné a jeho intenzita závisí na povaze jedince. Například pro živitele rodiny může vést ztráta autority k závažným psychickým potížím a dalším zdravotním problémům. Další důsledky se zdají být na první pohled nepodstatné, mohou však být také velmi závažné. Změna denního režimu, respektive nuda způsobená nedostatkem aktivit může vést například k alkoholismu, drogám nebo gamblingu. Studie Marienthal zmiňovaná v této práci byla sice provedena téměř před 90 lety, zjištění, která přinesla, jsou platná víceméně dodnes.

Pro stát znamená vysoká míra nezaměstnanosti finanční zátěž spojenou s nízkými příjmy do státní pokladny z odvodů (daně, odvody za sociální pojištění, aj.). Naopak se zvyšují výdaje do oblasti vyplácení sociálních dávek (podpory v nezaměstnanosti, dávky ze systému pomoci v hmotné nouzi aj.).

V současnosti míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji dosahuje na 3,5 %, což je nejméně od roku 1993, kdy dosahovala 4,6 %. V období od poslední velké ekonomické krize, která vypukla v roce 2008 v USA, se výše nezaměstnanosti zvyšovala tak, že přesáhla v roce 2012 hranici 11 %. Míra nezaměstnanosti v kraji však v porovnání s republikovým průměrem, ale i jinými kraji patří dlouhodobě mezi nejvyšší společně s krajem Karlovarským a Moravskoslezským. V některých okresech kraje je nezaměstnanost téměř tradičně nejvyšší, jedná se především o Mostecko, Chomutovsko a Ústecko. Všechny tyto okresy byly postihnuty útlumem těžby a dalšími strukturálními problémy.

S klesajícím počtem UoZ se však prohlubuje dlouhodobá nezaměstnanost UoZ, kterým jejich znevýhodnění brání vstoupit na trh práce. Právě znevýhodněným osobám se věnuje tato práce, zejména osobám pečujícím o děti do 15 let, dlouhodobě evidovaným a osobám s nízkým vzděláním. V rámci výzkumu bylo zjištěno, že v Ústeckém kraji je více než 20 % UoZ v evidenci ÚP ČR déle než 12 měsíců.

Dlouhodobou evidencí paradoxně netrpí jen osoby se základním vzděláním, jak by se dalo předpokládat. Mezi dlouhodobě nezaměstnanými jsou také osoby s dosaženým středním odborným vzděláním s výučním listem, přestože poptávka na trhu práce po vyučených pracovnících je velká.

Důvody bránící znevýhodněným osobám vstoupit na trh práce, jsou různé. Obecně jich lze vymezit několik, nízké vzdělání, případně také vzdělání nevhodné či neslučitelné s nabídkami na trhu práce. Dále omezené možnosti přijmout nabízenou práci ze zdravotních důvodů. Většina účastníků projektů uvádí zdravotní stav bez omezení, mnoho z nich má však zdravotní obtíže, které mohou být velkou překážkou pro přijetí pracovní nabídky. Dalším důvodem, který v této práci byl také uveden, je nevhodná provozní doba předškolních a školních zařízení, která zejména v menších obcích nekoresponduje s pracovní dobou rodiče. U dlouhodobě evidovaných osob je velkým problémem ztráta pracovních návyků včetně ranního vstávání, mezi dalšími je ztráta znalostí a dovedností.

Jeden důvod, který zde nebyl příliš rozebrán, je finanční motivace. Štědrý systém poskytování sociálních dávek má na účastníky, kteří mají dluhy a hlavně exekuce, silně demotivující vliv. Nezaměstnaný pak logicky zvažuje pro a proti přijetí nabídky práce. Zvažovanými aspekty jsou obvykle výše příjmu ze zaměstnání (který může být pokrácen exekucemi), ranní vstávání, čas strávený dojížděním do zaměstnání atd. Taková rozvaha pak mnohdy vede nezaměstnaného k rozhodnutí, že raději bude na sociálních dávkách než chodit do práce. Dalším problémem, který ovlivňuje přijetí pracovní nabídky, může být nelegální zaměstnání. Součet příjmu z této práce a sociálních dávek absolutně nemotivuje účastníka k přijetí legálního zaměstnání.

Opatření ke zvýšení zaměstnanosti vybraných znevýhodněných skupin osob jsou navrhována s ohledem na cílové skupiny, na které je zaměřena tato práce.

V souvislosti s nelegálním zaměstnáváním, které se týká všech uchazečů o zaměstnání, je vhodné provádět mezi všemi UoZ osvětu v oblasti sociálního pojištění. UoZ, kteří pracují tzv. na „černo“ žijí současností, vůbec neuvažují a pravděpodobně ani neví o tom, že důchod ať už starobní, invalidní nebo sirotčí lze získat pouze v případě splnění určitých kritérií. Mezi tato kritéria patří zejména

potřebná doba účasti na sociálním pojištění. V případě nelegálního zaměstnání neplatí zaměstnavatel žádné povinné odvody na zdravotní pojištění ani sociální pojištění. V důchodovém věku potom tyto osoby nemají nárok na získání žádného důchodu a musí se stále spoléhat na sociální dávky. Finanční situace se těmto osobám tedy nezlepší ani v důchodu, právě naopak. Například při úmrtí nezaměstnaného, který má v péči nezletilé a nezaopatřené děti, budou tyto děti opět odkázány na sociální dávky, protože jim nevznikne nárok na získání sirotčího důchodu.

S nelegálním zaměstnáním by bylo vhodné navrhnout častější a důkladnější kontroly nezaměstnaných, ale i zaměstnavatelů. Opatření takové povahy je však náročné na prosazení, není však nemožné. Např. v současnosti při zjištění práce na černo u nezaměstnaného dochází k jeho vyřazení z evidence ÚP ČR na 6 měsíců. Pro pracovníky ÚP ČR však není snadné prokázat nelegální zaměstnání. Častější a důkladnější kontroly nezaměstnaných vzhledem k počtu zaměstnanců, kterými ÚP ČR disponuje, nejsou vždy reálné. S přihlédnutím ke snižující se nezaměstnanosti, tj. snižujícímu se počtu nezaměstnaných osob, se objevuje možnost např. část pracovníků „přeučit“ na kontrolory.

Dalším často diskutovaným problémem okrajově popsáním v této práci je výše poskytovaných sociálních dávek, která rozhodně není pro nezaměstnané osoby motivující k jakékoliv změně. Dávky se v současnosti poskytují na neomezeně dlouhou dobu, samozřejmě že je nutné o ně opakovaně žádat, ale za předpokladu splnění podmínek pro poskytnutí je dávka vyplácena dál. Vhodným systémovým řešením by bylo např. zavedení časového limitu pro poskytování dávek. Z logické úvahy není možné, aby někdo pobíral 5 let doplatek na bydlení. Obce se snaží pomáhat lidem v nouzi nabídkou sociálního bydlení, kapacita je v současnosti bohužel nedostatečná, v některých obcích chybí úplně, navíc je také časově omezená. Každá osoba, která je ekonomicky schopna se sama o sebe postarat, nemůže tuto zodpovědnost přenášet na jiné.

V této práci již také byly zmíněny potíže zejména rodičů s neslučitelností provozní doby školských zařízení a pracovní doby. Školská zařízení, hlavně ve větších městech, se snaží přizpůsobit provozní dobu s ohledem na pracovní dobu rodičů,

v malých obcích není pro taková opatření dostatečná pracovní kapacita. Z tohoto důvodu je vhodné se zaměřit spíše na zaměstnavatele, vysvětlovat a podporovat flexibilní formy zaměstnání. Zkrácená pracovní doba pro matku samoživitelku i třeba jen o jednu hodinu denně je skutečnou pomocí. Ze zkušeností firem se ukazuje, že zavedení částečných úvazků posiluje loajalitu zaměstnanců, zvyšuje jejich produktivitu, navíc může pomáhat udržet kvalifikované pracovníky ve firmě. Sladění rodinného a pracovního života je důležité pro fungování nejen samotné rodiny a firmy, ale také státu. Čím více ekonomicky aktivních osob v ekonomice státu je, tím lépe se mu daří.

6 Seznam použitých zdrojů

Literatura

BIČÁKOVÁ, Alena, KAPIČKA, Marek, ed. Selection into labor force and gender unemployment gaps. Prague: CERGE-EI, 2014. Working paper series (CERGE-EI). ISBN 9788073433178.

BIČÁKOVÁ, Olga. Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské recese. Praha: BMSS-Start, 2009. Průvodce extra (BMSS-Start). ISBN 978-80-86140-56-8.

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Management lidských zdrojů. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

HOLMAN, Robert. Ekonomie. 3. aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck, 2002. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-717-9681-6.

JAHODA, Marie, Paul Felix LAZARSELD a Hans ZEISEL. Marienthal: sociografie komunity nezaměstnaných. Brno: Masarykova univerzita, 2013. Poprvé v češtině. ISBN 978-80-210-6226-9.

KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. Sociální politika. Praha: Codex Bohemia, 1997-. ISBN 80-735-7050-5.

MAJEROVÁ, Věra a Emerich MAJER. Kvalitativní metody v sociologii venkova a zemědělství. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta ve vydavatelství Credit, 2005. ISBN 80-213-0507-X.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4.

PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie: základní kurz. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-58-4.

POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7607-5.

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

TOMEŠ, Igor. Úvod do teorie a metodologie sociální politiky. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3.

Elektronické zdroje

Analýza trhu práce - 2000–2006: Nezaměstnanost [online]. Praha: Český statistický úřad, 2007 [cit. 2018-07-09]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0>

Esfer.cz [online]. MPSV, 2019 [cit. 2018-09-09]. Dostupné z: www.esfer.cz

Lisabonská smlouva. In: Úřad vlády České republiky [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, 2008 [cit. 2018-09-09]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/dokumenty/lisabonsk__smlouva.pdf

Portál MPSV [online]. Praha: MPSV, 2018 [cit. 2018-09-09]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

SOLOW, Robert M. What is Labour-Market Flexibility? What is it Good for? The British Academy [online]. 1: The British Academy, 1998 [cit. 2018-10-14]. Dostupné z:

https://www.thebritishacademy.ac.uk/pubs/proc/files/97p189.pdf?_ga=2.164748351.1813425391.1539534934-1828421826.1539534934

Strategie Evropa 2020. In: Integrovaný portál MPSV [online]. Praha: MPSV, 2012 [cit. 2018-09-09]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. In: Integrovaný portál MPSV [online].

Praha: MPSV, 2018 [cit. 2018-09-09]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

Zákon o Úřadu práce. Praha: Vláda ČR, 2016, ročník 2011, číslo 73. Dostupné také z:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/Z_73_2011.PDF

Zákon o zaměstnanosti, Portál MPSV [online]. Praha: MPSV, 2018 [cit. 2018-09-09].

Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

Internetové stránky

www.czso.cz

www.esfcr.cz

www.eurostat.cz

www.kr-ustecky.cz

www.portal.mpsv.cz

<http://www.socialniprace.cz/>

spravnimapa.topograf.cz/84349/ustecky-kraj/

www.vlada.cz

7 Přílohy

Příloha č. 1

DOTAZNÍK

Pohlaví:

Věk:

Od jakého data jste naposledy evidován/a na ÚP ČR:

Pečujete o dítě/ děti do 15 let věku: ANO NE

Počet dětí:

Pečujete o jinou závislou osobu (jste poskytovatelem péče):

ANO NE

Jaký je Váš zdravotní stav?

bez omezení s omezením uveďte jaké.....

Jste osoba se zdravotním postižením: ANO NE

1. Nejvyšší ukončené vzdělání (zaškrtněte):

- ZŠ
- Střední s výučním listem
- Střední s maturitou
- VŠ
- Nedokončené

2. Hledání zaměstnání (lze zaškrtnout více možností)

2.1. Kde hledáte nabídky volných pracovních míst:

- V novinách, inzertních časopisech
- Na internetu
- Náhodně obcházím firmy, provozovny
- Na vývěsce ÚP, prostřednictvím zprostředkovatelky
- Pomocí známých, přátel, příbuzných
- Prostřednictvím personálních agentur

2.2. Hledáte práci:

- na zkrácený úvazek
- na plný pracovní úvazek
- s pružnou pracovní dobou
- jen na ranní směny
- z domova
- na živnostenský list (OSVČ)

2.3. Jste ochotný/á za práci dojíždět (zaškrtněte):

- ANO
- NE

2.4. Jste ochotný/á se pro práci dále vzdělávat (zaškrtněte):

- ANO
- NE