

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2016-2018

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Tereza Kubíčková

**Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání a jejich
problematika**

Praha 2018

Vedoucí diplomové práce: PaedDr. Josef Petrášek

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER FULL-TIME STUDIES

2016-2018

DIPLOMA THESIS

Tereza Kubíčková

**Focused to risk groups of job applicants and their
problematics**

Prague 2018

The Diploma Thesis Work Supervisor: PaedDr. Josef Petrášek

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne2018

.....

Vlastnoruční podpis

Anotace

Tato diplomová práce pojednává o rizikových skupinách uchazečů o zaměstnání a jejich problematice. Je rozdělena do části teoretické a praktické. Teoretická část se zabývá pěti hlavními oblastmi, nezaměstnaností, možnými reakcemi na ztrátu zaměstnání, rizikovými skupinami ohroženými nezaměstnaností, politikou zaměstnanosti a Evropskými sociálními fondy. Cílem teoretické části je zpracovat na základě odborných pramenů poznatky o rizikových skupinách uchazečů o zaměstnání a nezaměstnanosti.

Cílem praktické části je zjistit hlavní problém nezaměstnaných, zda si nezaměstnaní na svoji situaci zvykli, vztahy v rodině nezaměstnaných a spoléhání se při hledání práce nejen na Úřad práce. Výzkumné šetření je prováděno na základě dotazníků.

Klíčová slova: cílené programy, Evropský fond, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, rizikové skupiny, úřad práce.

Annotation

This diplom is focused to risk groups of job applicants and their problematice, divided into theoretical and practical parts. Theoretical parts deals with the five main areas; unemployment, possible reactions to loss of employment, risk groups threatened by unemployment, employment policy and European social funds. Objective of the findings based on the expert sources about risk groups of job applicants and unemployment.

Objective of the practical part is to identify main problem of unemployed, whether unemployed have become accustomed to their situation, relationships in the family of unemployed and wheter unemployed not rely only upon employment office. The research is based on questionnaires.

Keywords: targeted programs, european fund, unemployment policy, risk groups, employment office.

ÚVOD.....	8
TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1 NEZAMĚŠTNANOST.....	10
1.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost	10
1.2 Míra nezaměstnanosti	11
1.3 Přírozená míra nezaměstnanosti	11
1.4 Typy nezaměstnanosti	12
1.5 Příčiny nezaměstnanosti	13
1.6 Důsledky nezaměstnanosti.....	14
2 MOŽNÉ REAKCE NA ZTRÁTU ZAMĚŠTNÁNÍ.....	16
2.1 Psychické reakce.....	16
2.2 Změny v uspokojování potřeb	17
2.3 Změny kognitivních a afektivních procesů.....	18
2.4 Změny v chování a v životním stylu.....	19
2.5 Somatické reakce	20
2.6 Sociální reakce.....	20
2.7 Rodina nezaměstnaného	22
3 RIZIKOVÉ SKUPINY OHROŽENÉ NEZAMĚŠTNANOSTÍ	24
3.1 Mladiství po skončení povinné školní docházky, kteří nepokračují v další přípravě na povolání.....	25
3.2 Absolventi středních a vysokých škol při prvním nástupu do zaměstnání.....	25
3.3 Těhotné ženy, občané pečující o dítě do 15 let věku nebo o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny, který vyžaduje mimořádnou péči.....	26
3.4 Uchazeči o zaměstnání starší padesáti let věku	27
3.5 Osoby se zdravotním postižením.....	27
3.6 Uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce déle než 6 měsíců.....	28
3.7 Občané, kteří potřebují zvláštní pomoc	29
3.8 Občané společensky nepřizpůsobení	29
4 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	30
4.1 Vymezení politiky zaměstnanosti.....	30
4.1.1 Orientace a cíle politiky zaměstnanosti.....	30

4.1.2	Legislativa a financování politiky zaměstnanosti	31
4.1.3	Institucionální zajištění	32
4.1.4	Úřad práce	32
4.1.5	Základní složky politiky zaměstnanosti	33
4.2	Aktivní politika zaměstnanosti	33
4.2.1	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	34
4.2.2	Rekvalifikace.....	36
4.2.3	Investiční pobídky	37
4.2.4	Veřejně prospěšné práce.....	38
4.2.5	Společensky účelná pracovní místa.....	38
4.2.6	Příspěvek na zapracování	40
4.2.7	Příspěvek při přechodu na jiný podnikatelský program	40
4.2.8	Poradenství.....	41
4.2.9	Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením	44
4.2.10	Cílené programy	45
5	EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND	47
5.1	Evropský sociální fond v České republice.....	48
5.1.1	Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji	50
	PRAKTICKÁ ČÁST	53
6	VÝZKUMNÁ ČÁST	53
6.1	Cíle výzkumu.....	53
6.2	Určení hypotéz.....	53
6.3	Výzkumný vzorek.....	54
6.4	Výzkumná metodika.....	54
6.5	Časová organizace výzkumu	55
6.6	Výsledky výzkumu	56
7	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ	76
	ZÁVĚR	80
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	83
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	86
	SEZNAM PŘÍLOH.....	87

ÚVOD

„Kdyby všechna naše neštěstí byla snesena na jednu společnou hromadu, odkud by si každý musel vzít stejný podíl, většina lidí by byla spokojena, kdyby si mohla odnést ta svoje vlastní.“ Sokrates

Tématem diplomové práce jsou rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání a jejich problematika.

Toto téma si autorka zvolila z důvodu, proto, že je to aktuální téma dnešní společnosti. Nezaměstnanost se stala jedním ze závažných ekonomických a sociálních problémů současnosti, který se dotýká stále většího počtu obyvatel. Největší nárůst se týká dlouhodobě nezaměstnaných, což se zdá být do budoucna hlavním a trvalým problémem trhu práce v České Republice. Dlouhodobá nezaměstnanost má velký dopad na sociální vyloučení, genuzi sociálně patologických jevů a finanční zátěž státu. Nezaměstnaností, zvláště dlouhodobou, jsou nejvíce postiženy tzv. rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Jsou to skupiny, které mají z nejrůznějších důvodů ztíženou možnost uplatnitelnosti na trhu práce. Nezaměstnanost je v dnešní době rozsáhlým problémem naší společnosti. Každý člověk se může stát nezaměstnaným. Mnoho lidí neví, jak má postupovat při ztrátě zaměstnání a proto by se tomuto tématu měla věnovat velká pozornost.

Cílem diplomové práce je zjistit, zda-li je hlavním problémem nezaměstnaných nedostatek finančních prostředků a jestli si nezaměstnaní na život bez zaměstnání zvykli, či nikoliv. Dalším cílem výzkumného šetření je také zjistit, zda nezaměstnanost vede ke změně vztahů v rodině a či nezaměstnaní při hledání nového pracovního místa nespolehají jen na Úřad práce.

Diplomová práce je rozdělena do dvou částí, a to do části teoretické a praktické. V první kapitole se bude autorka zabývat nezaměstnaností, vymezením pojmu nezaměstnanost, mírou nezaměstnanosti, dále se bude zabývat přirozenou mírou nezaměstnanosti a v neposlední řadě také typy nezaměstnanosti, příčinami a jejími důsledky. V druhé kapitole se zaměří na možné reakce na ztrátu zaměstnání. Jednotlivě popíše druhy reakcí

a možné změny, od psychických, sociálních a somatických až po změny v uspokojování potřeb, kognitivní změny a změny v chování a životním stylu. Třetí kapitola se zabývá rizikovými skupinami uchazečů o zaměstnání. Ve čtvrté kapitole autorka pojednává o politice zaměstnanosti, charakterizuje aktivní politiku zaměstnanosti a zaměřuje se na její orientaci a cíle. V poslední páté kapitole bude definovat Evropský sociální fond v České republice a jeho individuální projekty.

Cílem výzkumu bylo zjistit hlavní problémy nezaměstnaných, zda si na svou současnou situaci již zvykli, jestli nezaměstnanost ovlivnila jejich vztahy v rodině a či při hledání nového zaměstnání nespolehnou jen na Úřad práce.

V závěru diplomové práce jsou shrnuty poznatky, jak z části teoretické, tak z části praktické.

TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚŠTNANOST

„Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný.“

Zaměstnání se vztahuje k práci prováděné na smluvním základě, včetně materiální odměny za její výkon. Prací si člověk zajišťuje obživu a to buď výkonem zaměstnání, nebo jako soukromý podnikatel. Právo na zaměstnání je vymahatelné, zatímco právo na práci nelze uplatnit soudně. Nezaměstnanost není tedy protikladem práce, ale zaměstnanosti.

Z ekonomického hlediska nezaměstnanost představuje důsledek a současně projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Nezaměstnanost není ale jen ekonomický problém. Ztráta zaměstnání vyvolává i řadu psychických, somatických a sociálních reakcí.

Pojem nezaměstnanost je velmi subjektivní a lze ho jen obtížně vymezit. Ve své práci užívá autorka tento termín pro označení situace člověka, který je schopný práce, chce zaměstnání, ale v daný okamžik je i přes tuto snahu nemůže najít. (Mareš, 2002, s. 16)

1.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost

Od listopadové revoluce roku 1989 prošla Česká republika významným obdobím politických, společenských a především hospodářských změn. Důvodem bylo navrácení se k tržní ekonomice po téměř padesáti letech.

Současná rozvinutá tržní ekonomika je založena na efektivním fungování institutu trhu. Ekonomická teorie rozlišuje trh výrobků a služeb a vedle něj trh výrobních faktorů, k němuž je řazen i pracovní trh. (Poptávka po práci a nabídka práce jsou na trhu

dynamické síly, které však nejsou v rovnováze). (Mareš, 2002, s. 128-129) Výsledkem této nerovnováhy je nezaměstnanost.

Podle Mezinárodní organizace práce (ILO) je nezaměstnaný označován jako osoba určitého věku, která je bez placené práce, je schopna pracovat a po určitém období si práci aktivně hledá. Pro klasifikaci musí splňovat všechny podmínky. Podle Zákona č. 435/2004 Sb, o zaměstnanosti je nezaměstnaný definován jako občan uchazeč o práci, který nemá žádné zaměstnání nebo jakýkoliv podobný zaměstnanecký vztah, není samostatně výdělečně činný a žádá o zprostředkování zaměstnání na Úřadě práce.

1.2 Míra nezaměstnanosti

Obecně je nezaměstnanost měřena a vyjadřována pomocí míry nezaměstnanosti jako poměr nezaměstnaných a pracovní síly:

$$u = (U/(L+M)) \times 100(\%)$$

kde u = míra nezaměstnanosti, U = počet nezaměstnaných, L = počet pracovních sil.

Mezi nezaměstnané patří zpravidla ti, kteří aktivně hledají práci a jsou registrováni Úřadem práce. Tato jediná charakteristika není však dostačující, a proto se vypočítává celá řada ukazatelů a specifických měr, aby byly získány další důležité informace. Definuje se například míra dlouhodobé nezaměstnanosti, počítající jen s dlouhodobě nezaměstnanými, míry nezaměstnanosti v určitých věkových skupinách, mezi muži a ženami, míry konstruované podle úrovně vzdělání, profesí, odvětví, regionů apod. (Krebs, Průša, 2016, s. 287)

1.3 Přírozená míra nezaměstnanosti

Nepřekročí –li nezaměstnanost „určitou mez“, jedná se v dnešních vyspělých tržních ekonomikách o přirozený průvodní jev, který je svým způsobem ekonomicky nezbytný a zvládnutelný určitými makroekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti.

V této souvislosti byl zaveden a definován pojem tzv. přirozené míry nezaměstnanosti. Jde o takovou úroveň nezaměstnanosti, při níž síly působící na mzdy a ceny jsou ve svém celku v rovnováze, to znamená, že některé segmenty trhu práce vykazují převahu

poptávky a volných pracovních míst, jiné naopak převahu nabídky a tudíž nezaměstnanost. Její výše je závislá na celé řadě specifických faktorů na trhu práce. Jako například utváření nových pracovních míst, možnosti rekvalifikací, úroveň vzdělání a další.

Přirozená míra nezaměstnanosti má v posledních letech vzestupný trend. Příčinou je zřejmě dobré sociální jištění nezaměstnaných, které může mít za následek to, že nezaměstnaní liknavě hledají práci. Druhou příčinou je rostoucí strukturální nezaměstnanost a v neposlední řadě i demografické změny související s věkovým složením obyvatelstva.

1.4 Typy nezaměstnanosti

Aby bylo možné lépe objasnit problém nezaměstnanosti a přístupů k jejímu řešení, byly rozlišeny různé její typy:

Frikční nezaměstnanost – vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Lidé, kteří nově či opětovaně vstupují na trh práce nebo mění pracovní místo, nemají často dostačující informace a požadovaná pracovní místa, jejichž nalezení určitou dobu trvá. Tato nezaměstnanost má přechodný charakter a je považována za dobrovolnou.

Strukturální nezaměstnanost – objevuje se tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Díky tomu se často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají.

Cyklická nezaměstnanost – vzniká tehdy, je-li celková poptávka po práci nízká. Jestliže se celkové výdaje a produkt snižují, nezaměstnanost se zvyšuje prakticky všude. Tento stav nastává zejména v období hospodářské recese (část hospodářského cyklu směřující ke dnu), pracovníci jsou propouštěni bez nároku na návrat.

Sezónní nezaměstnanost – ovlivňují ji výkyvy v nabídce práce spojené s ročními obdobími. Příkladem jsou obory jako zemědělství, stavebnictví či cestovní ruch. Je považována za nezaměstnanost krátkodobou.

Dobrovolná nezaměstnanost – vzniká v případě, kdy část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat, a nebo nechce pracovat vůbec, i když pracovní místa existují. Tito lidé upřednostňují volný čas, žijí z úspor, podpor či jen z občanských výdělků.

Nedobrovolná nezaměstnanost – vzniká v důsledku toho, že při určitých mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří by chtěli pracovat, než je pracovních míst. To znamená, že poptávka po práci je vyšší než celková nabídka. Tito lidé jsou často nedobrovolně nezaměstnaní.

Zjevná nezaměstnanost – osoba je nezaměstnaná, ale práci si nehledá, ani se neregistruje na úřadě práce. Tato nezaměstnanost je typická v zemích, kde nezaměstnaným, kteří jsou evidováni na úřadě práce, neplatí stát zdravotní a sociální pojištění (Itálie, Španělsko, Portugalsko).

Krátkodobá nezaměstnanost – nezaměstnanost, která trvá zpravidla méně než 6 měsíců

Dlouhodobá nezaměstnanost – nezaměstnaný hledá práci déle než 6 měsíců

1.5 Příčiny nezaměstnanosti

Jak ukazuje vývoj, má přirozená míra nezaměstnanosti v posledních letech vzestupnou tendenci. Hlavní příčinou tohoto vzestupu vidí ekonomové především ve třech příčinách: v demografických změnách, ve vládní politice a ve strukturálních změnách.

Vliv demografických změn – mění se složení ekonomicky aktivního obyvatelstva, rostoucí ekonomická aktivita dospívající mládeže, žen nebo příslušníků národnostních menšin, to vše může způsobit nárůst celkové přirozené míry nezaměstnanosti i v tom případě, že u jednotlivých skupin zůstane stejná.

Vliv vládní politiky – vysoké dávky nenutí nezaměstnané k tomu, aby si hledali práci usilovněji. Naopak jsou často důvodem, proč nezaměstnaní odmítnou špatně placenou práci, což má vliv na růst nezaměstnanosti. Velký vliv má i výše minimální mzdy, která

soudě podle některých odborníků zvyšuje nezaměstnanost především pracovníků s nízkými mzdami. Proto je nutné vládní sociální program podrobit určitým reformám, které by daleko více nutily nezaměstnané hledat si práci a zabránily případnému zneužívání dávek či podvodům.

Vliv strukturálních změn – průzkum různých trhů skutečně poukazuje na vzestupnou tendenci strukturální nezaměstnanosti. Zvyšují se rozdíly mezi jednotlivými sférami a regiony nebo demografickými skupinami, a to jak v počtu nezaměstnaných, tak také v poměru nabízených volných míst žadatelů o práci.

1.6 Důsledky nezaměstnanosti

V reálném hodnocení důsledků nezaměstnanosti převažují samozřejmě negativní aspekty. Důsledky nezaměstnanosti jsou dvojího charakteru ekonomické a sociální.

Ekonomické důsledky – jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrobí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází k plýtvání společenskou prací a HDP se propadá. To samozřejmě ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů neboli plateb.

Sociální důsledky – jsou spojeny s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných (resp. Jejich rodin a domácností) a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem, protože nezaměstnanost je sama o sobě různého charakteru a každým, jedincem je i rozdílně pocíťována a prožívána. Někdy může vést až k lidské tragédii, jindy je doprovázena pouze menšími negativními následky, které se projevují v různých oblastech osobního i společenského života. Zde jsou zmíněny ty nejzajímavější z nich:

Životní úroveň nezaměstnaného - vzhledem k tomu, že nezaměstnaný pobírá pouze podporu v nezaměstnanosti a případně jiné sociální dávky, snižuje se jeho životní úroveň a také se čím dál více zhoršuje jeho finanční a existenční situace. Trvá-li nezaměstnanost dlouho, vede často k chudobě, k úbytku sociálních kontaktů a k sociálnímu vyloučení.

Rodina – nezaměstnanost vede k narušení denních rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného v rodině a může i rozbít partnerské vztahy. Jsou omezovány

sociální kontakty rodiny a často i její výchovná funkce. Obzvláště těžce nesou ztrátu zaměstnaní muži v tradičně orientovaných rodinách, kde je muž brán jako živitel rodiny.

Strukturace a vnímání času – nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim a mění vnímání času. Čas přestává být důležitý a je často naplňován nudou a pasivními, někdy i společensky nežádoucími aktivitami, což je nebezpečné hlavně pro mladistvé. Volná čas má pro nezaměstnaného jiný charakter než pro pracující populaci, protože volný čas má svůj význam tehdy, poskytuje-li uvolnění od práce.

Psychické zdraví – stav nezaměstnanosti je spojován s vyšší emociální nestabilitou, rozvíjejí se pocity podřazenosti, nadbytečnosti, úzkosti. U nezaměstnaných byl prokázán větší výskyt depresí, spánkových poruch, sníženého sebevědomí.

Fyzické zdraví – stres, který je spojený se ztrátou zaměstnání, oslabuje imunitní, kardiovaskulární, cévní i mozkový systém, což vede k celé řadě onemocnění a potíží.

Průzkumy ukazují, že s handicapem nezaměstnanosti se lépe vyrovnávají ti jedinci, co jsou nezaměstnaní kratší dobu a s předchozí prací nebyli spokojeni, nebo ti, co mají určité zázemí, úspory a jsou adaptabilnější. Jen menší část dlouhodobě nezaměstnaných je schopna se negativním sociálním důsledkům vyhýbat.

2 MOŽNÉ REAKCE NA ZTRÁTU ZAMĚSTNÁNÍ

Podkladem pro zpracování této kapitoly byla kniha Marie Vágnerové Psychopatologie pro pomáhající profese. (Vágnerová, 1999, s. 55)

Vzdělání je jednou z nejvyšších hodnot, které člověk vlastní. Dává mu kvalifikaci na to, aby mohl vykonávat povolání, které ho baví, přináší mu uspokojení a uznání druhých. Také mu umožňuje vydělávat peníze a jejich prostřednictvím žít důstojný život. V zaměstnání má člověk možnost stýkat se s různými lidmi a navázat řadu kontaktů. Vzhledem k tomu, že práce a zaměstnání mají pro život v naší společnosti značný význam, nepochybné, že ztrát zaměstnání má negativní vliv na život každého jedince. Je to těžký zásah do života člověka. Má za následek jeho vyloučení z pracovního života, ztrátu sociálních kontaktů, okruhu spolupracovníků a vlastní hodnoty. Ztráta zaměstnání vyvolává celou řadu psychických, sociálních a somatických reakcí.

2.1 Psychické reakce

Psychická reakce na ztrátu zaměstnání je tím větší, čím jsou silnější motivy k práci. Motiv k práci jsou obvykle velmi individuální. Pro někoho mohou být důležitým motivem potřeba seberealizace či smysluplné aktivity, pro jiného mohou být stejně důležité peníze a jejich spotřeba, ekonomická soběstačnost nebo potřeba sociálních kontaktů.

Každý člověk na ztrátu zaměstnání reaguje v několika fázích. První reakce na ztrátu zaměstnání bývá šok. Člověk není schopen přijmout tuto skutečnost, ale na druhou stranu někteří lidé mohou pociťovat úlevu či volnost. Ve druhé fázi se nezaměstnaný aktivně pokouší najít nové pracovní místo. Pokud je v krátké době nenajde, jeho postoj se začíná měnit. Třetí fáze je jakýmsi mezníkem, Nezaměstnaný si stále více začíná uvědomovat svou situaci, cítí úzkost, depresi, ztrácí pocit pohody a vnitřní rovnováhy. Zjišťuje, že je ohrožen více a po delší dobu, než se mu zpočátku zdálo. Uchazeči, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců, patří do rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Ve čtvrté fázi člověk, který zaměstnání ztratil, přijme životní styl

nezaměstnaného. Ztratí naději, je pasivní, apatický, rezignuje a domnívá se, že hledání nového zaměstnání nemá smysl.

Nezaměstnanost bezesporu ovlivňuje duševní zdraví. Psychické změny jsou tím větší, čím déle je člověk nezaměstnaný. **Dochází ke změnám:**

- v uspokojování potřeb,
- kognitivních a afektivních procesů,
- v chování a životním stylu.

2.2 Změny v uspokojování potřeb

Lidské chování je, ať už vědomě či nevědomě zaměřeno na dosažení určitého cíle a vyznačuje se určitou intenzitou a trváním v čase. V psychologii se procesy, které determinují sílu, trvání a zaměření chování, označují jako motivace. Pomocí motivace uspokojujeme naše potřeby.

Potřeba je motivační stav, kterým vyjadřujeme svůj nějaký nedostatek nebo přebytek ve fyzickém a sociálním bytí osobnosti. Podle Abrahama Harolda Maslowa lze potřeby dělit na základní a metapotřeby. Základní potřeby se ještě dělí na:

- fyziologické (hlad, žízeň, spánek,...),
- psychologické (sebeúcta, pocit jistoty a bezpečí, láska...).

Jestliže základní potřeby nejsou uspokojeny alespoň do jisté míry, nedochází k uspokojení vyšších potřeb.

Metapotřeby mohou být rozvinuty málo nebo mohou zcela chybět. Mezi metapotřeby patří zejména potřeba seberealizace, spravedlnosti, ocenění, uznání, potřeba vědět a znát.

U nezaměstnaného člověka se mění motivace, protože mnoho potřeb nemůže být uspokojeno obvyklým způsobem či v obvyklé míře. Jedná se především o:

- potřebu citové jistoty a bezpečí,
- potřebu stimulace,
- potřebu aktivity,

- potřebu seberealizace,
- potřebu otevřené budoucnosti,
- potřebu smysluplného učení.

Potřeba citové jistoty a bezpečí může být u nezaměstnaných závažně frustrována, neboť ztráta zaměstnání zvyšuje pocit nejistoty a působí jako osobní ohrožení. Člověk bez zaměstnání má proto větší potřebu citové podpory. V některých případech může jako zdroj jistoty a bezpečí fungovat rodina. Je změněna také potřeba stimulace. Nezaměstnanému chybí zafixovaný denní režim, obvyklý životní stereotyp, trpí nedostatkem podnětů, ale i nudou. Potřeba aktivity a stimulace spolu úzce souvisí, neboť jakákoli činnost přináší podněty. Člověk, který nemá žádné povinnosti a nikam se nemusí dostavit v určitou hodinu, může upadnout do nečinnosti a apatie. Dochází tak k rozbití struktury denního času a ke změně vnímání času. Nezaměstnanost vede ke ztíženému uspokojování potřeby seberealizace a také k úbytku sebeúcty, protože profesní roli lze chápat jako důležitou složku seberealizace. Naše sebehodnota je definována především úspěchy v zaměstnání. Pokud člověk ztratí zaměstnání, ztratí vlastní sebehodnotu a je postaven mimo společnost, cítí se méněcenný a bezvýznamný. Ztrátou zaměstnání je také ovlivněna potřeba otevřené budoucnosti, neboť mnohdy dochází ke ztrátě životní perspektivy. Potřeba smysluplného učení zůstává u nezaměstnaných lidí nenaplněna. Člověk po nějaké době ztrácí schopnosti a dovednosti, které nevyužívá, ale nové nezískává. (Janebová, 2014, s. 39)

2.3 Změny kognitivních a afektivních procesů

„Rozumové reakce zahrnují především hodnocení současného stavu, hledání jeho příčin a přijatelného řešení.“ (Vágnerová, 1999, s. 400) Velmi důležitý je kontext, ve kterém člověk svou situaci hodnotí, zda ztrátu zaměstnání chápe jako nový začátek nebo ztrátu.

Posuzování vnější reality může být zkresleno obrannými reakcemi, či iracionalizací, okolní svět se může jevit jako nesrozumitelný a ohrožující. Člověk, který je bez zaměstnání, svou situaci citově prožívá a jeho pocity mohou být impulzem k řešení nebo k obranné reakci. Nezaměstnanost bývá obvykle prožívána jako ztráta a ohrožení vlastní budoucnosti. Každý člověk na ně reaguje individuálně. Může se objevit deprese, psychické napětí, strach a úzkost, negativní pocity, větší emocionální nestabilita. Jsou

ohroženy hodnoty jedince a ten ztrácí svou cenu nejen ve vlastních očích, ale vnímá i ztrátu své ceny v očích ostatních. Nezaměstnaní mají snížené sebevědomí a sebeúctu, jsou nespokojenější, neurotičtější a zranitelnější. Citové reakce nezaměstnaných jsou většinou negativní, ale mají různou intenzitu podle subjektivního pocitu každého člověka.

2.4 Změny v chování a v životním stylu

Nezaměstnaný člověk se často chová jinak, než v době, kdy zaměstnání měl. Změnila se jeho motivace, vůle, ztratil své cíle. Tato zátěžová situace může nezaměstnaného aktivizovat, ale mnohem častěji je tomu naopak.

Člověk může být silně motivován ke zlepšení své situace, snaží se najít si práci. Nechce být závislý na podpoře a sociálních dávkách, má motivaci a věří, že situaci zvládne. Tento postoj obvykle převládá u nezaměstnaných bezprostředně po ztrátě zaměstnání.

Na druhou stranu, aktivita nezaměstnaného může být snížena, už o nic neusiluje, rezignoval. Získal mnoho negativních zkušeností a přijal svou situaci jako osud, s nímž nejde nic dělat. Má pocit ponížení, méněcennosti, viny a beznaděje.

Nezaměstnaný může reagovat i ztrátou respektu k veřejným autoritám, agresí a vztekem vůči „nepřátelské“ společnosti či odmítnutím obecně platných hodnot.

V důsledku sociální izolace, snížení životního standardu, rozbití struktury denního programu, ztráty společenského statusu atd., se mění životní styl nezaměstnaného. Nutnost žít jen z hmotného zabezpečení (popř. ze státní sociální podpory) znamená pro nezaměstnaného velké snížení životní úrovně. Nemůže si dovolit to, co ostatní lidé, upadá na nižší úroveň, má menší možnost výběru.

Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou jedním z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. To samo o sobě nevyklučuje aktivní činnost a udržení si struktury času, ale vše závisí na individuálním přístupu nezaměstnaných. Většina lidí musí být k udržení časové struktury dne „nucena“ sociálními normami, které určují rámce dne (např. začátkem a koncem pracovní doby). Pokud člověk ztratil zaměstnání, rozpadá se jeho každodenní obvyklý stereotyp. Má mnoho volného času, ale

ten postupně pozbývá svou hodnotu. Bez smysluplné činnosti je jeden den jako druhý, při dlouhodobé nezaměstnanosti všechny dny splývají. (Matoušek, 2012, s. 61)

Nezaměstnanost také posiluje sociálně patologické jevy. Jejím důsledkem mohou být například kriminální chování, závislost na drogách či na alkoholu.

2.5 Somatické reakce

Nezaměstnanost má vliv nejen na psychické, ale také na fyzické zdraví. Problém vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má podle nejrozšířenějších dnešních názorů, společného jmenovatele ve stresu ve stresu atakující imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka. Stres, se kterým je nezaměstnanost spojena, často doprovázejí zesilující faktory, jako jsou kouření, užívání léků, drog nebo alkoholu.

„Negativně hodnocená životní situace, zejména pokud není vyhlídka na přijatelné řešení, ohrožuje i zdravotní stav nezaměstnaného člověka.“ (Vágnerová, 1999, s. 405)

Běžnými potížemi, které se u nezaměstnaných vyskytují, jsou zvýšený krevní tlak, nespavost, bolest hlavy, zažívací obtíže, zvyšuje se i riziko infarktu. Nezaměstnanost také zvyšuje možnost sebevražedného jednání. Ve většině případů jde o tzv. „volání o pomoc“. Je to reakce na situaci, ve které si člověk neví rady. Mohou se ale objevit i promyšlené a předem plánované sebevraždy.

2.6 Sociální reakce

„Připomeňme si, jak se za starých dob Rakouska-Uherska lidé zdravili: „Dobrý den paní doktorová, pane řídící, pane domácí.“ Na jména si nikdo nevzpomněl, ta se používala jen na úřadech nebo na poště, pro spoluobyvatele a spoluzaměstnance, ale i pro vlastní rodinu byl onen člověk hlavně tím, čím bylo jeho povolání.“ (Mládková, 2001, s. 14) Toto hodnocení člověka u nás přežívá i nadále, stále jsme ve společnosti tím, čím je naše povolání.

„Profesní role je důležitou složkou identity dospělého člověka, spojuje ho se společností.“ (Vágnerová, 1999, str. 421) Nezaměstnanost je tedy především spojena se ztrátou určité role a vede k sociální degradaci.

Nezaměstnaný má ve společnosti přiřazen určitý status. S touto rolí je svázána řada očekávání a povinností, jak ze strany veřejnosti, tak se strany státní moci. Veřejnost obvykle k nezaměstnanému zaujímá odmítavý a negativní postoj. Ten přispívá k tomu, že člověk, který nemůže najít práci, má pocit ponížení, beznaděje, méněcennosti, viny, je pesimistický. Veřejnost k nezaměstnanému zaujímá také moralizující postoj. „*Společnost hodnotí nezaměstnanost jako důsledek osobní nedostatečnosti, neschopnosti a selhání, a tím přispívá k jejich negativnímu sebehodnocení.*“ (Vágnerová 1999, s. 425) Státní orgány očekávají od nezaměstnaného snahu změnit svou situaci, především pak aktivní hledání nového zaměstnání. Pokud by nezaměstnaný neplnil určité povinnosti, hrozí mu sankce ze strany příslušných orgánů (např. zastavení výplaty hmotného zabezpečení, sociálních dávek, vyřazení z evidence úřadu práce). (Novosad, 2004, s. 99)

Jedním z důsledků nezaměstnanosti je sociální izolace. Nezaměstnaný člověk obvykle neudrží kontakt s lidmi z bývalého pracoviště. Mizí společně prožívané zkušenosti, jiným důvodem je stigmatizace ztrátou zaměstnání, pocit studu, selhání a méněcennosti. „*Jednak samo (ztracené) zaměstnání je významným zdrojem (ztracených) sociálních kontaktů, jednak jeho ztráta vede k přerušení řady dalších sociálních kontaktů, jež s ním přímo nesouvisejí.*“ (Mareš, 1998, s. 82)

Sociální izolace je chápána především jako izolace od většinové (zaměstnané) populace a je tím horší, čím méně má člověk sociálních kontaktů (přátelé, různá zájmová sdružení, rodina...)

Desatero MUDr. Radkina Honzáka pro nezaměstnané:

- Zachovejte si navyklý životní rytmus. Vstávejte i choďte spát v dobu, jako byste dál chodili do práce. V čase, kdy byste měli být v zaměstnání, se zaměstnejte v rámci svých možností třeba domácími pracemi.
- Berte svůj nynější stav bez zaměstnání jako východisko do budoucnosti, nechápejte ho jako porážku.
- Buďte aktivní při hledání zaměstnání, nepropadejte panice a nenechte se zviklat případným, nezdarem. Věřte, že příště (nebo třeba „už“ popáté) vám to vyjde.
- Zachovejte si úroveň. Nepřestávejte se starat o svůj zevnějšek.

- Upevňujte své rodinné zázemí. Svůj případný vztek či pocity bezmoci si nevylévejte na rodině.
- Zachovejte si přátele, neuchylujte se do izolace.
- Cvičte, žijte aktivně a zdravě, věnujte se samostudiu.
- Vyhněte se alkoholu a drogám. Alkohol náladu nezlepšuje, naopak vyvolává depresi.
- Jestliže vám lékař zjistí chorobnou depresi, nestyďte se za to. Deprese je nemoc, ne projev slabé vůle. Její vyléčení je důležitým předpokladem vašeho návratu do „normálního“ života.
- Pomáhejte slabším. Kolem Vás existují lidé, kteří vaši pomoc potřebují. (Týdeník Květy, č. 37/01, s. 40)

2.7 Rodina nezaměstnaného

Nezaměstnanost jednoho ze členů je zatěžování situací pro celou rodinu, neboť důsledky nezaměstnanosti nepocítují jen ti, kteří zaměstnání ztratili. „*Ve skutečnosti zasahuje nezaměstnanost daleko větší počet osob, než na kolik lze usuzovat z podílu nezaměstnaných v ekonomicky aktivní populaci, a to jak prostřednictvím jejich rodin, obvykle rodiče se svými dětmi, tak i širších příbuzenských vztahů.*“ (Mareš, 2002, s. 155)

Vliv na rodinu má nezaměstnanost některého z jejích členů zejména prostřednictvím:

- Změn ve stereotypu rodinného života.
- Ztráty role nezaměstnaného jedince a změn ve vnitřních pravidlech fungování rodiny.
- Sociální izolace a změn ve vztazích mezi rodinnými příslušníky. (Čáp, 2001)

Ztráta profesní role může mít pro muže a ženy odlišné důsledky, stejně tak, i způsoby prožívání nezaměstnanosti. Nezaměstnaný muž přichází o svou dominantní roli – roli živitele, čímž se snižuje jeho autorita a sebehodnota. Čím déle je muž nezaměstnaný, tím větší je pravděpodobnost, že dojde k výměně mužské a ženské role v rodině. Pro ženu obvykle není ztráta zaměstnání tak společensky degradující a stigmatizující. Sice ztratila roli profesní, ale její život je naplněn také rolí matky, která pečuje o děti a domácnost.

Nezaměstnanost může vést ke krizi v rodině, může ji narušit i zcela rozbít. Podpora a solidarita ze strany rodiny se obvykle snižuje s rostoucí délkou nezaměstnanosti jejího

člena. Pociťuje jeho znehodnocení a tento pocit ztráty hodnoty přenáší i na sebe. Může však nezaměstnaného také podpořit, stát se jeho útočištěm. Často je rodina jedinou jistotou, zázemím, něčím co nezaměstnanému zůstalo a co má hodnotu ve společnosti. (Mareš, 1998, str. 79)

3 RIZIKOVÉ SKUPINY OHROŽENÉ NEZAMĚSTNANOSTÍ

Jednou z mnoha činností Úřadu práce je také zprostředkování vhodného uplatnění uchazečům o zaměstnání, kteří mají trvalý pobyt v jeho územním obvodu. Úřad práce ve své činnosti věnuje zvýšenou pozornost některým skupinám občanů, které hledají zaměstnání s většími obtížemi.

Zvýšená péče je při zprostředkování zaměstnání věnována zejména těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj věk, zdravotní stav, mateřské poslání nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jedná se zejména o:

- Mladistvé po skončení povinné školní docházky, kteří nepokračují v další přípravě na povolání.
- Absolventy středních škol a vysokých škol při prvním nástupu do zaměstnání.
- Těhotné ženy, občany pečující o dítě do 15 let věku nebo o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člověka rodiny, který vyžaduje mimořádnou péči.
- Uchazeče o zaměstnání starší 50 let věku a ty, kteří byli uvolněni ze zaměstnání v důsledku strukturálních změn, organizačních nebo racionalizačních opatření uskutečňovaných na základě programů příslušné vlády a ústředních orgánů.
- Osoby se změněnou pracovní schopností.
- Uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců.
- Občany, kteří potřebují zvláštní pomoc.
- Občany společensky nepřizpůsobené.

K tomu, aby bylo zajištěno rychlejší umístění osob, které vyžadují zvýšenou péči, může Úřad práce požadovat na zaměstnavateli, aby z nahlašovaných volných míst vybíral místa vhodná pro tyto osoby. (Halásková, 2001, s. 65)

3.1 Mladiství po skončení povinné školní docházky, kteří nepokračují v další přípravě na povolání

Mladistvými se rozumějí občané mladší osmnácti let. S mladistvými nelze uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou, pokud o to sami nepožádají, ani sjednat v pracovní smlouvě zkušební dobu.

Mladistvým jsou výslovně zakázány:

- Práce přesčasové.
- Práce v noci – absolutní zákaz pro mladistvé do 16 let, mladiství starší 16 let mohou konat noční práci výjimečně, a to za předpokladu, že noční práce nepřesahuje jednu hodinu a je to třeba pro jejich výchovu k povolání.
- Práce pod zemí – výjimkou jsou chlapci nad 16 let, je-li to nezbytné pro jejich přípravu k povolání.
- Práce, které jsou se zřetelem k psychickým, fyziologickým a anatomickým zvláštnostem v tomto věku pro mladistvé nepřiměřené, nebezpečné nebo zdraví škodlivé.
- Práce v úkolu – u mladistvých do 16 let.

Další zákazy prací pro mladistvé nebo jejich omezení obsahuje Zákoník práce.

3.2 Absolventi středních a vysokých škol při prvním nástupu do zaměstnání

Absolventy škol se z hlediska pracovněprávních vztahů rozumějí občané, jejichž celková doba zaměstnání v pracovním (nebo obdobném) poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) dvou let. Absolventi středních a vysokých škol tvořili vždy rizikovou skupinu ekonomicky aktivních obyvatel, která se uplatňuje na trhu práce hůře. Jsou oproti ostatním uchazečům znevýhodnění malou praxí, dále chybějícími pracovními návyky a minimálním množstvím zkušeností. Konkurují však jinými přednostmi jako jsou například aktuální odborné znalosti, cizí jazyky, počítačové dovednosti a profesní flexibilita. S absolventy středních škol a vysokých škol při prvním nástupu do zaměstnání nelze uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou (pokud o to sami nepožádají), ani sjednat

v pracovní smlouvě zkušební dobu. Celkovou ekonomickou situací v zemi je značně ovlivněna nezaměstnanost absolventů škol, nabídkou volných pracovních míst a také stavem mezi nabídkou a poptávkou.

3.3 Těhotné ženy, občané pečující o dítě do 15 let věku nebo o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny, který vyžaduje mimořádnou péči

Existují domluvy, podle kterých mají pracující ženy a matky v zaměstnání zvýšenou ochranu. Například Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 zaručuje pracujícím ženám stejné odměňování (za práci stejné hodnoty) jako pracujícím mužům, úmluva č. 89 povoluje noční práci žen jen za zcela zvláštních pracovních podmínek a úmluva č. 11 zakazuje diskriminaci v zaměstnání a povolání. Podle Listiny základních lidských práv a svobod jsou veškeré úmluvy obecně závaznými právními předpisy.

Při zaměstnávání těhotných žen, občanů pečujících o dítě do patnácti let věku nebo o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny, který vyžaduje mimořádnou péči, je potřeba respektovat některé zvláštnosti a specifika. Nejrozsáhlejší druh prací, které jsou ženám zakázány, vyplývá z ustanovení Zákoníku práce. Podle něho nesmějí být ženy zaměstnávány pracemi, které jsou pro ně fyzicky nepřiměřené nebo škodí jejich organismu. Jedná se zejména o práce, které ohrožují mateřské poslání ženy.

Mezi nejdůležitější patří zákazy:

- Práce s mimořádně vysokým nebezpečím škodlivých účinků mechanického chvění, zvláště ve spojení s fyzickou námahou.
- Práce, při nichž jsou ženy trvale vystaveny fyzické námaze (střední nebo těžké).
- Práce, při nichž jsou ženy trvale vystaveny mikroklimatickým podmínkám zatěžujícími organismus.
- Práce v prostředí, ve kterém není dostatečně spolehlivě zajištěno (v dané úrovni technické nebo pracovní ochrany), že nebudou u zevních nebo vnitřních zdrojů překročeny nejvýše přípustné dávky ionizujícího záření (týká se žen do 40 let).
- Práce s látkami a jedy škodlivými zdraví.

Těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu jsou navíc zakázány další práce. Mezi ně patří například:

- Práce na pracovištích s rizikem nákazy.
- Práce v prostředí, kde hluk přesahuje nejvyšší přípustné hodnoty.
- Práce v nefyziologické poloze nebo s nevhodnými způsoby pohybu.
- Práce artistek a baletek.

Zvýšená péče úřadů práce pro tuto kategorii uchazečů o zaměstnání se projevuje zejména v souvislosti s vytvářením nových společensky účelných a vhodných pracovních míst i efektivním využívání finančních prostředků určených k těmto příležitostem. (Chmura, 2016, s. 145)

3.4 Uchazeči o zaměstnání starší padesáti let věku

Pro občany starší padesáti let je ztráta zaměstnání závažnou stresovou situací, neboť v povědomí lidí přetrvává názor, že starší nezaměstnaní mají omezenější šanci získat zaměstnání.

„Zvládání zátěže může být nepříznivě ovlivněno i dalšími negativními faktory souvisejícími se stárnutím (horší zdravotní stav, méně sil, negativní zkušenosti, sklon k rezignaci apod.)“ (Kaczor, 2003, s. 55)

Nezaměstnaní starší padesáti let také vykazují vysoké a stabilní hodnoty depresí.

„Platná legislativa veřejných služeb zaměstnanosti ukládá úřadům práce povinnost věnovat této skupině uchazečů o zaměstnání zvýšenou pozornost při zprostředkování zaměstnání a úřady práce k tomu využívají v podstatě všechny existující programy a opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.“ (Durdisová, 2002, s. 167)

3.5 Osoby se zdravotním postižením

„Osoba se zdravotním postižením, je osoba, která byla uznána plně invalidní orgánem sociálního zabezpečení, dále uznána částečně invalidní a pak je to osoba uznána úřadem práce částečně za znevýhodněnou. Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje ten, jež má zachovanou schopnost vykonávat soustavně zaměstnání nebo jinou výdělečnou

činnost, ale jehož schopnost být pracovně začleněn nebo využít dosavadní kvalifikaci, jsou podstatně omezeny z důvodu jeho dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje takový zdravotní stav, který trvá déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i možnost pracovního uplatnění.

Osobám se zdravotním postižením je na trhu práce poskytována zvýšená ochrana. V praxi se setkáváme s následujícími druhy zdravotního postižení: tělesným, mentálním, kombinací obou a znevýhodněním spojeným s duševním onemocněním.“(Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, cit. 2018-02-23)

Pro zlepšení postavení těchto osob na trhu práce je zřejmé, že je zapotřebí pracovat na určitých oblastech. Jedním z nejdůležitějších je rozšíření jejich kvalifikace, důležité je též pro vstup na trh práce posílit jejich motivační faktory úpravou pravidel pro výplatu sociálních dávek a jako další důležitá oblast je odstranit všechny bariéry, které znemožňují zaměstnavatelům přijímat zdravotně handicapované lidi do zaměstnání bez jakýchkoliv obav z nemožnosti jejich případného propuštění.

3.6 Uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce déle než 6 měsíců

Jestliže je člověk dlouhodobě nezaměstnaný, identifikuje se s nezaměstnanými jako skupinou a na lepší status rezignuje.

Dlouhodobá nezaměstnanost posiluje a podmiňuje různé sociálně patologické reakce. Nezaměstnaný může reagovat odmítnutím obecně platných hodnot, zavržením autorit nebo sociálních norem prezentovaných společnostmi, která mu neposkytla šanci.

Obecně lze říct, že čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají naději, že práci opět najdou.

Úřad práce může na zaměstnavateli požadovat, aby z nahlašovaných volných pracovních míst vybíral místa vhodná pro tyto osoby. Na Úřadu práce je také zřízen útvar

poradenství, jehož hlavní náplní je pomáhat radami a informacemi klientům ve specifických životních situacích. (Siegel, 2012, s. 81)

3.7 Občané, kteří potřebují zvláštní pomoc

Za občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, se považují ti, jejichž životní potřeby nejsou zabezpečeny příjmy z výdělečné činnosti nebo příjmy jinými (např. dávkami) a příslušný orgán jim nemůže zajistit vhodné zaměstnání.

Občanům, kteří žijí nebo se přechodně ocitli v mimořádně obtížných poměrech, poskytují příslušné orgány peněžité a věcné dávky, výchovnou a poradenskou péči a další služby, aby (pokud tak nemohou učinit vlastním přičiněním) mohli tyto poměry překonat. (Krebs, Průša, 2002, s. 79)

3.8 Občané společensky nepřizpůsobení

Občanům společensky nepřizpůsobeným (např. občané po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, po skončení protialkoholního nebo protidrogového léčení) poskytují péči příslušné státní orgány ve spolupráci s ostatními státními orgány. „*Cílem této péče je vytvářet aktivní vztah těchto občanů k práci a společnosti a napomáhat k tomu, aby vedli řádný způsob života.*“ (Možný, 2002, s. 79)

4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Problém nezaměstnanosti je jedním z naléhavých problémů současných ekonomik, proto je politika zaměstnanosti významnou součástí programu všech politických stran. Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky státu a je zaměřena na ovlivňování vztahů nabídky a poptávky po ní. Prostřednictvím nástrojů realizovaných politikou zaměstnanosti dochází k usměrňování chování nabízejících a poptávajících a tím ke směřování k žádané situaci.

4.1 Vymezení politiky zaměstnanosti

Politikou zaměstnanosti rozumíme soubor opatření, která upravují konkrétní situaci na trhu práce. Jsou jimi spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Politika zaměstnanosti *„usiluje sice o přímé ovlivnění vztahů mezi nabídkou a poptávkou, ale spíše je ve smyslu rovnováhy podporuje a doladuje, aniž by trh práce zásadním způsobem modifikovala. Rozhodující vliv na rovnováhu trhu práce přísluší hospodářské politice a jejím opatřením směřujícím k podpoře ekonomického růstu a tvorbě pracovních sil.“* V současné době má ve vyspělých zemích světa své nezastupitelné místo. (Brdek, Jírová, 1998, s. 57)

4.1.1 Orientace a cíle politiky zaměstnanosti

V současné době nezaměstnanost stále mírně stoupá v důsledku ekonomické krize. Nelze se proto divit, že jednou z politických priorit je snížení nezaměstnanosti. Současná politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity.

- Vytváření nových pracovních míst pomocí ekonomické politiky, což zahrnuje, jak vytváření nových pracovních příležitostí financovaných z veřejných zdrojů veřejných služeb a veřejně prospěšných prací, tak vytváření prostředí pro investici a stimulaci ekonomického růstu.
- Regulace trhu na straně nabídky pracovních sil pomocí politiky trhu práce, přizpůsobení nabídky a poptávky z hlediska jejich struktury, regulace velikosti

nabídky práce pomocí regulace vstupu na trh práce a odchodu z něho, zprostředkování pracovních míst.

- Legislativní regulace podmínek pracovních kontaktů a podmínek práce a zprostředkování práce – jedná se například o podporu nových forem pracovního místa – částečné úvazky, rozdělení jednoho úvazku mezi více osob.
- Podpora nezaměstnaných, která jim umožňuje existenční přežití.

Na tyto čtyři aktivity se zaměřuje politika zaměstnanosti, která je v boji s nezaměstnaností využívá k ovlivnění, či spíš zmírnění nezaměstnanosti tak, aby co nejlépe dosáhla svých cílů. Cílem politiky zaměstnanosti je:

- Dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách.
- Produktivní využití zdrojů pracovních sil.
- Zabezpečení práva občanů na zaměstnání.
- Snižování dlouhodobé nezaměstnanosti.

4.1.2 Legislativa a financování politiky zaměstnanosti

Příslušnou legislativou je Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ten definuje potřebné pojmy, politiku zaměstnanosti, vymezuje působnost Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce, práva zaměstnavatele i zaměstnance, podporu v nezaměstnanosti a další. Další úpravou je Zákoník práce č. 262/2006 Sb. Tento zákon upravuje všechny pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a pracovně právní vztahy související s výkonem závislé činnosti. Následující jsou dvě vyhlášky, a to vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti a vyhláška MPSV č. 519/2004., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. Poslední legislativní úpravou je Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

Politika zaměstnanosti je financována buď na principu pojištění zavedením plateb příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (hradí zaměstnanci, zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné) nebo jsou finančními prostředky pro realizaci politiky zaměstnanosti státní rozpočty, které čerpají finance z daní. Dalším zdrojem financování

jsou prostředky získané z fondů Evropské unie. Je třeba uvést, že výdaje zatěžující státní rozpočet z titulu nezaměstnanosti se netýkají pouze samotných výdajů na politiku zaměstnanosti, ale promítají se do celého sociálního systému - jde i o výdaje na sociální dávky nebo o výdaje do systému zdravotního a sociálního pojištění. Především finanční náročnost, rozsah politiky a tím i její efektivnost je otázkou problematickou a často diskutovanou.

4.1.3 Institucionální zajištění

Institucionální zajištění spolu s organizačním uspořádáním patří mezi důležité faktory ovlivňující činnost a efektivnost politiky pracovního trhu, zejména prostřednictvím přímého působení institucí na trhu práce. Jejich forma ovlivňuje proces plánování, tvorby, realizace, hodnocení a stanovení cílů, čímž ovlivňují účinnost a efektivnost programů.

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti v České republice vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí je ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikace, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, péči o pracovní podmínky žen mladistvých a pro další otázky mzdové a sociální politiky. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí a kontroluje výkon státní správy, dodržování zákonnosti při zabezpečování politiky zaměstnanosti. Rovněž řídí a kontroluje činnost úřadů práce.

4.1.4 Úřad práce

V České republice je Úřad práce podvolen Ministerstvu práce a sociálních věcí. Jeho hlavním úkolem je poskytování informací z oblasti pracovního trhu v České republice, ale i v Evropské unii, mezi jeho další činnosti spadá evidence uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst. 1. dubna 2011 vznikl u nás jednotný Úřad práce České republiky.

Úřad práce je správním úřadem, který v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu.

Pro nezaměstnané je Úřad práce služba, která poskytuje občanům pomoc při ztrátě zaměstnání. Úřad práce poskytuje občanům informační služby z oblasti zaměstnání, pracovních příležitostí, informace o volných pracovních místech, možnostech dalšího vzdělání a rekvalifikace. Řídí a kontroluje Ministerstvo práce a sociálních věcí, které také řeší zásadní otázky trhu práce a zpracovává programy státní politiky zaměstnanosti. K tomu potřebuje znát aktuální situaci na trhu práce, kterou neustále sleduje a vyhodnocuje.

4.1.5 Základní složky politiky zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti lze rozdělit do dvou základních složek. Jde o pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti.

Cílem pasivní složky je zmírňování důsledků nezaměstnanosti. Zahrnuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti a zprostředkování zaměstnání. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mají charakter transferů neboli plateb. Jde tedy o politiku reagující ex post, tzn. až v okamžiku, kdy už problém fakticky vznikl

Od pasivní politiky se výrazně liší aktivní politika zaměstnanosti. Jejím cílem je předcházet zvyšování počtu nezaměstnaných a zaměřené na snižování míry nezaměstnanosti. Těchto cílů dosahuje především pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. (Halásková, 2001, s. 93)

4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Vývoj trhu práce v ČR byl koncem devadesátých let poznamenán značným obratem. V důsledku ekonomické recese došlo ke zrychlení procesu restrukturalizace a míra nezaměstnanosti začala významně růst. Na rychle rostoucí nezaměstnanost politika státu reagovala větším důrazem na podporu aktivní politiky zaměstnanosti, která se začala jevit jako jeden z možných účinných nástrojů boje proti nezaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje souhrn opatření a nástrojů, jejichž cílem je zabezpečit maximální možnou zaměstnanost a zvýšit možnost fyzických osob uplatnit se

na trhu práce. Hlavním cílem je dosažení co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti a aktivace pro hledání, nalezení a udržení zaměstnání.

Je samozřejmě nedílnou součástí politiky zaměstnanosti. Její význam lze spatřovat v jejím přístupu k nezaměstnanosti. U nezaměstnanosti upřednostňuje preventivní a aktivní opatření před pasivním přístupem, ve kterém uchazeč o zaměstnání pobírá podporu v nezaměstnanosti.

Pozitivní vliv má jak na osobu nezaměstnaného, tak na celou společnost. Nezaměstnanému uchazeči pomáhá na trhu práce získat zaměstnání nebo alespoň zvýšit jeho zaměstnatelnost, přispívá k zapojení jednotlivých skupin uchazečů o zaměstnání, kterým poskytuje také široký rozsah poradensko-informačních služeb.

Ze společenského hlediska snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti, na sociální dávky, podněcuje hledání nových forem a metod využívání lidských zdrojů, podporuje zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání i uchazečům samotným. V neposlední řadě rovněž přispívá k návratu prostředků zpět do státního rozpočtu ve formě daní a poplatků.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou také cílené programy k řešení zaměstnanosti, čímž se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možností fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce a jejich cílem je řešit problémy zaměstnanosti v obecním, okresním či větším charakteru, včetně mezinárodních programů.

4.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Změny na českém trhu práce, jejich důsledky na nezaměstnanost a vstup České republiky do Evropské unie si vynutily nejen změnu celkového pojetí aktivní politiky zaměstnanosti, ale také nástrojů, jimiž je realizována. Nástroje využívané k realizaci aktivní politiky zaměstnanosti jsou především:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,

- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:

- Poradenství – provádějí ho nebo zabezpečují úřady práce. Účelem je zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, dále pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a pro výběr vhodných nástrojů aktivní politiky.
- Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením – zdravotně postižení občané jsou nejčastěji umisťováni na chráněná pracovní místa nebo na pracovní místa do chráněných pracovních dílen, která vytvářejí zaměstnavatelé. Ti mohou od úřadů práce získat příspěvky, tzn. Pouze částečnou kompenzaci a to jak na tvorbu, tak na provoz těchto pracovních míst.
- Cílené programy k řešení nezaměstnanosti.

Cílené programy představují soubor opatření zaměřených na zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce jak jednotlivců, tak skupin. Jejich součástí je stanovení podmínek pro jejich provádění a harmonogram čerpání. Dělí se na regionální a celostátní. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda, programy regionálního, tj. obecního, okresního a krajského charakteru schvaluje Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je také poskytovatelem příspěvků. Celostátním programem zaměstnanosti, který je v současnosti realizován je „program podpory obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku“, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. V rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70% pořizovací ceny tohoto majetku. (Kaczor, 2003, s. 49)

Regionální cílené programy jsou zaměřené na znevýhodněné cílové skupiny, které jsou těžko umísitelné na trhu práce v daném regionu.

4.2.2 Rekvalifikace

Rekvalifikace je důležitou součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikací se rozumí udržení, obnova, rozšíření stávající kvalifikace nebo získání kvalifikace nové. Rekvalifikací je i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která doposud žádnou kvalifikaci nezískala. Rovněž je využívána v případě, kdy uchazeč má kvalifikaci, kterou nemůže vykonávat ze zdravotních důvodů. Při stanovení obsahu a rozsahu kvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, vlastních schopností a zkušenosti fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělání.

Rekvalifikace může provádět pouze akreditovač zařízení, které má akreditované vzdělávací programy Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Rekvalifikaci zajišťuje Úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Obecně jsou realizovány rekvalifikace:

- Specifické (včetně programů rozšiřující kvalifikaci) – směřují zejména vůči osobám, které mají nižší vzdělání s cílem změnit kvalifikaci podle požadavků konkrétního zaměstnavatele.
- Nespecifické – jsou zaměřeny především na osoby, které mají dobrou úroveň vzdělání, ale chybí jim kontakt s pracovním trhem, nevěří si, chybí jim určité pracovní dovednosti.
- Motivační (neboli předrekvalifikace, resocializace) – jsou směřovány především k problematickým, obtížně zaměstnatelným a dlouhodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání s nutností na ně navazujících programů.

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání či zájemcem o zaměstnání. Rekvalifikace je chápána jako účelná, pokud se uchazeč rozhodne pro kvalifikaci, která se s ohledem na budoucí vývoj jeví jako perspektivní, např. pokud má uchazeč závazný příslib od zaměstnavatele o přijetí do pracovního poměru po absolvování rekvalifikace nebo pokud se uchazeč o zaměstnání

zaváže, že po skončení rekvalifikace zahájí samostatnou výdělečnou činnost, jejíž výkon je touto rekvalifikací podmíněn. Náklady rekvalifikace hradí úřad práce v plné výši.

Uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu při rekvalifikaci, která se poskytuje po celou dobu rekvalifikace ve výši 60 % průměrného měsíčního výdělku, kterého dosáhl ve svém posledním zaměstnání. Maximální výše podpory při rekvalifikaci přitom může dosáhnout 0,65 násobku průměrné mzdy. Uchazečům o zaměstnání může Úřad práce navíc přispět i na některé prokázané náklady spojené s rekvalifikací (např. jízdné nebo stravné).

Rekvalifikace zaměstnanců

Na základě dohody s úřadem práce může být rekvalifikace prováděna také u zaměstnavatele, a to v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být Úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Tato forma rekvalifikace spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace. Uskutečňuje se v pracovní době a za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

4.2.3 Investiční pobídky

Investičními pobídkami rozumíme:

slevu na dani z příjmů právnických osob – podobu 10 let pro nově založené společnosti nebo pro již existující právnické osoby; převod techniky vybaveného území za zvýhodněnou cenu; hmotná podpora vytváření nových pracovních míst (až do 200 000 Kč na zaměstnance); hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců (až do 35 % nákladů na školení, převod pozemků).

Prostřednictvím investičních pobídek, jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, na základě rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, se hmotně podporuje:

- vytváření nových pracovních míst,
- rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Účelem tohoto nástroje je podpořit tvorbu nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Hmotné podpory mohou být poskytnuty zaměstnavateli, který vytváří nová pracovní místa nebo na rekvalifikaci či na školení nových zaměstnanců, a to v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti.

Cílem investičních pobídek je buď podpora zaostalých oblastí, které jsou postiženy velkou nezaměstnaností, nízkou životní úrovní či hospodářskou. Tento okruh nabídek se nedostane všem, jen některým subjektům. Investiční pobídky jsou poskytovány ze strany státu nebo ze státních prostředků. Státními prostředky jsou myšleny prostředky státních fondů, prostředky právnických soukromých osob či samosprávnou korporací. (Jírová, 1999, s. 85)

4.2.4 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti týkající se zejména údržby veřejných prostranství, úklidu a údržby veřejných budov a komunikací nebo jiných podobných činností, které jsou ku prospěchu obce či státních a jiných obecně prospěšných institucí. Veřejně prospěšné práce mají podobu nekvalifikované práce. Jedná se například o úklid v obcích, údržbu zeleně a komunikací, údržbu sportovních areálů, zlepšení životního prostředí pro obce.

Tyto pracovní příležitosti vytváří zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce. Jsou časově omezeny na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout příspěvek až v plné výši mzdových nákladů zaměstnance umístěného na veřejně prospěšné práce. Hradí se i pojistné, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance – tzn. Pojistné na sociální zabezpečení, na veřejné zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. (Hartl, Hartlová, 2015, 53)

4.2.5 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti určeným jak pro zaměstnavatele, tak pro uchazeče o zaměstnání. Společensky účelným pracovním místem se rozumí:

- Pracovní místo, které zaměstnavatel zřídí nebo vyhradí na základě písemné dohody s úřadem práce na dobu uvedenou v dohodě a je obsazeno uchazečem evidovaným úřadem práce, kterému nelze jinak zajistit pracovní uplatnění.
- Nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání, který je evidován na úřadě práce a začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

Společensky účelná pracovní místa zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání vedenými v evidenci úřadu práce, které nelze zaměstnat jiným způsobem. Těmito uchazeči jsou především osoby, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená pozornost. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se věnuje uchazečům o zaměstnání, kteří to pro svůj zdravotní stav, věk péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to především:

- osoby se zdravotním postižením,
- osoby do 20 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- osoby starší 15 let věku,
- osoby, které jsou vedeny jako uchazeči o zaměstnání více než 5 měsíců,
- osoby, které potřebují zvláštní pomoc – jsou to lidé, kteří se krátkodobě vyskytli v mimořádně obtížných poměrech, a nebo v nich trvale žijí, lidé společensky nepřizpůsobiví, lidé po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, či lidé ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Výše příspěvku na jedno zřízené společensky účelné místo je závislé na míře nezaměstnanosti v daném regionu a na počtu zřízených pracovních míst na základě jedné smlouvy. Jeho maximální výše na jedno společensky účelné místo může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy.

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až po dobu 6 měsíců, a to ve výši skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení, na veřejné zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, které zaměstnavatel za sebe odvedl

z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Pokud se jedná o zaměstnance, kterému musela být při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče, může být příspěvek poskytován až po dobu 12 měsíců.

V souvislosti se zřizováním společensky účelných pracovních míst může úřad práce poskytnout zaměstnavateli:

- Dotaci na úhradu mezd (platů) a jejich náhrad – je poskytována maximálně po dobu dvou let.
- Návratnou finanční výpomoc – na jedno účelné pracovní místo.
- Dotaci na úhradu úroků z úvěru.
- Jinou účelově určenou dotaci - na jedno pracovní místo.

Úřady práce také mohou hradit náklady na zřízení nového pracovního místa těm uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v jeho evidenci a začnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Příspěvek je poskytnut na základě dohody uchazeče o zaměstnání s Úřadem práce. Dohoda také obsahuje závazek uchazeče, že úřadu práce vrátí úhradu nákladů, jestliže bez vážných důvodů od uhrazení těchto nákladů přestane do 2 let vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

4.2.6 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním podepsané písemné dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců a na zapracování jednoho uchazeče o zaměstnání může dosáhnout měsíčně maximálně poloviny minimální mzdy.

4.2.7 Příspěvek při přechodu na jiný podnikatelský program

Přechodem na nový podnikatelský program je taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku či v živnostenském oprávnění.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je určen tomu zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a z tohoto důvodu nemůže pro své zaměstnance

zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek vyplácí úřad práce na základě písemné dohody se zaměstnavatelem. Lze ho poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně 6 měsíců, která náleží zaměstnancům podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

4.2.8 Poradenství

Poradenství je všeobecně směřováno pro uchazeče o zaměstnání (individuální, skupinové poradenství nebo poradenství v externích zařízeních), pro zájemce o zaměstnání a osoby se zdravotním postižením (specializované poradenství), a to nejen pro občany evidované na úřadech práce. Rozeznáváme dvě základní formy poradenství:

- Individuální poradenství – poradce jedná s klientem bez přímé účasti dalších osob a zaměřuje se na specifickou situaci zaměstnaného
- Skupinové poradenství – je určeno pro klienty, které spojuje stejný problém, popřípadě stejná příčina daného problému, činnost poradce se přizpůsobuje charakteru skupiny a poradce využívá výhod skupinové práce.

Při zařazování jedince do jednotlivých forem poradenství se vychází zejména z jeho zdravotního stavu, dosavadních pracovních a životních zkušeností, dosažené kvalifikace a stupně vzdělání a z možností jeho umístění na trhu práce. Poradenstvím úřad práce zabezpečuje potřebným osobám pracovní – profesní poradenství zaměřené na vyhledání vhodného zaměstnání nebo rekvalifikaci.

Informační a poradenské středisko pro volbu povolání (IPS)

Jeho služby jsou určeny pro studenty základních a středních škol, rodičům, uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání, zaměstnavatelům, to znamená celé široké veřejnosti. Může mít charakter individuálního nebo skupinového poradenství. Tato forma poradenství sehrává důležitou úlohu v prevenci nezaměstnanosti. Na základě schopností a dovedností osoby s ohledem na poptávku na trhu práce může být doporučen vhodný obor nebo škola, jejíž dokončení bude spojeno s dobrými vyhlídkami na pracovní uplatnění. V současné době se začíná hovořit i o přínosu spolupráce pracovníků informačního a poradenského střediska s odborným personálem zajišťujícím výkon trestu

odnětí svobody na jejich zvyšování kvalifikace a znalosti v uvedené problematice. Personál věznic by pak následně efektivně využil tyto znalosti přenosem na vězňené osoby.

Poradenství pro začínající podnikatele

Tento druh poradenství je určen pro osoby, které chtějí zahájit samostatnou výdělečnou činnost. Jeho cílem je posoudit a vyhodnotit schopnosti a dovednosti dané osoby, včetně finanční kalkulace nákladů. Rovněž pomáhá dotyčnému získat přehled o situaci na trhu práce v souvislosti s rozhodováním o předmětu podnikání, pomáhá s přípravou podnikatelského záměru, snaží se budoucí podnikatele připravit i na možná rizika a úskalí podnikání.

Pracovně profesní poradenství

Je formou poradenství, ve kterém dochází k výměně informací mezi poradcem a klientem. Jeho cílem je vyřešit problémy související se zaměstnáním. Uskutečňuje se jako skupinové poradenství (Job cluby, informační schůzky) nebo jako individuální poradenství (poradenský pohovor, individuální akční plán). (Gabura, 1995)

Job club – myšlenka Job clubů jako interní aktivity úřadů práce vznikla v roce 1991. Job club je poradenský program, jehož hlavním cílem je motivovat a aktivovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce a nácvik dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Probíhá formou opakovaných skupinových setkání v malých skupinách o 8 – 10 účastnících, kdy se koná 5-6 schůzek o délce trvání 3-4 hodiny. Schůzky se konají 1-2krát týdně. Původně byl Job club určen zejména uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, ale v současné době je Job club určen všem uchazečům, kteří si chtějí vylepšit sebe prezentaci, pracovat na svém osobním i duchovním růstu, posílit sebevědomí a naučit se zvládat stresové situace spojené s nezaměstnaností. Cílem Job clubů je poskytnout nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání maximální podmínky pro získání vhodného zaměstnání. Jedinci se pod vedením zkušeného poradce učí orientovat na trhu práce, vyhledávat získat a udržet zaměstnání. (Svobodová, 2015, s. 39) Rozeznáváme několik typů Job clubů:

Job club Start – cílovou skupinou jsou osoby do 25 let nebo absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Jedná se o účastníky s nedostatečnou praxí, bez pracovních návyků a s nedostatečnou orientací na trhu práce. Těmto osobám hrozí sociální vyloučení.

Job club Klasik – jedná se o Job club, která je zaměřený na jednotlivce, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců nebo se přechodně ocitli v mimořádně obtížné situaci nebo v ní žijí. Dále se může jednat o osoby společensky nepřizpůsobivé, o osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a lidí ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. Tito účastníci nemají žádnou nebo jen nízkou úroveň kvalifikace, která je těžko uplatnitelná na trhu práce. Jsou to lidé sociálně vyloučení a závislí na sociálních dávkách. Projevuje se u nich pasivní přístup při vyhledávání uplatnění na trhu práce a často také ztráta pracovních návyků.

Job club Help – zaměřuje se na osoby se zdravotním postižením nebo se zdravotním omezením v možnostech jejich pracovního uplatnění. Jedná se o účastníky, kteří mají změněnou pracovní schopnost nebo omezenou schopnost být nebo zůstat pracovně začlenění, vykonávat dosavadní povolání nebo využít své kvalifikace. Na jejich zaměstnatelnost má vliv zejména omezený počet pracovních příležitostí, přizpůsobení pracovních podmínek, ale i nedostatečná informovanost o situaci a možnostech pracovního uplatnění na trhu práce.

Job club Návrat – cílovou skupinou jsou osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené a osoby pečující o dítě do 15 let věku. Jedná se o účastníky, kteří nebyli delší dobu zaměstnaní nebo je při výběru zaměstnání omezuje péče o dítě, a z těchto důvodů potřebují pomoci při návratu do práce.

Job club Plus – je určený osobám nad 50 let. Jde o účastníky obtížně umístitelné, kteří obvykle mají nedostatečné znalosti nebo praktické zkušenosti s prací na počítači či se znalostí cizího jazyka.

Job club Mix – zde se jedná o různorodou skupinu účastníků.

Ačkoliv Job club slouží jako skupinové poradenství, lze při jeho realizaci využívat i individuálních konzultací, kdy se lektor věnuje účastníkovi jednotlivě. Tyto konzultace

probíhají mimo skupinové setkání a jsou většinou realizovány až ke konci Job club, kdy má lektor již nějaké povědomí o osobnosti každého účastníka a může se tedy zaměřit na určité potřeby daného jedince.

Individuální akční plán – jedná se o dokument, který vypracovává úřad práce za spolupráce uchazeče o zaměstnání. Jeho obsahem je hlavně stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření, která by měla vést ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při vypracování individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Individuální akční plán se vypracovává u každého uchazeče o zaměstnání, který je v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců. (Pugnerová, 2017, s. 99)

4.2.9 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zdravotně postižení občané jsou nejčastěji umisťováni na chráněná pracovní místa nebo na pracovní místa do chráněných dílen, která pro ně vytváří zaměstnavatelé. Z důvodu finanční náročnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením mohou zaměstnavatelé od úřadu práce získat příspěvky, a to jak na tvorbu, tak na provoz těchto pracovních míst.

Chráněné pracovní místo

Příspěvek na chráněné pracovní místo může získat buď zaměstnavatel, který vytvoří pracovní místo na základě dohody s úřadem práce pro osobu se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Zaměstnavatel je povinen vytvořená pracovní místa, na která dostal od úřadu práce příspěvek, provozovat minimálně 24 měsíců. Výše příspěvku závisí na průměrné mzdě v národním hospodářství, napočtu pracovních míst pro zdravotně postižené občany u jednoho zaměstnavatele a na stupni zdravotního postižení zaměstnanců, pro které se zřídila pracovní místa.

Chráněná pracovní dílna

Jedná se o pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. Chráněná pracovní dílna musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb,

například z hlediska architektonických bariér, sociálního zařízení a dalších. Chráněnou pracovní dílnu musí zaměstnavatel provozovat nejméně po dobu 2 let. Výše příspěvku je dána zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – platí zde podobné podmínky jako u příspěvku na chráněné pracovní místo.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením – může o něj písemně požádat na úřadě práce zaměstnavatel, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Výše měsíčního příspěvku může dosahovat až částky skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance se zdravotním postižením, a to včetně zdravotního a sociálního pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. (Komendová, 2009, s. 203)

4.2.10 Cílené programy

Cílený program představuje soubor opatření zaměřených na zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce jak jednotlivců, tak skupin. Cílené programy se dělí na:

- celostátní,
- regionální.

Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky, programy regionálního, to znamená obecního, okresního a krajského charakteru, schvaluje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Celostátním programem zaměstnanosti, který je v současné době realizován, je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku. Program slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením a je určen zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají v průměrném přepočtu více než 50 % osob se zdravotním postižením. Těmto zaměstnavatelům může být poskytnut příspěvek až ve výši 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.

Regionálně cílené programy jsou zaměřené na znevýhodněné cílové skupiny, které jsou těžko umístitelné na trhu práce v daném regionu. Celostátní programy představují jedno z možných řešení problematiky zaměstnanosti, která může být podpořena i mezinárodními programy nebo programy financovanými v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství nebo dalšími programy Evropského společenství. Regionální a celostátní programy prostřednictvím finančních prostředků aktivní politiky

zaměstnanosti se staly pomocnými a podpůrnými prostředky ke zvýšení zaměstnanosti některých skupin uchazečů o zaměstnání.

5 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

Evropský sociální fond je jedním z nejstarších strukturálních fondů, který poskytuje finanční prostředky na podporu ekonomického rozvoje v Evropské unii. Vznikl jako první v roce 1958. Plně fungovat však začal až v roce 1960, a to nejprve jako „pomocný fond“ na principu společného financování. Jeho prostředky v 60. letech sloužily zejména k podpoře hledání práce, umíst'ování a opětovnému začleňování pracovníků z upadajících podniků. Probíhající rekvalifikace byly zaměřeny na pomoc pracovníkům při hledání nové práce v jiných členských státech Evropské unie.

Od roku 2000 poskytuje Evropský sociální fond významnou finanční pomoc v oblasti politiky zaměstnanosti. Evropský sociální fond je finančním nástrojem na podporu opatření pro předcházení nezaměstnanosti a boje proti ní. Snaží se o podporu rozvoje lidských zdrojů a sociálních začlenění. Jeho hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce. V centru pozornosti Evropského sociálního fondu jsou lidé a snaha jim pomoci lépe se přizpůsobit měnícím se podmínkám trhu práce.

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,
- zvyšování kvality a dostupnosti poradenských služeb,
- 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
(*Evropský sociální fond v ČR*, online, cit. 2018-02-21).

Za účelem dosažení těchto cílů bylo v období let 2007-2013 do členských států a regionů Evropské unie rozděleno přibližně 75 miliard eur. Prostředky směřují zejména do míst, jejichž hospodářský rozvoj se vyvíjí hůře.

5.1 Evropský sociální fond v České republice

Česká republika se podílí na využívání prostředků z Evropského sociálního fondu od vstupu do Evropské unie v roce 2004, a to nejdříve ve zkráceném programovém období v letech 2004-2006 a v období 2007-2013. V roce 2007 byly vyhlášeny tři operační programy, jejichž prostřednictvím plynou do České republiky evropské peníze pro realizování jednotlivých projektů ve výše uvedeném programovém období. Jedná se o tyto operační programy:

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Tento program je zaměřený na snížení nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti na trhu práce a profesního vzdělávání. Projekty financované z tohoto operačního programu napomáhají například při integraci sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, při zvyšování kvality veřejné správy a umožňují také mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost obsahuje pět prioritních os rozdělujících program na tematické celky:

Prioritní osa 1 - adaptabilita – je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím investic do rozvoje lidských zdrojů ze strany zaměstnavatele, do rozvoje odborných znalostí, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví. Cílovými skupinami jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé podnikatelských i nepodnikatelských subjektů mimo instituci veřejné správy a dále zaměstnanci podniků působících v oborech, které procházejí strukturálními změnami a jejichž zaměstnanci jsou ohroženi nezaměstnaností.

Prioritní osa 2 – aktivní politiky trhu práce – zaměřuje se na zlepšení přístupu k zaměstnání, na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce. Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání a zájemci ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností nebo jsou již dlouhodobě nezaměstnaní. Tato

podpora je určena i institucím veřejných služeb zaměstnanosti ke zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality poskytovaných služeb.

Prioritní osa 3 – sociální integrace a rovné příležitosti – je zaměřena především na pomoc osobám ohrožených sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným a to formou přímé podpory těchto osob nebo formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb. Podporována jsou také opatření vedoucí k lepší zaměstnatelnosti těchto osob. Tato prioritní osa se zaměřuje i na prosazování rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce. Zvláštní pozornost je věnována příslušníkům romských komunit a migrantům z odlišného sociokulturního prostředí. Cílovou skupinou jsou na jedné straně osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením, příslušníci romské komunity, nezaměstnané ženy a na druhé straně organizace prosazující rovnost mužů a žen.

Prioritní osa 4 - veřejná správa a veřejné služby – pozornost je věnována kvalitě, dostupnosti a efektivnosti služeb veřejné správy a její modernizaci. Cílovými skupinami jsou správní úřady, územní samosprávné celky a jejich zaměstnanci.

Prioritní osa 5 – mezinárodní spolupráce – zaměřuje se na podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů mezi projekty v různých členských státech Evropské unie, výměnu zkušeností v otázkách aktivní politiky zaměstnanosti, vznik a rozvoj lokálních partnerství. (Brožová, 2003, s. 99)

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Je významným nástrojem podpory kvalitního vzdělávání v České republice. Umožňuje čerpat dotace na projekty zaměřené především na modernizaci a zvyšování kvality základního, středního a vysokoškolského vzdělávání. Dále podporuje systematické vzdělávání učitelů, rozvoje, výzkumu a vývoje a rozšiřování nabídky dalšího vzdělávání.

Operační program Praha

Adaptabilita – je platný pro území hlavního města Prahy. Zaměřuje se především na počáteční vzdělávání, zvyšování kvalifikace a pomoc skupinám obyvatel, které jsou znevýhodněné při vstupu na trh práce či ohroženy sociálním vyloučením.

Operační programy Vzdělávání pro konkurenceschopnost Praha

Adaptabilita jsou rovněž rozděleny na několik prioritních os, kde jsou podrobně konkretizovány jednotlivé oblasti podpor. Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z Evropského sociálního fondu v České republice je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je zároveň řídicím orgánem operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost – jednoho ze tří českých operačních programů pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu. Dalším řídicím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které má na starosti operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost.

Třetí operační program Praha

Adaptabilita řídí Magistrát hlavního města Prahy. Objem finančních prostředků z Evropského sociálního fondu pro Českou republiku na programovací období 2007-2013 činilo 3,8 miliard eur.

5.1.1 Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji

V rámci programového období 2007-2013 byl Úřad práce v Plzni realizátorem takzvaných regionálních individuálních projektů. Tyto projekty vytváří a realizuje odbor implementace projektů Evropského sociálního fondu pro celý Plzeňský kraj a jsou zaměřeny na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím cíleného využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V současné době jsou realizovány čtyři projekty v rámci operačního programu. Lidské zdroje a zaměstnanost. Jedná se o projekty: S pomocí za prací, Aktivně do práce, Rodina není handicap a Začni znovu.

S pomocí za prací

Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání s délkou evidence na úřadě práce do 12 měsíců. Projekt je zaměřen na snižování nezaměstnanosti a předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti. S ohledem na cílovou skupinu je mottem projektu dát klientům předpoklady pro rychlé a úspěšné uchycení se na trhu práce. Základem je intenzivní práce s klientem zaměřená na doplnění a rozšíření dovednosti potřebných na trhu práce. Každému účastníkovi je vypracován individuální plán, poskytováno individuální

poradenství a zprostředkování zaměstnání, nabídnut osobní asistent pro řešení konkrétních situací či potřeb klienta. Součástí projektu je dále blok školicích, informačních a motivačních aktivit. Zde se klient seznamuje s informacemi o trhu práce, předpisy o bezpečnosti práce, s činností úřadu práce a agentur práce, dále se učí prezentačním dovednostem, nacvičuje pracovní pohovor, techniku psaní životopisu. Po absolvování motivačního programu se klient účastní rekvalifikačního kursu. Tyto kursy jsou určeny pro doplnění, obnovení a v nutných případech pro změnu kvalifikace klientů.

Projekt S pomocí za prací kombinuje řadu osvědčených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti doplněnou o inovační prvky a přístupy, jimiž se zvýší účinnost těchto nástrojů vůči klientům úřadu práce. Důraz je kladen na intenzivní zapojení účastníků do projektu a na individuální přístup k jejich potřebám.

Aktivně do práce

Tento projekt je určen uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce minimálně 12 měsíců nebo jsou ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností. Zaměřuje se na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Cílem projektu je komplexní řešení situace klienta ve vztahu k trhu práce. Důležitou roli zde hraje individuální cílená práce s klientem. Účastníci projektu projdou řadou školení. Ze začátku absolvují pracovněprávní poradenství a potom následuje motivační kurz. Po absolvování tohoto kurzu si klienti mohou vybrat ze dvou typů kurzů se zaměřením na obsluhu počítačů a poté se účastní rekvalifikace nejen podle jejich zájmu, ale zejména podle poptávky zaměstnavatelů na konkrétní pracovní pozice. Zaměstnavatelé mohou být při zaměstnání klienta projektu finančně podpořeni úhradou mzdových nákladů u vyhrazených nové vytvořených pracovních míst.

Rodina není handicap

Cílovou skupinou jsou osoby evidované na úřadě práce jako uchazeči nebo zájemci zaměstnání a pečují o dítě do 15 let věku. Jedná se většinou o osoby na mateřské nebo rodičovské dovolené. Projekt Rodina není handicap představuje soubor aktivit a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž uplatnění vůči cílové skupině projektu bude snižovat nezaměstnanost a předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti. Cílové skupině

je především poskytována pomoc v udržení a obnovení profesní orientace nebo v získání nových dovedností a posílení jejich profesního sebevědomí. Aktivitami tohoto projektu je vypracování individuálního plánu účastníka, poskytování individuálního poradenství, zprostředkování zaměstnání, nabídka osobního asistenta, blok školicích, informačních a motivačních aktivit, rekvalifikační kurz a v závěru pracovní praxe v trvání 12 měsíců. Praxe je realizována u subjektů veřejné správy, jako jsou krajské, městské a obecní úřady, úřady práce, okresní správy sociálního zabezpečení. Klient je přidělen konkrétnímu subjektu veřejné správy prostřednictvím agentury práce.

Začít znovu

Projekt je určen pro osoby s nízkou kvalifikací z evidence úřadu práce, to znamená pro osoby s maximálně dosaženým základním vzděláním, či s trvale ztracenou nebo na současném trhu práce již dále nevyužitelnou praxí. Hlavním cílem projektu je účinně snižovat tempo růstu nezaměstnanosti cílové skupiny spojené s globální ekonomickou krizí, předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti a jejím sociálním dopadům. Projekt má také pomoci předcházet dlouhodobé evidenci nízkokvalifikovaných uchazečů o zaměstnání na úřadě práce a zamezit tak negativním dopadům na klienty, jejich rodiny, i na státní rozpočet.

Každému klientovi je vypracován individuální plán účastníka, poskytováno individuální poradenství a zprostředkování zaměstnání. Účastník projektu se dále účastní bloku školicích, informačních a motivačních aktivit. V tomto případě se jedná o kurz základních znalostí trhu práce, o kurz komunikace a rekvalifikační kurz. Na závěr projekt počítá s množným umístěním klienta na vyhrazené společensky účelné místo. (MPSV.CZ: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*, online, cit. 2018-02-07)

PRAKTICKÁ ČÁST

6 VÝZKUMNÁ ČÁST

Teoretická část diplomové práce je zaměřena na teoretické poznatky čerpané z pramenů odborné literatury a tato část se věnuje výzkumu. Cílem šetření bylo především zjistit, do jaké míry se s názory, které ve společnosti převládají a ztotožňují sami nezaměstnaní. Pro ověření cílů diplomové práce s názvem „Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání a jejich problematika“ použila autorka formu kvantitativního výzkumu.

Praktická část výzkumu uvádí, jaké byly výzkumné cíle, metodiku výzkumu, koho se výzkumné šetření týkalo, dále stanovené hypotézy a následné vyhodnocení výzkumu.

6.1 Cíle výzkumu

Ve výzkumném šetření se autorka zaměřila na rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání a jejich problematiku. Zjišťovala, zda sami nezaměstnaní jsou se svou situací spokojeni, nebo ji chápou jako problémovou, jestli se v souvislosti se ztrátou zaměstnání mění i vztahy mezi ostatními členy rodiny. Dále se zajímala do jaké míry je pro nezaměstnané „výhodné“ žít z hmotného zabezpečení, či ze sociálních dávek a zaměřila se také na to, zda nezaměstnaní při hledání nového pracovního místa nespolehnou jen na zprostředkovatelské služby Úřadu práce.

6.2 Určení hypotéz

Hypotéza č. 1: Hlavním problémem nezaměstnaných je nedostatek finančních prostředků

Hypotéza č. 2: Nezaměstnaní si na život bez zaměstnání zvykli a přijali ho

Hypotéza č. 3: Nezaměstnanost člena rodiny vede ke změně vztahů mezi jejími členy

Hypotéza č. 4: Nezaměstnaní při hledání nového pracovního místa nespolehnou jen na zprostředkovatelské služby Úřadu práce

6.3 Výzkumný vzorek

Autorčinou cílovou skupinou byli respondenti obou pohlaví různého věku. Jako první identifikační otázku zvolila autorka zjišťování pohlaví dotazovaných. Druhou identifikační otázkou se zajímala o počet mužů a žen.

Výzkumného šetření se zúčastnilo 60 žen a 40 mužů. Nejvíce dotazovaných bylo ve věku 51-60 let, za to nejméně dotazovaných bylo ve věku 41-50 let.

6.4 Výzkumná metodika

Informace potřebné pro výzkumnou část diplomové práce získala autorka od respondentů metodou kvantitativní.

Dotazník je nepoužívanější výzkumnou metodou. Podstatou je zjištění dat a informací o respondentovi, ale také jeho názorů a postojů ke zkoumanému problému. Dotazník je postaven na umění klást otázky, je to písemná forma rozhovoru.

Předností dotazníku je možnost oslovení velkého počtu respondentů najednou, získáme tak mnoho informací v krátké době. Další výhodou je snadná dostupnost a také skutečnost, že dotazník neklade tak vysoké nároky na zkušenosti jako např. rozhovor. Negativní stránkou dotazníku je především jeho malá návratnost a absence osobního kontaktu zadavatele s respondentem. Nevýhodou této výzkumné metody je fakt, že respondent někdy může postřehnout záměry zadavatele dotazníku a přizpůsobit své odpovědi. Pokud respondent nerozumí otázce, nelze ji vysvětlit stejně tak jako použití cizích slov.

Výhody a nevýhody dotazníku lze částečně ovlivnit celkovou konstrukcí dotazníku, jeho délkou, ale zejména přesnou a správnou formulací otázek.

Dotazník obsahuje 20 otázek a autorka použila dva typy otázek:

- Polootevřené – u těchto typů otázek mohli dotazovaní zvolit některou z daných možností, ale i mohli volně vyjádřit svůj názor
- Uzavřené – u tohoto typu otázek vybírali respondenti jednu možnost odpovědi

Autorka pro tuto práci vytvořila dotazník, který má celkem 20 otázek. Celkem šířila autorka mezi respondenty 100 dotazníků, které se vrátily všechny vyplněné. Sběr dat probíhal mezi respondenty osobně.

6.5 Časová organizace výzkumu

Sběr dat proběhl v měsíci duben 2018. Převážný počet respondentů oslovila autorka prostřednictvím Úřadu práce v Domažlicích, kde poskytli velký prostor pro realizaci autorčina výzkumu. Zbývající částí respondentů byli autorčini známí a přátelé, kteří se nacházeli v dané životní situaci a spadali do rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Tito respondenti pocházeli z okolí Klatov, Sušice a Strakonice. Do výzkumu jsou zahrnuti muži i ženy, rozhodující byla ochota respondentů vyplnit dotazník. Více než 50 % všech dotazovaných vyžadovalo při vyplňování autorčinu pomoc, čímž také získala zpětnou vazbu. Mnohdy tak byly poskytnuty informace, které přispěly ke zpřesnění odpovědí respondentů. Respondenti byli informováni o tom, že dotazníkové šetření je anonymní.

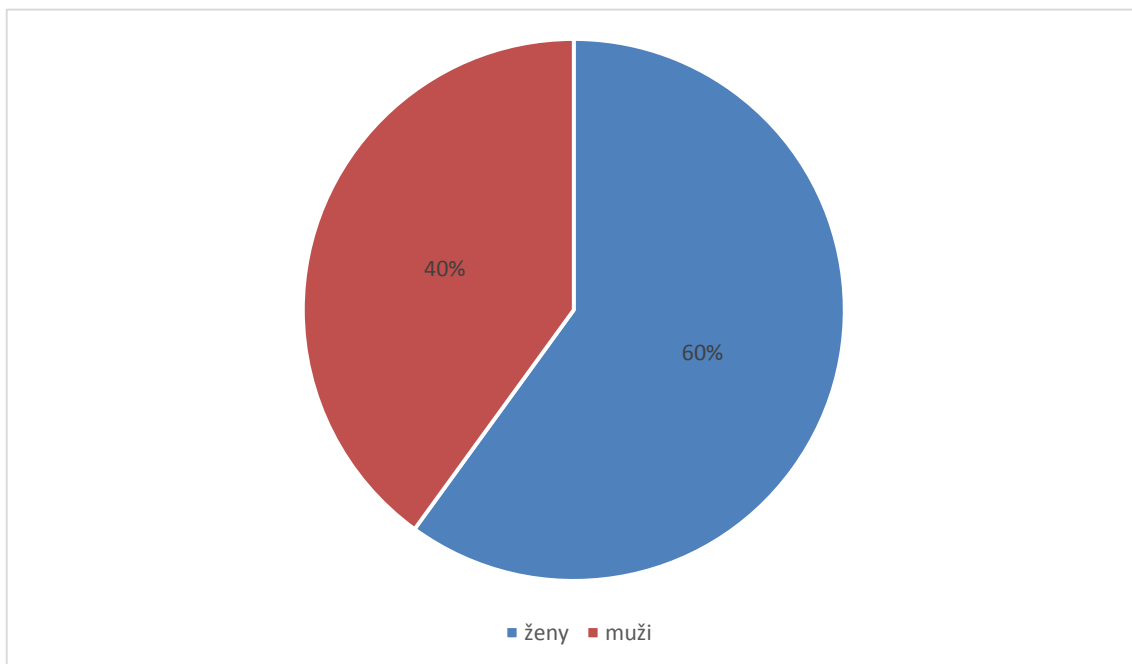
6.6 Výsledky výzkumu

Dotazníkové šetření

Rozdělení respondentů podle pohlaví

V identifikační otázce č. 1 zjišťovala autorka pohlaví dotazovaných. Žen bylo 60, tudíž 60 % a mužů 40, což je 40 %.

Graf č. 1: Rozdělení respondentů podle pohlaví

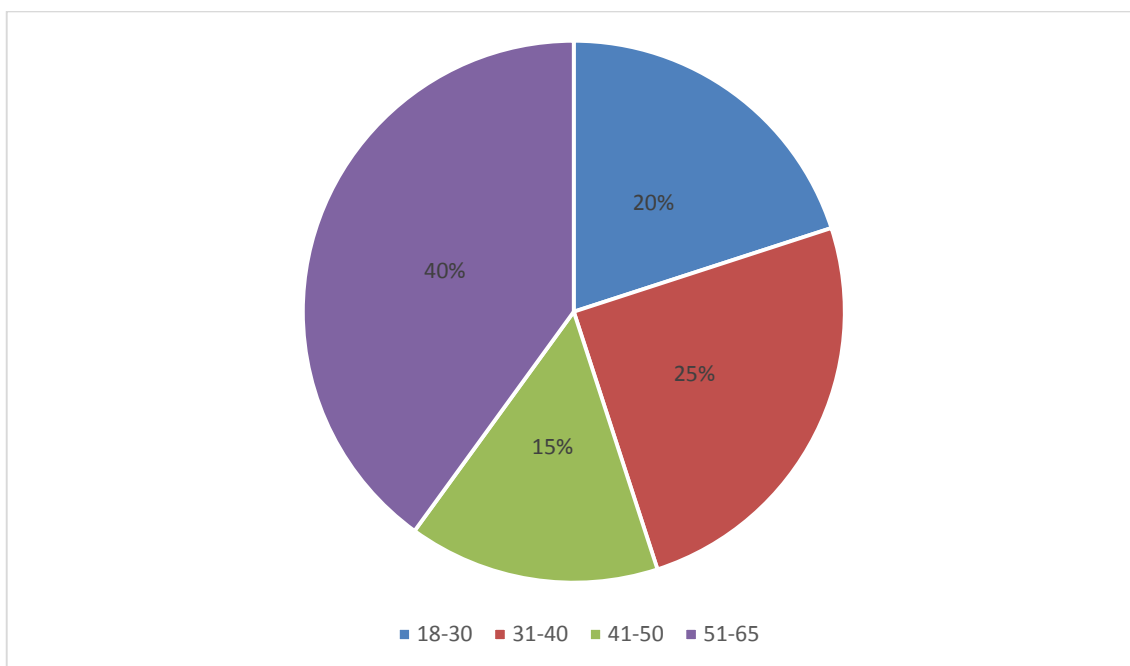


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Věk respondentů

Druhou identifikační otázkou č. 2 se zajímala autorka o věk respondentů. Zjistila, že nejvíce z nich a to 40 dotazovaných je ve věku 51-65 let, což je 40 %, druhou nejpočetnější skupinou jsou respondenti ve věku 31-40 let v počtu 25, tj. 25 %, třetí nejpočetnější skupinou jsou respondenti ve věku 18-30 let tj, 20 a 20% dotazovaných a nejméně početnou skupinou jsou respondenti ve věku 41-50 let což je 15 %.

Graf č. 2: Věk respondentů

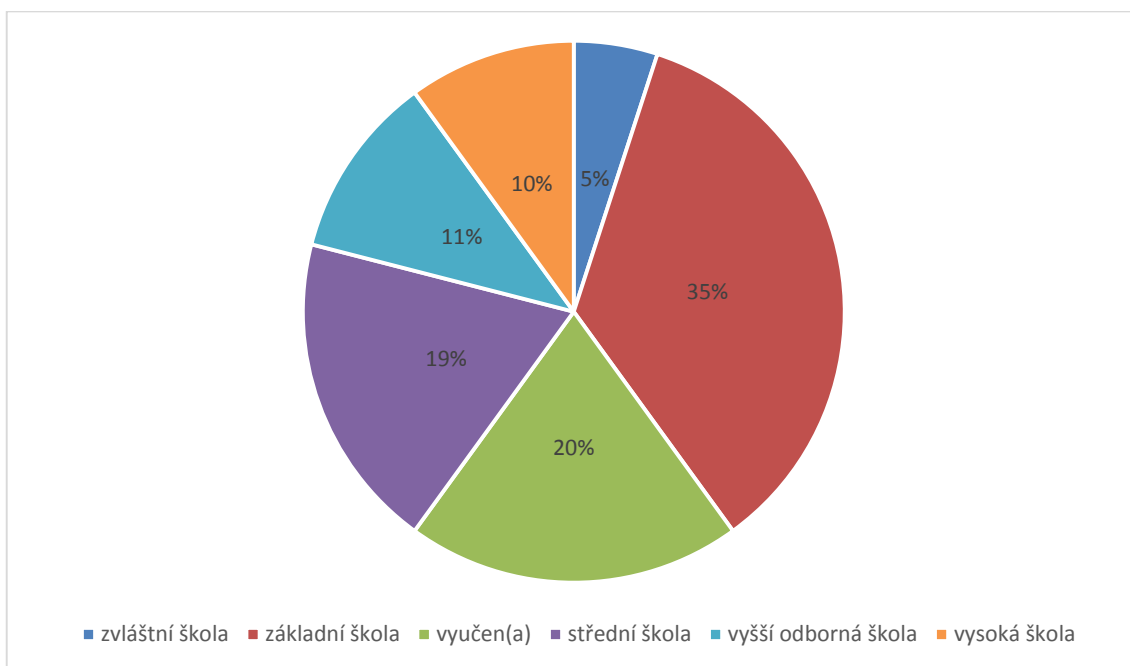


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Dosažený stupeň vzdělání

Nejvíce dotazovaných v počtu 35 dotazovaných má vystudovanou základní školu a to 35 %, 20 respondentů, tj. 20 % je vyučeno, 19 z nich má vystudovanou střední školu a to 19 %, vyšší odbornou školu označilo 11 dotazovaných, což je 11 %, vysokoškolsky vzdělaných je 10 a to 10 % a 5 respondentů označilo zvláštní školu, tj 5 %.

Graf 3: Dosažený stupeň vzdělání

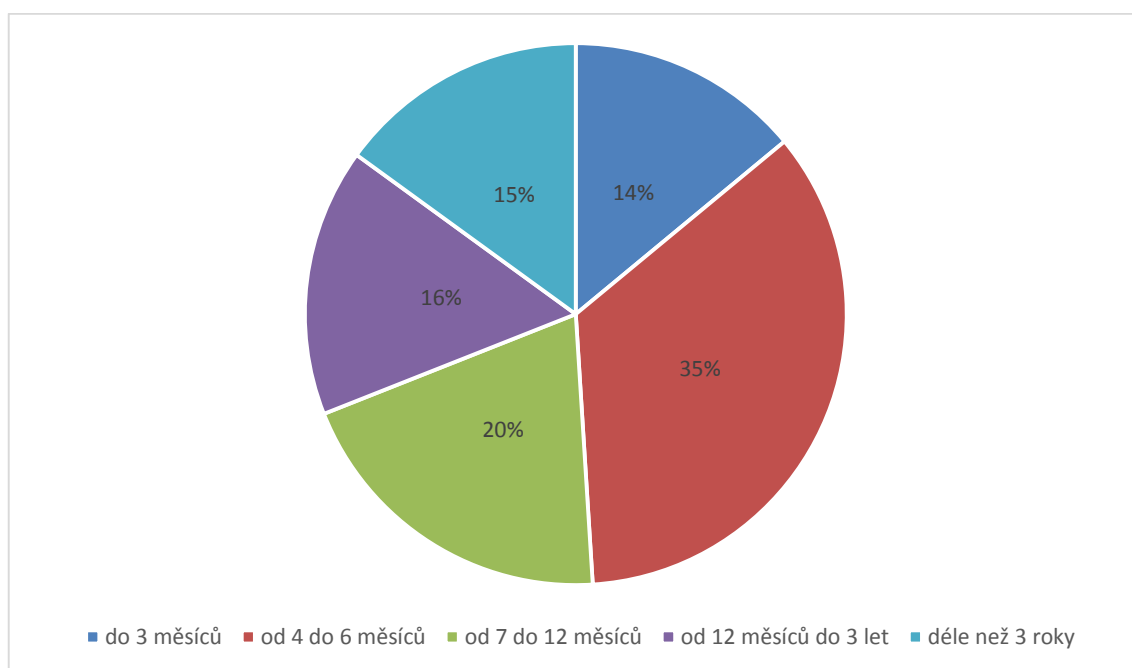


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Doba bez zaměstnání

V otázce č. 4 autorku zajímalo, jak dlouho jsou dotazovaní bez zaměstnání. Nejvíce respondentů a to 35 označilo odpověď od 4 do 6 měsíců, což je 35 %, 20 jich označilo odpověď od 7 do 12 měsíců, tj 20 %, 16 % a 16 respondentů udalo odpověď od 12 měsíců do 3 let, 15 dotazovaných a 15 % odpovědělo déle než 3 roky a nejméně z nich označilo odpověď do 3 měsíců, 14 respondentů, tj 14 %.

Graf 4: Doba bez zaměstnání

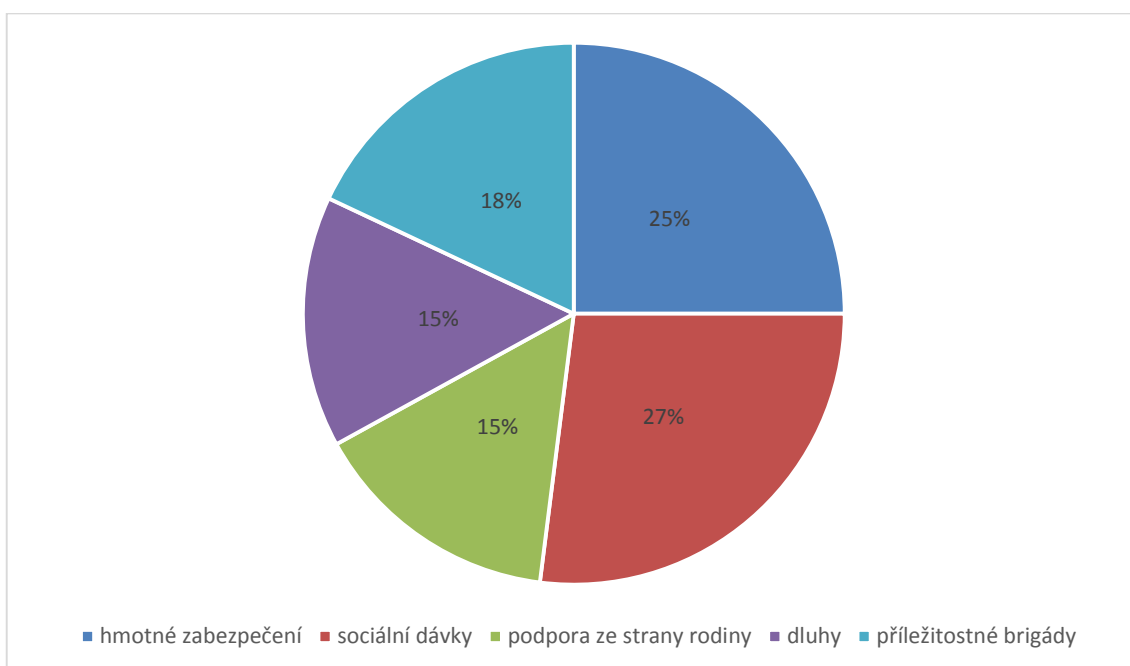


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Finanční prostředky na obživu

V otázce č. 5 se zajímala autorka o finanční situaci respondentů. 27% z nich což je 27 respondentů odpovědělo, že finanční prostředky čerpají ze sociálních dávek, 25 respondentů, tj. 25 % čerpalo z hmotného zabezpečení, 18 % a 18 dotazovaných označilo odpověď příležitostné brigády, 15 jich čerpá finanční prostředky z podpory rodiny a to 15 % a stejný počet 15 respondentů označilo odpověď dluhy, tj. též 15 %.

Graf 5: Finanční prostředky na obživu

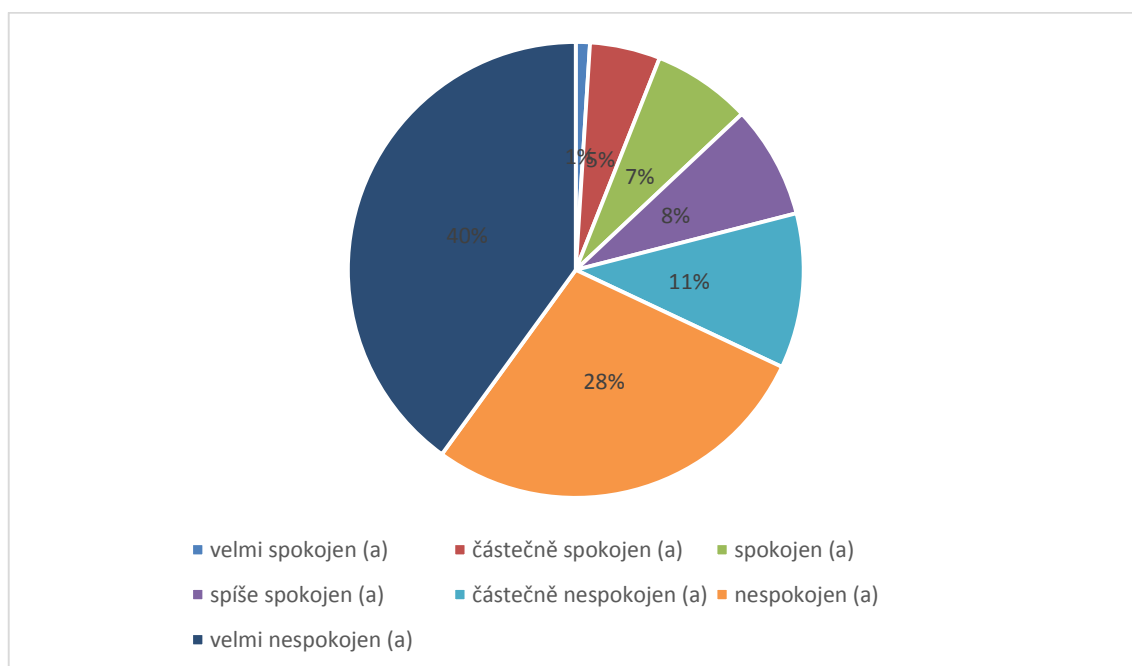


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Spokojenost se současnou situací

Velká většina 40 respondentů odpovědělo, že je se svou současnou situací velmi nespokojeno a to 40 %, 28 dotazovaných označilo odpověď nespokojen, tj. 28 %, 11 % a 11 respondentů odpovědělo, že jsou se svojí současnou situací částečně nespokojeni, spíše spokojeni označilo 8 z nich, tj. 8 %, 7 dotazovaných je se svou situací spokojeno a to 7 %, 5 dotazovaných odpovědělo částečně spokojen (a), což je 5 % a 1 respondent je se svojí situací spokojen velmi.

Graf 6: Spokojenost se současnou situací

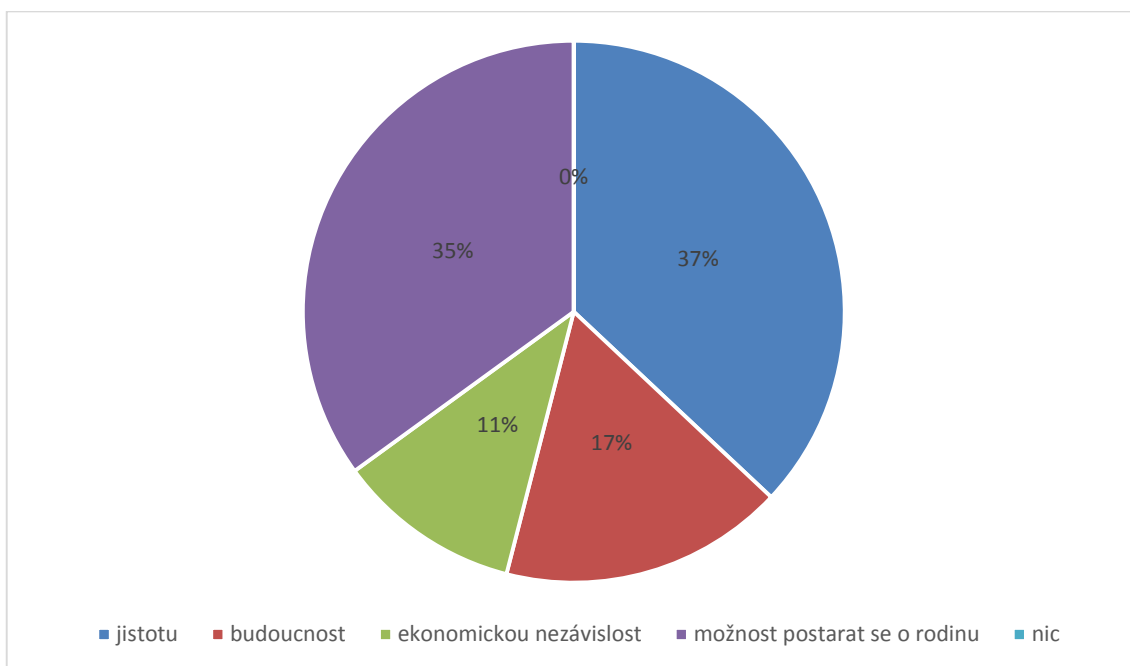


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Stálý příjem ze zaměstnání

Na tuto otázku nejvíce respondentů odpovědělo, že stálý příjem pro ně znamená jistotu a to 37 %, tj. 37 dotazovaných, pro 35 dotazovaných znamená stálý příjem možnost postarat se o rodinu, tj. 35 %. 17 označilo odpověď budoucnost, což je 17 % a pro 11 respondentů znamená stálý příjem ekonomickou nezávislost a to 11 %. Žádný respondent neoznačil odpověď nic.

Graf 7: Stálý příjem ze zaměstnání

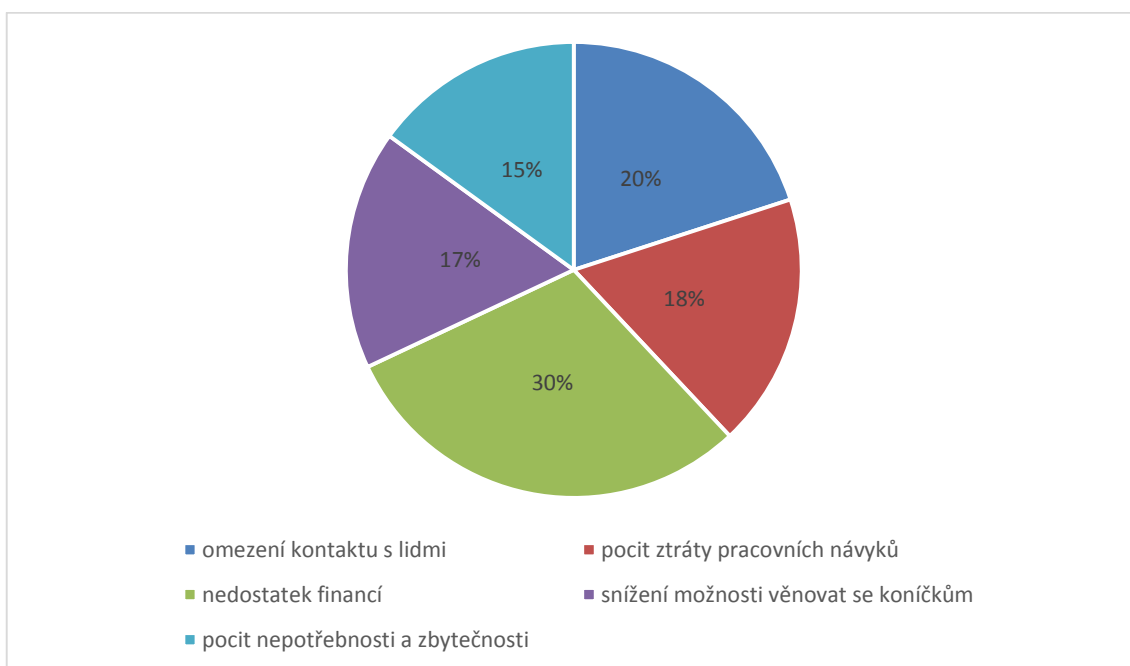


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Pocit při nezaměstnanosti

V otázce č. 8 se autorka dotazovala, jaký pocit mají respondenti při nezaměstnanosti. Nedostatek financí odpovědělo 30 respondentů, což je 30 %, omezení kontaktu s lidmi označilo 20 dotazovaných tj, 20 %, pocit ztráty pracovních návyků odpovědělo 18 z nich, což je 18 %, snížení možnosti věnovat se koníčkům, označilo 17 respondentů, tj 17 %, a nejméně z nich označilo odpověď pocit nepotřebnosti a zbytečnosti a to 15 respondentů, což je 15 %.

Graf 8: Pocit při nezaměstnanosti

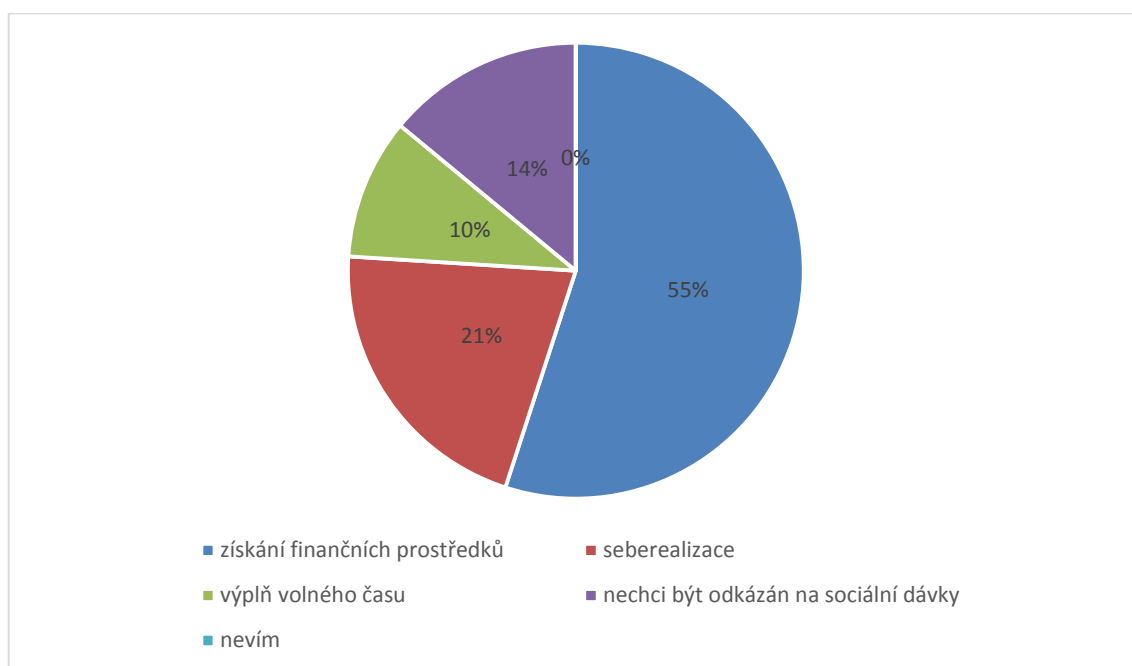


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Motivace k uplatnění se na trhu práce

Odpovědi byly relativně jednoznačné. A to 55 dotazovaných považuje za motivaci k uplatnění se na trhu práce získání finančních prostředků, tj. 55 %, seberealizaci považuje za motivaci 21 dotazovaných, tj. 21 %, na sociální dávky nechce být odkázáno 14 respondentů, což je 14 %, výplň volného času označilo 10 respondentů, tj. 10 % a žádný z nich neoznačil odpověď nevím.

Graf 9: Motivace k uplatnění se na trhu práce

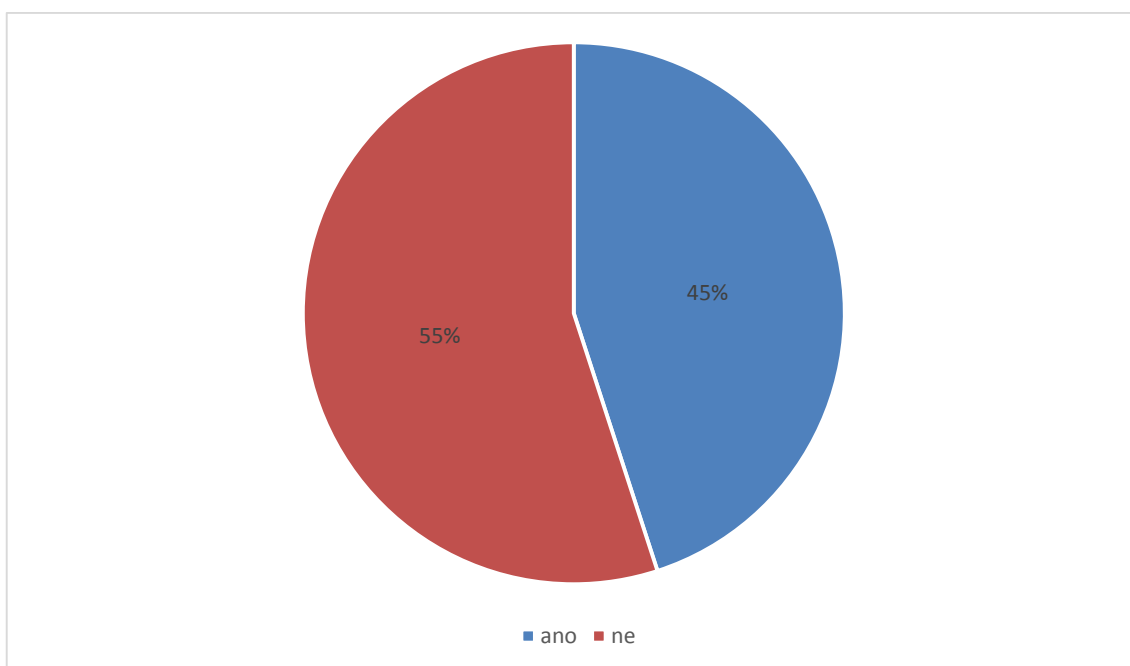


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Spoléhání se pouze na Úřad práce

V této otázce jsou odpovědi též jednoznačné. Převaha dotazovaných označilo odpověď ne, nespoléhám se při hledání práce jen na Úřad práce a to 55 což je 55 %. A 45 respondentů označilo odpověď ano, spoléhám se jen na Úřad práce, tj. 45 %.

Graf 10: Spoléhání se pouze na Úřad práce

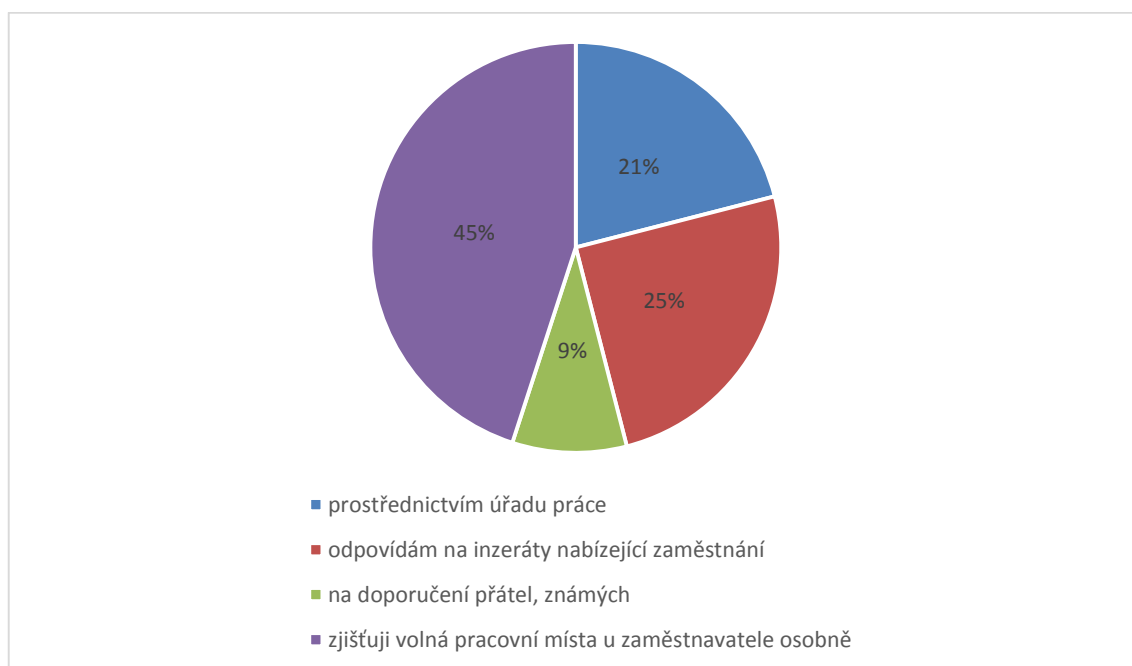


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Hledání nového zaměstnání

V otázce č. 11 se autorka zajímala o to, jak hledají respondenti nové zaměstnání. Velká převaha odpověděla, že zjišťují volná pracovní místa u majitele osobně a to 45 respondentů, což je 45 %, skupina o 25 respondentech odpověděla, že hledá práci odpovídáním na inzeráty nabízející zaměstnání, tj. 25 %, prostřednictvím úřadu práce hledá nové zaměstnání 21 respondentů, což je 21 % a na doporučení známých hledá nové zaměstnání 9 respondentů, tj. 9 %.

Graf 11: Hledání nového zaměstnání

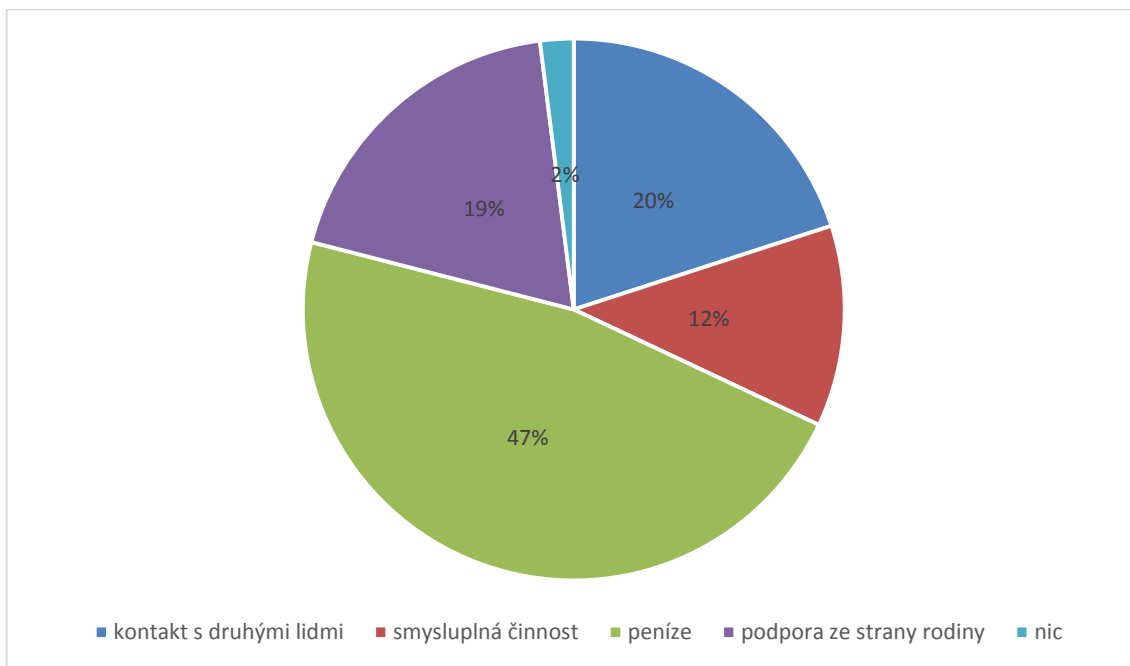


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Momentální postrádání

Nejvíce dotazovaných, což je 47, tudíž 47 % označilo, že nejvíce postrádají peníze, 20 dotazovaných označilo odpověď kontakt s druhými lidmi, tj. 20 %, podporu ze strany rodiny postrádá 19 respondentů, tj. 19 %, smysluplná činnost chybí 12 dotazovaným, což je 12 % a odpověď nic označili 2 respondenti, tj. 2 %.

Graf 12: Momentální postrádání

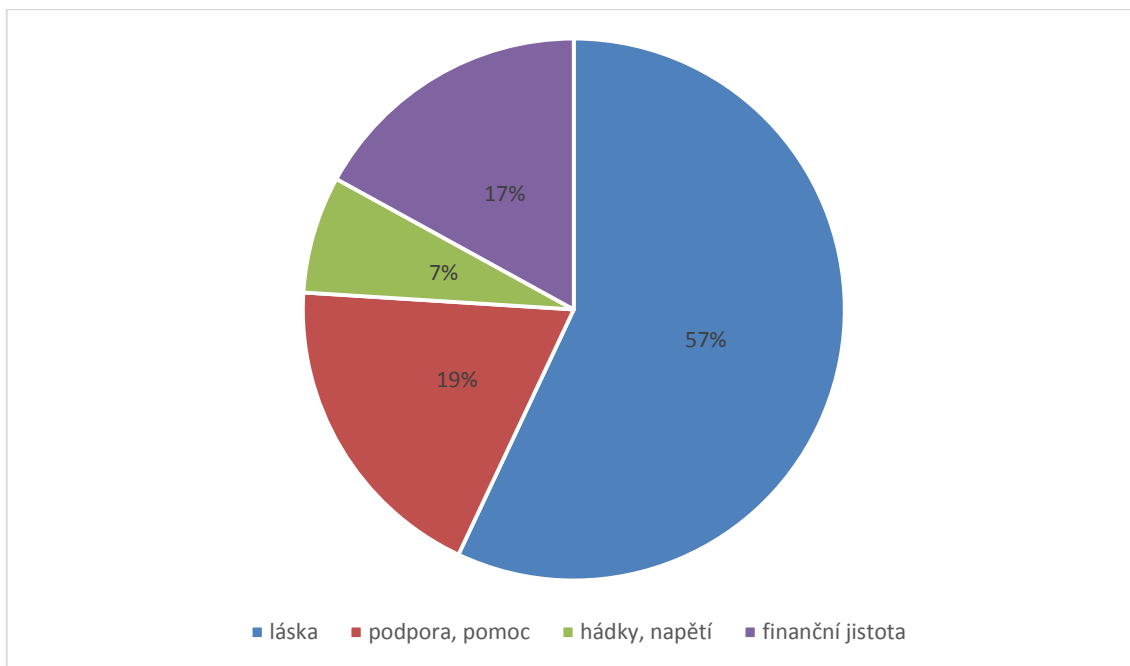


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Pojem rodina

Při vyslovení pojmu rodina se 57 dotazovaným, tj. 57 % vybaví láska, pro 19 dotazovaných, tj. 19 % slovo rodina znamená podporu a pomoc, pro 17 z nich, což je 17 % znamená pojem rodina finanční jistotu a jen 7 respondentů označilo pod pojmem rodina hádky a napětí, tj. 7 %.

Graf 13: Pojem rodina

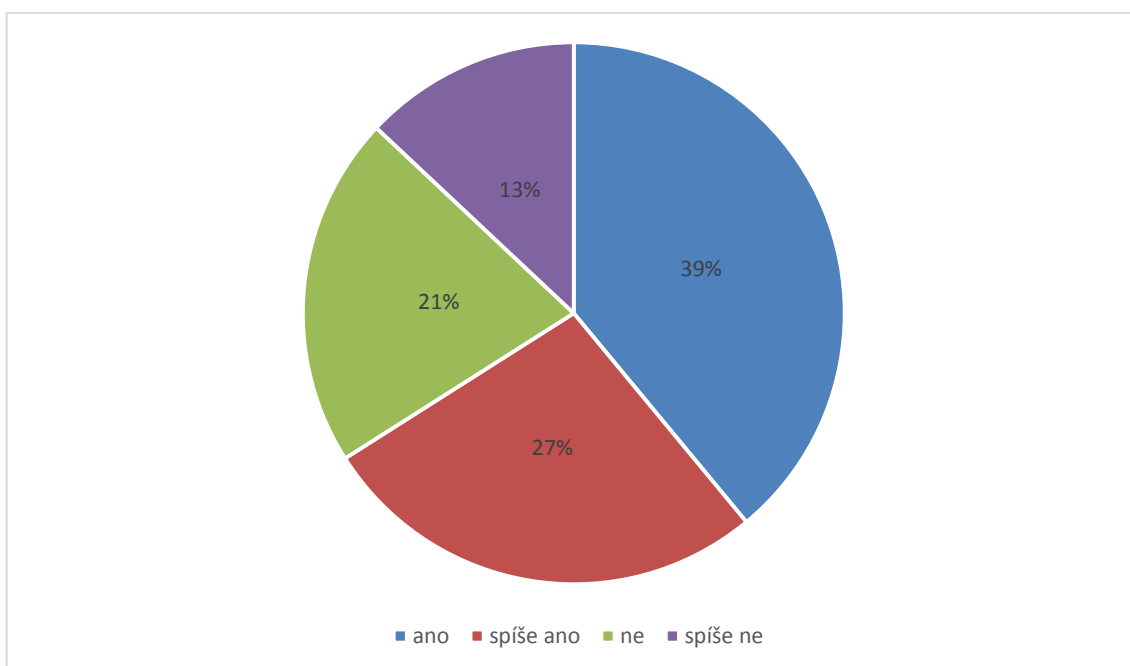


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Změna vztahů v rodině

Na tuto otázku odpovědělo 39 respondentů, tudíž 39 % ano, druhá největší část respondentů odpovědělo spíše ano a to 27, což je 27 %, odpověď ne označilo 21 dotazovaných, tj. 21 %, a 13 respondentů značilo odpověď spíše ne, tj. 13 %.

Graf 14: Změna vztahů v rodině

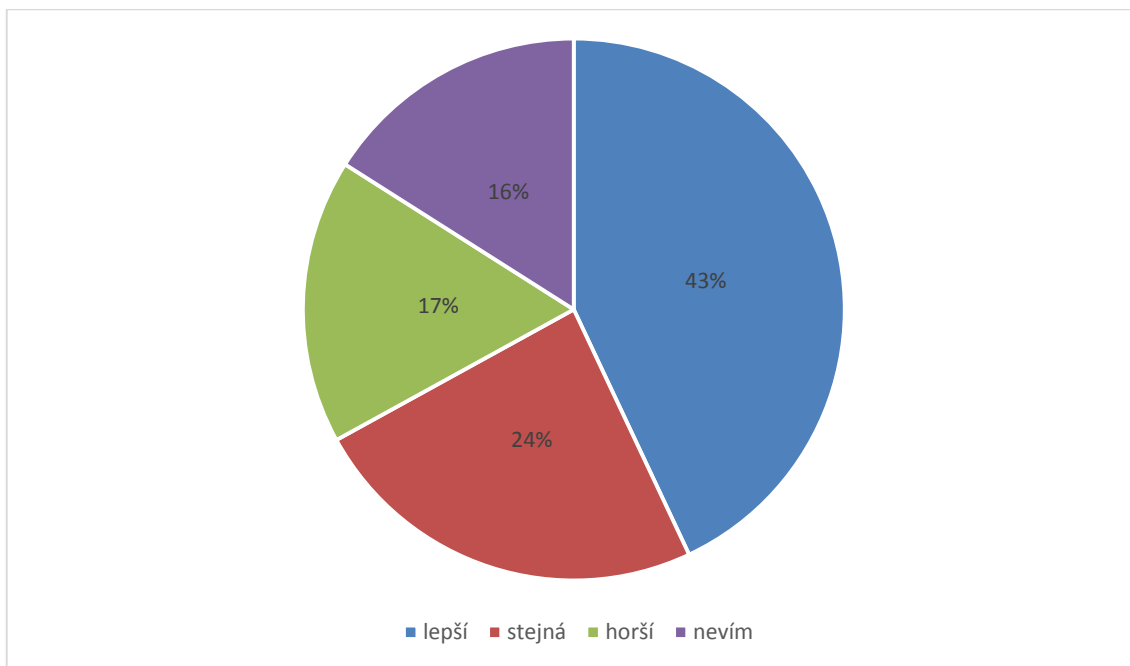


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Situace v rodině

Velká převaha respondentů odpovědělo, že jejich situace v rodině byla při chození do zaměstnání lepší a to 43, tj. 43 %, dále značilo 24 respondentů, že jejich situace v rodině byla stejná, tj. 24 %, odpověď, že byla jejich situace horší označilo, 17 dotazovaných, tj. 17 % a 16 respondentů označilo odpověď nevím, což je 16 %.

Graf 15: Situace v rodině

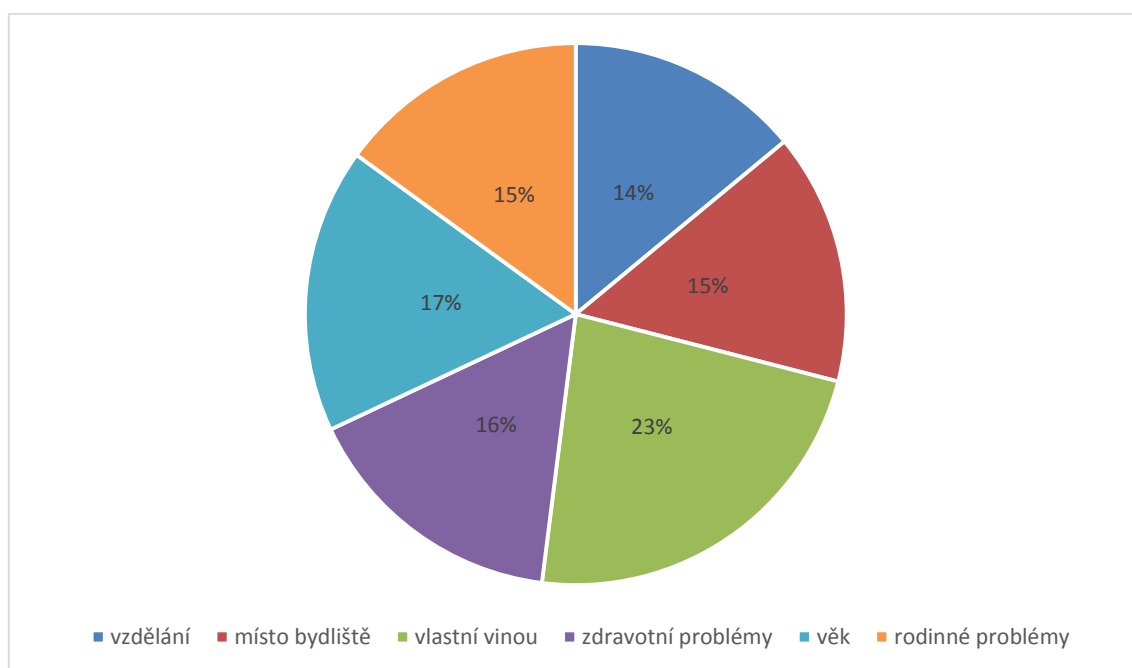


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Odpovědnost za nynější situaci

Touto otázkou chtěla autorka zjistit od respondentů, kdo si myslíš, že nese odpovědnost za jejich nynější situaci. Odpověď vlastní vinou, označilo 23 respondentů, tj. 23 %, druhá nejpočetnější skupina dotazovaných a to 17 si myslí, že za jejich situaci může věk, tj. 17 %, zdravotní problémy označilo 16 dotazovaných, což je 16 %, dále si 15 dotazovaných myslí, že za jejich nynější situaci můžou problémy v rodině, tj. 15 %, dalších 15 z nich se domnívá, že za jejich situaci může špatné místo bydliště, tj. 15 % a odpověď vzdělání odznačilo 14 dotazovaných, což je 14 %.

Graf 16: Odpovědnost za nynější situaci

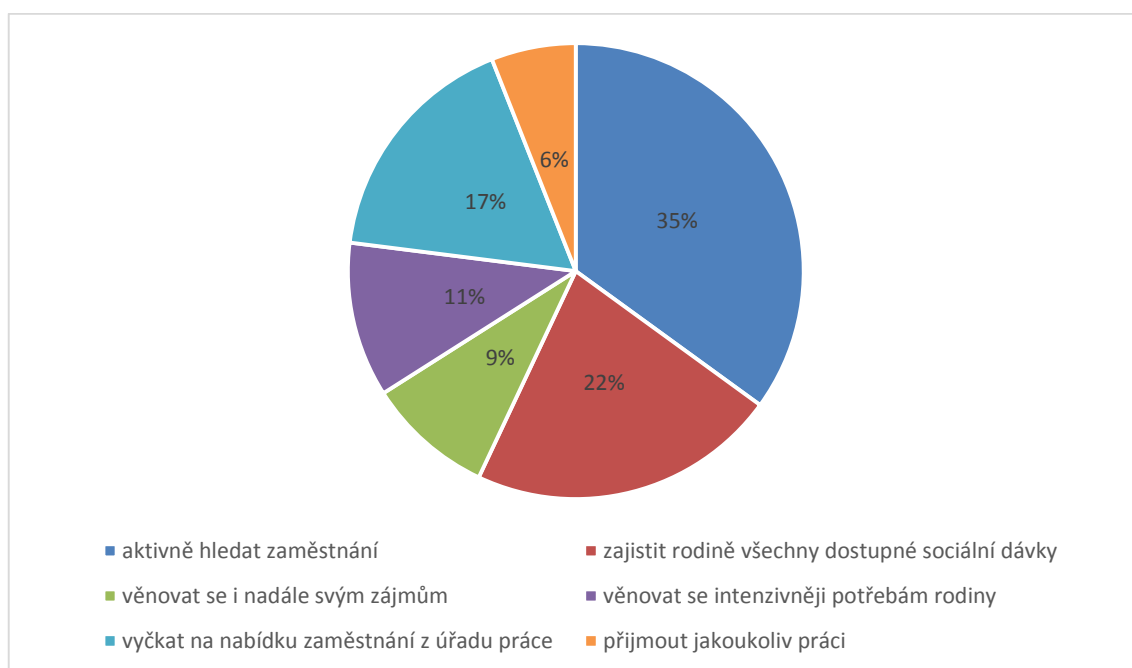


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Čelení negativnímu dopadu na vztahy v rodině

Touto otázkou autorka zjišťovala, jak respondenti čelí negativnímu dopadu nezaměstnanosti na vztahy v rodině. Aktivně hledat zaměstnání označilo 35 respondentů a tudíž 35 %, zajistit rodině všechny dostupné sociální dávky označilo 22 dotazovaných, tj. 22 %, vyčkat na nabídku zaměstnání z Úřadu práce označilo 17 respondentů, což je 17 %, 11 z nich se chce věnovat intenzivněji potřebám rodiny, tj. 11 %, věnovat se i nadále svým zájmům zvolilo 9 dotazovaných, tj. 9 % a přijmout jakoukoliv práci označilo 6 respondentů, tj. 6 %.

Graf 17: Čelení negativnímu dopadu na vztahy v rodině

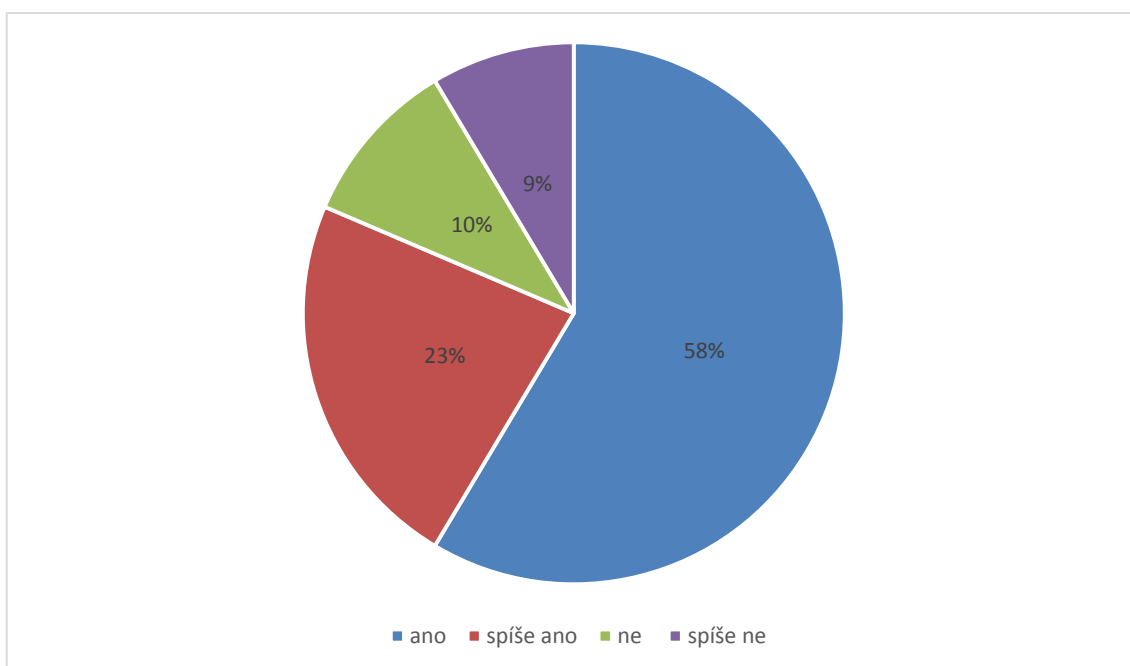


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Řešení problému nástupem do zaměstnání

Ano, odpovědělo 58 respondentů, což je 58 %, spíše ano označilo 23 respondentů, tj. 23 %, odpověď ne, označilo 10 dotazovaných tj. 10 % a 9 z nich odpovědělo na otázku ne, tudíž 9 %.

Graf 18: Řešení problému nástupem do zaměstnání

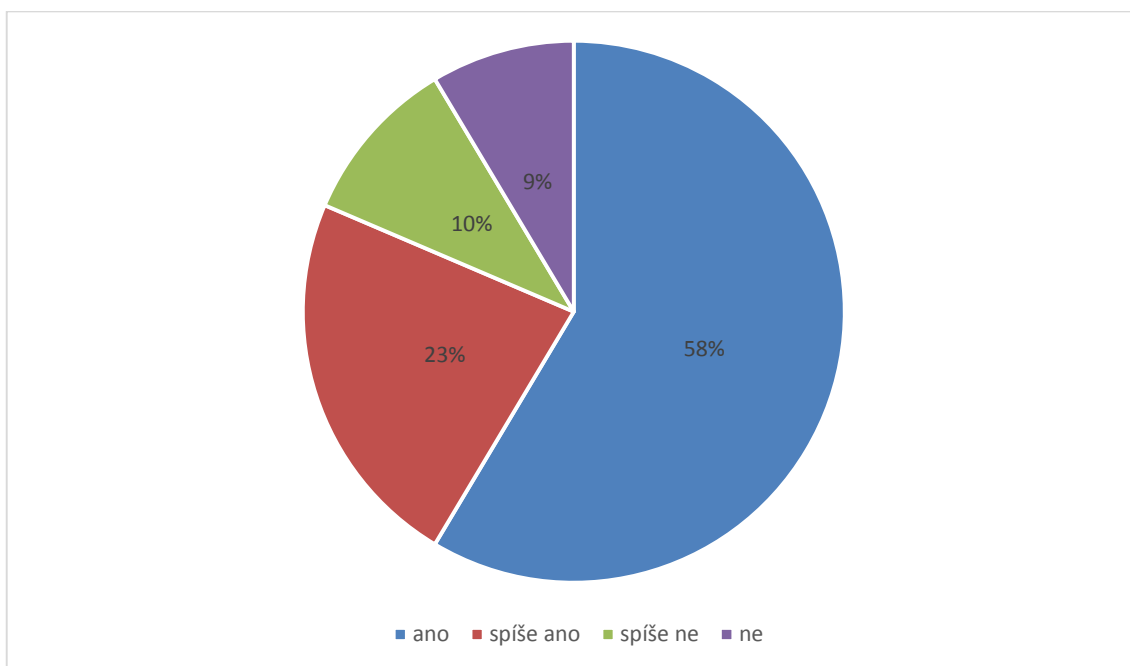


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Změna přístupu k hledání zaměstnání

Autorku touto otázkou zajímalo, zda se během doby, po kterou jsou respondenti nezaměstnaní, změnil jejich přístup k hledání nové práce. Značná většina a to 58 dotazovaných odpověděla ano, změnil se jejich přístup, tj. 58 %, odpověď spíše ano označilo 23 respondentů, což je 23 %, spíše ne odpovědělo 10 dotazovaných, tudíž 10 % a jen 9 respondentů označilo odpověď ne a to 9 %.

Graf 19: Změna přístupu k hledání zaměstnání

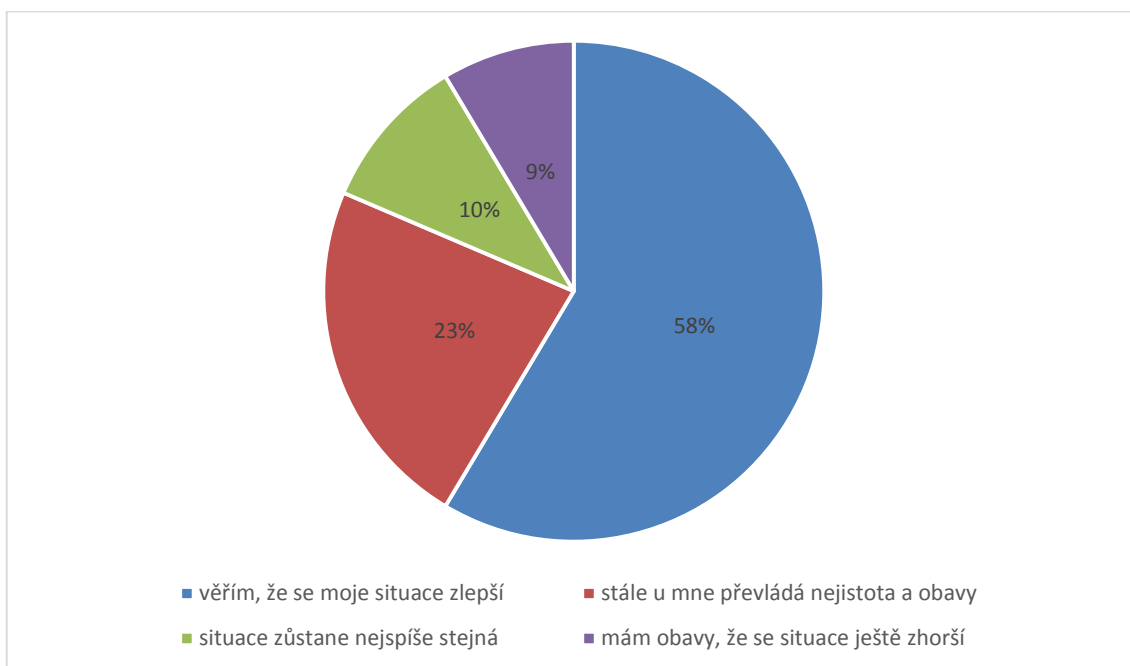


Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Vidina budoucnosti

Poslední otázkou se autorka zajímala o to, jak respondenti vidí svoji budoucnost. Značná většina věří, že se jejich situace zlepší a to 58 respondentů, tudíž 58 %, nejistota a obavy převládají u 23 dotazovaných, tj. 23 %, situace zůstane nejspíše stejná označilo 10 respondentů, což je 10 %, a obavy z toho, že se situace ještě zhorší má 9 dotazovaných, což je 9%.

Graf 20: Vidina budoucnosti



Zdroj: Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

7 SHRnutí VÝSLEDKŮ

Ve výzkumné části diplomové práce autorka stanovila 4 hypotézy s jejichž pomocí ověřovala stanovené cíle.

Hypotéza č. 1

- Hlavním problémem nezaměstnaných je nedostatek finančních prostředků

Hypotéza č. 2

- Nezaměstnaní si na život bez zaměstnání zvykli a přijali ho

Hypotéza č. 3

- Nezaměstnanost člena rodiny vede ke změně vztahů mezi jejími členy

Hypotéza č. 4

- Nezaměstnaní při hledání nového pracovního místa nespolehají jen na zprostředkovatelské služby Úřadu práce.

Hypotéza č. 1

U hypotézy č. 1 se autorka domnívala, že hlavním problémem nezaměstnaných je nedostatek finančních prostředků. Ze sociálních dávek čerpá 27 respondentů finanční prostředky na obživu, 25 respondentů čerpá finance na obživu z hmotného zabezpečení, 18 dotazovaných čerpá z příležitostných brigád, 15 respondentů čerpá finanční prostředky z podpory od rodiny a stejný počet respondentů tudíž 15 finanční prostředky čerpá z dluhů. Stálý příjem ze zaměstnání znamená pro 37 respondentů jistotu, pro 35 dotazovaných znamená stálý příjem možnost postarat se o rodinu, pro 17 respondentů znamená stálý příjem dobrou budoucnost a pro 11 dotazovaných je stálý příjem ekonomická nezávislost. 30 respondentů pociťuje jako nezaměstnaný nedostatek financí, omezení kontaktu s lidmi označilo 20 dotazovaných, pro 18 z nich je pocit nezaměstnanosti pocit ztráty pracovních návyků. 17 respondentů pociťuje jako

nezaměstnaný snížení možnosti věnovat se svým koníčkům a nejméně respondentů cítí při pocitu nezaměstnanosti pocit nepotřebnosti a zbytečnosti. Nejvíce respondentů a to 55 považuje za největší motivaci k uplatnění se na trhu práce získání finančních prostředků, pro 55 z nich je motivací seberealizace, pro 14 respondentů je motivací nezávislost na sociálních dávkách a 10 dotazovaných je má jako motivaci k uplatnění se na trhu práce výplň volného času. Momentálně postrádá 47 dotazovaných peníze, 20 dotazovaných postrádá kontakt s druhými lidmi, podporu ze strany rodiny postrádá 19 respondentů, smysluplná činnost chybí 12 dotazovaným a nic nechybí pouze 2 respondentům.

Hypotéza č. 1 se podle odpovědí dotazovaných na dané otázky potvrdila. Z velké většiny odpovědí je patrné, že hlavním problémem nezaměstnaných je skutečně nedostatek finančních prostředků

Hypotéza č. 2

U hypotézy č. 2 se autorka domnívala, že nezaměstnaní si na život bez zaměstnání zvykli a přijali jej. Nejvíce respondentů je bez zaměstnání od 4 do 6 měsíců a to 35, 20 dotazovaných je bez zaměstnání od 7 do 12 měsíců, 16 respondentů udalo odpověď od 12 měsíců do 3 let, déle než 3 roky je bez zaměstnání 15 dotazovaných a jen 14 z nich jsou bez zaměstnání do 3 měsíců. Velmi nespokojeno je se svou současnou situací 40 respondentů, 28 z nich je se současnou situací nespokojeno, 11 respondentů je se svou nynější situací částečně nespokojeno, spíše spokojeno je 8 dotazovaných, 7 respondentů je spokojeno, částečně spokojeno je 5 dotazovaných a 1 respondent je se svou situací velmi spokojen. 23 dotazovaných se za nynější situaci cítí být odpovědní vlastní vinou, 17 respondentů si myslí, že za jejich nynější situaci může jejich věk, pro 16 z nich jsou důvodem za současnou situaci zdravotní problémy, 15 dotazovaných si myslí, že za jejich situaci mohou problémy v rodině, dalších 15 respondentů viní za svou situaci špatné místo bydliště a nejméně z nich a to 14 dotazovaných si myslí, že za jejich současnou situaci může vzdělání. 58 respondentů odpovědělo, ano nástupem do zaměstnání by se problémy vyřešily, spíše ano odpovědělo 23 respondentů, odpověď spíše ne, označilo 10 dotazovaných a 9 jich označilo odpověď ne, nástupem do zaměstnání by se jejich problém nevyřešil. Změnu přístupu při hledání nového zaměstnání zaznamenalo 58 dotazovaných, 23 z nich ji zaznamenalo spíše ano, spíše ne označilo 10 respondentů a jen 9 z nich změnu

nezaznamenalo. Že se situace respondentů do budoucna zlepší, věří 58 z nich, obavy a nejistota převládá u 23 dotazovaných, situace zůstane nejspíše stejná označilo 10 respondentů a 9 dotazovaných má strach, že se jejich situace ještě zhorší.

Hypotéza č. 2 se na základě získaných informací nepotvrdila. Podle dotazníkového šetření je zřejmé, že velká převaha respondentů si na situaci s nezaměstnaností nezvykla, nepřijala ji a snaží se najít si nové zaměstnání.

Hypotéza č. 3

U hypotézy č. 3 autorka předpokládala, že nezaměstnanost člena rodiny ke změně vztahů mezi jejími členy. Při vyslovení pojmu rodina se 57 dotazovaných vybaví slovo láska, pro 19 respondentů znamená slovo rodina podporu a pomoc, finanční jistotu znamená pojem rodina pro 17 z dotazovaných a 7 respondentům se pod pojmem rodina vybaví hádky a napětí. V souvislosti s nezaměstnaností, se v porovnání se situací, chození do práce změnila situace u 39 dotazovaných, spíše ano odpovědělo 27 respondentů, vztahy v rodině se nezměnily u 21 dotazovaných a spíše se vztahy v rodině nezměnily u 13 respondentů. Při chození do zaměstnání byla situace u 43 dotazovaných lepší, u 24 respondentů byla situace stejná, 17 dotazovaných označilo, že u nich byla situace při chození do zaměstnání horší a 16 respondentů odpovědělo nevím. Negativnímu dopadu na vztahy v rodině čelí 35 dotazovaných aktivním hledáním zaměstnání, 22 respondentů se snaží zajistit rodině všechny dostupné sociální dávky, vyčkáváním na nabídku zaměstnání z Úřadu práce čelí 17 respondentů, 11 dotazovaných se chce intenzivněji věnovat potřebám rodiny, věnovat se i nadále svým zájmům odpovědělo 9 respondentů a 6 jich chce přijmout jakoukoliv práci.

Hypotéza č. 3 se na základě výzkumného šetření potvrdila. U velké převahy respondentů se vztahy v rodině nezaměstnaností změnily.

Hypotéza č. 4

Autorka se u hypotézy č. 4 domnívala, že nezaměstnaní při hledání nového pracovního místa nespolehají jen na služby Úřadu práce. Jednoznačná převaha dotazovaných se při hledání práce nespolehá jen na Úřad práce a to 55 a 45 respondentů označilo, že se na Úřad práce spolehá při hledání nového pracovního místa. Volná pracovní místa zjišťuje

u majitele 45 respondentů, hledání práce odpovídáním na inzeráty nabízející zaměstnání odpovědělo 25 dotazovaných, prostřednictvím Úřadu práce hledá nové zaměstnání 21 respondentů a 9 dotazovaných hledá práci na doporučení přátel.

Hypotéza č. 4 se na základě zjištěných informací potvrdila. Nezaměstnaní vskutku nespolehají při hledání nového pracovního místa jen na Úřad práce.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost je velmi rozsáhlou problematikou dnešní společnosti a jedním z nejčastěji objevovaných problémů politiky zaměstnanosti. Potýká se s tím nejen Česká republika, ale taktéž ostatní, ekonomicky dobře vyspělé země. I u těchto zemí se setkáváme s nezaměstnaností. Nezaměstnanost je problém, který nelze přehlížet a se kterým je potřeba něco dělat. Univerzální recept na snižování nezaměstnanosti zatím neexistuje. Odpovědnost je na každém z nás. Měli bychom si více zlepšovat své znalosti a dovednosti, abychom se dokázali uplatnit na trhu práce. Uplatnit se dnes na trhu práce bez odborné praxe není jednoduché.

V diplomové práci, která se týká nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce se autorka snažila o to, aby se veřejnost seznámila s těmito rizikovými skupinami. Autorka se na toto téma zaměřila především z toho důvodu, aby poukázala na tuto skupinu lidí z jiného pohledu než je běžné.

O rizikových skupinách na trhu práce se nehovoří tak, jak by se mělo. Autorka se domnívá, že se jim věnuje málo času a prostoru. Jedním z důvodů proč si toto téma zvolila, byla autorčina osobní zkušenost s rizikovými skupinami na trhu práce. Je důležité, aby se společnost sžila s těmito lidmi, kteří patří do rizikových skupin a snažila se o jejich lepší začlenění do společnosti. Osoby, které nepatří do těchto skupin, jsou součástí naší společnosti a je důležité, aby nedocházelo k jejich vyčleňování a diskriminaci. Vstup České republiky do Evropské unie znamenal zásadní změnu jak pro společnost, tak pro občana. Členství v unii má pro naši zemi své přínosy, ale je spojeno také s povinnostmi. Evropská unie ve snaze čelit nedostatku pracovních příležitostí a vysoké nezaměstnanosti stanovila priority, které mají tyto negativní trendy pomoci snižovat. Hlavním záměrem je dosažení dobrých výsledků v oblasti trhu práce.

Nutnost harmonizace se nevyhnula ani aktivní politice zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je důležitou součástí státní politiky zaměstnanosti, její přínos v boji proti nezaměstnanosti je jak ekonomický, tak sociální, jak společenský, tak individuální. Z ekonomické stránky pomáhá snižovat státní výdaje, tvorbou pracovních příležitostí přispívá k návratu prostředků do státního rozpočtu ve formě daní, navíc dává nezaměstnaným možnost zlepšit svoji finanční situaci. Kromě ekonomického přínosu je

nepřehlédnutelný její přínos společenský a sociální. Hlavním efektem aktivní politiky zaměstnanosti, který je důležitý pro společnost, je počet osob, které pomocí ní byly navraceny zpět do pracovního procesu. V souvislosti se situací na trhu práce můžeme říci, že přetrvávajícím problémem naší země je dlouhodobá nezaměstnanost, strukturální nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a výrazné regionální rozdíly. V tomto ohledu se aktivní politika jeví jako vhodný prostředek k navrácení do pracovního procesu především pro nezaměstnané, jejichž kvalifikace snižují jejich šance k uplatnění na trhu práce.

K aktivní politice zaměstnanosti by mělo být přistupováno jako k politice, jejímž úkolem je především zmírňovat negativní důsledky nedokonalosti trhu práce, ale nikdy nemůže zcela nahradit přirozenou formu zaměstnávání a nemůže ani zcela odstranit handicapy jednotlivců. Její možnosti jsou omezené finančně i personálně, ale přesto můžeme říci, že v dnešní době má své nezastupitelné místo.

Na základě odborných pramenů shrnula autorka v teoretické části poznatky k nezaměstnanosti a k rizikovým skupinám uchazečů o zaměstnání. V první kapitole teoretické části se zaměřila na vymezení pojmu nezaměstnanosti, dále se zabývala přirozenou mírou nezaměstnanosti, jejími typy a příčinami a dále také popisovala důsledky nezaměstnanosti.

Druhou kapitolu věnovala autorka možným reakcím na ztrátu zaměstnání. Vyjmenovala a popsala jednotlivé z nich, jako například reakce psychické, somatické a sociální, zaměřila se na změny v uspokojování potřeb, změny kognitivních a afektivních procesů a změny v chování a životním stylu. V neposlední řadě se soustředila na rodinu nezaměstnaného.

Ve třetí kapitole se autorka zaměřila na rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání a jejich problematiku. Podrobně popsala všechny rizikové skupiny uchazečů, jako jsou mladiství po skončení povinné školní docházky, kteří nepokračují již v dalším studiu, těhotné ženy, občané pečující o dítě do věku 15 let nebo o zdravotně postiženého člověka, který vyžaduje mimořádnou péči. Dále také uchazeči o zaměstnání starší padesáti let věku, osoby se zdravotním postižením, uchazeči evidovaní na Úřadu práce déle než 6 měsíců, občané vyžadující zvláštní pomoc a společensky nepřizpůsobení občané.

Čtvrtá kapitola popisuje politiku zaměstnanosti. Soustředí se na vymezení pojmu politiky zaměstnanosti, na její orientaci a cíle, legislativu, její financování a na Úřad práce. Dále pojednává o aktivní politice zaměstnanosti, jejích nástrojích, rekvalifikaci, investičních pobídkách, veřejně prospěšných pracích, společensky účelných pracovních místech, tak i o příspěvku na zapracování, příspěvku při přechodu na jiný podnikatelský program, o poradenství, podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením a o cílených programech.

Poslední řada je věnována Evropskému sociálnímu fondu. Autorka se v této kapitole zaměřuje na Evropský sociální fond v České republice a na regionální individuální projekty v Plzeňském kraji.

Cílem praktické části bylo zjistit, zda-li je hlavním problémem nezaměstnaných nedostatek finančních prostředků, zda si nezaměstnaní na život bez zaměstnání zvykli a přijali jej, dále také, jestli vede nezaměstnanost ke změně vztahů u jednotlivých členů rodiny a či se nezaměstnaní při hledání nového pracovního místa nespolehnou jen na služby Úřadu práce. Autorka prostřednictvím dotazníkového šetření zjistila, že z velké většiny odpovědí je patrné, že hlavním problémem nezaměstnaných je skutečně nedostatek finančních prostředků. Zjistila také, že značná část nezaměstnaných si na svoji situaci s nezaměstnaností nezvykla, nepřijala ji a snaží se usilovně hledat nové zaměstnání. Vztahy v rodině u respondentů se kvůli nezaměstnanosti u značné převahy z nich vskutku změnila a na základě zjištěných informací se autorce potvrdilo, že se nezaměstnaní nespolehnou při hledání nového pracovního místa jen na Úřad práce.

Cílem diplomové práce bylo zjistit, co je hlavním problémem nezaměstnaných, jestli si nezaměstnaní na svoji situaci zvykli a přijali ji, zda vede nezaměstnanost ke změně vztahů v rodině a zda-li nezaměstnaní hledají nové pracovní místo nejen prostřednictvím Úřadu práce. Díky získaným poznatkům z teoretické části a díky výzkumnému šetření, které se nachází v praktické části diplomové práce, může autorka říci, že se stanovené cíle povedlo naplnit. Autorka se domnívá, by lidé neměli soudit člověka jen proto, že se ocitl v určité životní situaci. Nikdy není jisté, že třeba zítra na tom nebudou podobně jako ti, o nichž dosud jen slyšeli, a které nějakým způsobem odsoudili.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BROŽOVÁ, D., 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.

ČÁP, J., 2001. *Psychologie pro učitele*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-463-x.

DURDISOVÁ, J., 2002. *Sociální politika*. Vyd. 2., přepracované. Praha: ASPI. ISBN 8086395332.

GABURA, J. a J. PRUŽINSKÁ, 1995. *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakl. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 9. ISBN 8085850109.

HALÁSKOVÁ, R., 2001. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita. ISBN 80-7042-595-4.

HARTL, P. a H. HARTLOVÁ, 2015. *Psychologický slovník*. Třetí, aktualizované vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0873-0.

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

JANEBOVÁ, R., 2014. *Teorie a metody sociální práce - reflexivní přístup*. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 978-80-7435-374-1.

JÍROVÁ, H., 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická. ISBN 80-7079-635-9.

KACZOR, P., 2011. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

KOMENDOVIČ, J., 2009. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-022-4.

KREBS, V. a L. PRŮŠA, 2002. *Státní sociální podpora*. Praha: Grada Pub. ISBN 8024700654.

MAREŠ, P., 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, O., 2012. *Základy sociální práce*. Vyd. 3. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0211-0.

MOŽNÝ, I., 2002. *Česká společnost: nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*. Praha: Portál. ISBN 8071786241.

NOVOSAD, L., 2004. *Základy teorie a metod sociální práce*. Liberec: Technická univerzita v Liberci. ISBN 80-7083-890-6.

PUGNEROVÁ, M., 2017. *Kariérní poradenství I, II*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-5225-8.

SIEGEL, Z., 2012. *Jak hledat a najít zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-4407-0.

SVOBODOVÁ, D., 2015. *Profesní poradenství: vybrané kapitoly*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5092-7.

VÁGNEROVÁ, M., 2004. *Psychopatologie pro pomáhající profese / Marie Vágnerová*. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Portál. ISBN 80-7178-802-3.

Seznam použitých internetových zdrojů

MPSV.CZ : Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2018-02-07]. Dostupné z: www.mpsv.cz

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost [online]. [cit. 2018-02-14]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/operacni-program-lidske-zdroje-a-zamestnanost.aspx>

Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2018-02-21]. Dostupné z:
<https://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr?lang=1>

Ostatní použitá literatura

TÝDENÍK KVĚTY, č. 37/01, s. 40

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam grafů

Graf č. 1: Rozdělení respondentů podle pohlaví.....	56
Graf č. 2: Věk respondentů	57
Graf 3: Dosažený stupeň vzdělání	58
Graf 4: Doba bez zaměstnání.....	59
Graf 5: Finanční prostředky na obživu	60
Graf 6: Spokojenost se současnou situací.....	61
Graf 7: Stálý příjem ze zaměstnání.....	62
Graf 8: Pocit při nezaměstnanosti.....	63
Graf 9: Motivace k uplatnění se na trhu práce.....	64
Graf 10: Spoléhání se pouze na Úřad práce.....	65
Graf 11: Hledání nového zaměstnání.....	66
Graf 12: Momentální postrádání.....	67
Graf 13: Pojem rodina.....	68
Graf 14: Změna vztahů v rodině	69
Graf 15: Situace v rodině	70
Graf 16: Odpovědnost za nynější situaci	71
Graf 17: Čelení negativnímu dopadu na vztahy v rodině	72
Graf 18: Řešení problému nástupem do zaměstnání	73
Graf 19: Změna přístupu k hledání zaměstnání	74
Graf 20: Vidina budoucnosti.....	75

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
-----------------------------------	----------

Příloha A – Dotazník

Dobrý den, mé jméno je Tereza Kubičková, jsem studentka na Vysoké škole Jana Amose Komenského, obor Andragogika. Tímto se na Vás obracím s žádostí o vyplnění mého dotazníku, který slouží jako podklad pro Diplomovou práci na téma „Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání a jejich problematika“. Předem Vám chci poděkovat za vyplnění.

1) Jaké je Vaše pohlaví?

- a) Žena
- b) Muž

2) Jaký je Váš věk?

- a) 18 – 30
- b) 31 – 40
- c) 41 – 50
- d) 51 - 65

3) Jaký je stupeň Vašeho dosaženého vzdělání?

- a) Zvláštní škola
- b) Základní škola
- c) Vyučen (a)
- d) Střední škola
- e) Vyšší odborná škola
- f) Vysoká škola

4) Jak dlouho jste bez zaměstnání?

- a) do 3 měsíců
- b) od 4 měsíců do 6 měsíců
- c) od 7 do 12 měsíců

d) od 12 měsíců do 3 let

e) déle než 3 roky

5) Jak získáváte finanční prostředky na obživu?

a) hmotné zabezpečení

b) sociální dávky

c) podpora ze strany rodiny

d) dluhy

e) příležitostné brigády

f) jiná možnost, uveďte jaká

6) Do jaké míry jste nebo nejste spokojen (a) se situací, ve které se právě nacházíte?

a) velmi spokojen(a)

b) částečně spokojena(a)

c) spokojen(a)

d) spíše spokojen(a)

e) částečně nespokojen(a)

f) nespokojen(a)

g) velmi nespokojen(a)

7) Co by pro Vás znamenalo mít stálý příjem ze zaměstnání?

a) jistotu

b) budoucnost

c) ekonomickou nezávislost

d) možnost postarat se o rodinu

e) nic

f) jiná možnost, uveďte jakou.....

8) Co pociťujete jako nezaměstnaný(á)?

a) pocit omezení kontaktu s lidmi

b) pocit ztráty pracovních návyků

c) nedostatek financí

d) snížení možnosti věnovat se koníčkům

e) pocit nepotřebnosti a zbytečnosti

9) Co je Vaší největší motivací k uplatnění se na trhu práce?

a) získání finančních prostředků

b) seberealizace

c) vyplnění volného času

d) nechci být odkázán(a) na pomoc státu pobíráním sociálních dávek

e) jiná odpověď, uveďte.....

10) Spoléháte se při hledání pracovního místa pouze na Úřad práce?

a) ano

b) ne

11) Jak hledáte nové zaměstnání?

- a) prostřednictvím Úřadu práce
- b) odpovídám na inzeráty nabízející zaměstnání
- c) na doporučení známých
- e) zjišťuji volná pracovní místa u zaměstnavatelů osobně

12) Co Vám momentálně chybí nejvíce?

- a) kontakt s druhými lidmi
- b) smysluplná činnost, práce
- c) peníze
- d) podpora ze strany rodiny
- e) nic

13) Co se Vám vybaví při vyslovení pojmu rodina?

- a) podpora, pomoc
- b) hádky, napětí
- c) finanční jistota
- d) láska

14) Myslíte si, že se v souvislosti s tím, že jste nezaměstnaný(á) změnil(y) vztahy v rodině v porovnání se situací, kdy jste chodil(a) do zaměstnání?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) ne
- d) spíše ne

15) Jaká byla situace ve Vaší rodině, když jste chodil(a) do zaměstnání?

- a) lepší
- b) stejná
- c) horší
- d) nevím

16) Kdybyste měli zhodnotit Vaši současnou situaci, kdo si myslíte, že za ni nese odpovědnost?

- a) vzdělání
- b) místo bydliště
- c) vlastní vinou
- d) zdravotní problémy
- e) věk
- f) rodinné problémy

17) Jak lze čelit negativnímu dopadu nezaměstnanosti na vztahy v rodině?

- a) aktivně hledat zaměstnání
- b) zajistit rodině všechny dostupné sociální dávky
- c) vyčkat na nabídku zaměstnání z Úřadu práce
- d) věnovat se i nadále svým zájmům
- e) věnovat se intenzivněji potřebám rodiny
- f) přijmout jakoukoliv práci

18) Vyřešil by se Váš problém nástupem do zaměstnání?

- a) ano

b) spíše ano

c) ne

d) spíše ne

19) Změnil se během doby, po kterou jste nezaměstnaný(á) Váš postoj k hledání nového zaměstnání?

a) ano

b) spíše ano

c) ne

d) spíše ne

20) Jak vidíte svoji budoucnost?

a) věřím, že se moje situace zlepší

b) situace zůstane nejspíše stejná

c) stále u mne převládá nejistota a obavy

d) mám obavy, že se situace ještě zhorší

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Tereza Kubičková

Obor: Andragogika

Forma studia: prezenční

Název práce: Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání a jejich problematika

Rok: 2018

Počet stran textu bez příloh: 76

Celkový počet stran příloh:6

Počet titulů českých použitých zdrojů: 20

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 3

Vedoucí práce: PaedDr. Josef Petrášek