

Analýza dopadů vybraných projektů na snížení nezaměstnanosti rizikových skupin v Hanušovicích

Aneta Mrázková

Bakalářská práce
2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, pokud je tato práce s tímto autorem chráněna autorskými právy, a pokud se jedná o dílo chráněné autorskými právy, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považuji se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení:

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zaměřuje na analýzu dopadů vybraných projektů na snížení nezaměstnanosti rizikových skupin v Hanušovicích. V teoretické části byla zpracována literární rešerše na zvolené téma – nezaměstnanost. Dále byly v teoretické části vysvětleny pojmy, jako například trh práce a popsání rizikových skupin, což bylo potřebné pro vypracování praktické části. Následně v praktické části byl představen region Šumperk a město Hanušovice. Dále v praktické části byly detailně popsány projekty cílené na zaměstnávání rizikových skupin ve městě Hanušovice. Také bylo provedeno dotazníkové šetření cílené na obyvatele Hanušovic. Poslední část bakalářské práce byla věnována návrhům a doporučením, které by měly dále vést ke zlepšení současného stavu nezaměstnanosti v Hanušovicích.

Klíčová slova: zaměstnanost, nezaměstnanost, trh práce, rizikové skupiny, politika zaměstnanosti

ABSTRACT

The bachelor thesis focuses on the analysis of the impact of select projects on the reduction of unemployment of at-risk groups in Hanušovice. In the theoretical part, a literature search on the chosen topic – unemployment - was prepared. Next, in the theoretical part, concepts such as the labor market and the description of risk groups were explained, which was necessary for the elaboration of the practical part. Then, in the practical part, the region of Šumperk and the town of Hanušovice were presented. Furthermore, the practical part described in detail the projects aimed at employing groups at risk in the town of Hanušovice. A questionnaire survey targeting the citizens of Hanušovice was also carried out. The last part of the bachelor thesis was dedicated to suggestions and recommendations that should further lead to the improvement of the current unemployment situation in Hanušovice.

Keywords: employment, unemployment, labor market, risk groups, employment policy

Ráda bych poděkovala své vedoucí bakalářské práce doc. Ing. Zuzaně Dohnalové, Ph. D. za odborné vedení, důležité a nápomocné rady, které mi při zpracovávání práce poskytla. Také bych tímto chtěla poděkovat za její čas a ochotu.

Dále bych chtěla poděkovat zaměstnancům města Hanušovice za jejich čas a poskytnutí potřebných dokumentů, bez kterých bych se neobešla.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	7
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 TRH PRÁCE	11
1.1 MAKROEKONOMICKÝ POHLED	12
1.2 MIKROEKONOMICKÝ POHLED.....	13
2 NABÍDKA A POPTÁVKA NA TRHU PRÁCE	14
3 ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST	15
3.1 ZAMĚSTNANOST	15
3.2 NEZAMĚSTNANOST.....	15
3.2.1 Měření nezaměstnanosti.....	16
3.2.2 Míra nezaměstnanosti.....	18
3.2.3 Struktura nezaměstnanosti	18
3.2.4 Typy nezaměstnanosti	19
3.2.5 Dopady nezaměstnanosti.....	21
4 RIZIKOVÉ SKUPINY	22
4.1.1 Ženy.....	22
4.1.2 Zdravotně znevýhodnění	23
4.1.3 Absolventi škol.....	23
4.1.4 Lidé bez kvalifikace	24
4.1.5 Romské etnikum.....	24
5 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	25
5.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	25
5.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	26
6 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI	27
II PRAKTICKÁ ČÁST	28
7 OLOMOUCKÝ KRAJ	29
8 REGION ŠUMPERK	31
8.1 HISTORIE REGIONU ŠUMPERK.....	31
8.2 CHARAKTERISTIKA OKRESU ŠUMPERK	31
8.3 NEZAMĚSTNANOST V OKRESE ŠUMPERK	32
9 CHARAKTERISTIKA MĚSTA HANUŠOVICE	33
9.1 VÝVOJ POČTU OBYVATEL	34
9.2 NEZAMĚSTNANOST V HANUŠOVICÍCH.....	35
9.3 REALIZACE PROJEKTU „ASISTENT PREVENCE KRIMINALITY“	37
9.4 PROJEKT H-POINT.....	40

10	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	43
10.1	CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ	44
10.2	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	46
11	DOPADY PROJEKTU APK.....	51
	ZÁVĚR	56
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	58
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	62
	SEZNAM OBRÁZKŮ	63
	SEZNAM TABULEK.....	64
	SEZNAM PŘÍLOH.....	65

ÚVOD

Jako téma své bakalářské práce jsem si zvolila téma analýza dopadů vybraných projektů, které se zabývají snižováním nezaměstnanosti rizikových skupin. Celkově téma nezaměstnanost je v každém období velice aktuální a probírané téma, které se v různých etapách života může dotknout každého z nás. Nejen v regionu Šumperska a Hanušovicka, na který se ve své bakalářské práci zaměřuji, ale po celém světě se s problematikou nezaměstnanosti v různé míře setkáváme.

V dnešním globálně propojeném světě, zejména v ekonomické oblasti, je důležitá rovnováha a pravidelný hospodářský růst nejvýznamnějších světových ekonomik. Hospodářská realita je ale taková, že světová ekonomika se v určitých cyklech, ať již pravidelných nebo náhlých propadá do krize. Tyto cykly jsou ovlivňovány mnoha faktory (zejména růstem či poklesem HDP), které v konečném důsledku rozhodují o tom, jestli se ekonomika nachází v období růstu nebo v krizi.

Právě v obdobích ekonomické krize dochází většinou také k nárůstu počtu nezaměstnaných, protože prvním opatřením u většiny firem, které chtějí snížit náklady, bývá propouštění nadbytečných zaměstnanců z důvodu optimalizace mzdových nákladů. Právě tuto skutečnost jsme mohli sledovat v období pandemie, kdy se zavíralo mnoho firem a podniků. Pandemie, která de facto ještě stále v určité míře trvá, představovala zcela nový a velice zásadní problém pro celý globálně propojený ekonomický svět. Česká republika v rámci tohoto krizového období přijímala řadu opatření, z nichž některá měla pozitivní a jiná naopak negativní účinky, a to zejména z toho důvodu, že dosud nebyla známá žádná pravidla, jak se v této situaci chovat. Zejména ekonomika naší země byla touto globální pandemií velice zasažena a s jejími následky se budeme vyrovnávat pravděpodobně poměrně dlouho.

Dalším aktuálním tématem, které má dopady na nezaměstnanost je válka na Ukrajině, která začala 24. 2. 2022. Tato skutečnost vyvolala ve světě obrovskou vlnu solidarity s napadenou Ukrajinou. Aby tato solidarita byla v Rusku citelná, bylo třeba okamžitě uvalit ekonomické sankce, které by otupily jejich snahu o anexi svobodné země. Tento stav vyvolal ve většině zemí roztočení inflačních spirál, jelikož byly zvyklé od Ruska odebírat velké množství surovin, což ze dne na den skončilo a státy musely zajistit dodávky surovin z jiných zdrojů. Zde se v pozitivní rovině projevila celosvětová solidarita v tom, že se postupně podařilo

dodávky surovin, zejména plynu a ropy, stabilizovat tak, že výpadky ruského dovozu byly postupně nahrazeny, tak aby pokrývaly požadovanou spotřebu v jednotlivých zemích.

Česká republika, potažmo její jednotlivé regiony, nejsou v oblasti vývoje nezaměstnanosti žádnou výjimkou, protože jak již bylo zmíněno, celosvětová ekonomika je vzájemně provázaná. Naše ekonomicky úspěšné firmy se musí většinou orientovat na vývoz zboží do zahraničí, který je ovlivněn poptávkou v každém konkrétním státě, nebo jsou součástí nadnárodních společností, jejichž prioritou bývá v první řadě ekonomická stabilita mateřské společnosti. Společnosti, které globální ekonomická krize postihne nejméně, se pak stávají ekonomicky stabilnějšími a jejich vliv na světovou ekonomiku narůstá, protože v následné fázi ekonomického růstu jsou schopny okamžitě investovat nemalé prostředky do výroby nebo služeb, což jim v této fázi zajistí vysoké zisky.

Cílem této bakalářské práce je analýza dopadů vybraných projektů, které mají za úkol snížit nezaměstnanost rizikových skupin ve městě Hanušovice. Na toto město jsem se zaměřila z důvodu, že zde sama celý život bydlím. Bakalářská práce je rozdělena na dvě části – teoretická a praktická. Teoretická část je zaměřena na vysvětlení základních pojmů z oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Popisuje se zde trh práce z makroekonomického a mikroekonomického pohledu, dále jsou v práci vysvětleny jednotlivé druhy nezaměstnanosti. Práce se také zaměřuje na objasnění rizikových skupin, jelikož se dále v praktické části zabývám jejich zaměstnáváním ve městě Hanušovice. Teoretická část je zakončena aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti. Praktickou část jsem pojala tak, že jsem se v ní zaměřila na konkrétní projekty podporující zaměstnanost ve městě Hanušovice. Jedná se o projekt „postupného zaměstnávání“ a projekt „Asistent prevence kriminality“ (APK). Také bude v praktické části popsáno Šumpersko a samotné Hanušovice. Proběhlo také dotazníkové šetření, jak jsou obyvatelé Hanušovic s daným projektem (APK) spokojeni.

Výsledkem bakalářské práce je následná analýza konkrétních dopadů realizovaných projektů v oblasti zaměstnanosti v místě a čase.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem bakalářské práce je analýza dopadů vybraných projektů, které bojují s nezaměstnaností rizikových skupin ve městě Hanušovice. Není zde příliš mnoho pracovních míst, s proto je většina obyvatel nucena za prací dojíždět. I přes tento problém se v Hanušovicích snaží s nezaměstnaností bojovat. Zaměstnávají se lidé, které můžeme řadit do zmiňovaných rizikových skupin, jelikož se jedná například o romské obyvatelé nebo o obyvatele s nízkým vzděláním a kvalifikací. Záměrem bylo představit a popsat dva projekty, které se v Hanušovicích realizují a vedou ke snížení nezaměstnanosti v oblasti rizikových skupin.

K naplnění hlavního cíle byly stanoveny dílčí cíle:

- Zpracovat literární rešerši vztahující se k trhu práce, nezaměstnanosti, rizikových skupin a politiky zaměstnanosti
- Zpracovat vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji a v Hanušovicích
- Provést a zpracovat dotazníkové šetření zaměřené na hodnocení vybraného projektu na snížení nezaměstnanosti rizikových skupin v Hanušovicích

Literární rešerše zahrnuje jak české, tak i zahraniční zdroje. Práce je rozdělena do dvou částí – teoretické a praktické.

V teoretické části jsou vysvětleny vybrané pojmy, které jsou potřebné pro další zpracování práce. Jde například o vysvětlení pojmů trh práce a nezaměstnanost. Dále se v teoretické části zaměřuji na vymezení druhů nezaměstnanosti, vybraných rizikových skupin a na politiku zaměstnanosti.

V praktické části popisují region Šumperk a poté samotné Hanušovice. Informace byly získávány z webových stránek města nebo ze strategických dokumentů zpracovaných k jednotlivým projektům. Pro doplnění potřebných informací byly také použity údaje, který jsou dostupné z databáze Českého statistického úřadu.

Pro zpracování bakalářské práce byla využita primární a sekundární data. Mezi sekundární data patří použité internetové stránky nebo materiály z univerzitní knihovny. Primární data byla získána prostřednictvím dotazníkového šetření mezi obyvateli Hanušovic, kteří tak mohli daný projekt ohodnotit a také díky rozhovoru s místostarostou města, který mi poskytl informace o konkrétních projektech. Výsledky dotazníkového šetření budou prezentovány popisnou statistikou a dvoudimenzionálních grafů.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Na trhu práce se nakupuje a prodává výrobní faktor, který nazýváme práce. Na tomto trhu se střetává nabídka a poptávka po práci. Zmiňovaný faktor je na trhu jedinečnou složkou, jelikož v porovnání s ostatními faktory, jako je půda a kapitál, tak výrobní faktor práce vlastní každý člověk (Lipovská, 2017).

Podstata trhu práce je založena na vztahu dvou subjektů. Prvním subjektem je ten, kdo práci nabízí. Zjednodušeně řečeno se zde jedná o zaměstnance. Na straně druhé pak vystupuje zaměstnavatel, který je zde subjektem ochotným za nabízenou práci zaplatit. Cílem zaměstnance je, aby jeho nabídka byla akceptována a aby za svou práci získal co nejvyšší finanční ohodnocení. Naopak zaměstnavatel se snaží tuto práci maximálně zlevnit. Nabídka a poptávka po práci jsou činěny na základě svobodných rozhodnutí těchto stran (Lipovská, 2017).

Lipovská (2017) uvádí tři strany, se kterými se na trhu práce můžeme setkat.

Těmito stranami jsou:

1. Pracovníci

Tuto skupinu lze také pojmenovat jako zaměstnanci. Ti na trhu práce nabízejí svůj faktor práce a tím pádem jsou na straně nabídky. Práci, kterou nabízejí prodávají za mzdu a je na nich, za jak vysokou mzdu budou ochotni pracovat. Cíl, který se zaměstnanci snaží dosáhnout, je maximalizace svého užitku. Ochota pracovníků nabízet své úsilí a čas se také odvíjí od výše mzdy. Proto je právě zmiňovaná mzda nejdůležitější cenou na trhu práce (Lipovská, 2017).

2. Firmy

Firmy jsou na trhu práce na straně poptávky. Mají za úkol se rozhodnout, koho na volné pracovní místo najmou nebo naopak, koho ze svého týmu propustí. Cíl všech firem je snaha maximalizovat svůj zisk. Firmy si mohou dovolit najmout více nových pracovníků v období, kdy je práce levná. Pokud jsme ale v bodě, kdy je práce drahá, tak jsou firmy nuceny najímat menší množství pracovníků (Lipovská, 2017).

3. Vláda

Vláda je zde vnějším aktérem, který stanovuje určitá pravidla. Do těchto pravidel patří například regulace trhu práce prostřednictvím stanovování minimální mzdy, standardů bezpečnosti práce a podpory v nezaměstnanosti (Lipovská, 2017).

Jurečkou (2018) je udáváno, že práce je vědomá činnost, při které jedinci vynakládají duševní i svalovou energii, což dále vede k uspokojení jejich potřeb. Práce je označována jako jeden z nejdůležitějších výrobních faktorů, protože bez práce by ani ty nejjednodušší pracovní prostředky a nejbohatší přírodní zdroje byly považovány za mrtvé věci.

Jak již bylo zmíněno, na trhu práce na sebe působí nabídka s poptávkou. Jurečka (2018) také uvádí, že vlastníci práce, stejně jako vlastníci různých výrobních zdrojů, dostávají určitou formu ohodnocení, které nazýváme mzdou.

Samuelson a Nordhaus (2007) práci označují jako abstraktní výrobní faktor. Ti lidé, kteří mají zaměstnání jsou označováni za pracující a chtějí pracovat na takové pozici, která pro ně bude akceptovatelná a bude ohodnocena mzdou, díky které si mohou zakoupit to, co je pro ně nutné a budou tak uspokojovat své potřeby.

1.1 Makroekonomický pohled

Pohled na trh práce z makroekonomického hlediska znamená, že se zaměříme na vztah trhu práce s jinými trhy, například trhem peněžním nebo také trhem zahraničním. Dále zde zkoumáme, jak tyto vztahy působí na nezaměstnanost a další makroekonomické ukazatele, například výši důchodů a HDP. (Makroekonomická predikce České republiky, 2014)

Ministerstvo financí ČR (dále jen MFČR) v roce 2013 uvedlo, že pokud se na trh práce podíváme z makroekonomického hlediska, tak se choval mimořádně. Například nárůst zaměstnanosti, který byl měřen počtem osob, zpomaloval. Příčinou toho byla skutečnost, že se snižoval počet vykazovaných příležitostných pracovních aktivit. Díky tomuto stavu se začala zvyšovat registrovaná nezaměstnanost, přičemž míra nezaměstnanosti v sezónním očištění klesala a úměrně rostly mzdy v souladu s vývojem ostatních makroekonomických ukazatelů. (Makroekonomická predikce České republiky, 2014)

MFČR dále konstatovalo, že míra nezaměstnanosti v kontextu EU byla v České republice v roce 2013 jedna z nejnižších, ale na druhé straně počet uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce dosáhl nejvyšší úrovně v historii České republiky. A další nárůst byl predikován i pro rok 2014 (Makroekonomická predikce České republiky, 2014).

1.2 Mikroekonomický pohled

Mikroekonomickým pohledem se zaměřujeme na jednotlivce na trhu práce. Těmi mohou být jak podnikatelé, zaměstnanci nebo firmy, tak sem zahrnujeme také stát, který tvoří normy pro fungování ekonomiky. Zkoumá se zde jejich chování jednotlivých subjektů. Můžeme tedy říct, že mikroekonomie tvoří jakýsi kontrast k makroekonomii (Makroekonomická predikce České republiky, 2014).

2 NABÍDKA A POPTÁVKA NA TRHU PRÁCE

Jurečka (2013) říká, že logika trhu práce je velmi podobná jako logika jiných trhů. Má zde na sebe vliv poptávka a nabídka. Nicméně na trhu práce jsou určité zvláštnosti, které plynou ze skutečnosti, že držitel „práce“ je konkrétní člověk se svými biologickými a psychickými charakteristikami a lidskými právy. Transakce, které jsou prováděny na trhu práce se tudíž poněkud liší od transakcí, které se využívají na trhu výrobků či služeb.

„První výraznou změnou v přístupu bylo „obohacování práce“ v pojetí Fredericka Herzberga (1968), založené na „vertikálním“ seskupování pracovních úkolů, kdy se samotná práce stává pro pracovníka podnětější a zajímavější, protože pracovník může plnit více smysluplnějších, rozmanitějších, významnějších a odpovědnějších pracovních úkolů včetně toho, že získává přímou zpětnou vazbu, a to z práce samotné nebo od okolních subjektů.“ (Armstrong a Taylor, 2015, str. 182)

Jurečka (2013) rozděluje nabídku práce na dvě základní formy, a to na:

- Individuální nabídka práce – nabídky jednotlivců, kteří se ucházejí o práci
- Tržní nabídka práce – součet individuálních nabídek

Poptávku po práci tvoří samotní zaměstnavatelé. Poptávka po práci je odvozena od poptávky po výrobcích či službách, Jde o to, že pokud se po určitém druhu výrobku nebo služeb poptávka zvyšuje, tak se bude zvyšovat i poptávka po pracovnících, kteří tyto výrobky a služby produkují. Naopak také platí, že pokud po konkrétním výrobku není poptávka, tak není ani poptávka po práci výrobců takovýchto produktů (Jurečka, 2013).

3 ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST

3.1 Zaměstnanost

Zaměstnání je pro člověka podstatné, protože mu přináší určitý materiální prospěch, ale také mu poskytuje pocit sebeuplatnění. Práce tedy neslouží jen k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale díky práci máme velké množství kontaktů, můžeme se potkávat s lidmi, a tak si hledat nové přátele (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013).

3.2 Nezaměstnanost

Na trhu práce dochází ke skutečnosti, kdy nabídka práce je nižší než poptávka po ní. Jedná se o stav, kdy si jedinec usilovně hledá práci, ale není schopen si ji najít. Tento jedinec musí být schopný práce a aby byl považován za nezaměstnaného, musí být aktivní pracovní silou (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013).

Brožová (2018) uvádí, že nikdy nenastane stav na trhu práce, kdy by nezaměstnanost byla nulová. Je tomu tak, že pokud člověk například hledá zaměstnání s lepšími pracovními podmínkami nebo se stěhuje a je nucen si práci najít v novém místě bydliště, tak jde o stav, kdy je člověk nezaměstnaný.

Když je ekonomika ve stavu, kdy se jí daří a prosperuje, tak mají firmy možnost výrobu rozšiřovat, inovovat a mohou také začít vyrábět nové výrobky. Díky tomu budou firmy najímat více pracovníků, a tak bude nezaměstnanost klesat (Brožová, 2018).

Populaci můžeme rozdělit na ty, kteří jsou zaměstnaní a na ty, kteří zaměstnaní nejsou, ale práci si aktivně hledají. Samotný pojem nezaměstnanost je nejasný. Teoreticky bychom mohli říct, že každý by byl ochoten být zaměstnaný výměnou za dostatečně vysokou mzdu. Doba za jak dlouho se z nezaměstnaného stane zaměstnaný závisí na tom, v jaké situaci je zrovna trh práce a jestli je dostatek volných pracovních míst (Ehrenberg a Smith, 2018).

Většina lidí pohlíží na práci jako na samozřejmost, která je součástí jejich života. Jak velkou hodnotu práce doopravdy má, člověk pozná až v okamžiku, kdy práci ztratí. Nedobrovolná ztráta práce může mít na člověka negativní sociální, zdravotní i psychologické dopady. Pokud ztratíme placené zaměstnání, tak ztratíme i pravidelnou odměnu, pomocí které člověk uspokojuje životní potřeby a díky tomu se dostává do nejistoty. Dlouhodobá nezaměstnanost vede k postupnému vymizení sociálních kontaktů s přáteli a kolegy. Aktivita, které byly spojeny s pracovním režimem, zaniknou. Pokud se člověk dostane do situace,

kdy je dlouhodobě bez placeného zaměstnání, tak je v bodě, kdy se bojí vlastní budoucnosti a začne o sobě pochybovat. Ve společnosti se na zaměstnaného člověka pohlíží poněkud jinak než na jedince, který je nezaměstnaný, jelikož okolí se na takové jedince může dívat s opovržením a mít předsudky, kvůli tomu, že nemá placené zaměstnání (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013).

Dlouhodobá ztráta placeného zaměstnání má na jedince mnoho negativních dopadů. Člověk se díky tomu propadne do stavu, kdy v sebe přestává věřit a jeho stavy mohou vést k vážným depresím. Jak již bylo zmíněno, tak člověk ztrácí pravidelné kontakty s kolegy a přáteli, což vede k růstu sociální izolace. Tím, že jedinec nemá žádnou pravidelnou aktivitu (práci), tak může začít vlastní rodině dávat za vinu ztrátu zaměstnání. Tento stav může vést až k domácímu násilí (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013).

Nezaměstnanost nemá špatný vliv pouze na jedince, ale i na celou společnost. Díky dlouhodobé nezaměstnanosti se u lidí zvyšují problémy s alkoholem, drogami, roste počet případů sebevražd a zvyšuje se kriminalita (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013).

Nejen v České republice, ale všude na světě má každý člověk jiné příležitosti. Jsou lidé, kteří mají štěstí a svůj život mají už dopředu promyšlený a naplánovaný, mají ve svém životě vzory, jak u své rodiny, tak u svých blízkých. Již od brzkého věku jsou vedeni a podporováni k tomu, aby si našli dobré zaměstnání a mají tak velkou motivaci se vzdělávat, aby dosáhli co nejlepšího zaměstnání. Každý ale bohužel takové štěstí nemá a jsou mezi námi i ti, co nežijí v dobrých rodinách, tím pádem své rodiče nemají za vzor a celé dospívání vidí jen to, že jsou rodiče nezaměstnaní, což může danou osobu vést k tomu, že si může myslet, že takhle je to správně a nesnaží se vzdělávat a ani nemá motivaci a chuť si hledat nějaké pracovní místo. Díky tomu jsou tito lidé nuceni být zapsáni na úřadech práce a čekat, jestli se pro ně neobjeví pracovní pozice, pro kterou by byli dostatečně dobří (Carter, 2019).

3.2.1 Měření nezaměstnanosti

Lidí, kteří jsou v produktivním věku, se nezaměstnanost týká. Produktivní věk chápeme jako věk, kdy ukončíme povinnou školní docházku až po věk, kdy člověk odchází do penze. Tuto skupinu obyvatel dále rozdělíme na ty, kteří patří do skupiny zaměstnaných, nezaměstnaných, ekonomicky aktivních nebo ekonomicky neaktivních. Lidé, kteří pracují na plný nebo částečný úvazek, zařazujeme do skupiny zaměstnaných. Ta část obyvatelstva, která si práci aktivně hledá a je evidována na úřadu práce se zařazuje do nezaměstnaných. Tyto zmíněné skupiny společně vytváří ekonomicky aktivní obyvatelstvo, což může být

označováno také jako pracovní síla. Naopak ti, kteří práci nemají a ani se ji nesnaží najít jsou pro ekonomiku neaktivní. Patří sem například studenti, lidé v domácnosti nebo i ti, kteří již nemají naději v nalezení zaměstnání a vybrali si život bez práce (Jurečka, 2017).

Samuelson a Nordhaus (2013) uvádí další statistické dělení obyvatelstva na čtyři skupiny:

1. Zaměstnaní

Do této skupiny jsou zařazováni ti jedinci, kteří mají stabilní placenou práci. Musíme sem započítat i ty, kteří placenou práci mají, ale na základě nemoci či jiných skutečností momentálně nepracují. Jsou to zaměstnanci, kteří jsou na nemocenské, dovolené nebo se účastní nějaké stávky (Samuelson a Nordhaus, 2013).

2. Nezaměstnaní

Jak již bylo uvedeno tuto skupinu tvoří jednotlivci, kteří jsou nezaměstnaní, ale placenou práci si aktivně hledají (Samuelson a Nordhaus, 2013).

3. Mimo pracovní sílu

Samuelson a Nordhaus (2013) tvrdí, že tuto skupinu tvoří ženy, které jsou v domácnosti a starají se o děti. Dále uvádějí, že sem patří také invalidní důchodci a ta část obyvatel, kteří již nevykazují žádnou snahu si zaměstnání najít a smířili se s tím, že do žádné práce chodit nebudou.

4. Pracovní síla

Souhrn jedinců, kteří jsou zahrnuti ve skupině zaměstnaní a nezaměstnaní, tvoří pracovní sílu (Samuelson a Nordhaus, 2013).

3.2.2 Míra nezaměstnanosti

Jedná se o registrovanou nezaměstnanost, která se může od té skutečné nezaměstnanosti výrazně lišit. Tento ukazatel vypočítáme jako podíl počtu nezaměstnaných osob k ekonomicky aktivním osobám a výsledek je vyjádřen v procentech. Ekonomicky aktivní osoby zjistíme tak, že sečteme zaměstnané a nezaměstnané osoby (Jurečka, 2017).

Pro výpočet míry nezaměstnanosti se používá vzorec:

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

kde:

u – míra nezaměstnanosti

U – počet nezaměstnaných

L – počet zaměstnaných

L + U – ekonomicky aktivní obyvatelstvo

V České republice se tento ukazatel zjišťuje pomocí Českého statistického úřadu (ČSÚ), který vykonává speciální průzkum domácností. Za pomoci tohoto výzkumu ČSÚ se stanovuje hodnota tzv. obecné míry nezaměstnanosti, díky které zjistíme situaci na národním trhu práce. Dále tento ukazatel slouží pro mezinárodní srovnávání (Jurečka, 2017).

3.2.3 Struktura nezaměstnanosti

Jurečka (2017) udává, že pokud hodnotíme nezaměstnanost, tak v konkrétní ekonomice není tak důležitá míra nezaměstnanosti, ale spíše její struktura. Hlavně z pohledu délky trvání nezaměstnanosti.

Menším problémem pro ekonomiku je krátkodobá nezaměstnanost, hlavně pak ta, která trvá v rozmezí několika týdnů. I tento typ nezaměstnanosti může pro lidi představovat určitou zátěž. Jurečka (2017) uvádí, že tento typ nezaměstnanosti je nepříznivý, přesto jde o jev, kterému se v žádné ekonomice nevyhneme.

Existuje také nezaměstnanost dlouhodobá, která je už mnohem závažnějším problémem a trvá déle než rok. Touto nezaměstnaností jsou ovlivněny rodiny dlouhodobě nezaměstnaných a také to má špatné dopady na psychiku jednotlivců. Ti mohou začít pochybovat o tom, jestli jsou schopni si nějakou práci vůbec najít. Nejen na jedince, ale také na zaměstnavatele, má dlouhodobá nezaměstnanost vliv. Ti se mohou na dlouhodobě nezaměstnaného člověka dívat, jako na někoho, komu klesá chuť a motivace k práci a snižuje

se jeho kvalifikace. Dlouhodobá nezaměstnanost může být pro zaměstnavatele znamením, že člověk, který má o dané pracovní místo zájem, je pro zaměstnavatele nevyhovující (Jurečka, 2017).

3.2.4 Typy nezaměstnanosti

Mezi typy nezaměstnanosti řadí většina autorů nezaměstnanost frikční, cyklickou a strukturální.

1. Frikční nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost nepředstavuje pro ekonomiku nijak velký problém. Jednoduše může být vysvětlována jako pohyb pracovních sil na trhu práce, kdy lidé mění svá zaměstnání. Frikční nezaměstnanost vzniká z několika důvodů. Například když zaměstnancům končí jejich pracovní smlouvy nebo se sami zaměstnanci rozhodnou odejít tam, kde je jim nabízena například vyšší mzda a jiné výhodnější podmínky pro výkon práce (Hrbková, 2015).

Pokud hledáme zaměstnání, tak většinou nepřijmeme hned tu první možnost, která nám je nabízena. Takzvaně si mapujeme dané možnosti a porovnáváme dané nabídky práce. Preferujeme pracovní místo, které je dobře ohodnocené a je blízko našeho bydliště. Žádný pracovník není stejný. Liší se jak v dovednostech a schopnostech, které má, rovněž i v délce praxe v oboru. Stejně tak se neshodují ani pracovní místa, ta se od sebe odlišují podmínkami a požadavky, které společnosti od svých zaměstnanců vyžadují (Brožová, 2018).

Podle Brožové (2018) se odvíjí délka frikční nezaměstnanosti od toho, jak rychle jsou volná pracovní místa, obsazována.

Begg (2013) sděluje, že do frikční nezaměstnanosti patří i někteří jednotlivci, kteří trpí zdravotním postižením a z tohoto důvodu je obtížné je zaměstnat.

2. Cyklická nezaměstnanost

Tahle nezaměstnanost vzniká v důsledku kolísání ekonomických cyklů. Dochází ke stavu, kdy počet nezaměstnaných je vyšší než počet neobsazených pracovních míst (Hrbková, 2015).

Máče a Rousek (2013) zmiňují, že cyklická nezaměstnanost může přetrvávat až několik měsíců. Trvá do doby, než nezačne opět růst národní produkce a dokud se nezvýší poptávka po práci.

Dle Brožové (2018) je cyklická nezaměstnanost stav, kdy firmy v určitém odvětví propouští své zaměstnance a tito pak nemohou najít uplatnění v jiném odvětví.

3. Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká, když dochází k poklesu či nárůstu pracovních míst v určitých odvětvích nebo oborech. Není zde pravidlem, že počet nezaměstnaných musí převyšovat počet volných pracovních míst. U strukturální nezaměstnanosti se setkáváme se situací, kdy dochází k nesouladu mezi nabídkou a poptávkou (Hrbková, 2020).

Hrbkovou (2020) je také vysvětlováno, že o některé profese nemusí být vůbec zájem, a naopak v jiných oblastech může být nedostatek pracovníků. Pokud je v nějakém městě nedostatek pracovníků v konkrétním oboru, není možné je nahradit někým z opačného konce republiky, který pro danou práci nemá ani kvalifikaci.

Jurečka (2017) popisuje dva důvody, proč strukturální nezaměstnanost vzniká. Prvním je stav, kdy dochází ke změnám ve struktuře ekonomiky. Jde například o pokles různých průmyslů. Další příčinou je technický pokrok. Firmy začínají využívat robotizaci a automatizaci. Pracovní místa, na kterých byla potřeba lidská pracovní síla, se nahrazují stroji. Jurečka (2017) uvádí, že tento typ nezaměstnanosti se může v některých ekonomikách vyskytovat pod pojmem „technologická nezaměstnanost“. Strukturální nezaměstnanost má dlouhodobý charakter, což je způsobeno tím, že je velmi náročné sladit nabízená pracovní místa s kvalifikací uchazečů o tyto místa.

4. Sezonní nezaměstnanost

Jurečka (2017) dále také popisuje nezaměstnanost sezonní. S touto nezaměstnaností jsou spojeny změny v průběhu roku, kdy jsou určité sektory ekonomiky značně ovlivňovány ročním obdobím (klimatické podmínky, počasí). Obory, kterých se tento typ nezaměstnanosti týká je celá řada. Příkladem může být zemědělství, turismus nebo stavebnictví. Dále má významnou roli tato nezaměstnanost v zemích, kde se zvyšuje turistický průmysl (Španělsko, Itálie, Řecko).

5. Skrytá nezaměstnanost

Jurečkou (2017) je dále také uváděna skrytá nezaměstnanost. Ta se z různých důvodů vyhýbá statistickým šetřením. Pokud se člověk nedokáže v práci například přizpůsobit a nezvládne přijmout fakt, že se musí podřídit autoritě, tak se dál o práci neuchází,

a tak vznikne skrytá nezaměstnanost. Jurečka (2017) také zmiňuje, že tato nezaměstnanost se vyskytuje v rozvojových zemích, kde je vysoký podíl zemědělství.

Dle Jurečky (2017) můžeme popsat další rozdělení nezaměstnanosti, a to je nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná. Dobrovolně nezaměstnaný člověk je ten, který si sám vybral, že nebude nabízet svoji práci. Může se tak rozhodnout například kvůli nízké mzdě.

Naopak u nedobrovolné nezaměstnanosti jde o pracovníky, kteří se snaží najít pracovní místo a pracovat za danou mzdu, ale nedaří se jim to. Pokud na trhu práce dojde ke stavu, kdy je přebytek pracovníků, tak jsou firmy nuceny zpřísnovat požadavky na přijetí nového zaměstnance. Hlavním kritériem je kvalifikace a zkušenosti. Firma zaměstná pouze toho, kdo je nejkvalifikovanější a má nejvíce zkušeností s danou pracovní pozicí (Jurečka, 2017).

3.2.5 Dopady nezaměstnanosti

Pokud je období, kdy je nezaměstnanost příliš vysoká, tak to má negativní dopady nejen pro společnost, ale i pro hospodářství, kdy dochází ke ztrátám cenných zdrojů. Dále vysoká nezaměstnanost může mít vliv na jedince a jeho rodinu (Samuelson a Nordhaus, 2013).

Samuelson a Nordhaus (2013) uvádí dva typy dopadů nezaměstnanosti.

1. Hospodářský dopad

Pokud dojde ke zvyšování nezaměstnanosti, tak vliv na ekonomiku v daném státě či městě to má takový, že je ve ztrátě, protože přijde o zboží a služby, které by nezaměstnaný jedinec mohl vyprodukovat (Samuelson a Nordhaus, 2013).

2. Společenský dopad

Jak je již zmiňováno, tak dopady nezaměstnanosti jsou nejen pro ekonomiku, ale i pro člověka negativní. Lidé, kteří jsou nezaměstnaní mohou dojít do bodu, kdy jsou v osobní krizi a začínají o sobě pochybovat a vytrácí se jim veškerá motivace (Samuelson a Nordhaus, 2013).

4 RIZIKOVÉ SKUPINY

To, jestli člověk najde na trhu práce uplatnění závisí na několika faktorech. Ať už jde o věk, kvalifikaci, zdravotní stav, pohlaví anebo také příslušnost k etnické skupině. Tyto faktory ovlivňují jedince při hledání zaměstnání, protože pokud je člověk zařazen do nějaké rizikové skupiny, tak si uplatnění na trhu práce nachází velice obtížně a většinou bývá dlouhodobě nezaměstnaný. Pokud ale tito jedinci najdou uplatnění, tak se jedná většinou o zaměstnání, které nemusí mít dlouhé trvání nebo je velice málo ohodnocené (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013).

Ve společnosti nezaměstnanost nepůsobí stejnou mírou na všechny jedince. Jsou zde ti, u kterých je předpoklad toho, že si nenajdou zaměstnání větší než u jiných. Mezi ty, kteří jsou na trhu práce řazeni do rizikových skupin patří například zdravotně znevýhodnění, absolventi škol bez praxe, lidé s nízkou kvalifikací, ženy nebo také romské etnikum (Matoušek, 2015).

Být součástí rizikové skupiny je pro jedince velice těžké přijmout. Mohou se potýkat s několika problémy, protože se mohou cítit jako méněcenní, neužiteční a společností odsouzeni kvůli tomu, že jsou dlouhodobě nezaměstnaní.

4.1.1 Ženy

Žijeme v demokratické zemi, ale i tak se můžeme setkat s tím, že zaměstnavatelé obsadí volné pracovní místo spíše mužem než ženou. Většinou se v práci setkáme s vícesměnným provozem než se zkrácenou pracovní dobou. Ženy jsou také přirozeně považovány za ty, které se starají o domácnost a o děti. Pokud je ve firmě zaměstnaná matka, která má malé dítě, tak se velmi často stává, že v práci chybí, a tak dochází k narušení plynulosti pracovního procesu a může dojít ke ztrátám. Díky tomu mohou být svými nadřízenými negativně hodnoceny a také se může stát, že budou propuštěny. Pokud firmy chtějí zaměstnat nové pracovníky, tak se většinou nerozhodnou obsadit volné místo mladou ženou, jelikož zaměstnavatel dopředu počítá s tím, že by mohla odejít na mateřskou dovolenou. Aby se vyhnul starostem a povinnostem, které by musel na základě odchodu ženy na mateřskou dovolenou řešit, tak dá raději přednost mužům při obsazení volného pracovního místa (Matoušek, 2015).

4.1.2 Zdravotně znevýhodnění

Lidé, kteří trpí nějakým druhem postižení, tak mohou najít pracovní místo v dílnách, které jsou chráněné a takovým jedincům přizpůsobené. Dnešní doba se soustřeďuje zejména na to, aby zaměstnanci ve firmách podávali dobré výkony a firmy byly produktivní. Díky tomuto stavu mají zdravotně postižení velké problémy najít uplatnění. Pokud porovnáme zdravého člověka a toho, který je nějakým způsobem postižený, tak doba, kdy je zdravotně znevýhodněný člověk nezaměstnaný je několikanásobně delší než doba nezaměstnanosti zdravého člověka. U takových lidí jsou často pozorovány psychické problémy, kdy se u nich může objevit pocit, že jsou pro společnost nepotřební. Nejen ty psychické problémy, ale i ekonomické a sociální problémy vystupují do popředí (Matoušek, 2015).

Životní situace se může u těchto lidí popsat jako velice nepříjemná, musí se potýkat se zdravotními problémy a také s tím, že si nejsou schopni najít pracovní místo. Jednoduché to není ani pro rodinu, takto zdravotně postiženého a nezaměstnaného rodinného příslušníka, jelikož jsou nuceni se o něj starat. Starost není ani fyzicky ani finančně jednoduchá, a to může rodinu dostat do dalších problémů (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013).

4.1.3 Absolventi škol

Tato riziková skupina má nevýhodu v tom, že jakmile student ukončí školu, tak většina nemá žádné, nebo jen minimální zkušenosti v daném oboru, který vystudoval. Matoušek (2015) uvádí, že je také problémem, že tito lidé vložili velké úsilí do studování oboru, ve kterém se na trhu práce neuplatní, protože už po něm není poptávka. Pokud ale poptávka po určitém oboru je, tak nedostatek praxe je rozhodujícím faktorem, že dotyčný nebude pro firmy přínosem. Ty totiž preferují přijímat pracovníky, kteří již s danou prací mají nějaké zkušenosti a alespoň nějakou praxi (Matoušek, 2015).

Stejně jako u předchozích rizikových skupin, tak i zde se můžeme setkat s ekonomickými a psychologickými problémy. Jedinci mohou ztratit motivaci v hledání zaměstnání v oboru, který vystudovali a spokojí se pak s prací, která bude o něco méně ohodnocena a nemusí v ní být ani spokojeni. Také mohou mít problémy se sebevědomím a začnou být závislí na svých rodičích (Matoušek, 2015).

4.1.4 Lidé bez kvalifikace

Podle Matouška (2015) je udáváno, že je tato riziková skupina tou největší. Tvoří jednu třetinu všech nezaměstnaných. Do této skupiny zařazujeme hlavně mladé lidi, u kterých je problém se vzděláváním a také nemají skoro žádný zájem o to si najít dobré pracovní místo. Jejich rodinný a sociální život má své určité charakteristiky, která ale vedou k tomu, že tito lidé jsou ze společnosti vyčleňováni. To nadále způsobí to, že si vytvoří takzvaně svoji společnost, která je závislá na podporách sociálního zabezpečení.

Do této skupiny také zařazujeme jedince, kteří mají na společnost a ekonomiku špatný vliv, protože jsou to například alkoholici nebo ti, kteří byli propuštěni z nápravných zařízení. Pokud firmy chtějí nabírat nové pracovníky, tak se dívají na jejich zdraví, kvalifikaci anebo na to, jaké mají dovednosti. Lidé s nízkou nebo žádnou kvalifikací budou pro firmy nepotřební, jelikož je bude schopen nahradit stroj, který bude pracovat kvalitněji, přesněji a také levněji (Šmajsová Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013).

4.1.5 Romské etnikum

V praktické části se touto rizikovou skupinou budu zabývat, jelikož ve městě Hanušovic se klade důraz na to, zaměstnávat i romské etnikum.

Matoušek (2015) uvádí, že Romové mají stále náročnější najít si nějaké zaměstnání, jelikož většina zaměstnavatelů klade vysoké nároky na výši a úroveň kvalifikace, na dosažené vzdělání a na to, jaké má daný uchazeč zkušenosti a sociální dovednosti. Tato riziková skupina patří ale do části společnosti, která nemá kvalifikaci vůbec žádnou nebo jen minimální. Důvod, proč jsou Romové málo kvalifikovaní způsobuje to, že podle jejich tradic a zvyků nemají potřebu se vzdělávat. Tato skutečnost se netýká jen minulosti, ale setkáváme se s ní stále. Pokud porovnáme Romy s ostatními, tak zjistíme, že většina Romů má pouze základní vzdělání, ale také se najde spousta takových, kteří ani základní vzdělání neukončili. Podle Matouška (2015) je dále zmiňováno, že u mužů není situace, kdy si nedokáže najít uplatnění na trhu práce, tak špatná, jako u žen a dívek.

Také se u Romů můžeme setkat s tím, že si zvyknou na dávky, které jsou poskytovány od státních sociálních služeb, a tak nemají žádnou motivaci si nějakou práci najít a vydělávat si peníze. Tato skupina může být pro společnost negativním přínosem, jelikož nemá snahu o to si najít placené zaměstnání. Můžou být ale jedinci, kteří by potřebnou kvalifikaci pro výkon dané práce měli, ale mají například kriminální minulost, což může spousta zaměstnavatelů odradit.

5 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Duková, Duka a Kohoutová (2013) udávají, že politika zaměstnanosti je jakýmsi souhrnem opatření na základě kterých se tvoří podmínky pro stav, kdy dochází k rovnováze na trhu práce a pracovní síly jsou využívány účinně. Hned několik subjektů ekonomiky má vliv na její tvorbu. Těmito mohou být samotní zaměstnanci a zaměstnavatelé, ale také stát nebo odbory. Politika zaměstnanosti si klade za cíl dodržovat optimální nabídku a poptávku po práci.

5.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Do aktivní politiky zaměstnanosti se může zařazovat: (Duková, Duka a Kohoutová, 2013)

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Příspěvky na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- Podpora zaměstnávání zdravotně postižených osob

Na trhu práce se může stát, že dojde k nesouladu v nabídce a poptávce po pracovní síle. Pokud dotyčný projde rekvalifikací, tak získá nové znalosti a dovednosti v oboru, ve kterém je nabízena práce. Díky rekvalifikaci může jedinec nastoupit do zaměstnání. Investiční pobídky slouží jako hmotná podpora, díky které se mohou vytvořit nová pracovní místa a rekvalifikovat zaměstnanci. Veřejně prospěšné práce slouží osobám, které se o zaměstnání uchází, ale jsou ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných nebo nemají dostatečnou kvalifikaci a jsou evidovány na úřadu práce. Další charakteristikou veřejně prospěšných prací je ta, že jsou časově omezeny a vytváří je zaměstnavatel po společné dohodě s příslušným úřadem práce (Duková, Duka a Kohoutová, 2013).

U společensky účelných pracovních míst žádá zaměstnavatel příslušný úřad práce o příspěvek. Na tomto úřadu práce musí být evidováni občani, kteří se ucházejí o zaměstnání. Příspěvek je možný poskytovat maximálně 12 měsíců. Na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem dává úřad práce příspěvek na zapracování. Výše tohoto

příspěvku může dosahovat maximálně polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává. Úřad práce daný příspěvek může poskytnout pouze tomu zaměstnavateli, který přijme uchazeče, kterému je potřeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Pod příspěvkem při přechodu na nový podnikatelský program se rozumí takový příspěvek, který slouží zaměstnavatelům zabezpečovat své zaměstnance, pokud ve firmě dochází k technologickým změnám. I tento příspěvek je vymezený časem. Může být maximálně na 6 měsíců. I zde je vymezena maximální výše příspěvku. Ta může dosahovat maximálně polovinu minimální mzdy (Duková, Duka a Kohoutová, 2013).

Při zaměstnávání postižených osob se klade důraz na zvýšenou ochranu na trhu práce a může jim být poskytnuta pracovní rehabilitace nebo jsou ve firmách chráněná pracovní místa, která slouží k zaměstnávání právě osob se zdravotním postižením (Duková, Duka a Kohoutová, 2013).

5.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Duková, Duka a Kohoutová (2013) tvrdí, že pasivní politika zaměstnanosti spočívá v tom, že se vyplácí různé dávky a podpory nezaměstnaným. Tyto podpory slouží jako jakési náhrady v případě, že je osoba nezaměstnaná, tudíž nemá žádný příjem z pracovního poměru. Dalším využitím podpor a dávek je motivace nezaměstnaných, aby si našli nové pracovní místo. To, v jaké výši bude nezaměstnaným vyplácena podpora závisí na tom, jak vysoké byly jejich příjmy v předchozím zaměstnání.

6 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

Trh práce je chápán jako místo, kde se stejně jako na jiných trzích, střetává nabídka s poptávkou. Konkrétně pak na trhu práce hovoříme o střetu nabídky s poptávkou po práci, kterou vlastní každý člověk. Jde zde o vztah mezi subjektem, který práci nabízí a subjektem, který danou práci poptává. Zjednodušeně řečeno jde o zaměstnance a zaměstnavatele. Cenou práce je mzda, za kterou si jedinci mohou koupit potřebné statky nebo služby. Díky tomu, že je člověk zaměstnán a dostává pravidelné mzdové ohodnocení, je tak schopen uspokojovat nejen své potřeby, ale také naplňuje pocit sebeuplatnění. Pokud dojde na trhu práce k situaci, kdy je nabídka práce větší než poptávka po ní, tak se jedná o stav, kdy si jedinec nemůže najít placené zaměstnání. Jak již bylo zmíněno výše, tak většina lidí považuje práci za samozřejmost a to, jak důležitá opravdu je člověk zjistí v okamžiku, kdy práci ztratí. Ve společnosti můžeme pozorovat, že dlouhodobá nezaměstnanost nebo nedobrovolná ztráta práce může mít na člověka mnoho negativních dopadů, jelikož ztratíme pravidelný příjem, a tak nemůžeme naplňovat své potřeby. Samotná nezaměstnanost se dělí na několik druhů. Jedná se například o nezaměstnanost frikční, cyklickou, strukturální, sezonní nebo také dobrovolnou a nedobrovolnou.

Další řešenou částí jsou rizikové skupiny. Jejich vysvětlení a rozdělení je dále potřebné pro praktickou část, ve které se zaměřuji na zaměstnávání právě rizikových skupin, konkrétněji se pak specializují na romské etnikum a nízkokvalifikované osoby. Obě tyto skupiny mají potíže si najít zaměstnání, protože mnoho firem klade vysoké nároky na vyšší kvalifikaci nebo dosažené vzdělání. Většina Romů se řadí mezi ty, kteří mají pouze základní vzdělání, a tak si je firmy mezi své zaměstnance nevyberou, jelikož jejich vzdělání není pro tyto společnosti na dostačující úrovni. Do těch, kteří mají nízkou nebo vůbec žádnou kvalifikaci můžeme zařazovat například i alkoholiky nebo ty, kteří byli propuštěni z nápravných zařízení.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

7 OLOMOUCKÝ KRAJ

Tento kraj můžeme najít ve střední části Moravy. Do Olomouckého kraje zařazujeme celkem pět okresů, kterými jsou:

- Jeseník
- Olomouc
- Prostějov
- Přerov
- Šumperk

Tabulka 1 Nezaměstnanost v Olomouckém kraji (Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV)

Rok	Počet nezaměstnaných		Počet dosažitelných uchazečů	Volná pracovní místa	Podíl nezaměstnaných osob (%)
	Celkem	Z toho ženy			
2018	14 801	7 213	13 729	10 896	3,4
2019	12 818	6 359	11 859	9 652	2,9
2020	17 270	8 459	16 407	7 123	4,1
2021	14 382	7 143	13 251	9 129	3,4
2022	15 297	7 880	14 127	7 573	3,6

Údaje v tabulce jsou brány vždy z prosince daného roku. V každém roce se počet nezaměstnaných mění. Největší změnu je možné pozorovat v roce 2020, kdy je nezaměstnaných nejvíce, ale volných pracovních míst nejméně. Tento stav může být vyvolán celosvětovou pandemií, kdy o práci přišlo obrovské množství lidí. Firmy byly nuceny propouštět nebo docházelo k tomu, že úplně zkrachovaly, což vedlo k tomu, že práci nabízelo menší množství podniků.

Ke 31. 12. 2022 měl Olomoucký kraj 6. nejvyšší podíl nezaměstnaných osob. Vyšší nezaměstnanost jsme mohli sledovat například v kraji Ústeckém nebo Libereckém (Nezaměstnanost v Olomouckém kraji k 31. 12. 2022).

Tabulka 2 Nezaměstnanost v Olomouckém kraji u rizikových skupin (Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV)

Rok	Počet nezaměstnaných		Počet osob pobírajících podporu	Počet osob se základním vzděláním (včetně neukončeného)
	Celkem	Z toho ženy		
2018	14 801	7 213	5 546	4 299
2019	12 818	6 359	5 320	3 636
2020	17 270	8 459	6 019	4 663
2021	14 382	7 143	5 051	4 074
2022	15 297	7 880	5 247	4411

V této tabulce můžeme vidět, že z celkového počtu nezaměstnaných tvoří nemalou část právě osoby, které pobírají podporu či mají jen základní vzdělání. Tyto osoby mohou být pro firmy nepříliš atraktivní a mohou při hledání zaměstnání mít značné problémy, protože firmy dávají přednost těm, kteří mají lepší vzdělání a potřebnou praxi.

8 REGION ŠUMPERK

8.1 Historie regionu Šumperk

Město Šumperk bylo založeno přibližně ve druhé polovině 13. století. Není nikde přesně uvedeno kdy, jelikož se nedochovala zakládací listina města. V tomto období se v okolí Šumperka vyskytovaly drahé kovy. Na začátku 16. století bylo na krátký čas město Šumperk ve vlastnictví Žerotínů. Ti město po požáru roku 1513 zvelebili. Roku 1562 se stal Šumperk svobodným městem, a to díky měšťanům, kteří se z poddanství vykoupili. Na město měla silný dopad i třicetiletá válka, protože město bylo dobito a vypleňováno švédskými vojáky. Po těchto událostech začal Šumperk znovu rozkvétat. To mu však netrvalo dlouho, jelikož město postihl další požár, a to konkrétně v roce 1669. O deset let později zde probíhaly čarodějnické procesy, při kterých zemřelo 25 měšťanů. Dále se tu začal rozvíjet textilní průmysl, lnářské manufaktury, cihelny a pivovar. Díky tomuto rozvoji průmyslu začal Šumperk vzkvétat a zvelebovat se. Město bylo ovlivněno druhou světovou válkou a obsazeno nacisty. Na základě toho byli původní obyvatelé vyhnáni, zastavilo se hospodářství, které se zde rozvíjelo a město začalo mít německý charakter. Krátkodobá stagnace města se po válce přeměnila v další rozvoj, jelikož se do města začali vracet čeští obyvatelé. Město začalo znovu rozvíjet svoji krásu a malebnost. (Historie města Šumperka, © 2000–2023)

8.2 Charakteristika okresu Šumperk

Šumperk je okresním městem, které je součástí Olomouckého kraje. Sousedními okresy jsou Jeseník, Olomouc, Bruntál, Ústí nad Orlicí a Svitavy. Na severozápadní straně okres sousedí s Polskem. Co se velikosti týče, tak okres Šumperk má rozlohou 1 313 km² a díky tomu se jedná o druhý největší okres z pěti okresů v Olomouckém kraji. V okrese se můžeme setkat s velice proměnlivým podnebím, což je způsobeno rozdílnými nadmořskými výškami. Okresem Šumperk protékají dvě řeky, kterými jsou Morava a Desná. Okres je utvářen 78 obcemi, z toho 8 městy a žije zde přes 120 tisíc obyvatel (Charakteristika okresu Šumperk, 2023).

Konkrétně samotné město Šumperk je největším městem okresu a leží na řece Desné. Šumperk je často označován jako „Brána Jeseníků“ a žije zde okolo 25 tisíc obyvatel (Charakteristika okresu Šumperk, 2023).

8.3 Nezaměstnanost v okrese Šumperk

Celý Olomoucký kraj, kterého je okres Šumperk součástí, má průmyslový charakter, kde dominuje například strojírenský průmysl. Mnoho organizací, které se pohybují v těchto odvětvích, je propojeno s výrobcí automobilů. To bylo bohužel velkou nevýhodou zejména v roce 2009, kdy byl velký pokles poptávky po nových automobilech, což způsobilo pokles zakázek a díky tomu došlo k velkému propouštění. Nejen v odvětví strojírenského a elektrotechnického průmyslu, ale také v textilním průmyslu se tato finanční krize silně projevovala, protože se dávala přednost spíše levnějším alternativám od asijské konkurence (Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2021).

Tabulka 3 Nezaměstnanost v okrese Šumperk k 31. 1. (Zdroj: Vlastní zpracování dle Úřadu práce ČR)

Rok	Počet nezaměstnaných		Volná pracovní místa	Podíl nezaměstnaných osob (%)
	Celkem	Z toho ženy		
2018	3 937	1 752	1 705	4,7
2019	3 206	1 458	1 732	3,9
2020	2 999	1 325	1 487	3,7
2021	3 663	1 691	1 323	4,6
2022	3 049	1 436	1 801	3,7
2023	3 263	1 548	1 439	4,1

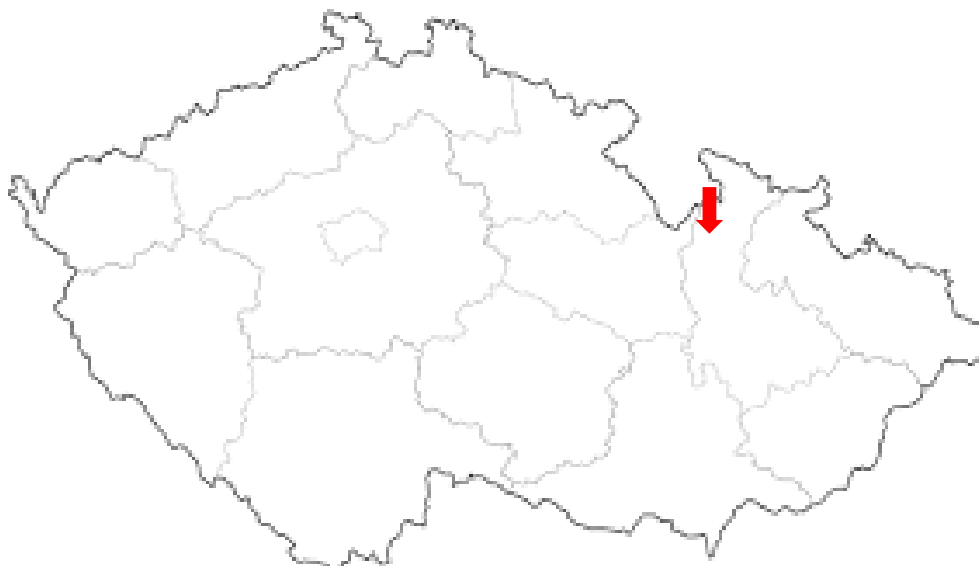
Z tabulky číslo 1 vidíme, že počet nezaměstnaných osob se v každém roce mění. Podobně jako u celého Olomouckého kraje, tak i zde si můžeme všimnout velkého rozdílu u let 2019, 2020 a 2021, kdy v roce 2021 počet nezaměstnaných značně vzrostl, což může být zapříčiněno stále trvající celosvětovou pandemií.

9 CHARAKTERISTIKA MĚSTA HANUŠOVICE

Samotná historie města Hanušovice sahá do počátku 14. století. Až do roku 1848 bylo město součástí kolštejnského panství (dnešní Branná). Podle všeho jsou Hanušovice pojmenovány podle německého zakladatele Hanse (Hanuše) a jeho německý předklad je Hannsdorf. Nachází se zde několik památek, kterými jsou například chráněný barokní farní kostel, sochy sv. Jana Nepomuckého a Panny Marie. Mezi hlavní objekty občanského vybavení patří základní a mateřská škola, knihovna, zdravotní středisko a další. (Město Hanušovice, 2023)

Za zmínku také rozhodně stojí pivovar HOLBA, který je chloubou celého města Hanušovice. Vznikl již v 19. století a byl jedním z předních výrobců piva na Moravě. Roku 1926 se stal pivovar třetím největším pivovarem na Moravě a svou slávu si udržuje dodnes. (Gába a Jokl, 2010)

Město Hanušovice můžeme najít ve vzdálenosti zhruba 16 kilometrů od města Šumperk. Jedná se o město na severu Olomouckého kraje ležící na soutoku řeky Moravy a říčky Branné. Hanušovice dále slouží jako důležitá železniční spojka. Město se rozprostírá na ploše 36, 81 km² a leží v nadmořské výšce 400 m. n. m. Ve městě žije okolo 3 000 obyvatel. K Hanušovicím také patří další místní části, a to Hynčice nad Moravou, Potůčník, Vysoké Žibřidovice a Žleb. (Hanušovice, 2023)



Obrázek 1 Mapa (Zdroj: Vlastní zpracování)



Obrázek 2 Znak města Hanušovice (Zdroj: Město Hanušovice, 2023)

9.1 Vývoj počtu obyvatel

V tabulce níže vidíme, že se ve městě Hanušovice počet obyvatel v každém roce mírně mění. Pouze z roku 2018 na rok 2019 se počet obyvatel zvýšil. V dalších letech jde pouze o snižování. Příčinou může být celosvětová pandemie Covid 19, ale také to může být tím, že například mladí lidé touží po životě ve větších a vyspělejších městech, proto se z Hanušovic stěhují pryč. Údaje v tabulce jsou platné vždy k 1. lednu daného roku.

Tabulka 4 Počet obyvatel v letech 2018–2022 (Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ)

	2018	2019	2020	2021	2022
Počet obyvatel	3 159	3 169	3 104	3 030	2 962

9.2 Nezaměstnanost v Hanušovicích

Tabulka 5 Nezaměstnanost v Hanušovicích (Zdroj: Vlastní zpracování dle Úřadu práce)

	Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání	Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání – ženy	Počet dosažitelných uchazečů	Podíl nezaměstnaných osob (%)	Počet hlášených volných pracovních míst
2018	186	91	177	8,6	4
2019	122	60	107	5,3	26
2020	173	92	163	8,3	13
2021	132	73	111	6,7	22
2022	142	68	121	6,4	11

Údaje uvedené ve všech tabulkách jsou vždy z prosince daného roku. Můžeme si všimnout, že je velký rozdíl v letech 2019 a 2020, kdy se počet evidovaných uchazečů o zaměstnání ze 122 vyšplhal na 173 uchazečů. Důvodem může opět být celosvětová pandemie, jelikož v téhle době přišlo o zaměstnání spousta lidí.

Tabulka 6 Nezaměstnanost rizikových skupin v Hanušovicích (Zdroj: Vlastní zpracování dle Úřadu práce)

	Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání	Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání – ženy	Počet uchazečů z rizikových skupin	Počet uchazečů z rizikových skupin – ženy
2018	186	91	38	36
2019	122	60	26	20
2020	173	92	36	28
2021	132	73	27	22
2022	142	68	18	13

V tabulce můžeme vidět údaje o nezaměstnanosti u evidovaných rizikových skupin. Zde se ale můžeme setkat s negativním vlivem, kdy se zástupci rizikových skupin dobrovolně na úřadu práce neevidují, jelikož si vybrali život na podporách, který jim vyhovuje a do práce nastoupit nechtějí. Z tabulky můžeme vidět, že počet uchazečů z rizikových skupin tvoří převážně ženy.

Tabulka 7 Nezaměstnanost v Hanušovicích podle vzdělání (Zdroj: Vlastní zpracování dle Úřadu práce)

	Počet evidovaných uchazečů s neúplným vzděláním	Počet evidovaných uchazečů s neúplným vzděláním – ženy	Počet evidovaných uchazečů se základním vzděláním a praktickou školou	Počet evidovaných uchazečů se základním vzděláním a praktickou školou – ženy
2018	4	1	98	49
2019	3	1	60	32
2020	4	1	77	40
2021	3	0	66	42
2022	2	0	78	38

Další rizikovou skupinou ve městě Hanušovice jsou ti, kteří nemají dostatečné vzdělání. Můžeme vidět, že ti, kteří mají vystudovanou pouze základní školu tvoří velké množství z celkových evidovaných uchazečů o zaměstnání. Právě pro tyto osoby se ve městě Hanušovice začaly realizovat projekty, které se snaží tyto osoby zaměstnávat.

9.3 Realizace projektu „Asistent prevence kriminality“

Město Hanušovice patří mezi sociálně vyloučené lokality, což znamená, že zde žije velký počet tzv. sociálně nepřizpůsobivých osob. Možnosti jejich zaměstnání jsou velice omezené zejména ze dvou důvodů. Prvním důvodem je omezená nabídka práce, neboť Hanušovice se nachází v podhůří Jeseníků, kde se v minulosti rozvíjelo především zemědělství zaměřené na pěstování zemědělských plodin, a to zejména brambor, obilí a lnu. Fungovaly zde také průmyslové podniky zabývající se strojírenskou výrobou, a to Zetor Hanušovice, který vyráběl komponenty pro traktory. Dalším významným průmyslovým podnikem byl závod Moravolen, který se zabýval zpracováním lnu. Zemědělské a průmyslové podniky ve městě a okolí byly schopné zaměstnat prakticky většinu místních občanů (Rozhovor s místostarostou města).

V dnešní době je však situace výrazně jiná. Všechny podniky byly buď privatizovány nebo přestaly fungovat. Zemědělská výroba prakticky zanikla, pěstování plodin je pouze v minimální míře jako doplňkový obor zajišťující výrobu krmiva pro volně se pasoucí stáda skotu, jejichž chov zde v podhorských oblastech nyní dominuje, a to za výrazné podpory dotačních zdrojů. Ani s průmyslovou výrobou to není nijak růžové a podniky, které by byly schopny zaměstnat stovky zaměstnanců, prakticky neexistují (Rozhovor s místostarostou města).

Druhým důvodem je mentalita těchto osob, které jsou většinou dlouhodobě evidovány na úřadu práce s tím, že jejich zaměstnání je obtížné či nemožné. Těmto lidem chybí základní sociální návyky, vlastně je potřeba je naučit „chodit o práci“, aktivovat jejich smysl pro odpovědnost a plnění povinností vyžadovaných zaměstnavatelem (Rozhovor s místostarostou města).

Za těchto nepříliš příznivých podmínek se město Hanušovice rozhodlo realizovat projekt „Asistent prevence kriminality“. Cílem projektu je snížení počtu páchaných trestných činů, přestupků nebo dalších společensky nežádoucích jednání, a to zejména v sociálně vyloučených lokalitách, dále zajištění vymahatelnosti práva a prevence či urovnávání sousedských sporů, snížení latentní protiprávní činnosti. Všechna tato protiprávní jednání spadají do působnosti Policie ČR a městská policie za součinnosti asistentů prevence kriminality by měla významně přispět k jejich potlačování (Informace o projektu Asistent prevence kriminality, © 2023).

Asistenti prevence kriminality (APK) byli ve městě Hanušovice vybráni z obyvatel sociálně vyloučené lokality, mají v této komunitě neformální autoritu a přehled o celkovém dění a vztazích mezi jejich členy. APK není strážníkem městské policie ani jejím čekatelem. Plní však úkoly, které podle zákona o obecní policii nejsou svěřeny výhradně strážníku nebo čekateli. K těmto úkolům patří zejména to, že se podílí na prevenci kriminality ve městě, zajišťují bezpečnost osob a majetku, provádí dohled nad dodržováním veřejného pořádku a čistoty na veřejných prostranstvích (Informace o projektu Asistent prevence kriminality, © 2023).

Město Hanušovice, jako žadatel na projekt APK, muselo splnit konkrétní podmínky stanovené garantem projektu, kterým je Ministerstvo vnitra České republiky. Hlavní podmínky po přiznání dotace na projekt APK jsou (Metodické pokyny k realizaci projektu Asistent prevence kriminality, 2013):

1. Provedení analýzy stávající bezpečnostní situace včetně bezpečnostních hrozeb a rizik včetně popisu předpokládaného využití asistentů a popisu spolupráce APK s dalšími subjekty podílejícími se na prevenci kriminality v dané lokalitě.
2. Zajištění organizačních podmínek realizace projektu v rámci obecní policie, vedení APK, jmenovité stanovení mentora a jeho pozice ve struktuře žadatele.
3. Mít pro APK vybraného vhodného mentora, strážníka obecní policie.
4. Zorganizovat odbornou přípravu strážníků spolupracujících s APK v sociálně vyloučených lokalitách, a to minimálně 1x za dva roky.
5. Pokud to budou vyžadovat okolnosti, zajistit financování projektu před faktickým obdržením dotace od Ministerstva vnitra ČR.
6. Projekt APK představit v rámci organizační struktury žadatele, včetně zajištění prezentace pro veřejnost.
7. Garance dodržení základních vstupních a výběrových požadavků na APK, a to vzdělání, místo bydliště, trestní minulost apod.
8. Zajištění transparentního a objektivního způsobu výběru APK a složení výběrové komise.
9. Zajištění vstupní a následné přípravy APK a jejich mentora v souladu s profesními standardy v součinnosti s odborem prevence kriminality Ministerstva vnitra ČR.

10. V rámci žádosti popsat způsob organizace práce s APK, součinnost s mentorem a s ostatními strážníky, včetně minimální garance speciálního přístupu v období zácvičku, způsob sdělování úkolů, kontrolu jejich plnění a hodnocení, vedení dokumentace, pracovní dobu (samostatné hlídky/ smíšené hlídky se strážníkem obecní policie/ kontrola ze strany mentora nebo velitele obecní policie/ vedení denních záznamů apod.)
11. Zajištění vybavení pomůckami pro výkon služby včetně vystrojení APK s jasným označením „Asistent prevence kriminality“ tak, aby stejnokroj nebyl zaměnitelný s uniformou příslušníka bezpečnostního sboru (policie ČR) nebo strážníka obecní policie.

(Metodické pokyny k realizaci projektu Asistent prevence kriminality, 2013)

V rámci pracovně právních vztahů se jedná o vztah zaměstnavatel – zaměstnanec, který je podrobně upraven Zákoníkem práce v platném znění. APK je tedy zaměstnancem samosprávy – obce a je zařazen k obecní policii dle Zákona o obecní policii č. 553/1991 Sb., v platném znění. Zároveň APK není terénním pracovníkem ani strážníkem obecní policie, není vybaven donucovacími prostředky (pouta, obušek apod.) a nejsou na něj delegována další zvláštní oprávnění (Informace o projektu Asistent prevence kriminality, © 2023).

Počátek realizace projektu „Asistent prevence kriminality“ ve městě Hanušovice se datuje do roku 2019, kdy zastupitelstvo města rozhodlo o zřízení těchto pracovních pozic. Financování projektu bylo realizováno z dotace MVČR pro oblast prevence kriminality, která byla poskytovatelem schválena v roce 2020, ale pouze částečné na jeden rok ve finančním objemu 476.000 Kč. Zbylou částku ve výši 155.880 Kč město hradilo z vlastních zdrojů. Pro další roky 2021 a 2022 bylo spolufinancování ve výši 986.400 Kč resp. 978.000 Kč. V současné době je městská policie řízena starostou města a v pracovním poměru jsou mimo 2 strážníků městské policie 3 APK s tím, že jeden APK je v pracovním poměru od počátku projektu, tedy od roku 2019. Hlavní náplní jejich práce je preventivní činnost, na kterou je kladen největší důraz. K dalším činnostem, mimo běžné pochůzkové činnosti, patří zejména řešení dopravní problematiky, zajišťování a dohled nad dodržováním veřejného pořádku, kontrola městského mobiliáře, součinnost se strážníky a případně s Policií ČR, zajišťování kulturních akcí města apod. (Rozhovor s místostarostou města).

Vzhledem k dobrým zkušenostem s činností APK přistoupilo město Hanušovice v roce 2023 k navýšení počtu APK o 3 pracovní místa, když k úhradě jejich mzdových nákladů bude město opět žádat o přiznání dotace (Rozhovor s místostarostou města).

9.4 Projekt H-point

Mimo výše zmíněného projektu „Asistent prevence kriminality“ město Hanušovice zahájilo v roce 2020 realizaci projektu „H-point“. Tento projekt se zabývá komplexně problematikou nezaměstnaných, obtížně umístitelných osob na trhu práce a sociálním vyloučením ohrožených osob na Hanušovicu. Ve své podstatě navazuje na pilotní projekt řešící klíčové problémy, s nimiž se potýkají obce strukturálně postižených regionů Šumperska a Jesenicka.

Hlavním cílem projektu je pravidelné působení na cílové skupiny obyvatel Hanušovic tak, aby tyto sociální skupiny přijaly kvalitnější způsob života a snažily se nalézt cestu ven z hrozby sociálního vyloučení. Na dosažení stanovených cílů se podílí nejen město Hanušovice, ale také další poskytovatelé sociálních služeb a Úřad práce zastoupený pobočkou v Hanušovicích.

Projekt samotný pak nabízí šanci všem, kdo splňují stanovené podmínky a rekrutují se z řad dlouhodobě nezaměstnaných. Inovativním prvkem tohoto projektu je nastavení vnějšího motivačního systému, který umístěným zaměstnancům nabízí konkrétní a naprosto hmatatelné možnosti, jichž mohou dosáhnout vlastním přičiněním.

V rámci motivačního systému je vytvořeno několik úrovní, kde se pracovník postupně posouvá z kategorie všeobecné do vyšších úrovní, když každá z vyšších úrovní vždy nabízí nové možnosti, které v nižším stupni nebyly dostupné (Rozhovor s místostarostou města).

Motivační systém tvoří 4 skupiny zaměstnanců (Rozhovor s místostarostou města):

D – první (vstupní kategorie)

Do této skupiny jsou zařazeni všichni zaměstnanci vstupující do projektu na základě uzavřené pracovní smlouvy. Jedná se o jakousi práci na „zkoušku“, kdy jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec zjišťují, zda jim nastavené podmínky vyhovují. Je zde nutno podotknout, že pro mnohé zaměstnance jde o uzavření první pracovní smlouvy. Nutné je zde intenzivní sociální práce směrem k začleňování zaměstnanců do společnosti a na trh práce a pomoc s řešením pro zaměstnance nových životních zkušeností a situací. Doba trvání je zde předpokládána na cca půl roku.

C – druhá kategorie

Do této kategorie jsou přeřazeni zaměstnanci z kategorie „D“, a to ti, kteří vstupují do trvalého pracovního poměru, prokázali, že mají osobní i pracovní potenciál zastávat přidělenou práci. Těmto zaměstnancům je umožněno se dále profesně rozvíjet formou rekvalifikací, školení apod. Bonusem pro zaměstnance jsou vyšší sociální jistoty kmenových zaměstnanců, vyšší plat či bonusové odměňování.

B – třetí kategorie

Do této kategorie jsou vybráni nejlepší zaměstnanci z kategorie „C“. Opět zde mají možnost doplnění či rozšíření pracovního potenciálu, ale stále zůstávají zaměstnanci města. Jejich služby jsou nabízeny občanům nebo organizacím (např. sečení zahrad, drobné zednické či stavební práce apod.). V této kategorii se zvyšuje finanční ohodnocení zaměstnanců, mají možnost být zařazeni mezi čekatele na přidělení městských bytů a zvyšuje se jejich společenský status. Tito občané jsou již schopni plnohodnotně a aktivně pracovat a také řešit své případné potíže v otázkách exekucí, školní docházky dětí apod.

A – čtvrtá kategorie

Toto je nejvyšší stupeň, kam jsou zařazeni opravdu ti nejlepší pracovníci, kteří jsou z pohledu uplatnění na trhu práce „hotovými“ a plnohodnotnými pracovními silami a je možné je nabídnout do firem jako prověřené a spolehlivé zaměstnance. Předpokládá se spolupráce s agenturou práce na zprostředkování zaměstnání. Tito zaměstnanci mají největší šanci na kvalitní a plnohodnotné začlenění do společnosti.

Za dobu realizace projektu H-point dostalo pracovní příležitost celkem 51 osob. Tito pracovníci byli postupně proškolení, procházeli rekvalifikacemi a na základě motivačního systému byli zařazováni dle individuálních pracovních schopností do jednotlivých pracovních skupin a to následovně:

- skupinou D – tedy první pracovní skupinou prošlo všech 51 zaměstnanců,
- do pracovní skupiny C – se ze skupiny D vyprofilovalo a udrželo celkem 10 zaměstnanců,
- do pracovní skupiny B – ze skupiny C byli vybráni ti nejlepší pracovníci v počtu 6 zaměstnanců
- do nejvyšší skupiny, tedy do pracovní skupiny A, se dostali pouze 3 pracovníci.

Pracovníci, kteří se dostali do skupiny A nastoupili do zaměstnání u místních firem, ostatním zaměstnancům byly prodlouženy pracovní smlouvy. S výjimkou 12 osob, kde byl v průběhu realizace projektu pracovní poměr ukončen. Mezi hlavní důvody ukončení patří alkohol či absence na pracovišti, krádež, ale také ukončení podpory pracovního místa. U některých z těchto zaměstnanců je nabízena nová šance a dle individuálních podmínek jsou znovu přijímáni (Rozhovor s místostarostou města).

10 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Obyvatelům města Hanušovice byl rozeslán dotazník, který nesl název Hodnocení projektu „Asistence prevence kriminality“ (APK) ve městě Hanušovice. Dotazník byl vytvořen elektronicky pomocí Google Forms a odkaz na něj byl rozeslán mezi obyvatele Hanušovic prostřednictvím sociálních sítí, jako je Facebook, Instagram nebo také WhatsApp. Díky tomu na dotazník mohli odpovědět obyvatelé všech věkových kategorií. V úvodní části dotazníku byl obyvatelům Hanušovic představen důvod dotazníkového šetření, kde budou jejich následné odpovědi využity, informace o tom, že je celý dotazník anonymní a poděkování za jejich čas dotazník vyplnit a odeslat. Dotazník tvořilo 12 otázek, které byly rozděleny na dvě oblasti – identifikační a otázky směřující konkrétně na hodnocení projektu. Celý dotazník tvořily uzavřené otázky a na každou mohli respondenti vybrat pouze jednu odpověď.

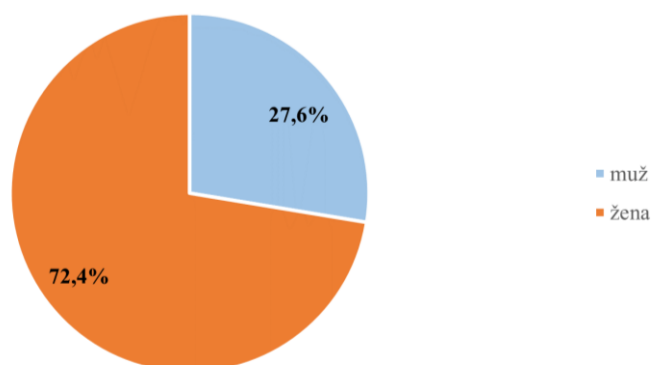
Jak již bylo zmíněno, tak byl dotazník směřován na obyvatele města Hanušovice. Cílem bylo získat 70 odpovědí. Nakonec bylo získáno během 21 dní 76 odpovědí. Dotazník byl spuštěn 13. dubna 2023 a ukončen 3. května 2023. Po ukončení dotazníkového šetření byla stažena data a vytvořeny grafy, které jsou popsány a vyhodnoceny níže. Žádný dotazník nebylo nutné vyřadit.

10.1 Charakteristika respondentů

Jak již bylo zmíněno, tak dotazníkové šetření bylo cíleno na obyvatelé města Hanušovice.

Respondenti podle pohlaví

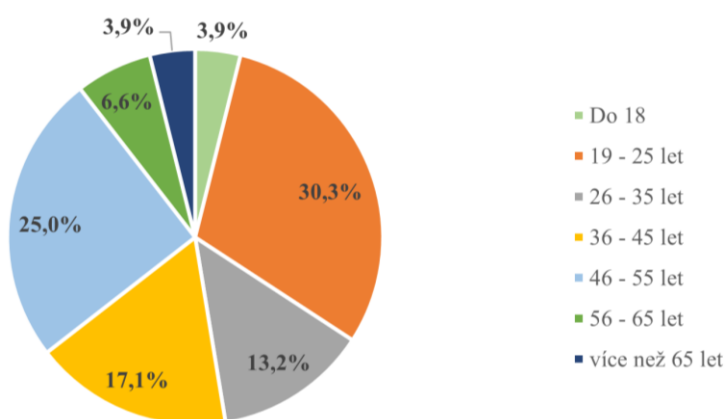
Z grafu je viditelné, že větší zastoupení při vyplňování dotazníku měly ženy. Z celkového počtu 76 respondentů tvoří právě ženy 72,4 % což je rovno 55 ženám. Mužů bylo 21, což odpovídá 27,6 %.



Obrázek 3 Pohlaví respondentů (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)

Respondenti podle věku

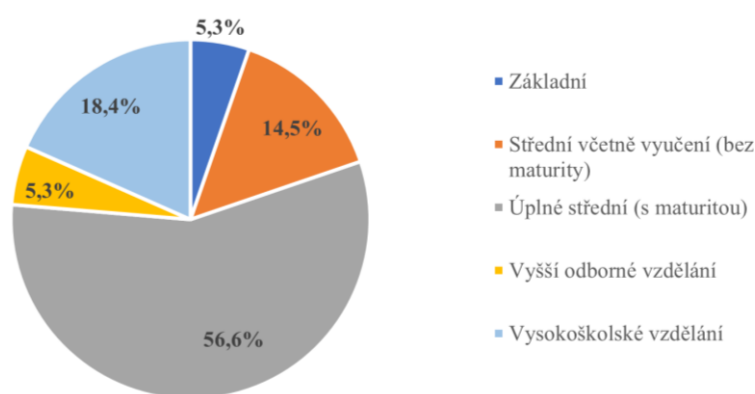
Níže můžeme vidět, že věková kategorie 19–25 let je nejpočetnější skupinou, konkrétně ji tvoří 23 respondentů. Další velmi početnou skupinou jsou respondenti ve věku 46–55 let, kteří tvoří 25 % (19 respondentů), dále pak 17,1 % (13 respondentů) tvoří obyvatelé, kteří jsou ve věkové kategorii 36–45 let a 13,2 % (10 respondentů) tvoří respondenti, kteří jsou ve věku 26–35 let. Naopak nejméně početnými skupinami jsou respondenti ve věku do 18 let, 56–65 let a ti, kteří mají více než 65 let.



Obrázek 4 Věk respondentů (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)

Respondenti podle vzdělání

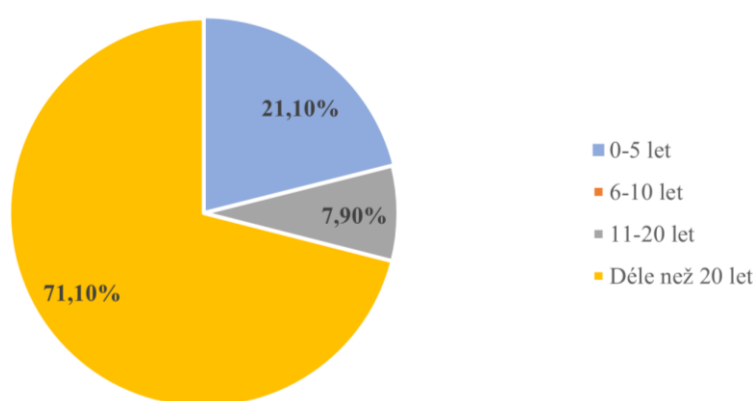
Další otázka v dotazníkovém šetření byla cílena na vzdělání respondentů. Nejvíce respondentů, kteří odpověděli na dotazník, dosáhlo úplného středního vzdělání s maturitou. Jedná se 56,6 %, což představuje 43 respondentů. Vysokoškolského vzdělání dosáhlo 14 respondentů a odpovědělo 11 respondentů, kteří mají střední vzdělání s vyučením. Pouze 4 respondenti jsou ve skupině obyvatel s vyšším odborným vzděláním a se základním vzděláním.



Obrázek 5 Vzdělání respondentů (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)

Respondenti podle délky života ve městě Hanušovice

Z obrázku níže je patrné, že převažují respondenti, kteří žijí ve městě Hanušovice déle než 20 let (54 respondentů). Tato informace je přínosná, protože právě tyto respondenti mohou dobře posoudit, jak se vyvíjí nezaměstnanost ve městě. 21,1 % je skupina respondentů, kteří ve městě žijí méně než 5 let. Poslední skupinou jsou ti, kteří žijí v Hanušovicích 11–20 let. Dotazník nevyplnil ani jeden respondent, který by ve městě Hanušovice žil 6–10 let.

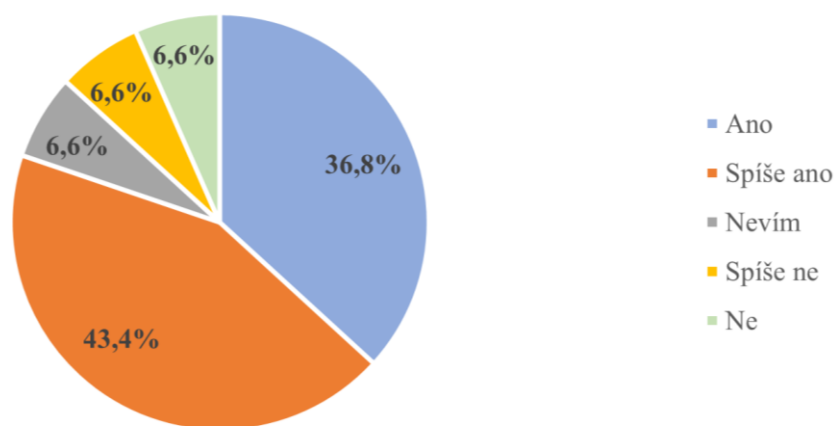


Obrázek 6 Respondenti podle délky života ve městě (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)

10.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Hodnocení respondentů, zdali je zaměstnávání rizikových skupin přínosné pro město Hanušovice

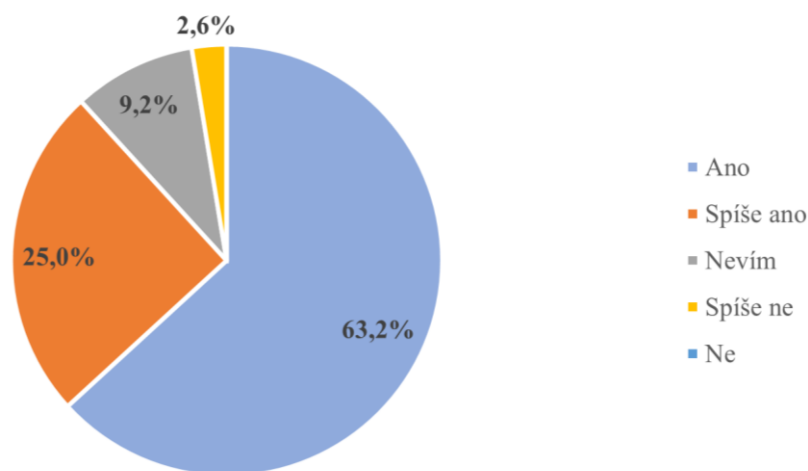
Zde můžeme vidět, že drtivá většina odpovědí je ano (28 respondentů) a spíše ano (33 respondentů). Odpovědi jako jsou nevím, spíše ne a ne mají stejný počet odpovědí. Konečně na každou z nich odpovědělo pouze 5 respondentů. Je velmi pozitivní zpráva, že si obyvatelé Hanušovic myslí, že je zaměstnávání rizikových skupin pro město přínosné. Díky tomu se město nemusí bát a tuto skupinu obyvatel zaměstnávat i v budoucnu.



Obrázek 7 Zaměstnávání rizikových skupin (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)

Názor respondentů, jestli jde realizovat projekt i v jiných městech

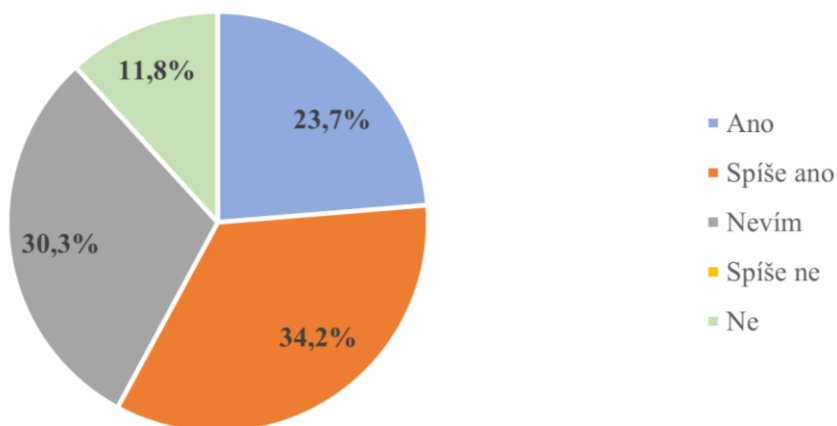
Na dotaz, jestli si respondenti myslí, že je možné projekt APK realizovat i v jiných městech odpovědělo 63,2 % ano. To představuje 48 respondentů z celkových 76. Záporně zde neodpověděl ani jeden z respondentů. Další početná skupina respondentů je u odpovědi spíše ano, kde je 19 respondentů. Je také pochopitelné, když neví, v jakém městě by tento projekt byl realizovaný, odpovědět na tuto otázku. Proto se zde našli i ti, kteří na otázku nedokázali odpovědět jinak, než že nevím (7 respondentů). Samozřejmě je zde také důležité vědět, v jaké situaci by dané město bylo a jestli se zde vůbec nějaké rizikové skupiny nachází.



Obrázek 8 Realizace projektu i v jiných městech (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)

Názor respondentů, zdali má projektu APK vliv na pozitivním vnímání města Hanušovice

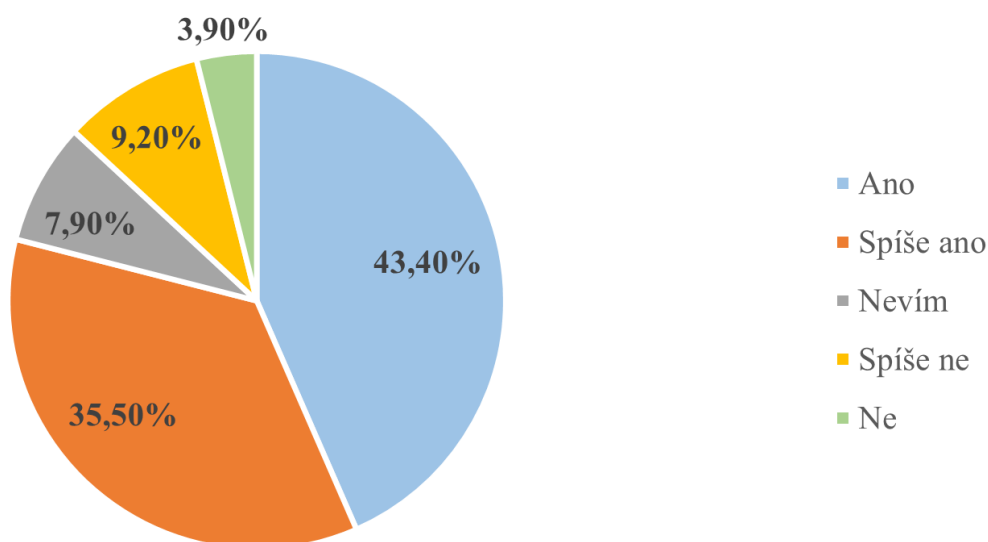
Zde můžeme vidět, že každý má jiný názor, což je pochopitelné. Z obrázku níže je zřejmé, že odpověď spíše ne, nevyužil žádný z respondentů. Naopak na odpověď spíše ano, odpovědělo největší množství respondentů (26) a hned poté je nejpočetnější skupina respondentů u odpovědi nevím (23). Je potěšující, že zde převládají pozitivní odpovědi nad těmi negativními. Odpověď ano zakliklo 18 respondentů a pouze 9 respondentů si myslí, že zaměstnávání rizikových skupin v rámci projektu APK nemá vliv na pozitivním vnímání života ve městě Hanušovice. Zde je opět viditelné, že si obyvatelé města myslí, že daný projekt je pozitivním krokem.



Obrázek 9 Vliv projektu APK (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)

Osoby podílející se na projektu APK se lépe začleňují do společnosti města Hanušovice

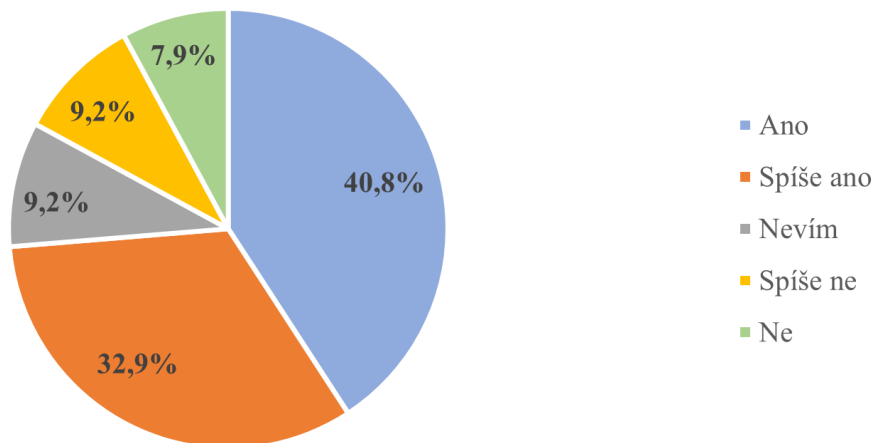
Velmi mě potěšilo, že na tuto otázku drtivá většina odpověděla ano nebo spíše ano. Dohromady se jedná o 60 respondentů z celkových 76. Zbylých 16 respondentů využilo ostatních odpovědí, což můžeme sledovat níže na obrázku 10. Tuto situaci, kdy se rizikové skupiny, které se podílejí na projektu APK lépe začleňují do společnosti města, můžeme vidět při různých kulturních akcích pořádaných městem. Pokud ostatní občané města vidí, že se rizikové skupiny snaží a mají placené zaměstnání, které vykonávají kvalitně, tak je na ně pohlíženo s mnohem větším respektem a uznáním než na ty, kteří se ani nesnaží si zaměstnání najít a spíše se zajímají o různé výtržnictví.



Obrázek 10 Začleňování rizikových skupin (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)

Podpora kvality bezpečnosti ve městě Hanušovice díky realizace projektu APK

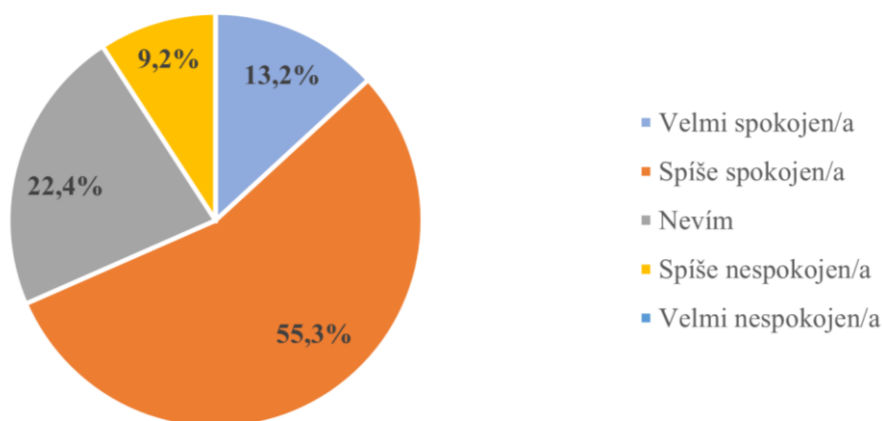
Projekt APK podle 40,8 % respondentů (31) a dalších 32,9 % (25 respondentů) podporuje kvalitu bezpečnosti ve městě. 7 respondentů neví, zda se tento projekt na bezpečnosti nějakým způsobem podílí a dalších 7 respondentů je toho názoru, že se projekt spíše nepodílí na kvalitě bezpečnosti. Zbylých 6 odpovědělo, že projekt kvalitu bezpečnosti ve městě nepodporuje. Já sama musím uznat, že se ve městě cítím mnohem bezpečněji po realizaci daného projektu. Myslím si, že spoustu rodičů patří k těm respondentům, kteří si vybrali odpovědi jako je ano a spíše ano. Důvodem je fakt, že asistenti prevence kriminality také například chodí kolem školy a dávají pozor u přechodů, aby nedošlo k žádným nehodám.



Obrázek 11 Podpora bezpečnosti ve městě (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)

Spokojenost respondentů s kvalitou bezpečnosti ve městě Hanušovice díky projektu APK

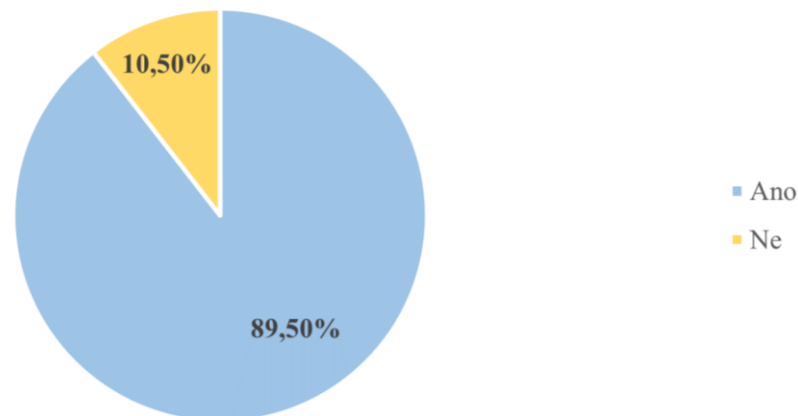
V této otázce byly uvedeny škály spokojenosti a 55,3 % respondentů jsou s kvalitou bezpečnosti ve městě spíše spokojeni. Jedná se o 42 respondentů. Dalších 10 respondentů odpovědělo, že jsou velmi spokojeni s kvalitou bezpečnosti a 22,4 % hlasů je u odpovědi nevím (17 respondentů). Ze 76 pouze 7 odpovědělo, že s kvalitou bezpečnosti je spíše nespokojeno. Odpověď velmi nespokojen/a nevyužil žádný z respondentů. Pro město je tato informace velmi příznivá, protože ví, že obyvatelé města se zde cítí v bezpečí.



Obrázek 12 Spokojenost respondentů s bezpečností (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)

Souhlas respondentů s rozvíjením projektu APK a dalším zaměstnáváním rizikových skupin

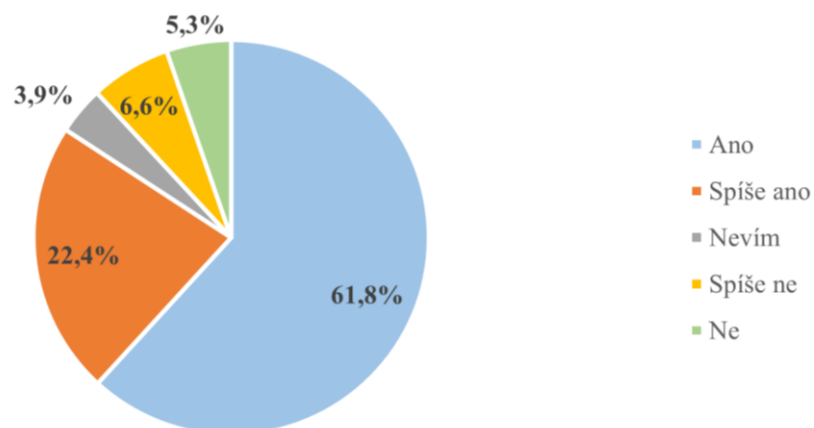
Samotnou mě překvapil výsledek této otázky, kdy si 89,5 % (68) respondentů myslí, že je dobré tento projekt rozvíjet dále a zaměstnávat více rizikových skupin. Zbýlých 8 je toho názoru, že by projekt dále v budoucnu pokračovat neměl. Na projekt APK je tedy nahlíženo velmi pozitivně a rizikové skupiny ukázaly, že jejich zaměstnávání má smysl.



Obrázek 13 Souhlas respondentů s rozvojem projektu (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)

Souhlas respondentů s pokračováním projektu do budoucna

I zde drtivá většina (47 respondentů) je názoru, že by projekt APK měl dále pokračovat. Dalších 17 (22,4 %) je také pozitivního názoru. Opačný názor má dohromady 9 respondentů a mezi ty nerozhodné patří 3 respondenti. Díky těmto odpovědím mohu dále zpracovat doporučení pro město, jelikož díky dotazníkovému šetření vidíme, že se na daný projekt celkově pohlíží velmi pozitivně a obyvatelé souhlasí s dalším pokračováním projektu.



Obrázek 14 Pokračování projektu do budoucna (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)

11 DOPADY PROJEKTU APK

V této části se budu zabývat projektem APK. Pro získání relevantních informací jsem se obrátila na „vedoucího strážníka“ Městské policie v Hanušovicích a požádala jsem o zodpovězení 4 otázek směřující k projektu APK.

- Otázka číslo 1: Jaký přínos má z Vašeho pohledu realizace projektu APK pro město Hanušovice?

Přínosem je, že si zaměstnanec, který na pozici Asistent prevence kriminality pracuje již pátým rokem, vybudoval u občanů města Hanušovice respekt a je schopen pracovat samostatně. Dokáže řešit situaci i bez potřeby přivolání městské či státní policie. Dalším přínosem je, že pouze jeden člověk dokázal díky nástupu na pozici Asistent prevence kriminality zapojit do pracovního režimu celou svoji rodinu.

- Otázka číslo 2: Podporuje projekt APK kvalitu bezpečnosti ve městě Hanušovice? Jaké konkrétní protiprávní jednání APK nejčastěji řeší?

Projekt beze sporu naplňuje svůj účel. Ve městě je mnohem bezpečněji, právě z důvodu působení APK na jedince, kteří svou činností denně narušují veřejný pořádek. Je tím myšleno například znečišťování veřejného prostranství nebo požívání alkoholu na veřejnosti. Dále působí na osoby mladistvé a nezletilé v době školního roku i v době prázdnin. Zde dohlíží například na požívání tabákových výrobků či alkoholu. Nebo také dohlíží u přechodů u základní a mateřské školy. Po letech působení APK si pracovníci u občanů města Hanušovice vybudovali respekt. Začátky bohužel pro preventisty nebyly jednoduché, protože se na to lidé dívali příliš skepticky, ale po čase se dokazuje, že to od města byl velice dobrý krok, který vede k dodržování pravidel ve městě.

- Otázka číslo 3: Jaký je pohled do budoucna (doporučujete dlouhodobé zařazení APK do struktury MP, je projekt životaschopný)?

Výhled do budoucna je udržet si asistenty v počtu 4 osob. Důležité je, aby tyto Asistenti prevence kriminality byli schopni operovat samostatně v době, kdy musí Městská policie řešit jiné problémy. Je zde také výhled do budoucna u jednoho asistenta, kterého se snažíme podpořit v tom, aby si dodělal střední školu a maturitu, aby mohl následně podstoupit kurz na strážníka MP.

- Otázka číslo 4: Jaké vidíte největší problémy či klady zaměstnávání pracovníků z rizikových skupin obyvatel jako jejich přímý nadřízený (pracovní morálka, návyky, ochota se učit nové věci a případně se i dále vzdělávat, uplatnění na trhu práce a podobně)?

Návyky se u osob musí budovat. Je potřeba jim na přímých příkladech ukazovat, jak vzniklé situace řešit, jak s lidmi hovořit a jak s lidmi jednat. Zlozvyky se u všech odbourávají velice těžko. Může se tak stát, že pokud má osoba problémy s alkoholem, tak její pracovní morálka není příliš přívětivá. Výběrového řízení se účastní i zástupce policie ČR a expert na menšiny. Nyní jsou pod MP zařazení 4 asistenti. Důvěra mezi námi se buduje postupně. Asistenti se rádi učí novým věcem a umí se přizpůsobit. Například při konání různých kulturních akcí ve městě dohlíží na pořádek a dodržování pravidel při parkování.

Za mě je důležité osoby při nástupu dostatečně poučit, co práce APK obnáší. Je důležité je za dobře odváděnou práci odměňovat jednorázovými odměnami či pochvalami a po odsloužených letech navyšovat osobní ohodnocení. Je důležité jim okamžitě sdělovat zpětnou vazbu. Dva APK již byli v minulosti oceněni za příkladnou práci a pomoc při záchraně života u dopravní nehody cyklisty.

Dopady obou zmiňovaných projektů jsou převážně kladného charakteru. Primárním dopadem je stav, kdy se ve městě snižuje počet nezaměstnaných osob z rizikových skupin. Sekundárními dopady mohou být například:

- Větší bezpečnost ve městě
- Hezčí vzhled města
- Čistota veřejných prostor

12 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

V praktické části bakalářské práce jsem se zaměřila na nezaměstnanost ve městě Hanušovice. Zde jsem provedla podrobnější analýzu dvou pro město z hlediska nezaměstnanosti velice významných projektů, a to projektu „Asistent prevence kriminality“ a projektu „H-point“. Oba tyto projekty jsou z hlediska ovlivnění počtu nezaměstnaných ve městě Hanušovice a jeho nejbližším okolí, opravdu významné, protože se zaměřují na zaměstnávání osob ze sociálně vyloučených lokalit, které jsou obtížně umístitelné na trhu práce. Získané informace použité v této bakalářské práci mi docela jasně ukazují, že město Hanušovice se k této poměrně složité problematice postavilo, jak se říká „čelem“ a snaží se jít cestou začleňování těchto osob do majoritní společnosti. Nabídka práce je sice relativně úzká, protože osoby, s nimiž je v rámci těchto projektů pracováno, většinou nemají ani základní pracovní návyky, neboť dosud většinou nikde nepracovaly. Dalším hendikepem je úroveň jejich vzdělání, která je opět ve velké většině na úrovni pouze základního vzdělání. Výchozí situace tedy zde není nijak příznivá. Vedení města se však velice snaží s těmito problémy aktivně bojovat a překonávat je, a to zejména skloubením podpory Olomouckého kraje a jím vyhlášených dotačních titulů a práce zaměstnanců města, kteří mají tyto skupiny zaměstnanců na starost.

Aktivita města na tomto poli je tedy velice přínosná, protože svým zaměřením cílí především na dlouhodobější cíle a nesnaží se pouze krátkodobě působit na problémové skupiny obyvatel města. Nejvýznamnějším dlouhodobým cílem této činnosti je tedy minimalizovat počet osob závislých na sociální podpoře tak, aby se co nejvyšší počet těchto osob vymanil ze „sociálního vyloučení“. Proto město v této oblasti také velice úzce spolupracuje s různými charitativními organizacemi typu Společně – Jekhetane, Podané ruce apod. Prostřednictvím těchto organizací se pak podpora města, které zajišťuje především zaměstnání jednotlivých členů problematických rodin, stává komplexnější a cílenější i na další členy rodiny, zejména děti a mladistvé. Jestliže tedy město nabídne práci jednomu či oběma rodičům, čímž rodina najednou získává pravidelný příjem, charitativní organizace jsou schopny dětem a mladistvým nabídnout smysluplné aktivity pro volný čas, či pomoci se zvládnutím školních povinností. Díky těmto skutečnostem je sociální postavení rodiny náhle úplně odlišné.

Dalším velkým plusem působení charitativních organizací je pomoc se zvládnutím dluhové problematiky postižených rodin. Tito lidé nejsou většinou sami schopni řešit své pohledávky, dostávají se do exekučních chapadel a neví, jak se z této situace dostat. Pracovníci těchto organizací jsou natolik zkušení a obeznámení situací dané rodiny, že jsou

schopni aktivně jménem dlužníků komunikovat s jejich věřiteli a dosáhnout pro ně přijatelných řešení – např. dohody o splátkách apod. Navíc pokud se rodina na tyto odborné pracovníky obrátí včas, tedy před vlastním nařízením exekuce, jsou pak možnosti pro věřitele ještě příznivější a méně finančně náročné, protože v těchto případech odpadá povinnost hradit náklady exekuce. Zde je pak velice důležitá skutečnost, že dlužník se může prokázat tím, že je zaměstnancem města, které mu takto může garantovat příjem, ze kterého je schopen, byť částečně, hradit své závazky.

Samozřejmě, že pouze snaha a podpora města s charitativními organizacemi by byla bezvýznamná, pokud by se nepodařilo přesvědčit cílovou skupinu osob o tom, že všechna tato opatření jsou nastavena tak, aby právě pro jejich rodiny byla tím pravým přínosem. Tento přínos je pro ně potřebný a také jim může velice pomoci při začleňování se do společnosti města. Bez jejich aktivního přístupu by prostě veškerá snaha postrádala smysl. Tato situace byla zaznamenána i v dotazníkovém šetření, kdy obyvatelé města na rizikové osoby, které jsou zaměstnané pohlíželi lépe než na ty, kteří se ani nesnaží pracovat.

Moje doporučení pro vedení města je tedy jednoznačné, a to pokračovat v nastavené cestě začleňování problematických skupin osob do majoritní společnosti, protože to je myslím jediný způsob, jak dosáhnout zvýšení kvality života ve městě a jeho okolí. Sama mohu potvrdit, protože ve městě přímo žiji, že pozitivní prvky této činnosti jsou již zejména na vzhledu města vidět. Výrazně se zlepšila například čistota veřejných prostranství, zlepšila se údržba zeleně, město si nyní spoustu prací zajišťuje samo, bez nutnosti placení odborných a nákladných firem apod. Projekt APK pak přispěl ke zvýšení bezpečnosti ve městě, snížení počtu negativních událostí typu žebrání na veřejnosti, drobných výtržností či krádeží.

Na základě výše analyzovaného dotazníku je zřejmé, že i obyvatelé města jsou s daným projektem APK spokojeni a souhlasí s tím, že se tento projekt bude do budoucna dále rozvíjet. Celkově je na tento projekt pohlíženo pozitivně, a tak by pro město bylo přínosné v budoucnu postupně zaměstnávat více osob, které by se podílely na projektu APK. Město by určitě nemělo realizaci těchto projektů pozastavovat, jelikož je na ně pohlíženo velmi pozitivně a město má možnost rozkvétat a zaměstnávat čím dál více rizikových skupin.

Dále bych městu navrhla, aby se zaměřilo nejen na zmiňovanou nezaměstnanost sociálně slabších skupin, ale také i na další rizikové skupiny, jako jsou například senioři nebo lidé s nízkou kvalifikací. Město Hanušovice by mohlo v budoucnu začít realizovat projekty, které by byly zaměřeny na vzdělávání těchto osob, jak v oblasti finanční gramotnosti, tak i v ochraně svých osobních údajů, neboť je v dnešní době velký rozmach sociální sítí, které

mohou být i skrytým nepřítelem. Proto je nutné o těchto negativních faktorech hovořit a dávat je do povědomí občanům. Tento projekt bych i já sama velmi uvítala a byla bych ráda nápomocná k jeho realizaci.

Pro město Hanušovice jsou zmiňované projekty velkým přínosem, a proto bych doporučila v jejich pokračování a neustálému rozvoji stávajících i nových projektů.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost je pro každého z nás velmi známé a důležité téma. Od doby, kdy odejdeme ze školy se musíme snažit najít práci, která pro nás bude příznivá. Nejdůležitější pro nás často bývá platové ohodnocení dané práce, protože si musíme být schopni uhradit své potřeby.

Tato bakalářská práce byla z mé strany vedena hlavně snahou o popis a analýzu trhu práce a nezaměstnanosti v Hanušovicích. Město se snaží problémy způsobené nezaměstnaností řešit vlastním aktivním přístupem. Je to někdy složitý a obtížně řešitelný problém, ale myslím, že zde se to minimálně z části daří.

Práce vznikala v době, kdy se musí celá společnost a svět vyrovnávat se stále trvajícím hrozbou celosvětového válečného konfliktu. Světové společnosti se napadené zemi snaží všemožně pomáhat tak, aby nebylo Ruskem nařčeno z aktivního zapojení do tohoto konfliktu. Tento konflikt a následná uprchlická krize měla a má velký dopad na ekonomiky zejména evropských států, které navíc musí urgentně řešit, jak aktivně pomoci ukrajinským rodinám, které před válkou uprchly z rodné země. K velké skupině nezaměstnaných v České republice pak díky této invazi přibýlo mnoho ukrajinských občanů, s nimiž je také na tomto poli třeba pracovat.

Bakalářská práce byla rozdělena na část teoretickou a praktickou. Zpracování literární rešerše bylo hlavním cílem teoretické části, kde se podrobněji vysvětlily potřebné pojmy k pochopení nezaměstnanosti a následně sloužily pro vypracování praktické části.

Mezi hlavní cíl části praktické byla zařazena analýza nezaměstnanosti na Šumpersku a poté konkrétně ve městě Hanušovice. Začátek praktické části byl věnován popisu Olomouckého kraje, okresu Šumperk a následně Hanušovic. Dále byly představeny projekty, které se ve městě Hanušovice již realizují a snaží se s tamní nezaměstnaností bojovat. Projekt APK byl hodnocen z pohledu Městské policie v Hanušovicích pomocí rozhovoru. Dále bylo na popsání projektu APK vytvořeno dotazníkové šetření, které cílilo pouze na obyvatelé Hanušovic, kteří tak měli možnost vyjádřit svůj názor na realizovaný projekt APK. Po ukončení dotazníku byla data vyhodnocena a na základě těchto dat byly vytvořeny grafy. Díky rozhovoru a dotazníkovému šetření jsem mohla dojít k závěru, že s projektem jsou obyvatelé Hanušovic spokojeni a souhlasí s jeho dalším pokračování a rozvíjením.

Po vyhodnocení dat z dotazníkového šetření jsem dále mohla navrhnout doporučení pro město Hanušovice. Jak bylo v bakalářské práci zmíněno, tak je určitě výhodné, aby město

nejen v projektu APK dále pokračovalo. Je na první pohled zřejmé, že to městu prospívá a lidé z rizikových skupin jsou ve městě spokojenější, jelikož mají placené zaměstnání. To vede i ke spokojenosti ostatních občanů, jelikož se město díky zaměstnávání rizikových skupin udržuje čisté a je bezpečnější.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada, 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.

BEGG, David K. H., 2013. *Foundations of economics*. Fifth edition. London: McGraw Hill Education, 407 s. ISBN 0-0771-4560-7.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2018. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C.H. Beck, 267 s. ISBN 978-80-7400-719-4.

CARTER, Angela J., 2019. *Young people, employment and work psychology: Interventions and Solutions* [online]. London: Routledge, 208 s. [cit. 2023-03-02]. ISBN 9781315676128. Dostupné z: <https://www.taylorfrancis.com/>

DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ, 2013. *Sociální politika: Učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 200 s. ISBN 978-80-247-3880-2.

EHRENBERG, Ronald G. a Robert Stewart SMITH, 2018. *Modern labor economics: theory and public policy*. International edition. London: Routledge, Taylor & Francis Group, 768 s. ISBN 9781138218178.

GÁBA, Zdeněk a Václav JOKL, 2010. *Hanušovice v proměnách času*. Štítý: Veduta, 100 s. ISBN 978-80-86438-34-4.

Hanušovice, 2023. *Místopisný průvodce* [online]. [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://www.mistopisy.cz/pruvodce/obec/4499/hanusovice/>

Historie města Šumperka, © 2000–2023. *Informační centrum Šumperk* [online]. [cit. 2023-03-28]. Dostupné z: <https://www.infosumperk.cz/redakce/index.php?dr=4275>

HRBKOVÁ, Jana, 2015. *Společenské vědy pro techniky: Ekonomie, právo, politologie*. Praha: Grada, 200 s. ISBN 978-80-247-5588-5.

Charakteristika okresu Šumperk, 2023. In: *Český Statistický Úřad* [online]. [cit. 2023-03-28]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11276/17843188/okres_Sumperk.pdf/5bcf66b0-f0e9-4e9e-bde0-c04bb737f6fe?version=1.3

Informace o projektu Asistent prevence kriminality, © 2023. *Ministerstvo Vnitřní České republiky* [online]. [cit. 2023-04-19]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/informace-o-projektu-asistent-prevence-kriminality.aspx>

JUREČKA, Václav, 2013. *Mikroekonomie. 2.*, aktualizované vydání. Praha: Grada, 368 s. ISBN 978-80-247-4385-1.

JUREČKA, Václav, 2017. *Makroekonomie. 3.*, aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 368 s. ISBN 9788027102518.

JUREČKA, Václav, 2018. *Mikroekonomie. 3.*, aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada, 398 s. ISBN 978-80-271-0146-7.

LIPOVSKÁ, Hana, 2017. *Moderní ekonomie: Jednoduše o všem, co byste měli vědět.* Praha: Grada, 256 s. ISBN 978-80-271-0120-7.

Makroekonomická predikce České republiky, 2014. In: *Ministerstvo financí* [online]. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/makroekonomika/makroekonomicka-predikce/2014>

MATOUŠEK, Oldřich, 2015. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi.* Praha: Portál, 352 s. ISBN 978-80-7367-818-0.

MÁČE, Miroslav a Pavel ROUSEK, 2013. *Makroekonomie pro technické školy.* Praha: Grada, 216 s. ISBN 9788024745756.

Metodické pokyny k realizaci projektu Asistent prevence kriminality, 2013. In: *Ministerstvo Vnitra České republiky* [online]. [cit. 2023-04-19]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/soubor/metodicke-navody-apk-doc.aspx>

Měsíční statistická zpráva leden 2018, 2018. In: *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/911799/Mesicni_OLK_01_2018.pdf/a9a6b70e-b9a7-5f49-64fd-4ee5613c5540

Měsíční statistická zpráva leden 2019, 2019. In: *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/911803/Mesicni_OLK_01_2019.pdf/956f3dbe-3845-ef3d-2b27-5692d6a964b9

Měsíční statistická zpráva 1/2020, 2020. In: *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/1452691/Mesicni_OLK_01_2020.pdf/fc016257-ba3b-076a-2cb4-21174b871069

Měsíční statistická zpráva 1/2021, 2021. In: *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/2041170/Mesicni_OLK_01_2021.pdf/df212a7b-1ab6-209b-8de6-581db084b83b

Měsíční statistická zpráva 1/2022, 2022. In: *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/2602633/Mesicni_OLK_01_2022.pdf/020d18ac-45c4-be43-23b3-2565f4639ef8

Měsíční statistická zpráva 1/2023, 2023. In: *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/3630168/Mesicni_OLK_01_2023.pdf/93920082-4b6f-3c23-5060-6082a2d7b8e7

Město Hanušovice, 2023. *Hanušovice: Město na křižovatce Jeseníků* [online]. [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://www.hanusovice.info/mesto/>

Nezaměstnanost v Olomouckém kraji k 31. 12. 2022. *Český Statistický Úřad* [online]. [cit. 2023-05-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xm/nezamestnanost-v-olomouckem-kraji-k-31-12-2022>

Nezaměstnanost v POÚ za Olomoucký kraj za prosinec 2018, 2018. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2023-04-19]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace7?mesic=12&rok=2018&kraj=CZ071>

Nezaměstnanost v POÚ za Olomoucký kraj za prosinec 2019, 2019. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2023-04-19]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace7?mesic=12&rok=2019&kraj=CZ071>

Nezaměstnanost v POÚ za Olomoucký kraj za prosinec 2020, 2020. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2023-04-19]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace7?mesic=12&rok=2020&kraj=CZ071>

Nezaměstnanost v POÚ za Olomoucký kraj za prosinec 2021, 2021. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2023-04-19]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace7?mesic=12&rok=2021&kraj=CZ071>

Nezaměstnanost v POÚ za Olomoucký kraj za prosinec 2022, 2022. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2023-04-19]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace7?mesic=12&rok=2022&kraj=CZ071>

Počet obyvatel v obcích – k 1.1.2018, 2018. *Český Statistický Úřad* [online]. [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-see2a5tx8j>

Počet obyvatel v obcích – k 1.1.2019, 2019. *Český Statistický Úřad* [online]. [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-za0wri436p>

Počet obyvatel v obcích – k 1.1.2020, 2020. *Český Statistický Úřad* [online]. [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112019>

Počet obyvatel v obcích – k 1.1.2021, 2021. *Český Statistický Úřad* [online]. [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112021>

Počet obyvatel v obcích – k 1.1.2022, 2022. *Český Statistický Úřad* [online]. [cit. 2023-04-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112022>

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS, 2007. *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda, 775 s. ISBN 9788020505903.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS, 2013. *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda, 715 s. ISBN 9788020506290.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost. 2.*, přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 186 s. ISBN 9788024742823.

Zpráva o situaci na krajském trhu práce: o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022, 2021. In: *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2023-04-10]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni_OLK_2021.pdf/da369c6b-65cf-225b-0b0a-46c0d1dc4358

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

HDP	Hrubý domácí produkt
ČR	Česká republika
MFČR	Ministerstvo financí České republiky
EU	Evropská unie
ČSÚ	Český statistický úřad
m. n. m.	Metrů nad mořem
km	kilometr
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
APK	Asistent prevence kriminality
MVČR	Ministerstvo vnitra České republiky
MP	Městská policie

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Mapa (Zdroj: Vlastní zpracování)	33
Obrázek 2 Znak města Hanušovice (Zdroj: Město Hanušovice, 2023)	34
Obrázek 3 Pohlaví respondentů (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)	44
Obrázek 4 Věk respondentů (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)	44
Obrázek 5 Vzdělání respondentů (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)	45
Obrázek 6 Respondenti podle délky života ve městě (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023) ...	45
Obrázek 7 Zaměstnávání rizikových skupin (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)	46
Obrázek 8 Realizace projektu i v jiných městech (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)	47
Obrázek 9 Vliv projektu APK (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)	47
Obrázek 10 Začleňování rizikových skupin (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)	48
Obrázek 11 Podpora bezpečnosti ve městě (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)	49
Obrázek 12 Spokojenost respondentů s bezpečností (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)	49
Obrázek 13 Souhlas respondentů s rozvojem projektu (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023) .	50
Obrázek 14 Pokračování projektu do budoucna (Zdroj: Vlastní zpracování, 2023)	50

SEZNAM TABULEK

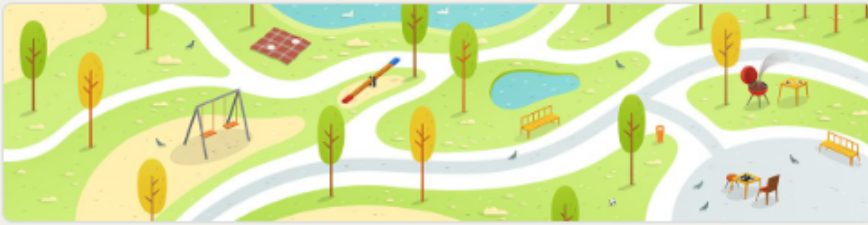
Tabulka 1 Nezaměstnanost v Olomouckém kraji (Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV) .	29
Tabulka 2 Nezaměstnanost v Olomouckém kraji u rizikových skupin (Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV).....	30
Tabulka 3 Nezaměstnanost v okrese Šumperk k 31. 1. (Zdroj: Vlastní zpracování dle Úřadu práce ČR)	32
Tabulka 4 Počet obyvatel v letech 2018–2022 (Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ).....	34
Tabulka 5 Nezaměstnanost v Hanušovicích (Zdroj: Vlastní zpracování dle Úřadu práce).	35
Tabulka 6 Nezaměstnanost rizikových skupin v Hanušovicích (Zdroj: Vlastní zpracování dle Úřadu práce)	35
Tabulka 7 Nezaměstnanost v Hanušovicích podle vzdělání (Zdroj: Vlastní zpracování dle Úřadu práce)	36

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník k BP

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK K BP

Odkaz na dotazník: <https://forms.gle/pa2KUqRBiLvJiBfq7>



Hodnocení projektu "Asistence prevence kriminality" (APK) ve městě Hanušovice

Hezký den!
Jmenuji se Aneta Mrázková a jsem studentkou ekonomiky a managementu na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Tento dotazník slouží jako výzkum pro mou bakalářskou práci a je zaměřen na obyvatele města Hanušovice.

Dotazník je anonymní a vyplnění Vám zabere jen pár minut.

Váš čas je pro mě důležitý a může být nápomocný pro zhodnocení realizovaného projektu "Asistence prevence kriminality" ve městě Hanušovice.

Předem děkuji za vyplnění.

[Přihlaste se do Googlu](#), abyste mohli uložit dosavadní postup. [Další informace](#)

* Označuje povinnou otázku

Jaké je Vaše pohlaví? *

Žena

Muž

Kolik je Vám let? *

Do 18 let

19 - 25 let

26 - 35 let

36 - 45 let

46 - 55 let

56 - 65 let

více než 65 let

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? *

- Základní
- Střední včetně vyučení (bez maturity)
- Úplné střední (s maturitou)
- Vyšší odborné vzdělání
- Vysokoškolské vzdělání

Jak dlouho žijete ve městě Hanušovice? *

- 0 - 5 let
- 6 - 10 let
- 11 - 20 let
- déle než 20 let

Myslíte si, že je zaměstnávání rizikových skupin (například Romské etnikum, lidé bez kvalifikace nebo s nízkým vzděláním) přínosné pro město Hanušovice? *

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

Myslíte si, že je projekt "Asistence prevence kriminality" (APK) možné realizovat i v jiných městech? *

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

Projevuje se zaměstnávání rizikových skupin (například Romské etnikum, lidé bez kvalifikace nebo s nízkým vzděláním) v rámci projektu APK na pozitivním vnímání života ve městě Hanušovice? *

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

Je projekt APK vhodný pro lepší začleňování rizikových skupin (například Romské etnikum, lidé bez kvalifikace nebo s nízkým vzděláním), které se na tomto projektu podílí, do společnosti města Hanušovice? *

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

Podporuje projekt APK kvalitu bezpečnosti ve městě Hanušovice? *

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

Jste spokojen/a s kvalitou bezpečnosti ve městě Hanušovice díky realizace projektu APK? *

- Velmi spokojen/a
- Spíše spokojen/a
- Nevím
- Spíše nespokojen/a
- Velmi nespokojen/a

Souhlasíte s tím, že by se tento projekt ve městě Hanušovice dále rozvíjel a zaměstnávalo se více rizikových skupin? *

- Ano
- Ne

Myslíte si, že by tento projekt měl do budoucna dále pokračovat? *

- Ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Ne

Odeslat

Vymazat formulář

Obsah není vytvořen ani schválen Googlem. [Nahlásit zneužití](#) - [Smluvní podmínky služby](#) - [Zásady ochrany soukromí](#)

Google Formuláře