

Analýza nezaměstnanosti se zaměřením na problémové skupiny osob na trhu práce

Bc. Markéta Šrejmová, DiS.

Diplomová práce
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Markéta Šrejmová, DiS.**
Osobní číslo: **H138281**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Analýza nezaměstnanosti se zaměřením na
problémové skupiny osob na trhu práce**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v SR UTB ve Zlíně č. 7/2014, včetně příloh, případně podle dalších materiálů. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na příčiny a důsledky nezaměstnanosti;
- na charakteristiku problémových skupin osob na trhu práce, tj. uchazeči bez kvalifikace, absolventi, dlouhodobě nezaměstnaní, ženy po mateřské dovolené, uchazeči nad 50 let věku a osoby zdravotně postižené;
- na zmapování situace na brněnském trhu práce.

Součástí práce bude kvantitativní výzkumu v podobě dotazníku zaměřený na nezaměstnané v evidenci Úřadu práce ČR v okrese Brno-město. Budu zjišťovat, jak nezaměstnaní hodnotí situaci na brněnském trhu práce, jaké mají zkušenosti s přístupem Úřadu práce ČR, jaké důsledky jim nezaměstnanost přináší (sociální, ekonomické), zda jsou ochotni za práci dojíždět, zda jsou ochotni přijmout zaměstnání za nižší mzdu, aj.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., v platném znění.

BELZ, H. a M. SIEGRIST. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení, východiska, metody, cvičení a hry. Praha: Portál, 2011, 376 s.

BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce, Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 135 s.

BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013. 182 s.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s.

Normativní instrukce a Směrnice generálního ředitele Úřadu práce ČR.

Noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR - Práce a sociální politika.

Další literatura bude obsažena v Projektu diplomové práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Ivan Nedoma

Institut mezioborových studií

Datum zadání diplomové práce:

4. listopadu 2014

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2015

V Brně dne 4. listopadu 2014



doc. Ing. Aněžka Lengalová, Ph.D.

děkanka





doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.

ředitel ústavu

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové 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 práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové práce bude uložen v příruční knihovně Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a jeden výtisk bude uložen u vedoucího práce;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (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 práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, 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 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 práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové práce jakýkoliv softwarový produkt, považují 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,

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

V Brně 2.3.2015

MARĚTA ŠREJHOVÁ Šrejmová
.....
Jméno, příjmení a podpis diplomanta

ABSTRAKT

Teoretická část diplomové práce je věnována problematice nezaměstnanosti a ohroženým skupinám osob na trhu práce, které potřebují zvýšenou péči z důvodu jejich nedostatečné praxe, chybějící kvalifikace, péče o děti, zdravotního stavu či věku. Součástí je i podrobná analýza nezaměstnanosti v okrese Brno-město, která je stěžejní pro následný výzkum.

V praktické části byl proveden kvantitativní výzkum formou dotazníku, jehož cílem bylo zjistit názory a postoje nezaměstnaných na brněnský trh práce. Dále byly osloveny velké firmy působící v okrese Brno-město za účelem zjištění postupu přijímání nových zaměstnanců.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, trh práce, absolvent, lidé bez kvalifikace, ženy pečující o děti do 15 let, osoby zdravotně postižené, osoby starší 50 let, Úřad práce České republiky.

ABSTRACT

The theoretical part of the thesis is devoted to problems of unemployment and vulnerable groups of people in the labor market that need extra care precisely because of their lack of experience, lack of skills, childcare, health status or age. It also includes a detailed analysis of unemployment in the Brno-city district, which is crucial for further investigation.

In the practical part was conducted quantitative research using a questionnaire, which aimed to find out the opinions and attitudes of the unemployed to the labor market in Brno. I also deal with addressing major companies operating in the Brno-city district to determine the recruitment procedures.

Keywords:

Unemployment, job market, graduate, people without qualifications, women caring for children up to 15 years, disabled persons, persons older than 50 years, the Labour Office of the Czech Republic.

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji panu PhDr. Ivanu Nedomovi za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé diplomové práce.

Zároveň bych chtěla poděkovat Mgr. Jaroslavu Šrejmovi za jazykovou korekturu a morální podporu, kterou mi poskytl při zpracování diplomové práce.

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

Markéta Šrejmová

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA	11
2 NEZAMĚŠTNANOST	12
2.1 Nejčastější druhy nezaměstnanosti.....	15
2.2 Nejčastější dopady nezaměstnanosti	16
3 ÚŘAD PRÁCE JAKO POMÁHAJÍCÍ INSTITUCE	18
3.1 Úkoly Úřadu práce České republiky	19
3.2 Struktura Úřadu práce České republiky	21
4 STRATEGIE EVROPSKÉ UNIE NA PODPORU ZAMĚŠTNANOSTI	25
5 PROBLÉMOVÉ SKUPINY UOZ NA TRHU PRÁCE	28
5.1 Lidé bez kvalifikace	28
5.2 Absolventi	31
5.3 Osoby zdravotně postižené.....	35
5.4 Ženy s dětmi do 15 let.....	37
5.5 Uchazeči starší 50 let.....	41
6 ANALÝZA NEZAMĚŠTNANOSTI V OKRESE BRNO-MĚŠTO	45
6.1 Charakteristika okresu Brno-město	45
6.2 Charakteristika pracovního trhu	46
6.3 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Brno-město	48
6.4 Struktura uchazečů o zaměstnání	50
6.5 Věková struktura uchazečů o zaměstnání	54
6.6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání.....	55
6.7 Struktura volných pracovních míst	57
7 REALIZOVANÉ NÁŠTROJE APZ K PODPOŘE ZAMĚŠTNANOSTI	60
II PRAKTICKÁ ČÁŠT	62
8 SOCIOLOGICKÝ VÝZKUM – BRNĚNSKÝ TRH PRÁCE	63
8.1 Cíle výzkumu	63
8.2 Metoda zpracování	64
8.3 Popis výběrového souboru	65
9 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKŮ UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ	70
10 VYHODNOCENÍ ŠTANOVISEK OSLOVENÝCH FIREM	93
11 INTERPRETACE VÝŠLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ OD UOZ	96
ZÁVĚR	98
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	102
SEZNAM POUŽITÝCH ŠYMBOLŮ A ZKRATEK	107
SEZNAM GRAFŮ	108
SEZNAM TABULEK	109
SEZNAM PŘÍLOH	110

ÚVOD

Téma diplomové práce s názvem „Analýza nezaměstnanosti se zaměřením na problémové skupiny osob na trhu práce“ je mi blízké z důvodu mé osmileté praxe na Úřadu práce České republiky. Pracuji s lidmi, kteří se dostali do nepříjemné situace, kdy buď zaměstnání ztratili či zatím vůbec nedostali šanci pracovat. Nezaměstnanost je jev, který ve společnosti existuje mnoho let a na který se dá pohlížet optikou ekonomickou, sociální či psychologickou. Právě průsečík těchto tří pohledů jsem si vybrala jako vodítko pro stanovení hypotéz této práce.

Dané téma jsem si vybrala i z důvodu, že má úzký vztah k sociální pedagogice. Hlavními subjekty jsou zde lidé, kteří se dostali do situace, která vyžaduje pomoc, podporu, radu, aj. Lidé, kteří jsou v nepříznivé ekonomické, psychické, ale i sociální situaci, kterou nedokáží sami vyřešit bez pomoci.

Nezaměstnanost postihuje různé skupiny obyvatel, ať už jsou to mladí lidé, osoby bez kvalifikace, ženy s malými dětmi, osoby zdravotně postižené nebo osoby starší padesáti let. Cílem mé práce je tedy zaměřit se na nezaměstnanost těch osob, které potřebují zvýšenou péči na trhu práce právě z důvodu jejich nedostatečné praxe, chybějící kvalifikace, péče o děti, zdravotního stavu či věku.

První kapitola je zaměřena na význam samotného pojmu práce, k čemu lidé práci potřebují a co jim do života přináší.

Druhá kapitola se zaměřuje na samotný pojem nezaměstnanost. Vystihuje možné příčiny nezaměstnanosti, její základní druhy a zároveň i její dopady pro samotného člověka v podobě sociálních, psychologických, ekonomických či zdravotních problémů.

Třetí kapitola je zaměřena na činnost Úřadu práce České republiky. Instituci, která má být nápomocná právě lidem, kteří hledají zaměstnání. Je zde reflektováno postavení, úkoly, pravomoci a přínos Úřadu práce České republiky nejen pro nezaměstnané, ale i zaměstnavatele a širokou veřejnost.

Čtvrtá kapitola se zaměřuje na opatření boje s nezaměstnaností v kompetenci Evropské unie.

Pátá kapitola vymezuje pět nejvíce problémových skupin uchazečů o zaměstnání na trhu práce, tj. osoby bez kvalifikace, absolventy, osoby zdravotně postižené, ženy s dětmi do 15 let a osoby starší 50 let. Zaměřuje se na jejich přednosti, možnosti a následné postupy řešení jejich nezaměstnanosti ze strany Úřadu práce České republiky.

Šestá kapitola je věnována nezaměstnanosti v okrese Brno-město. Kapitola obsahuje charakteristiku okresu, přehled největších zaměstnavatelů v daném okrese, vývoj nezaměstnanosti, strukturu uchazečů o zaměstnání z hlediska kategorie pohlaví, věku, zdravotního stavu, osob pečujících o malé děti, absolventů, délky evidence a vzdělání. Dále je zde řešena struktura volných pracovních míst v okrese Brno-město. Na základě této kapitoly bude řešen i následný výzkum, do kterého se zapojili nezaměstnaní z evidence Úřadu práce České republiky v okrese Brno-město.

Sedmá kapitola je zaměřena na realizované nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž prostřednictvím se Úřad práce České republiky snaží zlepšit situaci na trhu práce a pomoci tak uchazečům být opět aktivní na trhu práce.

V praktické části diplomové práce zjišťuji formou dotazníku názory uchazečů o zaměstnání na situaci na brněnském trhu práce. Především se jedná o uchazeče, kteří spadají do kategorie ohrožené skupiny obyvatel na trhu práce, kterým je dle zákona o zaměstnanosti poskytnuta zvýšená péče ze strany Úřadu práce České republiky. Do této kategorie patří lidé bez kvalifikace, absolventi, osoby se zdravotním postižením, ženy pečující o malé děti a osoby starší padesáti let. Celkem pracuji se 105 dotazníky od nezaměstnaných, kteří jsou v evidenci Úřadu práce České republiky v okrese Brno-město. V praktické části se dále zabývám oslovením několika velkých firem působících v okrese Brno-město. Formou krátkého dotazníku u nich zjišťuji postup přijímání nových zaměstnanců.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA

Před vysvětlením samotných pojmů, jako jsou nezaměstnanost, důsledky nezaměstnanosti, postavení Úřadu práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“), ohrožené skupiny na trhu práce, věk jako možná příčina nezaměstnanosti aj., je nutné vymezit, co pojem práce znamená. Pro některé osoby jde o každodenní stereotyp zahrnující včasné vstávání, cestování dopravním prostředkem, výkon samotné práce a cestu zpět domů. Jediným přínosem, který v ní spatřují, je pravidelný měsíční příjem. Pro některé ovšem znamená jejich práce mnohem více. Přináší jim radost, uspokojení, možnost vlastní seberealizace, možnost stát se součástí dobrého kolektivu, získat přátelské vztahy, vytvořit dobrý tým, aj.

Krejčí (2013) definuje práci jako: „jednu z významných ekonomických a společenských aktivit člověka, která má v jeho životě dosud nenahraditelný význam.“¹ V publikaci Buchtové (2007) se objevuje následující vymezení. Lidská práce je považována za nejdůležitější sociokulturní aktivitu, náplň a smysl lidského života. Pomáhá plánovat a organizovat budoucnost, vytvářet osobnostní autonomii a především určuje schéma životního stylu. Jako smysluplná aktivita vytváří denní režim a běžný životní stereotyp.²

Buchtová (2013) považuje práci za: „důležitou podmínku důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti.“³ Zařazuje člověka do řádu různých sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří i sociální pole kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. V kontextu životní dráhy práce stanovuje začátek i konec ekonomické aktivity.

Pro dlouhodobé udržení psychického a fyzického zdraví je určitý druh práce důležitý. Lze tedy říci, že práce je současně i podmínkou dlouhodobé udržitelnosti ve smyslu sociálním a ekonomickém.⁴

¹ KREJČÍ, T. *Globální a regionální aspekty trhu práce*. Brno: Mendlova univerzita v Brně, 2013. s. 9

² BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 22, 78

³ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada, 2013. s. 49

⁴ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 153

2 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost patří mezi často diskutované otázky posledních let. Stále častěji je tématem různých politických či ekonomických diskuzí, jednání, ale i pořadů ve sdělovacích prostředcích.

Nezaměstnanost můžeme vymežit jako nerovnováhu či nesoulad na trhu práce. „Z nějakého důvodu existují lidé, kteří mohou a chtějí vykonávat placenou práci a současně není nikdo, kdo by jejich práce chtěl za finanční kompenzaci využít“.⁵ V první řadě je nezbytné říci, že nezaměstnanost je individuální problém, tzn., že negativně ovlivňuje samotného nezaměstnaného a současně jeho rodinu. Ve druhé řadě má nezaměstnanost negativní dopad i na ostatní daňové poplatníky. Ti musí odvádět vyšší daně na pokrytí neodvedených daní, které by platil nezaměstnaný, kdyby pracoval, a jednak platí daně na sociální dávky pro nezaměstnaného a jeho rodinu.

Za současné rysy nezaměstnanosti v České republice můžeme označit:

- „vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných,
- značná regionální rozdílnost úrovně nezaměstnanosti,
- stabilizace skupin obyvatelstva, které žijí dlouhodobě ze sociálních dávek,
- lidé s věkovou hranicí nad 50 let, osoby se zdravotním postižením, mládež, matky s malými dětmi, romská populace,
- závislost většiny domácností na sociálních dávkách a částečná ztráta vnímavosti dětí pro souvislost práce s finanční odměnou,
- nárůst dávek sociální péče pro jednotlivé nezaměstnané osoby, při současném poklesu dávek sociální péče pro rodiny s dětmi.“⁶

Za nejzávažnější rys nezaměstnanosti považujeme dlouhodobou nezaměstnanost, protože přináší nejen finanční problémy pro samotného nezaměstnaného, ale i velké zatížení státního rozpočtu. Pokud je nezaměstnanost krátkodobá (do 5 měsíců), nepřináší tak závažné problémy ani samotným nezaměstnaným ani ekonomice. Ovšem dlouhodobá

⁵ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 5

⁶ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 24

nezaměstnanost (déle než 5 měsíců) určité problémy již přináší. Čím déle jsou osoby bez práce, tím se jim snižuje šance si vhodnou práci opět najít. Zároveň ztrácí svou kvalifikaci, dostávají se do finančních problémů, dochází u nich ke ztrátě motivace, ztrátě společenských vztahů, roste napětí v rodině nezaměstnaného i zdravotní problémy. Aby alespoň trochu zlepšili svoji situaci, jsou někteří nezaměstnaní ochotni přijmout i práci „na černo“, díky které se ovšem mohou dostat do dalších problémů.

Dlouhodobá nezaměstnanost většinou postihuje osoby bez vzdělání, mladistvé, osoby zdravotně postižené, ženy s dětmi, osoby starší 50 let, romskou populaci, aj. Nezaměstnanost je tedy jev, který značně snižuje celospolečenskou produktivitu práce, zvyšuje počty sociálně slabých občanů a zároveň prohlubuje chudobu. Odstranění či výrazné snížení nezaměstnanosti by znamenalo vyřešení spousty ekonomických a sociálních problémů. Nezaměstnanost ale také současně motivuje pracovníka k tomu, si práci udržet, odvádět práci kvalitně, zodpovědně, svědomitě, zvyšovat si kvalifikaci, být poctivý, aj.⁷

Dle výzkumu Sirovátky a Šimíkové (2013) vyplývá, že příčinou nezaměstnanosti jsou okolnosti, které způsobují strukturální nerovnováhu nebo snižují flexibilitu trhu práce. Lze jmenovat např. nízkou úroveň poptávky v kraji, celkovou ekonomickou nerozvinutost v kraji, špatnou strukturu volných míst, vybíravost zaměstnavatelů, nízké mzdy, špatnou motivaci nezaměstnaných, která plyne z nevýhodného poměru mezi sociálními dávkami a mzdou, nízkou kvalifikační úroveň nezaměstnaných, problémy s bydlením, nezájem investorů v daném kraji, práci na černo, špatnou dopravní obslužnost, koncentraci problémových skupin nezaměstnaných či neochotu se vzdělávat.⁸

Česká republika se potýká s podobnými problémy jako většina pracovních trhů členských zemí Evropské unie. Musí čelit jak následkům globalizace, tak i stárnutí obyvatelstva. Mezi největší problémy se řadí vysoká nezaměstnanost některých skupin obyvatel (mladí lidé, osoby starší 50 let), přibývání osob s nízkou kvalifikací nebo s kvalifikací,

⁷ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. s. 86-87

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 41-42

MARUŠKA, Z. *Nenechte si líbit nezaměstnanost! - Hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné*. Zdeněk Maruška, 2012. s. 16-17

⁸ SIROVÁTKA, T. a I. ŠIMÍKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2013. s. 19-20

kteřá neodpovídá potřebám trhu práce, nízká mobilita pracovníků a především velké rozdíly mezi jednotlivými kraji.⁹

Postupně přibývá lidí, kteří dlouhodobě nemohou nalézt vhodné zaměstnání a jsou odkázáni na sociální dávky či rodinné příslušníky. Ze statistických ročenek ÚP ČR vyplývá, že se už několik let nezaměstnanost v České republice pohybuje průměrně kolem 7 %.

Tab. č. 1 Nezaměstnanost v České republice

Podíl nezaměstnaných osob (%)	Rok			
	2011	2012	2013	2014
	8,6	6,8	7,7	7,5

Pramen: Statistické ročenky ÚP ČR

Ze statistik ÚP ČR dále vyplývá, že nejvyšší nezaměstnanost za rok 2011 až 2014 vykazují kraj Ústecký, Moravskoslezský, Karlovarský a Olomoucký. Konkrétně se jedná o okresy Most, Ústí nad Labem, Bruntál, Karviná, Ostrava-město, Chomutov, Děčín. Naopak nejnižší nezaměstnanost evidují okresy Praha-východ, Mladá Boleslav, Pelhřimov, Praha-západ, Rokycany a Rychnov nad Kněžnou.

Výsledky nezaměstnanosti dle Statistického úřadu Evropského společenství (EUROSTAT), které se využívají pro mezinárodní srovnání, ukazují (říjen 2014), že Česká republika se drží dlouhodobě pod průměrem Evropské unie (průměr EU 9,9%). Vysokou nezaměstnanost vykazují státy jako je *Irsko (10,4 %)*, *Francie (10,6 %)*, *Bulharsko (10,8 %)*, *Slovensko (12,8 %)*, *Portugalsko (13,5 %)*, *Kypr a Itálie (13,8 %)*, *Chorvatsko (15,7 %)* a *Španělsko (24 %)*. Méně nezaměstnaných než v České republice, evidovaly úřady v *Rakousku a Německu (4,7 %)*, a na *Maltě (5,3 %)*.¹⁰

⁹ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol., *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 51

¹⁰ European statistic. Eurostat. [online]. 2014 [cit. 04-02-2015]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database

2.1 Nejčastější druhy nezaměstnanosti

Nejčastěji se rozlišují čtyři druhy nezaměstnanosti, a to frikční, sezónní, strukturální a cyklická.

Frikční nezaměstnanost vzniká tehdy, když zaměstnaná osoba opustí své pracovní místo za účelem hledání jiného pracovního místa. Nejčastějším důvodem je hledání pracovního místa s lepšími podmínkami – vyšší mzda, lepší dopravní dostupnost, kvalitnější firemní kultura, větší možnosti pracovního postupu, lepší uspokojení z nově vykonané práce, lepší bytové podmínky, aj. Rozhodující je čas, který je potřebný pro hledání nového pracovního místa. Pokud zaměstnaná osoba dobrovolně mění pracovní místo, znamená to, že existují na trhu práce dobré podmínky pro zaměstnání. Délka nezaměstnanosti bývá poměrně krátká. Tato nezaměstnanost je standardním ekonomickým procesem a současně podmínkou bezporuchové alokace pracovních sil do různých odvětví (průmysl, stavebnictví, zemědělství, aj.) ve společnosti. Často se označuje i jako flukтуаční nezaměstnanost.

Sezónní nezaměstnanost je krátkodobá a způsobuje ji nespojitost produkce v odvětví, kde jsou služby a výroba závislé na počasí. Jedná se například o práce ve stavebnictví, zemědělství, lesnictví, rybolov, těžbu nerostných surovin, aj.

Strukturální nezaměstnanost vzniká, jestliže nabídka práce, resp. pracovních sil je vyšší, než je poptávka a současně, když nejsou osoby hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných pracovních trzích našly práci. Indikátorem je vysoký počet neobsazených, volných pracovních míst, vysoký počet nezaměstnaných, růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti a také prodloužení doby, kdy nejsou pracovní místa obsazena. Tento nesoulad většinou vzniká proto, že poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco poptávka po jiném druhu práce klesá, přičemž nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Hlubší příčinou tohoto typu nezaměstnanosti je i pokles poptávky po pracovních silách v důsledku technických a technologických změn, které šetří živou práci, růst nabídky pracovních sil, který je podmíněn ekonomickými či politickými důsledky nebo pokles poptávky po pracovní síle s určitou kvalifikací, která je determinována rozdílem mezi strukturou mezd a strukturou produktivity práce, v jehož důsledku dochází ke zdražení pracovních sil.

Cyklická nezaměstnanost je vyvolána cyklickými změnami v makroekonomickém rozměru (efektivní poptávka, produkce). Vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není dostačující na zaměstnanost těch, kteří jsou ochotni a schopni pracovat.¹¹

2.2 Nejčastější dopady nezaměstnanosti

Náhlá a nečekaná ztráta práce je v naší společnosti velkým zásahem do života lidí. Pro některé se dokonce stává traumatizujícím existenciálním zážitkem. Velká část lidí bere práci jako nutný životní úděl, považuje ji za samozřejmost a leckdy lehkovážně zapomíná na fakt, že o ni může přijít. A i když člověka práce baví, přináší mu radost i uspokojení, často její skutečnou hodnotu pozná, až když o ni přijde.

Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života má pro člověka průkazné negativní ekonomické, sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Ztrátou zaměstnání člověk přichází o odměnu jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb. Tím vzniká osobní, ale i rodinná ekonomická nejistota, narušuje se obvyklé časové rozvržení pracovního dne a vytrácí se pracovní návyky. Současně dochází k omezení sociálních kontaktů, nastává postupný rozpad integrity osobnosti a vytrácí se aktivity a činnosti, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka. Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, zmocní se ho strach a nejistota z budoucnosti. Ztratit ve společnosti práci, která je ještě stále spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou, a kde je zaměstnání základem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověka, znamená stresující životní událost.¹²

Ztráta práce bývá příčinou různých konfliktů a problémů v rodině, společnosti, ale především uvnitř člověka samotného. Nezaměstnanost se dotýká rodiny a domácnosti a mění jejich vnitřní pravidla, dělbu rolí a činností. Nabourává vztahy v rodině a to nejen v podobě stresu, nedostatku podpory či opory, ale i nedostatku finančních prostředků nutných k životu. U samotného nezaměstnaného vede ztráta zaměstnání k poklesu sebedůvěry, snížení pocitu vlastní hodnoty, poklesu důvěry vůči ostatním lidem, k depresi,

¹¹ NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Vysoká škola ekonomická v Praze. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2002. s. 57-60

¹² BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada, 2013. s. 49-50

nárůstu sociální izolace, k obviňování vlastní rodiny ze ztráty práce, aj. Dochází ke zvýšení kriminality, růstu drogové závislosti, pokusů o sebevraždu a depresivních symptomů, nárůstu psychosomatických onemocnění, zhoršení psychických poruch, aj.¹³

Prožívání ztráty zaměstnání je pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží, a to i za předpokladu, že pracovníci jsou o propuštění včas informováni. Dlouhodobá ztráta práce postihuje celou psychiku člověka. Chování lidí je často provázeno sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe a úbytkem sociálních kontaktů. Neúspěšné pokusy najít práci vedou často i k apatii a vyvolávají negativní pocity. Střídání naděje a zklamání při hledání práce přispívá k emocionální labilitě a způsobuje deprese.

Obecně se poukazuje na to, že ztráta zaměstnání je spojena s krátkodobým nebo dlouhodobým stresem, který, je-li nezvládnutý, může poškodit duševní i fyzické zdraví. Nezaměstnaní pociťují vyšší hladinu obecné psychické nepohody, deprese, neklidu, úzkosti a zároveň i nižší sebeúctu a sebedůvěru. Nezaměstnanost může být i spouštěcím faktorem různých onemocnění. Nepřímé zdravotní riziko způsobuje např. nadměrné požívání alkoholu, nikotinu či jiných drog.¹⁴

¹³ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 63

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada, 2013. s. 55

¹⁴ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada, 2013. s. 68-76

3 ÚŘAD PRÁCE JAKO POMÁHAJÍCÍ INSTITUCE

Stále přibývá lidí, kteří byli z různých důvodů vyřazeni z pracovního trhu nebo vůbec nedostali možnost se na pracovním trhu prosadit a uplatnit. Získat odpovídající zaměstnání pro ně bývá čím dál složitějším a těžce řešitelným problémem. Proto mají možnost evidovat se na ÚP ČR a žádat o pomoc.

Pro vznik úřadu práce jako základního článku služeb zaměstnanosti v České republice bylo klíčové přijetí zákonného opatření předsednictva České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce. Na podkladě tohoto opatření přešla působnost v oblasti pracovních sil, která doposud příslušela okresním národním výborům, do působnosti úřadu práce. Tím byl institucionálně zabezpečen trh práce, než vstoupil v účinnost zákon o zaměstnanosti, a to k 1. 2. 1992. V souvislosti s ustanovením krajských orgánů územní samosprávy v roce 2003 bylo Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) pověřeno 14 úřadů práce výkonem činnosti krajských koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu kraje. Z důvodu sjednocení a zvýšení efektivity systému státní sociální podpory převzaly v roce 2004 úřady práce tuto agendu od obcí s rozšířenou působností (mimo Prahy), které ji vykonávaly v přenesené působnosti od roku 2003. V roce 2009 došlo k převzetí této agendy také v rámci hlavního města Prahy.¹⁵

V květnu roku 2010 začalo MPSV uskutečňovat změny v organizaci úřadů práce, kterých v té době bylo v okresních strukturách 77, s cílem zřídit jeden centrální úřad. Hlavním cílem byly úsporné kroky, které měly vést ke snížení schodku deficitu státního rozpočtu a stabilizaci veřejných rozpočtů. Mělo také dojít ke sjednocení rozhodovací činnosti a dosažení cílů v podobě: oddělení, zefektivnění a posílení tvorby strategie, koncepce a legislativy politiky zaměstnanosti, posílení role krajské pobočky úřadu práce jako hlavního aktéra realizace politiky zaměstnanosti na území kraje, zlepšení komunikace a spolupráce krajského úřadu práce s krajským úřadem, krajskou samosprávou a dalšími účastníky na trhu práce v rámci kraje a především k uspořené personálních a vedlejších nákladů a využití těchto finančních prostředků na posílení výkonu kontrolní činnosti. Uzákonění reorganizace úřadů práce zřízením ÚP ČR však narazilo na odpor u opozice a současně byl návrh zákona vrácen i Senátem. Nespokojeni byli i samotní zaměstnanci úřadů práce. Kvůli změnám museli být propuštěni někteří zaměstnanci na obecních

¹⁵ Agendy a územní působnost Úřadu práce ČR. MPSV [online]. 2014 [cit. 22-9-2014]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/11592/pusobnost_UP.pdf

úřadech i na úřadech práce, došlo ke snižování platů nebo k přeřazování zaměstnanců na méně placené pozice. Přesto dnem 1. 4. 2011 nabyl účinnosti zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů, který přinesl zřízení jednoho centrálního ÚP ČR.¹⁶

Cílem zřízení ÚP ČR bylo tedy oddělit legislativní a realizační část politiky zaměstnanosti, zlepšit komunikaci mezi jednotlivými kraji a posílit kontrolní činnosti v oblasti trhu práce. Současně se ÚP ČR stal přístupovým místem pro zajištění elektronické komunikace v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti mezi členskými státy Evropské unie.¹⁷

3.1 Úkoly Úřadu práce České republiky

Od roku 2011 funguje ÚP ČR jako správní úřad s celostátní působností, který je podřízený MPSV. Dle výše uvedeného zákona plní ÚP ČR úkoly v následujících oblastech:

- a) *zaměstnanost,*
- b) *ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,*
- c) *státní sociální podpora,*
- d) *dávky pro osoby se zdravotním postižením,*
- e) *příspěvek na péči a inspekce poskytování sociálních služeb,*
- f) *pomoc v hmotné nouzi,*
- g) *inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,*
- h) *dávky pěstounské péče.*¹⁸

ÚP ČR je tu pro širokou veřejnost, nezaměstnané a zaměstnavatele. V oblasti politiky zaměstnanosti poskytuje všem občanům informace o pracovních možnostech, o situaci a volných pracovních místech v České republice a zemích Evropské unie, o podmínkách zaměstnávání v zahraničí a možnostech dalšího vzdělávání. Poradenské služby poskytuje především pro volbu povolání, rekvalifikace či zprostředkování vhodného zaměstnání. Osobám zdravotně postiženým zabezpečuje pracovní rehabilitace, které jsou zaměřené

¹⁶ MUSELÍKOVÁ, M., Z. VAŇKOVÁ a M. VODIČKOVÁ. *Právo v sociální oblasti*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2012. s. 50-51

¹⁷ KREJČÍ, T. *Globální a regionální aspekty trhu práce*. Brno: Mendelova univerzita, 2013. s. 27

¹⁸ § 4, odst. 1) zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů v platném znění

na získání či udržení zaměstnání, nebo může poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa.

Samotným uchazečům o zaměstnání (dále jen „UoZ“) nabízí služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání, může zabezpečit rekvalifikaci, vyplácí podporu v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci, může poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, aj. Zákon č. 435/2004 Sb. definuje UoZ takto: *„Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání“*.¹⁹

Zájemcům o zaměstnání (dále jen „ZoZ“) poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání nebo může zabezpečit i rekvalifikaci. Zákon č. 435/2004 Sb. definuje ZoZ takto: *„Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky.“*²⁰ Dle slov zprostředkovatelů zaměstnání na ÚP ČR se jako ZoZ ve většině případů evidují občané, kteří jsou již ve výpovědní lhůtě, či jim hrozí ztráta zaměstnání, nebo ženy, kterým se blíží konec rodičovské dovolené a které nemají možnost se vrátit do předchozího zaměstnání z důvodu jeho zrušení.

Zaměstnavatelům poskytuje ÚP ČR poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí a snaží se na volná pracovní místa vyhledávat UoZ a ZoZ, dále poskytuje informace a poradenství pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“), může ÚP ČR poskytnout:

- *„příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací,*
- *příspěvek na společensky účelná pracovní místa,*
- *překlenovací příspěvek,*
- *příspěvek na zapracování,*

¹⁹ § 24, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

²⁰ § 22, odst. 1) zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

- *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,*
- *příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a na provoz chráněného pracovního místa,*
- *příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny a na provoz chráněné pracovní dílny,*
- *úhradu nákladů rekvalifikace prováděné v zájmu dalšího pracovního uplatnění jejich zaměstnanců,*
- *úhradu nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením v rámci jejich pracovní rehabilitace.²¹*

3.2 Struktura Úřadu práce České republiky

Strukturu ÚP ČR tvoří generální ředitelství, čtrnáct krajských poboček a krajská pobočka pro hlavní město Praha. Obvody působnosti krajských poboček jsou shodné s územím krajů. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště.

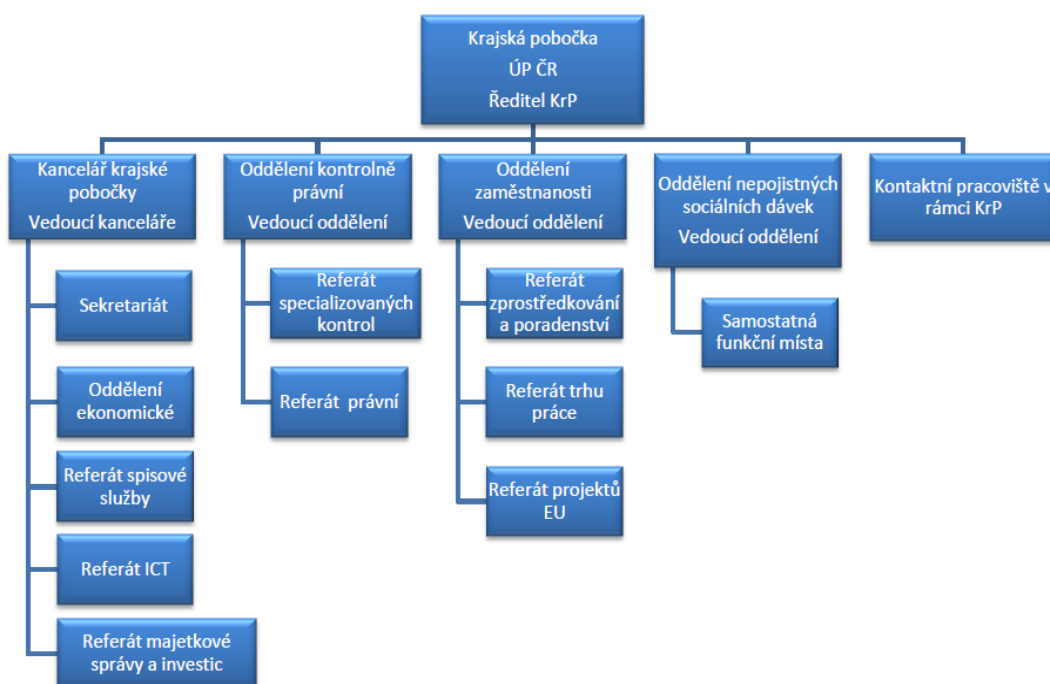
Generální ředitelství má na starosti především řízení a kontrolu jednotlivých činností krajských poboček ÚP ČR, metodické řízení a financování opatření a nástrojů APZ, podílení se na přípravě národních a systémových projektů fondů Evropské unie, řízení Evropské služby zaměstnanosti EURES, oblast bezpečnosti, krizového řízení a řízení rizik, investiční činnost, evidenci agentur práce a jejich kontrolu činností, interní audit, úsek personalistiky, vzdělávání zaměstnanců, aj.

Krajské pobočky plní v rámci kraje především tyto úkoly: ve spolupráci s kontaktními pracovišti zajišťují podmínky pro realizaci státní politiky zaměstnanosti a činnosti v rámci zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. Spolupracují při zabezpečování zaměstnanosti, realizaci projektů v rámci kraje, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce a následném přijetí opatření, evidenci volných pracovních míst, realizaci rekvalifikačních kurzů, výplatě nepojistných sociálních dávek, podpoře v nezaměstnanosti

²¹ Agendy a územní působnost Úřadu práce ČR. MPSV [online]. 2014 [cit. 22-9-2014]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/11592/pusobnost_UP.pdf

a příspěvků APZ, agendě inspekce sociálních služeb, zajištění výkonu agend zahraniční zaměstnanosti, zaměstnávání osob v zahraničí, zaměstnávání a evidenci občanů Evropské unie a cizinců v České republice. Zajišťují výkon agendy podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, aj.

Graf č. 1 Organizační struktura krajských poboček Úřadu práce České republiky



Pramen: Integrovaný portál MPSV - <http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr>

Kontaktní pracoviště v rámci zprostředkování zaměstnání a evidence UoZ a ZoZ sleduje databázi volných pracovních míst, vede evidenci UoZ a ZoZ, rozhoduje o nezařazení a vyřazení z evidence. UoZ se snaží hledat vhodná pracovní místa, spoluúčastní se na realizaci opatření nástrojů APZ včetně výběru UoZ do jednotlivých nástrojů APZ. Kontaktní pracoviště ve správním řízení dále rozhoduje o přiznání a výši podpory v nezaměstnanosti, podpory při rekvalifikaci, kompenzaci odstupného, přiznání nepojistných sociálních dávek, aj.²²

²² O Úřadu práce České republiky. Integrovaný portál MPSV.[online]. 2014 [cit. 22-9-2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Po dvaceti letech fungování úřadu práce došlo k této velké reorganizaci, která si slibovala nejen řadu účelných úspor, ale i významné změny. Cílem mělo být zjednodušení administrativní zátěže, finanční úspory pro státní rozpočet či vyjít vstříc klientům úřadu práce a usnadnit jim vyřizování administrativních záležitostí. Dalším z cílů změn bylo umožnit klientům v rámci kraje zajistit si veškeré potřebné záležitosti na jakémkoliv pracovišti, a tím zjednodušit a urychlit jednotlivé úřední postupy a vyřizování. V neposlední řadě se cílem stal také boj s nelegálním zaměstnáváním. Konečný výsledek byl ovšem opačný.

Reorganizace přinesla řadu neefektivních a neúčelných změn a opatření, stejně jako i některé výrazné problémy. Za všechny je možné jmenovat následující jevy: změny v organizační struktuře, zásadách řízení úřadu práce, vzájemných vztazích, které převážně vycházejí ze zákona o Úřadu práce, ale i v otázkách personálních (např. změna ministra, změna náměstků, ředitelů jednotlivých krajských poboček, odvolání vedoucích zaměstnanců z funkcí, aj.).

Mezi stěžejní problém reorganizace úřadů práce v České republice patřila i dlouhodobá nefunkčnost informačního systému. Vložená data se ztrácela, zadáním nových dat docházelo k přepisu dat již zadaných. Informační systém nebyl schopný zpracovat dostatečný počet zadaných úkolů a současně nezvládl přihlášení všech zaměstnanců ÚP ČR. Zaměstnanci nebyli ani dostatečně proškoleni. Na základě těchto skutečností docházelo i k chaosu ve výplatě dávek. Dávky nebyly zaslány v obvyklém termínu, a tím vznikaly dlouhé fronty na ÚP ČR. I jednotlivé pravidelné kontakty UoZ na ÚP ČR se časově prodlužovaly, jelikož dlouho trvalo, než se do programu zadaly nutné údaje a informace. Na zaměstnance byl tak vyvíjen velký tlak jak ze strany samotných klientů, tak i vedoucích, kteří zodpovídali za včasné plnění termínů. Zaměstnanci byli nuceni i k přesčasům a práci o sobotách.

Neustále (i v roce 2015) je řešeno vymezení jednotlivých pravomocí zaměstnanců, postavení krajské pobočky a příslušných kontaktních pracovišť, především ve stanovených oprávněních (např. podpisy smluv, dohod, atd.).

Nové reformy zapříčinily i rozvrat fungujících správních systémů a především vytváření paralelních systémů v komerční sféře, které měly za cíl využít dotaci z fondů Evropské

unie ke kontrole nezaměstnaných. Např. lze uvést pravidelné předvolávání nezaměstnaných v rámci projektu „Docházka nezaměstnaných“ (tzv. DONEZ). Cílem bylo bojovat s nelegálním zaměstnáváním, zajištění efektivnější kontroly nelegální práce, a tím ztížit možnost pracovat „na černo“ jak samotným nezaměstnaným, tak i firmám. Současně měli UoZ dostávat nabídky volných pracovních míst. UoZ, který byl ÚP ČR zařazen do systému DONEZ, měl povinnost hlásit se ve stanoveném termínu na určeném kontaktním místě – na České poště – Czech pointu (cca 2–3x týdně). Pokud tak neučinil, aniž by měl k tomu vážný důvod (např. nemoc, výběrové řízení do zaměstnání), ÚP ČR jej mohl vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání. Výsledek byl ovšem takový, že UoZ se nedočkali žádné aktivní spolupráce při hledání zaměstnání, kvůli pravidelnému dojíždění na poštu vynaložili někteří spoustu peněz a pokud již někdo „na černo“ pracoval, tak po splnění docházky mu nebránilo nic v tom, vrátit se zpět do práce.²³

Veškeré změny, které měly přinést především finanční úspory, se tak nakonec ukázaly jako velmi nevhodné a neefektivní. Klienti si tak opět musí veškeré záležitosti vyřizovat dle místa svého trvalého pobytu.

²³ Systém docházky nezaměstnaných DONEZ končí. Tisková zpráva ÚP ČR. [online]. 2013 [cit. 18-11-2014] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/16321/TZ_300913.pdf

4 Strategie Evropské unie na podporu zaměstnanosti

Zaměstnanost a sociální ochrana patří mezi oblasti priorit Evropské unie. Za účelem podpory zaměstnanosti formuluje Evropská unie svoji vlastní politiku s účastí jednotlivých členských zemí. V listopadu roku 2013 bylo v zemích Evropské Unie více než 26,5 milionu osob bez práce. Na základě tohoto výsledku je nutné a žádoucí úsilí ke snížení počtu nezaměstnaných zintenzivnit.²⁴

V rámci podpory zaměstnanosti byly vytvořeny strategické dokumenty. Jak uvádí Krejčí (2013), jedná se o: „*Evropskou strategii zaměstnanosti nebo strategii růstu Evropa 2020. Z obou těchto dokumentů plyne značná snaha o vytvoření nových pracovních míst a stimulaci a vyváženost pracovních trhů.*“²⁵

K tomu mají být nápomocné i dílčí iniciativy, konkrétně se jedná o:

1. **Balíček zaměstnanosti** – souhrn opatření ke stimulaci tvorby pracovních míst s důrazem na vlastní podporu tvorby pracovních příležitostí, podpora samostatně výdělečné činnosti, zakládání podniků, sladění mezd s vývojem produktivity, podpora dynamiky pracovních trhů, investice do dovedností, součinnost mezi světem vzdělávání a světem práce, posílení řízení politik zaměstnanosti ze strany Evropské unie, aj.
2. **Opatření ke zvýšení zaměstnanosti mladé populace** – Evropská unie si je současně vědoma, že jedním z velkých problémů Evropy je vysoká nezaměstnanost mladých lidí, která přesahuje hranici více jak 20 %. Lze konstatovat, že téměř každý pátý mladý člověk nemá práci. Problém vidí i v nesouladu mezi dovednostmi mladých lidí a požadavky trhu práce. Konkrétní forma pomoci mladým lidem k zaměstnání má podobu balíčků různých opatření, např.
 - **Mládež v pohybu** – balíček opatření zaměřený na vzdělávání a zaměstnanost mladých lidí v Evropě s cílem snížit jejich nezaměstnanost. Cílem je přizpůsobit vzdělávání a odbornou přípravu potřebám mladých lidí, podporovat využívání grantů Evropské unie na studium nebo odbornou přípravu v dalších zemích

²⁴ Evropská komise. *Politiky Evropské unie: Zaměstnanost a sociální věci*. Brusel: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014. s. 3

²⁵ KREJČÍ, T. *Globální a regionální aspekty trhu práce*. Brno: Mendelova univerzita, 2013. s. 19

Evropské unie, práce přes EURES. Současně podporovat jednotlivé státy, aby usnadňovaly a podporovaly přechod absolventů na trh práce.

- Záruka pro mladé lidi – nový přístup k řešení nezaměstnanosti mladých lidí s cílem zajistit, aby všechny osoby mladší 25 let získaly během 4 měsíců od doby, kdy ukončily formální vzdělávání či přišly o práci, konkrétní nabídku pracovního uplatnění, a to bez ohledu na to, zda jsou v evidenci úřadu práce či nikoli. Mělo by se jednat o nabídku pracovního místa, odborné praxe či stáže, příp. možnost dalšího vzdělávání. Realizace tohoto systému bude vyžadovat úzkou spolupráci orgánů veřejné správy, služeb zaměstnanosti, poskytovatelů poradenství v oblasti zaměstnání, institucí pro vzdělávání, různých podniků, zaměstnavatelů, odborů aj.²⁶

3. **Iniciativy strategie Evropa 2020** – Strategie Evropa 2020 byla schválena Evropskou radou, a to dne 17. 6. 2010. Členské státy Evropské unie mají však i nadále povinnost předkládat tzv. Národní programy reforem. Jedná se o strategické dokumenty, které popisují hlavní úkoly a směřování v oblasti makroekonomické politiky, hlavní cíle strukturálních trhů zboží a služeb a samozřejmě i trhu práce. Značná pozornost je v rámci nové agendy věnována sociálním podmínkám ve společnosti. Jako základ strategie pro ekonomický růst zemí Evropské unie byly stanoveny tři navzájem propojené a ovlivňující se prioritní oblasti:

- *„inteligentní růst – rozvoj ekonomiky založené na znalostech a inovacích, podpora vzdělávání a digitální společnosti,*
- *udržitelný růst – rozvoj produkce méně náročné na zdroje, posílení konkurenční schopnosti EU*
- *růst podporující začleňování – zvýšení zaměstnanosti, získávání dovedností, boj proti chudobě, sociální a územní soudržnost“.*²⁷

*„Jedním z klíčových cílů strategie Evropa 2020 je dosáhnout do konce tohoto desetiletí 75% zaměstnanosti osob v produktivním věku (tj.20–64 let).“*²⁸

²⁶ KREJČÍ, T. *Globální a regionální aspekty trhu práce*. Brno: Mendlova univerzita, 2013. s. 19

Záruka pro mladé lidi. Evropská komise. [online]. 2014 [cit. 03-03-2015]. Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=1079>

Global Employment Trends 2013. [online]. 2013 [cit. 17-10-2014]. Dostupné z:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202326.pdf

²⁷ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol., *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 30

²⁸ Evropská komise. *Politiky Evropské unie: Zaměstnanost a sociální věci*. Brusel: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014. s. 3

Za politiku zaměstnanosti a sociální věci nesou primárně odpovědnost vlády členských států. Evropská unie svými finančními prostředky jejich úsilí pouze podporuje a doplňuje. Přesto je v rámci Evropské unie řada orgánů, jejichž činnost se významně zaměřuje na oblast trhu práce. Na centrální úrovni se jím zabývá samotná Evropská komise, Evropský parlament nebo Rada Evropské unie. Důležitá role připadá i na Evropský hospodářský a sociální výbor a Výbor pro zaměstnanost. Důležité postavení má také Výbor regionů, v rámci něhož funguje Komise pro hospodářskou a sociální politiku.²⁹

²⁹ KREJČÍ, T. *Globální a regionální aspekty trhu práce*. Brno: Mendelova univerzita, 2013. s. 20

5 PROBLÉMOVÉ SKUPINY UOZ NA TRHU PRÁCE

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou různých charakteristik, jako je věk, pohlaví, vzdělání, osobnostní předpoklady, dovednosti, schopnosti, zdravotní stav, ale i samotný zájem o práci. Společenské a sociální rozvrstvení společnosti způsobuje, že některé vrstvy obyvatelstva se složitěji adaptují na měnící se strukturu poptávky po práci. Tyto osoby jsou vystaveny většímu riziku nezaměstnanosti nebo nacházejí spíše uplatnění na sekundárním trhu práce a při méně placených činnostech s nejistou budoucností. Někteří z nich nemají ani možnost najít jakoukoliv placenou práci, neboť nesplňují intelektuální a osobnostní požadavky. Je zřejmé, že právě na tyto osoby by měla být zaměřena politika zaměstnanosti a pomoc ze strany státu.³⁰

O tom hovoří § 33, zákona o zaměstnanosti. Dle něj se věnuje zvýšená péče UoZ, kteří ji pro svůj „zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují“.³¹

Nezaměstnanost nejvíce ohrožuje skupiny obyvatel, mezi které patří: lidé bez kvalifikace, absolventi, osoby zdravotně postižené, ženy s dětmi do 15 let a lidé starší 50 let.

5.1 Lidé bez kvalifikace

Základní vzdělání patří v současné době z hlediska požadavků trhu práce za zcela nedostatečné. Lidé, kteří ukončí základní školu a dále nepokračují ve studiu na střední škole, zpravidla končí jako UoZ na ÚP ČR. Často jde o mladé lidi obtížně vzdělatelné, s nevhodnými předpoklady, s malým zájmem o práci a se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života. Jejich charakteristiky přispívají k jejich vyčleňování ze společnosti a vedou k vytváření skupin, které žijí v rámci systému podpor sociálního zabezpečení, a tím v trvalé závislosti na státu. U této skupiny je tedy často sledováno spoléhání se na vnější pomoc, neschopnost samostatného řešení osobních problémů, nereálné mzdové požadavky a představy o pracovním uplatnění. Zaměstnavatelé mají často předsudky o nízké kvalitě a motivaci této skupiny. Často tedy požadují na pracovní místa

³⁰ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 41

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada, 2013. s. 82

³¹ § 33, odst. 1, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

určená pro osoby se základním vzděláním osoby vyučené. Negativní roli při případné možnosti zaměstnání těchto osob hrají i značné možnosti práce „na černo“³²

Určité pracovní pozice vyžadují stále častěji vyšší úroveň kvalifikace, a ti, kteří jí nedosáhli, hledají pracovní uplatnění stále obtížněji. Jejich pozici zároveň mohou ohrozit pracovníci ze zahraničí (např. z Ukrajiny, Polska, Slovenska, Vietnamu, aj.), kteří přicházejí do České republiky na nekvalifikovaná pracovní místa, jelikož jim nevdí pracovat za nízkou mzdu, která by byla pro domácí zaměstnance neakceptovatelná. Nekvalifikované osoby mají často také nechuť se dále vzdělávat, popř. absolvovat rekvalifikační kurzy.³³

Často jim také chybí dostatečná motivace a podpora ze strany rodiny. U některých mladých lidí je možné se setkat i s nezájmem, lhostejností, nízkou sebedůvěrou či obavami, jestli dané studium zvládnou. Proto řada studentů končí studium i během školního roku a do evidence ÚP ČR přicházejí jako žadatelé o práci s nejvýše získaným základním vzděláním.

Bohužel se zprostředkovatelé zaměstnání na ÚP ČR setkávají i se situacemi, kdy studenti ukončí studium po 1. či 2. ročníku střední školy z vážných důvodů, jako jsou zdravotní, rodinné či ekonomické. Nečekaná, nepříznivá situace jim neumožňuje řádně pokračovat ve studiu a získat tak výuční list či maturitní vysvědčení.

Pro uchazeče, kteří nedobrovolně museli ukončit vzdělání, se poté nabízí možnost rekvalifikačního kurzu, díky kterému mají možnost získat doklad o kvalifikaci pro určité povolání a mít lepší šance a možnosti na trhu práce. Dle § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se rekvalifikací rozumí „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“³⁴

³² SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. s. 131

³³ KUCHAR, P. *Trh práce – sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. s. 139-141

³⁴ §108, odst. 1, zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Pro uchazeče, kteří mají zájem dokončit studium, které museli přerušit, se nabízí i profesní kvalifikace. Zájemci mají možnost získat osvědčení o profesní kvalifikaci, aniž by museli opět nastoupit řádné studium a usednout do školních lavic. Výchozím dokumentem je zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů. Cílem je uznání dovedností a znalostí, bez ohledu na to, jak je občané získali (např. samostudiem, v kurzu, v praxi, ve škole).

Výše uvedený zákon popisuje dva druhy kvalifikací:

1. **Profesní kvalifikace** – způsobilost osoby řádně vykonávat určitou pracovní činnost v určitém povolání, tato pracovní činnost je vymezena úžeji než samotné povolání, ale ve svém celku umožňuje určité profesní uplatnění (např. personalista, florista, stavební truhlář, skladník, manažer prodeje, montér suchých staveb, zámečnick, aj.).
2. **Úplná profesní kvalifikace** – stanovuje odbornou způsobilost vykonávat řádně všechny pracovní činnosti v rámci určitého povolání. Jako příklad lze uvést:
 - úplnou profesní kvalifikaci *Kuchař* lze složit po předložení osvědčení o získání profesních kvalifikací Složitá obsluha hostů, Příprava minutek, Příprava pokrmů studené kuchyně a Příprava teplých pokrmů.
 - úplnou profesní kvalifikaci *Strojní mechanik* lze složit po předložení osvědčení o získání profesních kvalifikací Montér ocelových konstrukcí, Opravář strojů a zařízení, Zámečnick, Servisní mechanik „malých“ chladicích a klimatizačních zařízení a tepelných čerpadel, Servisní mechanik „velkých“ chladicích a klimatizačních zařízení a tepelných čerpadel.

Pokud uchazeč získá profesní kvalifikaci a existuje příslušný obor vzdělání (např. Kuchař), má možnost složit závěrečnou zkoušku ve škole, která obor vyučuje, a tím získat výuční list.³⁵

Výhoda spočívá především v tom, že člověk má možnost během velmi krátké doby (několika měsíců) získat výuční list. Nevýhodou jsou poměrně vysoké ceny za jednotlivé

³⁵ § 2, písm. c), d), zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů

Obory vzdělání. Národní soustava kvalifikací. [online]. 2014 [cit. 16-10-2014] Dostupné z: <http://www.narodnikvalifikace.cz/vyber-kvalifikace/obory-vzdelani/skupiny-oboru-vse-pouze-platne-ano-pouze-s-termíny-zkousek-ne/seradit-1v/ku-1-7>

profesní kvalifikace. Zároveň může být pro někoho náročné zvládnout velké množství učiva během krátké doby, pokud nemá ani minimální zkušenosti z daného oboru.

Dosažená kvalifikace, zdravotní stav, charakterové vlastnosti a profesionální dovednosti a znalosti jsou při hledání práce rozhodující. Více dovedností a znalostí znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro samotného pracovníka. Pracovníci s nízkou nebo žádnou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími stroji a technikou. Jak uvádí Buchtová (2013), pokud by se priority společnosti nezměnily, *o práci sociálně neschopných a nekvalifikovaných lidí nebude zájem.*³⁶

5.2 Absolventi

Absolventi ucházející se o své první zaměstnání jsou značně znevýhodněni v konkurenci s ostatními UoZ. Dle zákoníku práce se absolventem rozumí „*zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.*“³⁷

ÚP ČR zahrnuje do svých statistik týkajících se absolventů i ty, kteří mají pouze základní vzdělání jako nejvyšší dosažené vzdělání. Splnili si povinnou školní docházku a z různých důvodů si nepodali přihlášku na střední školu nebo studium na střední škole zahájili a v průběhu docházky ho ukončili bez vykonání závěrečné zkoušky či maturitní zkoušky.

Obecně zaměstnavatelé nejeví o tuto skupinu lidí zájem z důvodu, že dají raději přednost zapracovanému, zkušenému a samostatnému zaměstnanci s již určitými znalostmi. Odvolávají se na to, že absolventi nemají praktické zkušenosti, dovednosti a základní pracovní návyky. Zároveň jim chybí určité pracovní kontakty, které by jim usnadnily se lépe orientovat na trhu práce. Někteří mají i nereálné požadavky na pracovní dobu, nedokáží reálně zhodnotit své možnosti uplatnit se na trhu práce. Často mají i nereálné požadavky na mzdu. Na základě výpovědí zprostředkovatelů zaměstnání ÚP ČR lze konstatovat, že řada absolventů by si měsíční mzdu představovala ve výši 25 až 30 tisíc

³⁶ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada, 2013. s. 90

³⁷ § 229, zákoník práce č. 262/2006 Sb., v platném znění

korun. To je ovšem velmi často nereálný požadavek. Dle Českého statistického úřadu byla ve 3. čtvrtletí roku 2014 průměrná hrubá měsíční mzda na počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem 25 219 Kč.³⁸ Zároveň si řada firem a podniků nemůže dovolit platit člověku bez praxe tak velkou mzdu.

Mnohdy také nemají nezaměstnaní zájem přijmout práci pod úrovní svého vzdělání či nejsou ochotni pracovat v původní nebo příbuzné profesi (např. špatná volba povolání v důsledku ovlivnění názorem rodičů). Pokud si ovšem mladí lidé včas neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou poté schopni pracovat ani v pozdějším věku. Mohou pak mít sklony k sociálně patologickému chování, a tím i k vyřazení se ze společnosti. Takovéto prodlužování nezaměstnanosti má negativní důsledky jak pro jedince, tak i pro společnost. U jedince může současně dojít i k ohrožení osobní identity, rozvoji stálé závislosti na rodičích, neakceptaci rodinných hodnot a hodnot společnosti, a tím ohrožení rozvoje profesní role a schopnosti udržovat a navazovat kontakty.³⁹

Na mnohých školách se začíná prosazovat tlak na zapojování se do pracovního procesu již v průběhu studia. Tato tzv. „práce během studia“ současně vypovídá o míře identifikace studenta se studovaným oborem. U většiny oborů platí, že k jejich zvládnutí nestačí pouze znalosti získané studiem, ale je také zapotřebí je propojit s praxí, a tak získávat i nezbytné praktické dovednosti, schopnosti a zkušenosti.

Zaměstnat absolventa však může být pro zaměstnavatele i určitou výhodou a přínosem. Mladí lidé, kteří chtějí být finančně nezávislí na své rodině a mají snahu, co nejdříve získat práci, bývají přizpůsobivější, otevřenější vůči novým poznatkům a nebrání se novým změnám a postupům. Jsou flexibilnější, a jelikož nemají vlastní rodiny a děti, mohou přijmout práci i na směny, příp. práci náročnější na čas.⁴⁰

³⁸ Průměrné mzdy – 3. čtvrtletí 2014. Český statistický úřad. [online]. 2014 [cit. 03-02-2015]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz120414.docx>

³⁹ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada, 2013. s. 83

⁴⁰ SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. s. 130
BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada, 2013. s. 82-83

Řada diskuzí a článků o tom, jak pomoci absolventům, nabízí řešení v možnosti absolvování rekvalifikačních kurzů. Mladá fronta DNES, ze dne 25. 9. 2014, příloha Absolventi SŠ a VŠ, uvádí: „*Že je situace ohledně absolventů vážná, to si úřady dobře uvědomují. Ministerstvo práce a sociálních věcí nabízí firmám dotace na pracovní místa pro absolventy, kterým je umožněno získat zkušenosti a stát se do budoucna atraktivnějšími kandidáty. Další možností jsou rekvalifikační programy,...*“⁴¹

Ovšem absolventi, kteří již kvalifikaci získali studiem na střední či vysoké škole, se nepotřebují rekvalifikovat, a tím získat další kvalifikaci. Jejich problém je především v tom, že jim chybí praxe, kterou požadují zaměstnavatelé. Rekvalifikace jej bohužel nevyřeší. Praktická příprava v rámci rekvalifikace spočívá pouze v krátkém procvičení nabytých vědomostí během teoretické přípravy. Např. cukrářka se teoreticky učí postup pečení dortu, připravovat krémy, aj. Během praxe se naučí sama dort upéct, nazdobit. Bohužel nemá možnost v rámci rekvalifikace strávit půl roku v cukrárně, procvičovat a zdokonalovat své dovednosti, a tím získat doklad o praxi, který může poté předložit potenciálnímu zaměstnavateli.

Přesto se absolventi mohou zapojit do řady různých projektů, které jim pomohou jejich situaci řešit. Jako velmi přínosný se jeví projekt ÚP ČR „Odborné praxe pro mladé do 30 let“, který podporuje zvýšení zaměstnanosti mladých osob v této věkové kategorii. Projekt byl zahájen v červenci roku 2013 a potrvá až do srpna roku 2015. Cílem projektu je poskytnout mladým lidem dlouhodobé zaměstnání prostřednictvím praxí u zaměstnavatele, a tím jim umožnit začlenit se na trh práce. Projekt je financovaný ze strukturálních fondů Evropské unie. Garantem jsou jednotlivé kraje v rámci celé České republiky. Projekt je určen pro UoZ do 30 let s délkou evidence déle než 4 měsíce a s pracovními zkušenostmi maximálně 2 roky po ukončení přípravy na povolání. O dotaci může žádat jakýkoliv soukromý podnik či veřejná správa. Zaměstnavatel dostane podporu na minimálně 6 měsíců, maximálně však na 1 rok. Finanční příspěvek od ÚP ČR může činit až 24 tisíc Kč. Dále může zaměstnavatel získat i finanční příspěvek na práci svého

⁴¹ VEJVODOVÁ, N. Jistota práce: žádaný obor, přehled a trocha praxe. *Mladá fronta DNES*. 2014, č. XXV/225, s. C1.ISSN: 1210-1168.

zaměstnance, který bude zaškolovat nového pracovníka. Jedná se o tzv. mentora, který bude především dohlížet na plnění plánu odborné praxe a absolventa zaučovat.⁴²

Na základě tohoto projektu mají absolventi možnost získat jednak praxi, jednak si prohloubit a oživit získané znalosti a dovednosti nabyté v rámci studia a zároveň získat pracovní návyky a kontakty na trhu práce. Výhoda pro zaměstnavatele spočívá v tom, že si mohou zaučit šikovného absolventa, a tím získat dalšího zkušeného zaměstnance do svého pracovního týmu.

Dále existují tzv. trainee programy, ve kterých jsou zapojeny převážně velké firmy. Pravidelně vypisují stáže (v délce měsíců až roků) na různé pracovní pozice, při kterých mají absolventi vysokých škol možnost se prosadit a případně možnost získat pracovní místo natrvalo. Do projektu jsou zapojeny firmy, jako jsou E.ON, ČEZ, Škoda Auto, Home Credit, Kooperativa, Unilever, VZP, Lidl, Tesco, Kaufland, Staropramen, Nestlé, Zentiva, Vigour, Contipro, PwC, aj. Nabízí pozice pro absolventy se znalostmi z logistiky, financí, bankovníctví, marketingu, lidských zdrojů, fyziky, chemie, biologie, IT specializace, farmacie, medicíny, práva, aj.⁴³

Velmi kladných výsledků dosahuje i projekt „Stáže ve firmách“, do kterého se mohou zapojit nejen absolventi, ale i dlouhodobě nezaměstnaní, ženy vracející se na trh práce, v podstatě všichni, kdo se ucházejí o práci. Absolventům napomáhají stáže především efektivně řešit nedostatek praxe. Po ukončení studia mohou nastoupit na stáž do firmy, která podniká v jejich oboru, a tím tak vylepšit svoji pozici na trhu práce. Stáž je sice bezplatná, ale přínosem je získání praktických zkušeností pod dohledem a vedením odborníka v daném oboru, zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce, získání nových kontaktů, seznámení se s firemní kulturou, ověření teoretických znalostí v praxi a především propojení teoretických vědomostí s praktickými zkušenostmi. Výstupem ze stáže je certifikát dokládající její absolvování a v neposlední řadě možnost získání zaměstnání v dané firmě.⁴⁴

⁴² Odborné praxe pro mladé do 30 let. Dotační.info. [online]. 2014 [cit. 30-9-2014].

Dostupné z: <http://www.dotacni.info/mzdove-prispevky-a-staze-2014-2020/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let/>

⁴³ DLOUHÁ, J. Odstartujte kariéru v trainee programu. *Mladá fronta DNES*. 2014, č. XXV/225, s. C6. ISSN: 1210-1168.

⁴⁴ O projektu. Stáže ve firmách. [online]. 2014 [cit. 21-10-2014]. Dostupné z: <http://www.stazevefirmach.cz/clanky/o-projektu.html>

V současné době využívají absolventi i možnosti pracovat v zahraničí. Po připojení České republiky k Evropské unii se ÚP ČR stal součástí sítě EURES, jejímž posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Úkolem EURES je poskytovat služby všem pracujícím, UoZ a ZoZ, ale i zaměstnavatelům, kteří chtějí využít práva volného pohybu osob. Poskytování těchto služeb probíhá dvěma způsoby:

- databáze zveřejněné na EURES,
- informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, kteří působí na krajských pobočkách a kontaktních pracovištích ÚP ČR.

Lákavé jsou zde především lepší finanční podmínky než v České republice, možnost zdokonalení jazykových znalostí a současně touha po něčem novém. Nejvyhledávanější jsou země jako Velká Británie, Francie, Německo nebo Rakousko. Poptávka je po zdravotních sestřích, pečovatelkách, lékařích, kuchařích, čišnicích, instalátérech, elektrikářích, mechanících, technících, svářečích, aj.⁴⁵

5.3 Osoby zdravotně postižené

Fyzickým osobám se zdravotním postižením je na trhu práce poskytnuta též zvýšená pomoc. Jedná se o osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními, a to ve třetím, druhém nebo prvním stupni.⁴⁶

Každé postižení, nemoc či handicap je vždy i problémem na trhu práce. Zaměstnat takové osoby bývá složité, a tím je velmi ztížená i jejich pracovní integrace. Díky popisovaným problémům se v této skupině tvoří i dlouhodobě nezaměstnaní. Mezi největší problémy v zaměstnávání a tedy i následné integraci lidí se zdravotním postižením patří zejména zajištění úpravy pracoviště, bezpečnost práce, doprava do zaměstnání, charakter práce s ohledem na druh postižení, pracovní prostředí, pracovní doba, mzdové ohodnocení, možnost flexibility v pracovní náplni, aj. Pokud se nezaměstnaný – osoba zdravotně

⁴⁵ Služba EURES v zemích EU. Integrovaný portál MPSV. [online]. 2014 [cit. 28-10-2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit>

EURES – statistiky volných míst. Integrovaný portál MPSV. [online]. 2014 [cit. 28-10-2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace/statistiky>

⁴⁶ § 67, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

postížená – setkává s odmítavým postojem při hledání zaměstnání, komunikačními překážkami, nemožností se uplatnit na trhu práce, prosadit se ve společnosti, je horší kompenzovat zdravotní omezení, když je narušena jeho psychická rovnováha.⁴⁷

V průběhu posledních deseti let dochází v České republice k nárůstu ekonomické neaktivity občanů se zdravotním postižením. Většina osob se zdravotním postižením může totiž vykonávat jen určité profese, např. vrátného, uklízečku, lehké montážní práce, atd.⁴⁸

Osobám se zdravotním postižením se dostává pomoci i ze strany ÚP ČR. Tyto osoby mají právo na pracovní rehabilitaci, kterou zabezpečuje krajská pobočka ÚP ČR místně příslušná dle bydliště osoby. Jde o souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením. Součástí je i poradenská činnost se zaměřením na volbu povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Dále teoretická a praktická příprava pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.⁴⁹

Některé zdravotně postižené osoby lze bohužel považovat i za téměř nezaměstnatelné, jelikož jejich pracovní omezení daná jejich zdravotními důvody jsou takového charakteru, že dovolují výkon práce jen za specifických podmínek, např. v chráněných dílnách.

Zákon o zaměstnanosti vymezuje chráněné pracovní místo takto: „*Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.*“⁵⁰

⁴⁷ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 42-43

⁴⁸ WINKLER, J. a M. ŽIŽLAVSKÝ. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 19

⁴⁹ § 69, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

⁵⁰ § 75, odst. 1), zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Současně je možnost dojíždění těchto osob za prací omezena a ztížená rozsahem onemocnění. S délkou nezaměstnanosti a s opakovanými neúspěchy při hledání práce klesá jejich motivace k dalšímu hledání. Těmto uchazečům je na úřadech práce většinou věnována maximální péče, ovšem zájem o jejich zaměstnávání ze strany zaměstnavatelů je malý. Důvodem jsou zejména obavy z problémů spojených s legislativní ochranou, které vyplývají ze zákoníku práce.⁵¹

Zákoník práce vymezuje povinnost zaměstnavatele k osobám zdravotně postiženým následovně: „Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.“⁵²

„Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.“⁵³

5.4 Ženy s dětmi do 15 let

Otázka postavení žen na trhu práce, jejich možností, omezení, výhod či nevýhod, je stále častěji tématem různých diskuzí a debat. Jejich situaci na trhu práce lze považovat za otázku ekonomickou, politickou, právní, ale i sociologickou. Zájem o sladění práce a rodiny je výsledkem většího podílu žen na trhu práce díky jejich zvyšující se vzdělanosti, nezávislosti a společenské emancipaci. Zaměstnanost žen je však poznamenána jejich stěžejní rolí v péči o děti. V České republice jsou to převážně ženy, kdo opouští na určitou dobu své zaměstnání, aby zajistily potřebnou péči o své děti.⁵⁴

⁵¹ SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Masarykova univerzita v Brně, 2003. s. 129

⁵² § 103, odst. 5), zákoník práce č. 262/2006 Sb., v platném znění

⁵³ § 81, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

⁵⁴ ČERMÁKOVÁ, M. a kol. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002. s. 40

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 134

KUCHAŘOVÁ, V. *Ekonomické podmínky sladování rodiny a zaměstnání v České republice a ve Francii*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2013. s. 10

Dle studie Nešporové (2005), zabývající se harmonizací rodiny a zaměstnáním, je jednou z výzkumných částí i problematika mužů na rodičovské dovolené. Muži mohou v České republice čerpat rodičovskou dovolenou od roku 2001. Podle výzkumů bývají na rodičovské dovolené pouze výjimečně. V České republice tvoří zhruba jedno procento ze všech osob pečujících doma o malé děti. Dle statistik MPSV byl v roce 2013 průměrný měsíční počet příjemců rodičovského příspěvku dle pohlaví následující: ženy 288,5 tis. a muži 5,2 tis. V porovnání s předchozími roky dochází k mírnému poklesu otců na rodičovské dovolené.⁵⁵

Ženy s dětmi se na trhu práce uplatňují hůře, jelikož zaměstnavatelé od nich předpokládají větší důraz na rodinu oproti jejich pracovnímu nasazení. Ženská pracovní síla je na českém trhu práce zaměstnavateli stále považována jako méně stabilní a perspektivní v porovnání s mužskou pracovní silou. Zaměstnavatelé se nejčastěji obávají, že mladá žena otěhotní a žena, která již děti má, bude mít časté absence z důvodu péče o dítě, a tím nižší pracovní výkon. Po návratu z rodičovské dovolené často nebývá kvalifikace ženy považována za dostačující z důvodu dlouhodobé přetržky. Z tohoto důvodu je pak ženská pracovní síla pro mnohé zaměstnavatele nevýhodná a riziková.⁵⁶

Mateřská role ovlivňuje na českém trhu práce nejen pozici žen s dětmi, ale současně i pozici dosud bezdětných žen. Bezdětné ženy jsou stereotypně považovány za méně perspektivní právě pro jejich možné budoucí mateřství. Po ukončení mateřské a rodičovské dovolené začíná žena znovu budovat svoji přerušenu pracovní dráhu a snaží se upevňovat své pozice na pracovním trhu. Placené zaměstnání představuje pro ženu nejen finanční nezávislost, ale i uspokojení jejích sociálních potřeb – potřeby kontaktu s lidmi nebo prosazení svých schopností. I když je rodič během rodičovské dovolené chráněn zákoníkem práce proti udělení výpovědi, neplatí to pro situace, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší, popř. přemísťuje. K udržení pracovního místa během rodičovské dovolené nepřispívá ani nárůst pracovních smluv na dobu určitou.⁵⁷

⁵⁵ Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. 2014 [cit. 04-02-2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10543>

⁵⁶ ČERMÁKOVÁ, M. a kol. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002. s. 63

⁵⁷ ČERMÁKOVÁ, M. a kol. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002. s. 24, 43

Pro řadu žen je také těžké sladit zaměstnání a řádnou péči o děti. Na základě průzkumu pracovního portálu pracezeny.cz, který proběhl v období června až srpna roku 2014, je zřejmé, že mnohé ženy mají zájem o flexibilní formu zaměstnávání, především zkrácené úvazky nebo práci z domova. Osloveno bylo celkem 9 865 žadatelek o zaměstnání, do průzkumu se jich zapojilo 2 789. Výsledky ukázaly, že více jak 69 % respondentek hledá práci formou flexibilního úvazku právě z důvodu sladění práce a rodiny.⁵⁸

Především vlivu období mateřství a rodičovství na postavení žen na trhu práce jsou věnovány nespočetné úvahy o tom, co by měly stát a zaměstnavatelé udělat pro jeho zlepšení. Existují řady požadovaných či navrhovaných opatření. Pohybují se většinou v paternalisticky orientovaných úvahách, které zahrnují jak posilování role státní sociální politiky vůči ženám v této skupině, tak i ryze sociální vize, předpokládající faktické ztotožnění zaměstnavatele s institucí sociálního zabezpečení. Jisté je, že by se stát měl snažit vytvářet takové podmínky, které by minimalizovaly negativní dopady dočasného odchodu žen z trhu práce a nevytvářely leckdy nesmyslné překážky, bránící zařadit se ženám i v průběhu tohoto období do zaměstnání.⁵⁹

Problém lze současně vidět i v nedostatku míst v jeslích a v mateřských školách. Samostatnou kapitolu tvoří dojíždění za prací, které pro mnohé ženy představuje velké komplikace, pokud nemají zajištěné hlídání. Dle slov generální ředitelky ÚP ČR Marie Bílkové: *„je podpora flexibilnějších a méně formálních způsobů hlídání dětí, např. zřizování dětských skupin, tou správnou cestou pro zvýšení zaměstnatelnosti rodičů s dětmi. Bude je možno daleko lépe provázat právě se zkrácenými úvazky, částečnou prací z domova nebo využít tam, kde klasická zařízení pro děti prostě chybí.“*⁶⁰

Zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině se dlouhou dobu potýkal s řadou odpůrců. Přesto byl schválen a dnem 1. 9. 2014 nabyl účinnosti. Do českého právního řádu tak zakotvil nový typ služby péče o dítě od jednoho roku do předškolního věku. Provozovateli dětských skupin mohou být zaměstnavatelé, neziskové organizace, ale i územní samosprávné celky či vysoké školy. Poskytovat danou službu je možné jen na základě oprávnění k poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. Rozvoj

⁵⁸ Ženy s dětmi chtějí flexi úvazky. Pracovní portál pracezeny.cz. [online]. 2014 [cit. 3-11-2014]. Dostupné z: <http://www.pracezeny.cz/v-mediich>

⁵⁹ KUCHAR, P. *Trh práce – sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. s. 145

⁶⁰ Práce a sociální politika, noviny Ministerstva práce a sociálních věcí. 2014, č. 7/8, s. 1 a 5. ISSN 0049-0962

dětských skupin bude současně podpořen i prostřednictvím finančních prostředků z Evropského sociálního fondu.⁶¹

Daný zákon lze považovat za velmi účelný a smysluplný. Je možné očekávat zlepšení podmínek na trhu práce pro matky s malými dětmi a jejich vyšší zaměstnanost. Především u žen, které se budou chtít po ukončení rodičovské dovolené vrátit do zaměstnání ve chvíli, kdy jejich dítě nebude přijato do mateřské školy např. z kapacitních důvodů.

Přibývá případů, kdy nezaměstnané ženy s malými dětmi volí možnost vlastního podnikání. Většinou se jedná o činnosti, jako jsou kosmetické služby, masérské služby, pedikúra, manikúra, zakázkové šití, internetový obchod, účetnictví, aj. Mají možnost žádat o poskytnutí dotace ÚP ČR, jedná se ovšem o nenárokovou částku. Součástí žádosti je předložení podnikatelského záměru, který je posuzován se zaměřením na podnikatelskou činnost a samozřejmě i situaci v kraji s ohledem na udržitelnost podnikání. Doba podnikání musí být minimálně 365 kalendářních dnů. Výše příspěvku se posuzuje podle předběžných kalkulovaných nákladů a předpokládaného oboru činnosti. Finance nesmí být použity na provozní náklady či nákup materiálu k výrobě nebo na nákup spotřebního materiálu. V případě výpočetní techniky je stanovena maximální částka 30 tis. Kč a na nábytek k vybavení provozovny 50 tis. Kč.⁶²

Podnikání do té doby nezaměstnaných žen je pro ně výhodné i z hlediska času, který práci stráví. Ženy mají možnost si práci organizovat dle svých potřeb, a tím spojit práci s výchovou dětí. Nevýhoda se skrývá ve vstupních finančních nákladech, nutných pro start podnikání. Začínající podnikatelka často musí vložit sama svůj počáteční kapitál, jelikož nedosáhne na dotaci od ÚP ČR, popř. je tato dotace nedostačující. Zároveň je podnikání určitý risk, jelikož výdělek se dostavuje až po určité době (zajištění klientely, odběratelů, zakázek, apod.). Pro některé ženy, které se vrací na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, je to často finančně náročné a zatěžující pro rodinný rozpočet.

Od ÚP ČR mohou ženy žádat pomoc i formou rekvalifikace či zapojení do různých projektů, které jsou zaměřeny právě na mladé rodiny s dětmi. Součástí jsou nabídky vzdělávacích kurzů, díky kterým si ženy mají možnost obnovit již získanou kvalifikaci či získat novou kvalifikaci, aby měly při hledání zaměstnání opět co nabídnout.

⁶¹ Práce a sociální politika, noviny Ministerstva práce a sociálních věcí. 2014, č. 10, s. 2. ISSN 0049-0962

⁶² Strategie a kritéria APZ ÚP ČR – KrP v Brně v roce 2014

5.5 Uchazeči starší 50 let

Česká populace stárne stejně jako ta evropská. Lidé nad 50 let jsou nedílnou součástí pracovního trhu. Vidovičová (2008) uvádí: „*I na trhu práce, moderní instituci, je věková struktura důležitým definičním prvkem.*“⁶³ Trh práce je věkově diferencován a současně je věkem definována i doba účasti, tj. odkdy je možné uzavírat pracovní smlouvy a kdy je nutné pracovní trh opustit. Společně s pohlavím a vzděláním je tak věk hlavním indikátorem pozice jedince v dané struktuře.

Jak uvádí Buchtová (2013), dle jejích výzkumů prožívají nejtěživěji ztrátu zaměstnání právě lidé ve věku kolem 50 let. I pro tuto generaci je práce velmi důležitá. Přináší jim finanční jistoty, nové kontakty, přátele, ale i úctu, význam vlastní činnosti a pocit užitečnosti. Čím je člověk starší, tím více si přeje, aby se v životě mohl opírat o jistoty. Jestliže do jeho života vstoupí ztráta zaměstnání, cítí velkou odpovědnost za chod rodiny a s obavami nahlíží své uplatnění na trhu práce v konkurenci s mladšími UoZ. Pro zaměstnavatele se však často starší lidé ukazují jako horší „investice“ ve srovnání s mladšími. Také čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy.⁶⁴

Starší pracovníci se potýkají s problémem vyloučení z trhu práce na základě častějšího propouštění ze zaměstnání, jelikož se často neumí přizpůsobit rychle se vyvíjející moderní společnosti a novým poznatkům, jako jsou počítačová gramotnost a nové technologické postupy, narážejí na jazykové bariéry, atd. Právě z těchto důvodů většinou dávají zaměstnavatelé přednost mladším zaměstnancům.⁶⁵

Starší lidé, kteří pracovali u jednoho zaměstnavatele přes 20 let a kteří pracovali poctivě, rádi, nebyvali nemocní, neměli žádné problémy na pracovišti, nemohou pochopit, když najednou o dané místo přijdou. Kolem sebe navíc často slyší, jak se neustále propouští, a to hlavně starší občané, protože ti přece mohou svoji situaci řešit např. předčasným odchodem do důchodu. Dlouhodobě zaměstnaní lidé, kteří zaměstnání nestřídali, jej většinou neumí ani hledat. Pomalu se tak přesouvají do skupiny osob

⁶³ VIDOVIČOVÁ, L. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. s. 13

⁶⁴ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada, 2013. s. 85-87

⁶⁵ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 41

dlouhodobě nezaměstnaných. Mají strach z nezdaru, z neúspěchu, když slyší, že o starší občany není zájem. Tím může klesat jejich sebehodnocení a seberealizace. Často u nich nastupuje i pocit hanby před rodinou a vrstevníky. Současně to bývá doprovázeno poklesem životní úrovně, měnící se rodinnou situací, ztrátou kontaktů, ztrátou kvalifikace, poklesem sebedůvěry a často i zhoršením zdravotního stavu.⁶⁶

Kvůli čemu jsou starší pracovníci zaměstnavateli v pracovním týmu ceněni a ba naopak, jaké jsou slabiny této generace? Zaměstnavatelé si mohou u těchto zaměstnanců vážit především zkušeností a praxe, odbornosti ve vlastní profesi, znalosti prostředí oboru, psychické vyzrálosti, spolehlivosti, důkladnosti a zodpovědnosti, loajality, nízké fluktuace, větší ochoty tolerovat případná omezení v pracovních podmínkách, časové flexibility, vysoké motivace k udržení si práce před odchodem do důchodu, aj.

Mezi slabé stránky zaměstnanců nad padesát let patří nízká počítačová gramotnost, nízké přizpůsobení se novým technologickým výzvám a trendům, nízká jazyková vybavenost, nechuť ke změnám a novinkám, sklon ke stereotypům, neochota respektovat mladší nadřízené, ztráta sebevědomí a sebedůvěry, horší orientace na současném trhu práce a neznalost pracovních trendů, obavy z nezaměstnanosti, nižší fyzická zdatnost a výkon, pomalejší pracovní tempo, výskyt možných zdravotních omezení, zhoršení vnímání, soustředění, výkonnosti a rychlosti rozhodování.⁶⁷

Pro podrobnější přehled silných a slabých stránek uchazečů starších padesáti let je uvedena následující analýza z metodické příručky, kterou zpracovali současní čeští odborníci na problematiku zaměstnávání.

Tab. č. 2 Analýza pracovníků starších 50 let

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
Zkušenosti, praxe, odbornost	Mentální produktivita
zkušenost, praxe, odbornost, zručnost, dovednost, znalosti, profesní vyzrálost, znalost již zapomenutých dovedností (zpracování kožešin, scelování textilu)	psychofyzické změny (vnímání, rozhodování, soustředění), zhoršující se smyslové vnímání (zrak, sluch), ztráta potenciálu, ztráta znalostí, menší krátkodobá paměť, delší doba reakce, menší schopnost se učit, zapomnětlivost,

⁶⁶ BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 120

⁶⁷ BOČKOVÁ L., Š ASTRMANOVÁ, E, HAVRDOVÁ. 50+ Aktivně – Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života. Praha: Respekt institut, 2011. s. 16-17

		pomalé rozhodování, snížená výkonnost, zlovyky, stereotypy	
Vlastnosti		Motivace	
spolehlivost, názorová stabilita, odpovědnost, důkladnost, pečlivost, přesnost, rozvážnost, vytrvalost, trpělivost, vyzrálость osobnosti		ztráta sebevědomí a sebedůvěry, ztráta pracovní aspirace – flegmaticnost, nižší ochota profesně se vzdělávat	nízká motivace pro výkon, nízké pracovní nasazení
Vztah k vykonávané práci		Výkonnost	
profesní čest, větší zájem o práci, znalost problému, znalosti a orientace v oboru, snaha podat co nejlepší pracovní výkon	zůstat i přes svůj věk platným členem pracovního týmu, seberealizace	snížená operativnost, rychlost, snížený fyzický výkon, dříve se dostaví únava, snížená adaptační schopnost organismu, snížená pohyblivost, neschopnost fyzicky a zdravotně stačit pracovnímu tempu u některých zaměstnavatelů	větší únava, stres, vyhoření, málo elánu, pomalejší pracovní tempo, zhoršená dosažitelnost vzdálenějšího místa výkonu práce, snížená produktivita v důsledku nepříznivého zdravotního stavu
Vztah k firmě		Zdravotní stav	
loajalita, ochota vyhovět potřebám zaměstnavatele, věrnost podniku, u firmy setrvává, i když není spokojen s pracovními podmínkami, minimalizuje trvání případné dočasné pracovní neschopnosti	stálost zaměstnání, nízká fluktuace	vysoká nemocnost, zdravotní omezení, zhoršený zdravotní stav, vyšší ohrožení nemocí, zmenšování odolnosti vůči nepříznivým vlivům (infekce apod.), přechod do invalidity	více zdravotních problémů, častěji a déle nemocní, zhoršená mobilita
Kontakty		Přizpůsobivost	
	znalost daného okruhu firem, společností a jednotlivců pro navázání kontaktů	menší kreativita, nedůvěra k novinkám, nechť učít se nové věci, rutina	horší přizpůsobivost novým věcem, neschopnost reagovat na změny, horší adaptace na nové metody a systémy, rutina
Priority		Vztah k nové technice	
vyřešené osobní problémy (odrostlé děti, vyřešené bytové problémy),	mají velké děti, mohou se plně věnovat práci, časová flexibilita,	předstih vývoje techniky před jejím pochopením, nižší počítačová gramotnost	neochota se učit, počítačová a internetová gramotnost

konec honby za kariérou, ujasněné priority, nesoupeří	dostatek času, nejsou tak ambiciózní jako jejich mladší kolegové	a ovládání nových technologií	na průměrné či málo nadprůměrné úrovni, problémy při zvládnutí nových technologií
Vztahy, jednání		Jednání, vztahy	
zralý přístup k lidem, zvládnutí emocí, asertivita, dobrá mezilidská komunikace, rozvážnost a obezřetnost při jednání a vystupování	uvážené rozhodování, rozvážné jednání	změny v jednání a chování (snížená tolerance ke druhým), negativní emoční problémy (výbušnost, úzkost, deprese, atd.)	nepřizpůsobivost, nižší přizpůsobivost
		Ostatní	
		podcenění rizika v důsledku přecenění praxe a zkušenosti, nižší nároky na práci a její finanční ohodnocení v důsledku obav ze ztráty zaměstnání	větší ohrožení úrazem, neochota k týmové práci, menší schopnost udržet krok s mladšími zaměstnanci

Pramen: Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+

ÚP ČR se snaží podporovat zaměstnávání UoZ v předdůchodovém věku prostřednictvím různých nástrojů APZ. Například formou rekvalifikace, podporou veřejně prospěšných prací, individuálního poradenství nebo příspěvku na zřízení a provoz společensky účelných pracovních míst. Poslední jmenovaný nástroj sklízí velké úspěchy jak ze strany samotných UoZ, tak i zaměstnavatelů. Měsíční příspěvek pro zaměstnavatele, který přijme UoZ ve věku nad 55 let, může totiž dosáhnout částky až 24 tisíc Kč. ÚP ČR současně ve všech krajích realizuje řadu regionálních individuálních projektů, které jsou spolufinancovány z národních i evropských peněz. Součástí jsou různé motivační a poradenské programy, rekvalifikace a v neposlední řadě podpora nových pracovních míst. Starší lidé mají velké pracovní a životní zkušenosti, mohou stále hodně nabídnout, a proto je velmi důležité je neustále motivovat a aktivně podporovat k nalezení zaměstnání. Snahou je, aby se tito UoZ byli schopni přizpůsobit novým požadavkům na trhu práce.⁶⁸

⁶⁸ I lidé nad 50 let mohou být pro firmu přínosem. Tisková zpráva ÚP ČR. [online]. 2014 [cit. 28-10-2014] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/.../2014_03_26_tz_50plus.pdf

6 ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE BRNO-MĚSTO

Analýza nezaměstnanosti v okrese Brno-město je odrazovým můstkem pro vlastní výzkum mezi UoZ, kteří jsou v evidenci ÚP ČR v okrese Brno-město. Tato kapitola má úzkou spojitost s výzkumem, jelikož je nutné nejprve vymežit samotné prostředí nezaměstnaných. Aby byl výzkum validní a reliabilní, musí být zaznamenány všechny aspekty prostředí, které se vztahují k nezaměstnanosti v okrese Brno-město.

6.1 Charakteristika okresu Brno-město



Pramen: http://cs.wikipedia.org/wiki/Jihomoravsk%C3%BD_kraj

<http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/jihomoravsky-kraj/okresy/>

Město Brno leží v Jihomoravském kraji, jehož poloha je z geografického hlediska výhodná, jelikož kraj tvoří spojení mezi jihem a severem Evropy a sousedí s Rakouskem a Slovenskem. S téměř 400 000 obyvateli je po Praze druhým největším městem České republiky. Leží v nadmořské výšce 190 až 479 m a svojí rozlohou dosahuje 230,22 km².

Brno se díky své poloze stalo v průběhu staletí důležitou křižovatkou obchodních cest. V 18. století došlo k rozvoji obchodu a průmyslu, především se zde soustředil textilní průmysl. V 19. století dosáhlo velkého významu strojírenství a v průběhu 20. století se začíná rozvíjet i nábytkářský, dřevařský, papírenský, potravinářský či chemický průmysl. Brno se tedy stává nejen střediskem průmyslu a obchodu, kultury a školství, ale také administrativním centrem celé jižní Moravy.

Brno je považováno za centrum soudní moci České republiky, sídlo zde má Ústavní soud, Nejvyšší soud, Nejvyšší správní soud a Nejvyšší státní zastupitelství. Mezi další celostátní instituce se sídlem v Brně patří úřad Veřejného ochránce práv, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže, Státní zemědělská a potravinářská inspekce, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí, Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský, Ústav pro státní kontrolu veterinárních biopreparátů a léčiv a Vinařský fond.

Brno je také univerzitním městem. Své sídlo zde mají jednak státní vysoké školy (např. Univerzita obrany), veřejné vysoké školy a současně i soukromé vysoké školy. Díky tomu je považováno za centrum vědy, výzkumu a inovací.

Nachází se zde řada stavebních památek z období gotiky, např. Stará radnice, hrady Špilberk a Veveří nebo chrám sv. Petra a Pavla, památky z období baroka a renesance, ale i hodnotné stavby moderní architektury.

Díky ideální poloze ve středu Evropy a bohatým možnostem ubytovacích zařízení je Brno vyhledávanou destinací jak pro veletržní a kongresovou turistiku, tak i pro firemní akce. V areálu brněnského výstaviště je každoročně pořádáno více než padesát veletrhů v různých oborech, např. strojírenství, stavebnictví, módě, cestování, aj. Současně disponuje napojením na železniční a silniční dopravní sítě evropské dopravní infrastruktury. Nachází se na křižovatce dálnice D1 (tj. Praha-Brno) a D2 (tj. Brno-Bratislava), které jsou součástí transevropské dálniční sítě.⁶⁹

6.2 Charakteristika pracovního trhu

V ekonomice města Brna zaujímá dominantní postavení především sféra služeb. Mezi největší zaměstnavatele patří vysoké školy (např. Masarykova univerzita, Vysoké učení

⁶⁹ Informace a zajímavosti o městě. Statutární město Brno. [online]. [cit. 3-8-2014]. Dostupné z: <https://www.brno.cz/turista-volny-cas/informace-a-zajimavosti-o-meste/>
Krajská správa ČSÚ v Brně. Český statistický úřad. [online]. [cit. 20-11-2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_brno_mesto
Informace o pracovním trhu. EURES The European job mobility portal. [online]. [cit. 14-10-2014]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2753&lmi=Y&acro=lmi&lang=cs&recordLang=cs&parentId=&countryId=CZ®ionId=CZ0&nuts2Code=CZ06&nuts3Code=CZ062&mode=text®ionName=Jihomoravsky kraj>

technické v Brně, Univerzita obrany), nemocnice (Fakultní nemocnice Brno), dopravní společnosti, maloobchody, firmy z IT sektoru (např. Net Suite, IBM Česká republika, s.r.o.), z výrobní sféry lze jmenovat textilní firmu Nová Mosilana. Podrobnější přehled největších zaměstnavatelů ukazuje tabulka č. 3.

Tab. č. 3 Největší zaměstnavatelé (dle počtu zaměstnanců) v okrese Brno-město
(k 31. 12. 2012)

NÁZEV FIRMY	ČINNOSTI DLE CZ-NACE ⁷⁰
Ahold Czech Republic, a.s.	maloobchod s převahou potravin, nápojů a tabákových výrobků v nespecifických prodejnách
BAUHAUS k.s.	ostatní maloobchod s novým zbožím ve specializovaných prodejnách
Česká lékárna, a.s.	maloobchod s farmaceutickými přípravky
Diecézní charita Brno	ostatní ambulanti nebo terénní služby
Dopravní podnik města Brno, a.s.	městská a příměstská pozemní osobní doprava
Fakultní nemocnice Brno	ústavní zdravotní péče
Fakultní nemocnice u sv. Anny v Brně	ústavní zdravotní péče
IBM Global Services Delivery Center Czech Republic, s.r.o.	ostatní činnosti v oblasti informačních technologií
Masarykova univerzita	terciární vzdělávání
Mendlova univerzita v Brně	terciární vzdělávání
OHL ŽS, a.s.	výstavba železnic a podzemních drah
PENAM, a.s.	výroba pekařských a cukrářských výrobků, kromě trvanlivých
PTÁČEK – velkoobchod, a.s.	zprostředkování velkoobchodu a velkoobchod v zastoupení
RWE Distribuční služby, s.r.o.	rozvod plyných paliv prostřednictvím distribučních sítí
Statutární město Brno	všeobecné činnosti veřejné správy
STUDENT AGENCY, s.r.o.	doprava, činnosti cestovních agentur a cestovních kanceláří
Veterinární a farmaceutická univerzita Brno	terciární vzdělávání
VODÁRENSKÁ AKCIOVÁ SPOLEČNOST, a.s.	shromažďování, úprava a rozvod vody
Vysoké učení technické v Brně	terciární vzdělávání

Pramen: Český statistický úřad – registr ekonomických subjektů v Jihomoravském kraji (vlastní zpracování)

⁷⁰ CZ – NACE – klasifikace ekonomických činností dle českého statistického úřadu

Brno rovněž láká řadu zahraničních investorů. Důvodem je dobrá dopravní obslužnost a především brněnské univerzity s technickými obory, ze kterých každoročně vychází mnoho nadaných absolventů. Mezi významné investory a zároveň i zaměstnavatele v okrese Brno-město lze jmenovat ABB s.r.o., Daikin Industries, Honeywell, IBM, Wistron InfoComm (Czech), s.r.o., aj.⁷¹

6.3 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Brno-město

K faktorům, které ovlivňují nezaměstnanost, patří především zájem UoZ o práci, ochota přizpůsobit se podmínkám trhu práce, kvalifikace, věk, pohlaví, zdravotní stav a především i praxe, zkušenosti a dovednosti. Jak uvádí tabulka č. 4, podíl nezaměstnaných osob v okrese Brno-město dosáhl k 31. 12. 2014 hodnoty 8,8 %.

Tab. č. 4 Nezaměstnanost – stav k 31. 12. 2014

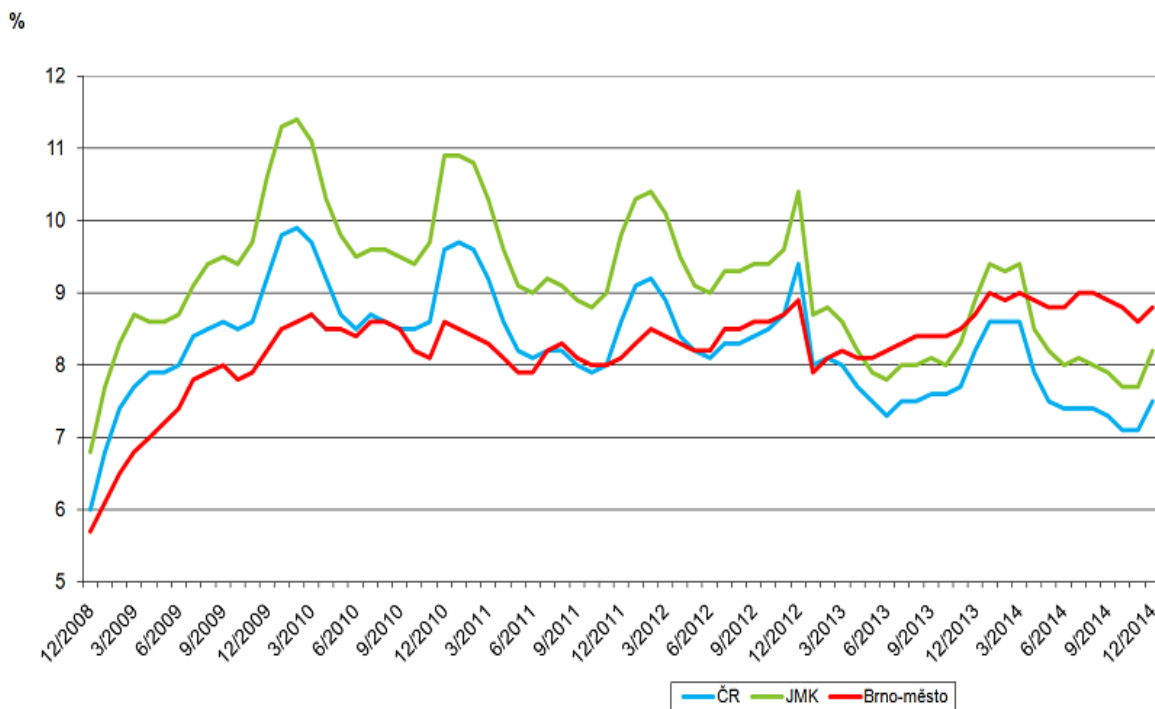
Území	Celkem	Muži	Ženy	Podíl nezaměstnanosti (%)
<i>Brno-město</i>	<i>22 501</i>	<i>10 962</i>	<i>11 539</i>	<i>8,8</i>
Jihomoravský kraj	66 203	33 287	32 916	8,2
Česká republika	541 914	272 972	268 942	7,5

Pramen: Statistiky ÚP ČR (vlastní zpracování)

Jelikož je Brno druhé největší město v České republice, město se sídlem řady firem, podniků, úřadů, institucí, dalo by se předpokládat, že nezaměstnanost zde bude minimální. Opak je ovšem pravdou. Graf č. 2, uvádějící celkovou nezaměstnanost v okrese Brno-město v porovnání s Jihomoravským krajem a Českou republikou za jednotlivá čtvrtletí od roku 2008 do roku 2014, ukazuje, že od roku 2012 převyšuje nezaměstnanost v okrese Brno-město celorepublikový průměr. Pro srovnání, k 31. 12. 2014 byl na tom celý Jihomoravský kraj s nezaměstnaností hůře, než průměrný stav v rámci celé České republiky.

⁷¹ Investory jižní Morava baví. Brněnský deník. [online]. [cit. 10-11-2014]. Dostupné z: <http://brnensky.denik.cz/podnikani/brno-laka-investory-je-pate-nejlepsi-na-vychode-20120414.html>
CzechInvest. Úspěšné projekty z oblasti investic. [online]. [cit. 10-11-2014]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/jm-investice>

Graf č. 2 Vývoj nezaměstnanosti – IV. čtvrtletí 2008 až IV. čtvrtletí 2014



Pramen: <https://www.brno.cz/podnikatel-investor/ekonomika-v-cislech>

Příčiny vysoké nezaměstnanosti se nechají hledat v nedostatku pracovních příležitostí, malém zájmu ze strany zaměstnavatelů, nedostatečné motivaci nezaměstnaných, spoléhání se na sociální dávky, neochotě rozšiřovat si kvalifikaci, či v zaměstnávání cizinců (např. Slovensko, Polsko, Ukrajina), kteří jsou ochotnější pracovat za nižší mzdu. Zároveň je nutné poukázat na skutečnost, že díky dobré dopravní dostupnosti (Integrovaný dopravní systém Jihomoravského kraje) nachází v okrese Brno-město pracovní příležitosti i lidé z okolních okresů (např. Brno-venkov, Vyškov, Blansko), kteří tak obsadí pracovní místa lidem z okresu Brno-město. Současně se na nezaměstnanosti podílí i nezájem ze strany samotných uchazečů. Dochází k poklesu zájmu o učební a řemeslné obory, po kterých je přitom stále vyšší poptávka. Navíc zde sezónní zaměstnanost nemá na brněnský trh práce takový vliv, jako v jiných okresech Jihomoravského kraje (např. Znojmo).

6.4 Struktura uchazečů o zaměstnání

Kompletní přehled UoZ v okrese Brno-město uvádí následující tabulka ze statistik ÚP ČR.

Tab. č. 5 Celkový přehled uchazečů o zaměstnání

Stav na konci čtvrtletí	Celkový počet UoZ	Ženy	Muži	Absolventi škol + mladiství	OZP	Os. peč. o děti do 15 let	Evidence nad 5 měsíců
2012 I.	19 007	9 516	9 491	818	1 980	800	11 851
2012 II.	18 423	9 429	8 994	628	1 936	728	12 036
2013 I.	19 503	10 123	9 380	889	1 993	692	12 464
2013 II.	20 154	10 231	9 923	1 075	1 958	664	13 099
2013 III.	21 440	10 583	10 857	1 111	1 980	616	13 968
2013 IV.	21 369	10 766	10 603	994	1 924	609	14 691
2014 I.	22 030	11 249	10 781	1 276	1 914	591	14 957
2014 II.	22 574	11 355	11 219	1 237	1 893	629	15 446
2014 III.	23 238	11 565	11 673	1 166	1 949	578	16 339
2014 IV.	22 744	11 645	11 099	1 001	1 887	660	16 396
2015 I.	22 786	11 879	10 907	1 199	1 795	682	16 137
2015 II.	22 501	11 539	10 962	1 057	1 830	773	16 130

Pramen: Statistiky ÚP ČR (vlastní zpracování)

Na konci čtvrtého čtvrtletí roku 2014 evidoval ÚP ČR v okrese Brno-město celkem 22 501 UoZ. Jejich počet byl dokonce o 285 uchazečů menší než na konci předchozího čtvrtletí a v porovnání se stejným čtvrtletím minulého roku to bylo o 73 osob méně.

Ženy jsou nezaměstnaností zasaženy větší měrou než muži. Ke konci čtvrtého čtvrtletí roku 2014 bylo v evidenci o 577 žen více než mužů. Ve srovnání se stejným obdobím minulého roku bylo v evidenci o 136 žen více než mužů. Obecně mají ženy vůči mužům na trhu práce nevýhodu, jelikož jsou považovány za méně stabilní právě z důvodu péče o děti.

Další rizikovou skupinou z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce jsou mladí lidé, kteří se ocitnou bez zaměstnání. Dosud nezískali žádné pracovní zkušenosti, praxi v oboru, a tím neměli možnost osvojit si pracovní návyky a lépe se zorientovat na pracovním trhu. Na konci čtvrtého čtvrtletí roku 2014 bylo evidováno celkem 1 057 absolventů včetně mladistvých. V porovnání s předchozím čtvrtletím se jejich počet snížil o 142 osob. Vyšší nárůst absolventů ÚP ČR eviduje na konci třetího čtvrtletí. Důvodem je fakt, že řada absolventů středních škol využívá možnost statutu studenta do konce letních prázdnin

a do evidence ÚP ČR přichází až v měsíci září. Oproti čtvrtému čtvrtletí loňského roku, kdy bylo evidováno 1 237 uchazečů, došlo ovšem k výraznému snížení jejich počtu. Důvodem je větší zájem ze strany zaměstnavatelů, kteří využívají dotace od ÚP ČR na vytvoření pracovních míst, a současně možnost různých stáží a praxí, které zvyšují šance absolventů na získání pracovní smlouvy, pokud se u zaměstnavatelů osvědčí. Díky vstupu České republiky do Evropské unie mají lidé více možností hledat si práci v zahraničí. Dle informací ze strany zprostředkovatelů zaměstnání ÚP ČR řada absolventů této možnosti využívá. Nejvyhledávanější jsou země, jako je Rakousko, Německo či Anglie.

K problematice absolventů dokládáme případovou studii, která popisuje jednu z možných variant pomoci absolventům při hledání zaměstnání právě ze strany ÚP ČR.

Struktura případové studie:

1. Úvod

Žena, věk 21 let, absolventka bez praxe evidovaná na úřadu práce od 9. 11. 2012 jako UoZ, hledá práci v oboru, ale naráží na neochotu zaměstnavatelů zaměstnávat absolventy bez praxe.

2. Anamnéza

Uchazečka vystudovala SŠ s maturitou v oboru sociálně správní činnost. Po ukončení studia z ekonomických důvodů přijímá zaměstnání jako asistentka prodeje v obchodě s oblečením. Zaměstnání trvá 2 měsíce, poté je ukončeno ze strany zaměstnavatele ve zkušební době. Následně se eviduje na úřadu práce. Dále absolvuje několik brigád na dohodu o pracovní činnosti, souběžně s nimi hledá zaměstnání v oboru svého studia. Shání práci v okrese Brno-město, k hledání využívá převážně internet, zaslílá životopisy na různé instituce, např. na úřad práce, správu sociálního zabezpečení i na místo recepční, asistentky, atd., ale bez kladného výsledku.

Klientčinou motivací pracovat je hlavně ekonomická situace. Bydlí u rodičů, kteří ji vedou k osamostatnění se. Má však nadále zájem vzdělávat se ve svém oboru, proto začíná dálkově studovat vysokou školu v oboru sociální pedagogika.

Uchazečka je příjemná, komunikativní, s dobrými organizačními dovednostmi, jazykově vybavená – angličtina středně pokročilá, vlastní řidičský průkaz skupiny B, má státní zkoušku z kancelářského psaní na klávesnici, ovládá práci na PC – Word, Excel, PowerPoint, Outlook, internet a má dobrý zdravotní stav.

3. Analýza

Klientka spadá do rizikové skupiny nezaměstnaných, kteří potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání dle § 33 Zákona o zaměstnanosti. Jediným jejím problémem se zdá být neochota zaměstnavatelů zaměstnávat absolventy bez praxe.

4. Akce

Na základě profesně poradenského pohovoru, který byl proveden útvarem zaměstnanosti kontaktního pracoviště úřadu práce, byla klientka doporučena do rekvalifikace s názvem „Nespecifická rekvalifikace dle Usnesení vlády České republiky č. 238/1991“ s termínem konání od 23. 3. do 31. 7. 2013. Tento typ vzdělávací akce byl určen především pro absolventy středních škol s cílem připravit je pro praxi, tzn. získat pracovní návyky a další potřebné znalosti v oblasti administrativy. Součástí kurzu byla proto i praxe ve formě odborného výcviku ve státní správě. Účastnice absolvovala svou praxi na úřadu práce.

5. Úspěch X neúspěch

Po úspěšném ukončení rekvalifikace bylo uchazečce nabídnuto zaměstnání na úřadu práce, kde se při absolvování praxe v rámci rekvalifikace osvědčila. Klientka nastoupila do pracovního poměru od 1. 8. 2013.

6. Závěr – shrnutí

Většina pracovních pozic na trhu práce vyžaduje praxi. Absolventi bez praxe jsou proto vysoce rizikovou skupinou na trhu práce, která potřebuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

UoZ byla nabídnuta ze strany úřadu práce rekvalifikace určená pro absolventy středních škol, jejíž součástí byla praxe ve státní správě. Uchazečka přistupovala k rekvalifikaci velmi zodpovědně a osvědčila se i v následné praxi, kterou absolvovala přímo na úřadu práce, referátu zprostředkování a poradenství. Díky své aktivitě, pili a zájmu jí byla následně na daném referátu nabídnuta pracovní pozice na dobu určitou. Klientka tak dostala i svému studijnímu zaměření.

K rizikové skupině UoZ patří i osoby se zdravotním postižením. I přes legislativní opatření, která by měla směřovat ke zmírnění jejich nezaměstnanosti, lze přesto tyto osoby dle slov zprostředkovatelů zaměstnání ÚP ČR označit jako nejobtížněji zaměstnatelné. Často se jedná o UoZ, kteří jsou v evidenci několik let a z důvodu jejich zdravotních omezení nemají šanci najít vhodné zaměstnání. Na konci čtvrtého čtvrtletí bylo v evidenci

ÚP ČR v okrese Brno-město 1 830 osob se zdravotním postižením. Oproti předešlému čtvrtletí došlo ke zvýšení jejich počtu, a to o 35 osob. Dle slov zprostředkovatelů ÚP ČR nacházejí práci jako pomocní administrativní pracovníci, vrátní, manuální dělníci, telefonní operátoři, aj. V okrese Brno-město působí i několik chráněných pracovních dílen, např. "ŠANCE", družstvo handicapovaných, Tomza s.r.o. nebo DYBR s.r.o.

Osoby pečující o děti, mezi kterými jsou převážně ženy, patří také do skupin osob, kterým je ze strany ÚP ČR věnována zvýšená péče. K 31. 12. 2014 jich bylo v evidenci celkem 773, oproti minulému čtvrtletí došlo k navýšení o 91 osob. Jejich největším problémem při hledání práce je nedostatek zkrácených úvazků nebo směnný provoz. Často musí odmítnout pracovní nabídky právě z těchto důvodů, jelikož jim jejich rodinná situace neumožňuje sladit práci a péči o děti.

Problém v Brně je i s mateřskými školami, které z kapacitních důvodů nemohou přijmout všechny děti. Upřednostněny bývají děti čtyřleté až šestileté. Ve školním roce 2014/2015 se v okrese Brno-město do mateřských škol nedostalo celkem 385 tříletých dětí, problém s umístěním byl především v městské části Bystrc-Kamechy.⁷²

Velký problém dále představuje dlouhodobá nezaměstnanost, která se v okrese vyvíjí značně nepříznivě. UoZ, kteří byli v evidenci déle než 5 měsíců, bylo ve čtvrtém čtvrtletí roku 2014 celkem 16 130. Z toho 1 764 UoZ bylo v evidenci 9-12 měsíců, 4 353 UoZ bylo v evidenci 12-24 měsíců a dokonce 6 806 UoZ se nacházelo v evidenci déle než 24 měsíců. Lze konstatovat, že výše uvedené počty UoZ jsou odstrašující. Z celkového počtu všech evidovaných UoZ je téměř 72 % osob v evidenci déle než 5 měsíců. Zde přichází prostor k zamyšlení, na čí straně je chyba. Zda je situace na trhu práce opravdu tak špatná, že se lidem nedaří najít práci, či je problém v samotném UoZ? Na tomto místě je nutné připomenout i samotnou motivaci a zájem uchazeče.

Mezi dlouhodobě nezaměstnanými se vyskytují převážně osoby s nízkou kvalifikací, ženy s dětmi nebo osoby starší 50 let. To je samozřejmě ovlivněno situací na trhu práce, kde chybí dostatek pracovních míst, a také nezájmem samotných UoZ (např. méně placená práce, nižší pracovní pozice, směnný provoz, dojíždění za prací, aj.).

⁷² Statutární město Brno. Tisková zpráva. [online]. [cit. 10-11-2014]. Dostupné z: <http://www.brno.cz/brno-aktualne/tiskovy-servis/tiskove-zpravy/do-materskych-skol-bylo-prijato-3-867-deti/>

6.5 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

I když by se to dalo považovat za diskriminační, věk patří mezi jedno z kritérií úspěchu uplatnění se na trhu práce. Průměrný věk UoZ evidovaných k 31. 12. 2014 na ÚP ČR Brno-město byl 39,9 let. Statistiky ÚP ČR dále ukazují, že mezi nejvíce znevýhodněnými kategoriemi nezaměstnaných zůstávají UoZ nad 50 let.

Tab. č. 6 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

Rok	Stav na konci čtvrtletí	Celkový počet UoZ	do 19 let	20–29 let	30–39 let	40–49 let	nad 50 let
2012	I.	19 007	569	4 906	4 872	3 906	4 754
	II.	18 423	537	4 700	4 767	3 747	4 672
	III.	19 503	755	5 175	4 903	3 857	4 813
	IV.	20 154	757	5 274	5 074	4 078	4 971
2013	I.	21 440	758	5 609	5 330	4 384	5 359
	II.	21 369	656	5 616	5 313	4 426	5 358
	III.	22 030	789	5 811	5 432	4 476	5 522
	IV.	22 574	695	5 709	5 763	4 715	5 692
2014	I.	23 238	655	5 924	5 952	4 824	5 883
	II.	22 744	572	5 797	5 793	4 770	5 812
	III.	22 786	694	5 777	5 716	4 786	5 813
	IV.	22 501	759	5 485	5 720	4 827	5 864

Pramen: Statistiky ÚP ČR (vlastní zpracování)

Je zřejmé, že věk je zásadním kritériem znesnadňujícím uplatnění osob na trhu práce. Z hlediska věku jsou nejpočetnější skupinou UoZ nad 50 let, kterých bylo k 31. 12. 2014 evidováno celkem 5 864, tj. 26 % z celkového počtu evidovaných. Ve srovnání se čtvrtým čtvrtletím roku 2013 jejich počet stoupl o 172 uchazečů. Dle informací zprostředkovatelů zaměstnání ÚP ČR spadají UoZ nad 50 let velmi často do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných.

Situaci dlouhodobě nezaměstnaných popsal Ing. Josef Bürger, pověřený řízením Krajské pobočky ÚP ČR v Brně: „V zaměstnávání lidí nad 50 let často brání negativní postoj okolí, ale i jich samotných. Podceňují se, jako důvod nulové šance na novou práci uvádějí

*třeba rodinné, zdravotní nebo osobní důvody. Neumí se tzv. prodat.*⁷³ Mají strach ukázat, co umí, a tím přesvědčit potencionálního zaměstnavatele o svém přínosu pro firmu.

Další početnou skupinu UoZ tvoří věková kategorie 30–39 let, ve které bylo k 31. 12. 2014 evidováno celkem 5 720 osob. Většinou se jedná o uchazeče, kteří již mají praxi a zkušenosti v určitém oboru. V evidenci UoZ skončili z důvodu ukončení pracovní smlouvy na dobu určitou, zrušení pracovního místa, nevyhovujícího finančního ohodnocení nebo dojíždění za prací.

Ve věkové kategorii 20–29 let bylo k 31. 12. 2014 evidováno celkem 5 485 uchazečů. Oproti minulému čtvrtletí se jejich počet snížil o 292 osob. Jedná se o mladé lidi, kteří často mají nedostatečnou praxi, kvalifikaci, zkušenosti, ale i nereálné představy, např. o výši platu nebo pracovní době. V dané věkové kategorii jsou zařazeny i ženy s dětmi a uchazeči, kteří často střídají zaměstnání.

V kategorii UoZ 40–49 let bylo k 31. 12. 2014 evidováno celkem 4 827 uchazečů. Oproti předchozímu čtvrtletí se jejich počet navýšil o 41 uchazečů.

Co se týče skupiny UoZ do 19 let, k 31. 12. 2014 jich bylo v evidenci celkem 759. Ve třetím čtvrtletí téhož roku jich bylo o 65 méně než ve čtvrtletí čtvrtém. Jsou mezi nimi převážně mladiství uchazeči se základním vzděláním, kteří ukončili studium na střední škole v průběhu školního roku. Ve studiu za účelem získání výučního listu nebo maturitního vysvědčení dále nepokračují z důvodů ekonomických, rodinných, sociálních, ale i nezájmu o studijní obor.

6.6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání

Získané vzdělání patří k důležitému faktoru, který má pro UoZ značný vliv na šance uplatnit se na trhu práce. Jakákoliv „konkurenční“ výhoda, kterou UoZ může nabídnout, tedy i vyšší vzdělání, může být rozhodující pro získání práce, o kterou má zájem a usiluje.

⁷³ I lidé nad 50 let mohou být pro firmu přínosem. Tisková zpráva ÚP ČR. [online]. 2014 [cit. 28-10-2014] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/.../2014_03_26_tz_50plus.pdf

Tab. č. 7 Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání

Stav na konci čtvrtletí	bez vzdělání + neúplné základní vzdělání	ZV	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	ÚSV	ÚSO	VOŠ	VŠ	
2012	I.	27	5 006	5 902	281	795	736	3 886	166	2 208
	II.	30	4 987	5 582	248	665	709	3 826	170	2 206
	III.	29	5 239	5 902	235	616	660	4 207	223	2 392
	IV.	26	5 455	6 315	226	594	669	4 312	223	2 334
2013	I.	28	5 830	6 761	233	588	705	4 571	225	2 499
	II.	27	5 792	6 585	225	604	756	4 589	229	2 562
	III.	28	5 872	6 750	232	612	699	4 865	262	2 710
	IV.	29	6 010	7 023	229	591	709	4 968	272	2 743
2014	I.	18	6 225	7 013	124	993	975	4 628	268	2 724
	II.	14	6 087	7 013	125	990	1035	4 493	235	2 752
	III.	13	6 046	6 985	132	1 020	938	4 513	261	2 879
	IV.	17	6 096	6 878	119	1 020	930	4 452	233	2 756

Pramen: Statistiky ÚP ČR (vlastní zpracování)

Z tabulky č. 7 – Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání - vyplývá, že ačkoliv je v Brně dostatečná kapacita středních škol, je v evidenci UoZ na konci 4. čtvrtletí roku 2014 celkem 6 096 UoZ se základním vzděláním. Oproti předešlému čtvrtletí stejného roku došlo k mírnému navýšení a zároveň z celkového počtu evidovaných uchazečů tvoří uchazeči se základním vzděláním 27 %. Tito uchazeči jsou těžko uplatnitelní na trhu práce právě z důvodu chybějící kvalifikace. Dle slov zprostředkovatelů zaměstnání ÚP ČR je problém najít zaměstnání na plný úvazek pro osoby se základním vzděláním. Řada z nich pracuje brigádně (dohoda o provedení práce), např. jako pomocná pracovní síla v pohostinství, stavebnictví, ve skladu, při úklidových pracích, prodeji ve stánku, aj.

UoZ s výučním listem tvoří nejpočetnější skupinu mezi evidovanými. Z celkového počtu evidovaných uchazečů je jich 30, 5 % právě s výučním listem. Ve srovnání s minulým čtvrtletím došlo ke snížení počtu evidovaných, a to o 107 uchazečů. V porovnání se stejným obdobím předchozího roku došlo ke snížení nezaměstnaných, a to o 145 uchazečů. Dle slov zprostředkovatelů zaměstnání ÚP ČR hledají tyto uchazeči často práci v jiném oboru z důvodu chybějící praxe, zdravotních důvodů, ale i finančních důvodů. Např. ženy s dětmi často nemohou pracovat ve svém oboru z důvodu směnného provozu – např. prodavačka, číšnice, kuchařka, kadeřnice, aj.

UoZ vyučených s maturitou bylo k 31. 12. 2014 evidováno stejně jako k 30. 9. 2014, a to 1 020. Ovšem v porovnání se IV. čtvrtletím roku 2013 došlo k výraznému nárůstu, a to o 429 uchazečů.

K mírnému poklesu mezi evidovanými došlo u UoZ s úplným středním vzděláním. K 31. 12. 2014 jich bylo evidováno 930. Uplatnění nachází především v administrativě či obchodu. Řada z nich pokračuje ve studiu na vysoké škole.

UoZ s úplným středním odborným vzděláním bylo k 31. 12. 2014 evidováno celkem 4 452, což představuje 19,7 % z celkového počtu evidovaných uchazečů. V porovnání s rokem 2013 došlo ve stejném čtvrtletí k výraznému poklesu, a to o 516 uchazečů. Ze statistik ÚP ČR vyplývá, že mezi evidovanými uchazeči jsou především absolventi ekonomických oborů, cestovního ruchu, průmyslových či elektrotechnických oborů.

U UoZ vyšších odborných škol došlo k 31. 12. 2014 ke snížení oproti předchozímu čtvrtletí. Celkem jich bylo evidováno 233. Jedná se především o uchazeče vyšší odborné školy sociálně právní, knihovnické či veřejně správní akademie.

UoZ s vysokoškolským vzděláním bylo k 31. 12. 2014 evidováno celkem 2 756, tj. 12,2 % z celkového počtu evidovaných. Oproti předchozímu čtvrtletí došlo ke snížení počtu o 123 uchazečů. Mezi UoZ jsou i občané starší 50 let, kteří mají problém sehnat zaměstnání právě díky věku, ale i absolventi bez praxe.

6.7 Struktura volných pracovních míst

Následující tabulka č. 8 ukazuje počet volných pracovních míst (dále jen „VPM“) v okrese Brno-město. Jak je možné vidět, počet hlášených volných pracovních míst je v okrese Brno-město dlouhodobě nízký a ve značném nepoměru k celkovému počtu evidovaných uchazečů.

Tab. č. 8 Volná pracovní místa v okrese Brno-město

Rok	Stav na konci čtvrtletí	Celkový počet UoZ	VPM celkem
2012	I.	19 007	1 091
	II.	18 423	889
	III.	19 503	1 113
	IV.	20 154	767
2013	I.	21 440	1 024
	II.	21 369	887
	III.	22 030	818
	IV.	22 574	390
2014	I.	23 238	992
	II.	22 744	1 291
	III.	22 786	1 880
	IV.	22 501	1 525

Pramen: Statistiky ÚP ČR (vlastní zpracování)

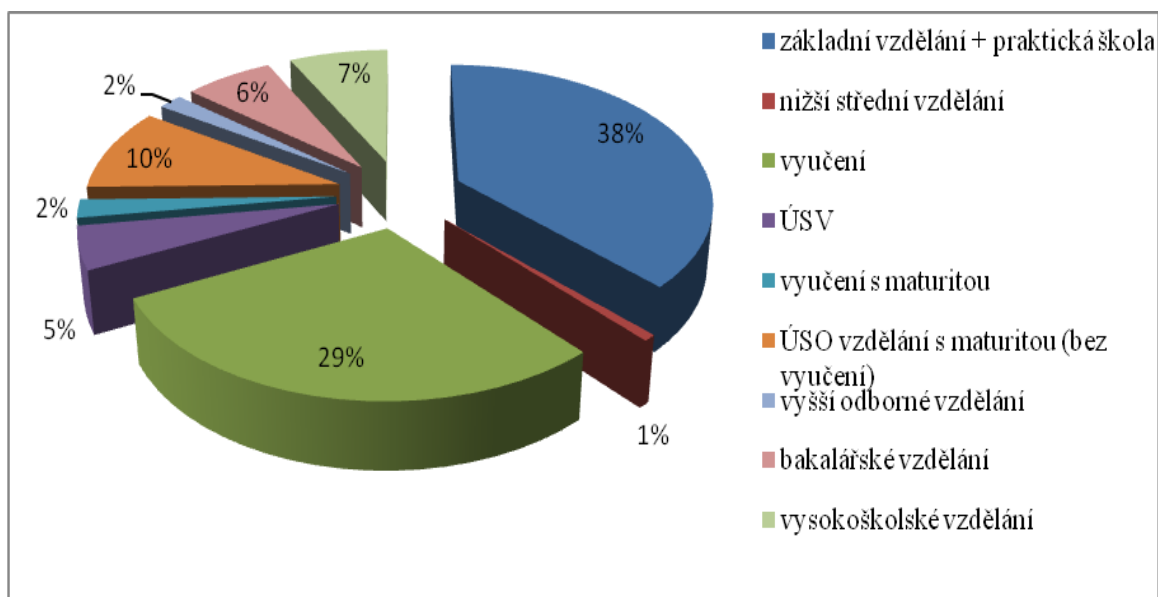
K 31. 12. 2014 evidoval ÚP ČR v okrese Brno-město celkem 1 525 volných pracovních míst. Oproti minulému čtvrtletí došlo k výraznému snížení pracovních míst, a to o celkem 355. Jedním z důvodů nízkého počtu volných pracovních míst je i skutečnost, že někteří zaměstnavatelé ke konci roku nepřibírají nové zaměstnance z důvodu ekonomických. Konec roku pro ně bývá ve znamení účetních uzávěrek, inventur, celkového hodnocení roku, budoucích výhledů, aj.

Dalším důvodem je i fakt, že zaměstnavatelé již nemají povinnost hlásit na ÚP ČR volná pracovní místa. Zákona o zaměstnanosti, § 35 stanovuje: „Zaměstnavatel může oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku. Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce.“⁷⁴

K 31. 12. 2014 bylo nejvíce hlášených volných pracovních míst pro osoby se základním vzděláním (celkem 38 %), následovala místa pro UoZ s vyučením (celkem 29 %) a úplné střední vzdělání s maturitou (celkem 10 %).

⁷⁴ § 35, odst. 1) zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Graf č. 3 Struktura volných pracovních míst podle vzdělání k 31. 12. 2014



Pramen: Statistiky ÚP ČR (vlastní zpracování)

Dle statistik ÚP ČR v okrese Brno-město zaměstnavatelé v roce 2014 nejčastěji nabízeli profese ve strojírenství (svářeči, zámečníci, operátoři CNC), dále byl zájem o pracovníky v pohostinství (kuchaři, číšníci, servírky), obchodní zástupce, administrativní pracovníky, pracovníky ostrahy a strážné, uklízeče, řidiče nákladních automobilů, skladníky či řidiče vysokozdvizného vozíku. Dobré uplatnění nacházeli i IT specialisté, grafici, pracovníci v marketingu, ve zdravotnictví či v sociální oblasti.

Tab. č. 9 Volná pracovní místa dle tříd k 31. 12. 2014

Hlavní třída dle CZ-ISCO	VPM celkem
zákonodárci a řídicí pracovníci	20
specialisté	224
techničtí a odborní pracovníci	151
úředníci	137
pracovníci ve službách a prodeji	213
kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybolovu	3
řemeslníci a opraváři	384
obsluha strojů a zařízení, montéři	152
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	240
zaměstnanci v ozbrojených službách	0
Celkem	1524

Pramen: Statistiky ÚP ČR

7 REALIZOVANÉ NÁSTROJE APZ K PODPOŘE ZAMĚSTNANOSTI

Na snížení nezaměstnanosti UoZ, kteří jsou v evidenci ÚP ČR v okrese Brno-město, se pozitivně podepisují i nástroje APZ. Nejčastěji jsou realizovány tyto nástroje:

1. Rekvalifikace

Dle vnitřních údajů, které vede ÚP ČR v okrese Brno-město, bylo v roce 2014 do rekvalifikace zařazeno celkem 1 062 UoZ. Nejčastěji se realizovaly rekvalifikace „Pracovník v sociálních službách“, „Účetnictví s využitím daňové evidence“, „Kurz svařování“, „Strážný“ a „Vysokozdvizný vozík“. Umístitelnost UoZ na trhu práce po úspěšném ukončení rekvalifikace byla okolo 40 %.

Bližší informace o realizovaných rekvalifikacích jsou uvedeny v tab. č. 10.

Tab. č. 10 Realizované rekvalifikace v okrese Brno-město za rok 2014

<i>Okres Brno-město</i>	<i>Zvolená rekvalifikace⁷⁵</i>	<i>Standartní rekvalifikace⁷⁶</i>
Celkem zařazeno UoZ	377	685
muži	177	284
ženy	200	401
<i>z toho: absolventi</i>	23	32
OZP	29	23
UoZ nad 50 let	93	123
UoZ bez kvalifikace	52	97
ženy s dětmi do 15 let	52	109
ostatní	128	301

Pramen: Interní informace ÚP ČR v okrese Brno-město

2. Veřejně prospěšné práce (dále jen „VPP“)

Dle § 112 zákona o zaměstnanosti se VPP rozumí „časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov

⁷⁵ Dle § 109a zákona o zaměstnanosti si „Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání může zabezpečit rekvalifikaci sám a za tím účelem si zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. V případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, může Úřad práce po jejím úspěšném absolvování uhradit cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení.“

⁷⁶ § 109 zákona o zaměstnanosti: „Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce.“

a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.“

Na VPP jsou zařazováni UoZ, kteří jsou dlouhodobě v evidenci ÚP ČR a nemohou najít vhodné zaměstnání jiným způsobem. Dle statistik ÚP ČR bylo v okrese Brno-město v roce 2014 v rámci VPP umístěno celkem 216 UoZ. Z vnitřních údajů ÚP ČR v okrese Brno-město lze uvést, že zaměstnavatelé nejčastěji využívají VPP na úklid chodníků, odklizení listí, sázení květin a stromků, opravy veřejného majetku, natírání zábradlí, pomocné práce v brněnské zoo, v charitě, aj. Dle slov zprostředkovatelů zaměstnání ÚP ČR řada UoZ vítá tuto formu práce, především z důvodu výdělku a sociálního hlediska. UoZ nemusí nečinně sedět jen doma, ale přijdou do kontaktu s lidmi, mají denní náplň a zároveň i možnost získat práci na delší dobu.

3. Společensky účelná pracovní místa (dále jen „SÚPM“)

Dle § 113 zákona o zaměstnanosti se SÚPM rozumí „pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.“

Dle statistik ÚP ČR bylo v okrese Brno-město v roce 2014 v rámci SÚPM podpořeno celkem 208 UoZ. Dle vnitřních údajů, které vede ÚP ČR v okrese Brno-město, UoZ nejčastěji žádají příspěvek, aby mohli zahájit vlastní živnost. Nejčastěji na provoz osobních služeb (kadeřnictví, kosmetika, masáže), pohostinství a gastronomie, zařízení obchodu, řemeslnou dílnu, zakázkové šití, aj.

Lze se domnívat, že výše uvedené nástroje jsou efektivním postupem, jak podpořit zaměstnanost na brněnském trhu práce. Všechny tři uvedené nástroje se snaží naplnit funkci účelnou, hospodárnou, ekonomickou, ale i sociální. Je důležité UoZ podporovat, motivovat a neustále směřovat k pracovním aktivitám.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

8 SOCIOLOGICKÝ VÝZKUM – BRNĚNSKÝ TRH PRÁCE

8.1 Cíle výzkumu

V posledních letech se o nezaměstnanosti mluví velmi často hlavně ve spojitosti s přibýváním různých skupin obyvatel, které se stávají ohroženými na trhu práce. Mezi takto ohrožené skupiny obyvatel patří lidé bez kvalifikace, mladí lidé bez praxe, tj. absolventi, dále osoby se zdravotním postižením, ženy pečující o malé děti a osoby ve věkové kategorii starší padesáti let. Pro tyto uchazeče o zaměstnání jsou jejich snahy obstát na trhu práce často bezúspěšné a ocitají se v evidenci nezaměstnaných na ÚP ČR, bohužel často i v kategorii dlouhodobě nezaměstnaných.

Cílem sociologického výzkumu je zjistit postoje a názory UoZ na trh práce v okrese Brno-město. Především se jedná o uchazeče, kteří se nachází v některé z výše uvedených skupin obyvatel. Pro zjištění jejich názorů byla použita metoda dotazníku. Otázky směřovaly např. k tomu, jakým způsobem uchazeči přišli o zaměstnání, jak hodnotí situaci na brněnském trhu práce, jaké mají zkušenosti s přístupem úředníků ÚP ČR, zda je ÚP ČR pomáhající instituce v oblasti nezaměstnanosti, o které skupině osob se domnívají, že je na trhu práce nejvíce znevýhodněna, jaké důsledky jim nezaměstnanost přináší, kde sledují pracovní nabídky, zda jsou ochotni přijmout zaměstnání za nižší mzdu, zda jsou ochotni za práci dojíždět, atd.

Dalším cílem bylo oslovit několik velkých firem působících v okrese Brno-město a formou krátkého dotazníku zjistit postup přijímání nových zaměstnanců.

Cílem praktické části bylo současně ověření stanovených hypotéz.

Hypotéza č. 1:

Uchazeči o zaměstnání se domnívají, že práci na brněnském trhu práce lze najít snadno.

Hypotéza č. 2:

Uchazeči o zaměstnání hodnotí přístup ze strany Úřadu práce ČR kladně.

Hypotéza č. 3:

Nejvíce ohroženou skupinou osob na trhu práce jsou osoby nad 50 let.

Hypotéza č. 4:

Uchazečům o zaměstnání přináší nezaměstnanost především ekonomické problémy.

Hypotéza č. 5:

Uchazeči o zaměstnání jsou ochotni dojíždět za prací i do vzdálenosti nad 25 km.

8.2 Metoda zpracování

Za účelem zajištění validity a reliability odpovědí na dané otázky byla zvolena pro výzkum kvantitativní metoda sběru dat v podobě dotazníku.

Kvantitativní dotazník je jeden ze způsobů kladení a získávání písemných odpovědí od respondentů. Především je určen pro hromadné získávání údajů, proto je považován za ekonomický výzkumný nástroj, díky kterému je možné získat velké množství informací při malé investici času. Otázky v dotazníku mohou být formulovány jako uzavřené, nabízející dvě či více alternativních odpovědí, otevřené, kdy se respondent má vyjádřit sám, polouzavřené, např. pokud respondent odpoví ne, musí uvést proč, a dále škálové, kdy respondent má určit polohou své odpovědi ve stanoveném žebříčku nebo uspořádat informace podle pořadí či přiřadit k odpovědi číselnou hodnotu.⁷⁷

Před samotným dotazníkovým šetřením byl proveden předvýzkum, během kterého bylo náhodně osloveno sedm UoZ, kteří mají zkušenosti s evidencí na ÚP ČR jako uchazeči o zaměstnání. Cílem bylo zjistit, zda je výše uvedený dotazník formulován srozumitelně, zda respondenti rozumí všem otázkám a především, kolik času potřebují na doplnění odpovědí. Vybraným UoZ odpovědi na otázky zabraly cca 10–12 minut. Dotazník ohodnotili bez výtek. Ocenili, že otázky v dotazníku jsou položeny srozumitelně s dostatečným množstvím možných odpovědí. Zároveň jeden z oslovených vyzdvihl, že je dobré, že se ÚP ČR zajímá i o názory svých klientů. Uvedl, že by tato zpětná vazba mohla do budoucna napomoci zlepšit přístup k nezaměstnaným a především zlepšit možnosti při hledání práce.

⁷⁷ GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, edice pedagogické literatury, 2000. s. 99-100

RADVAN, E. a M. VAVŘÍK. *Metodika psaní odborného textu a výzkumu v sociálních vědách*. Brno: Institut mezioborových studií, 2009. s. 43

8.3 Popis výběrového souboru

Jako zaměstnanec ÚP ČR – krajská pobočka v Brně - jsem v pracovním kontaktu s UoZ, proto pro mě nebyl problém UoZ oslovit přímo na pracovišti. Takto získané dotazníky byly postupně shromažďovány a vyhodnocovány v období od února až do června roku 2014.

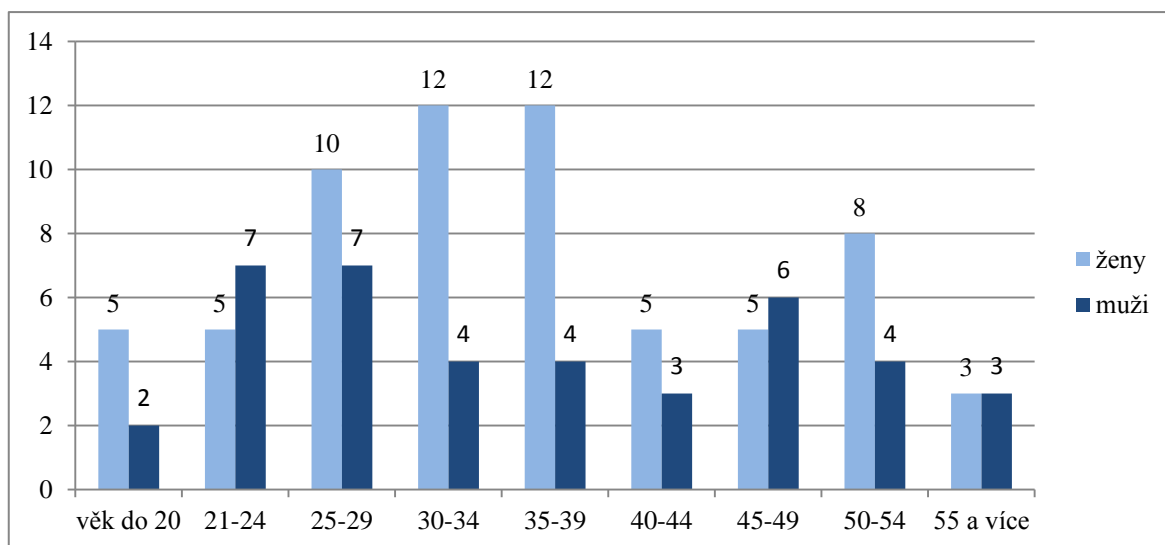
Celkem bylo osloveno 115 UoZ, z nich vyplněný dotazník odevzdalo zpět 105 respondentů. Konkrétně se jednalo o 65 žen a 40 mužů, tedy z 62 % skupinu tvořily ženy a z 38 % muži. Dle poslední čtvrtletní statistiky převažovaly v evidenci ÚP ČR v okrese Brno-město právě ženy. K 31. 12. 2014 bylo v okrese Brno-město evidováno z celkového počtu 22 501 UoZ celkem 11 539 žen, což je o 577 více než mužů. Ovšem statistika nezaměstnanosti za celou Českou republiku ukazuje opak, a to, že k 31. 12. 2014 bylo evidováno o 4 030 mužů více než žen. Daná situace se dá vysvětlit tak, že v zimním období skončily sezonní práce např. ve stavebnictví, zemědělství, lesnictví, kde jsou zaměstnáváni především muži. Proto ke konci roku 2014 bylo v evidenci UoZ v rámci celé České republiky více mužů než žen.

Tab. č. 11 Oslovení UoZ v kategoriích osob ohrožených na trhu práce

STRUKTURA OSLOVENÝCH UOZ	POČET UOZ
<i>Celkem osloveno</i>	<i>105</i>
muži	40
ženy	65
<i>Celkem ohrožené kategorie osob</i>	<i>81</i>
absolventi	17
bez kvalifikace	13
nad 50 let	18
osoby zdravotně postižené	8
ženy pečující o děti do 15 let	25
<i>Celkem ostatní</i>	<i>24</i>

Pramen: Autor

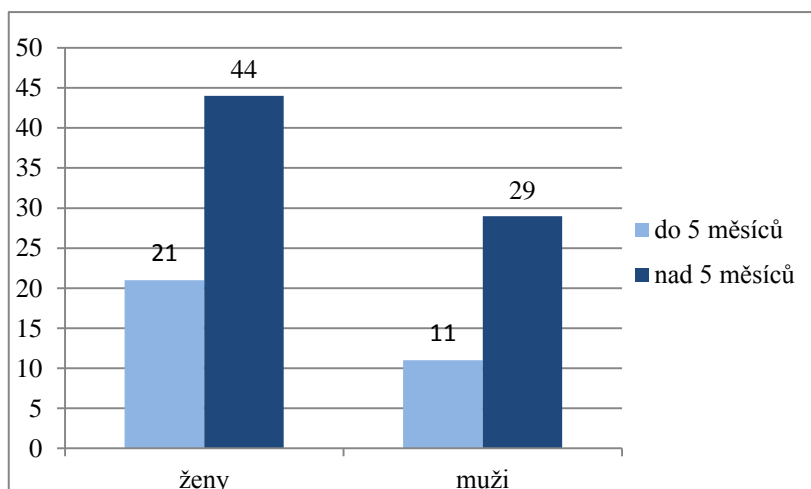
Graf č. 4 Věková struktura oslovených UoZ



Pramen: Autor

Pro řadu zaměstnavatelů hraje důležitou roli i věk a stává se jedním z kritérií přijetí nového zaměstnance do pracovního poměru. Z profesních zkušeností lze uvést, že zaměstnavatelé většinou odmítají uchazeče ve věku od 50 let a výše s uvedením, že potřebují mladší zaměstnance, kteří jsou průbojnější, mají jazykové znalosti a ovládají počítačové programy včetně těch pokročilejších. Zároveň jsou zaměstnavateli odmítáni i uchazeči do 25 let, kteří jsou pro ně také neperspektivní, jelikož mají jen minimální zkušenosti a pracovní návyky a kteří si budou postupně chtít hledat lépe placené pracovní místo. Zaměstnavatelé se v tomto bodě obávají, že věnují čas a peníze na zaučení a oni si poté najdou práci někde jinde.

Ve věkovém rozhraní oslovených osob do 20 let bylo o 3 ženy více než mužů, z toho 2 ženy a oba muži měli jen základní vzdělání. Ve věku 21–24 let se nacházelo o 2 muže více než žen. Jiná situace byla ve věku 25–29 let, kde bylo o 3 ženy více než mužů, zároveň se jednalo o nejpočetnější skupinu respondentů. Nejvyrovnanější byl poměr ve věkové hranici 30–34 a 35–39. Ve věkové hranici 40–44 let převažovaly ženy. V kategorii 45–49 let bylo o 1 muže více než žen. V kategorii nad 50 let bylo o 4 ženy více než mužů, z toho kategorie nad 55 a více byla vyrovnaná.

Graf č. 5 Délka evidence oslovených UoZ

Pramen: Autor

Celkem 73 oslovených uchazečů se nacházelo v kategorii evidence nad 5 měsíců, tj. celkem 69,5 % z celkového počtu oslovených. Zároveň v této kategorii převládaly ženy, kterých bylo o 15 více než mužů. Dlouhodobá evidence, tedy evidence nad 5 měsíců, přináší nepříznivé důsledky jak pro samotné nezaměstnané, tak i jejich rodiny. Většinou to poznamená ekonomickou situaci celé rodiny, ale i sociální a psychickou stránku UoZ.

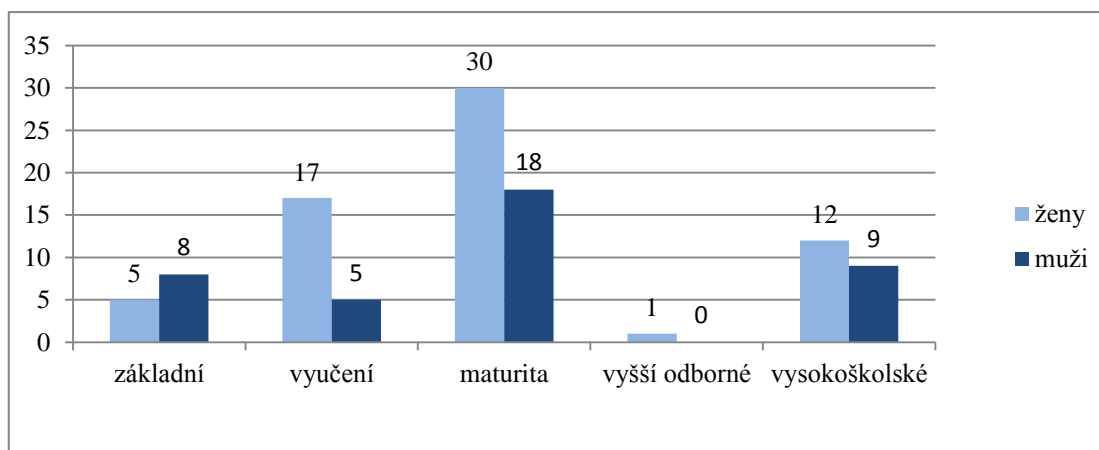
V současné době má vzdělání rozhodující vliv při hledání zaměstnání. Co se týče nejvyššího dosaženého vzdělání, převládaly ženy s maturitou, kterých bylo 30, mužů s maturitou bylo 18 a 17 žen mělo výuční list.

Vysoký počet uchazečů byl zaznamenán i v rámci vysokoškolského vzdělání, do kterého spadalo celkem 21 respondentů, z toho 12 žen a 9 mužů. Celkem 5 respondentů s vysokoškolským vzděláním bylo v kategorii osob nad 50 let. Do kategorie péče o děti do 15 let spadaly 3 respondentky. Absolventi s vysokoškolským vzděláním byli 2. I tito uchazeči se potýkají s nepříznivou situací na trhu práce a často jsou nuceni přijmout práci na nižší pracovní pozici.

Celkem 8 oslovených mužů a 5 žen nemělo žádnou kvalifikaci, pouze základní vzdělání. Tito UoZ se většinou uplatňují jako pomocná pracovní síla a velmi často střídají zaměstnavatele. Pro UoZ bez kvalifikace se nabízí i možnost rekvalifikace, díky které získají doklad o konkrétní kvalifikaci, který jim může cestu na trh práce usnadnit.

Úroveň vzdělání respondentů je blíže uvedena v následujícím grafu.

Graf č. 6 Nejvyšší dosažené vzdělání oslovených UoZ



Pramen: Autor

Oslovení respondenti postihli celou škálu oborů vzdělání přes ekonomiku, služby, strojírenství, obchod, gastronomii až po zdravotnictví. Z výše uvedených oborů představovaly nejvyšší zastoupení profese – prodavač, celkem 7 respondentů, dále účetní - 7 respondentů, 6 pracovníků v sociálních službách, 5 zdravotních sester a 4 pracovníci pohostinství.

Tab. č. 12 Obory vzdělání oslovených UoZ

OBOR VZDĚLÁNÍ	POČET UOZ
Doprava a spoje	2
Ekonomika a administrativa	11
Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	1
Filozofie, teologie	1
Gastronomie, hotelnictví a turismus	7
Informatické obory	2
Obchod	9
Osobní a provozní služby	11
Pedagogika, učitelství	4
Polygrafie	1
Potravinářství a potravinářská chemie	1
Publicistika, knihovnictví a informatika	1
Stavebnictví, geodézie a kartografie	4
Strojírenství a strojírenská výroba	9
Textilní výroba a oděvnictví	5
Umění a užité umění	1
Zdravotnictví	6
Zemědělství a lesnictví	5

Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	3
<i>Všeobecné vzdělání</i>	3
<i>Bez vzdělání</i>	13
<i>Neuvedli</i>	5
Celkem	105

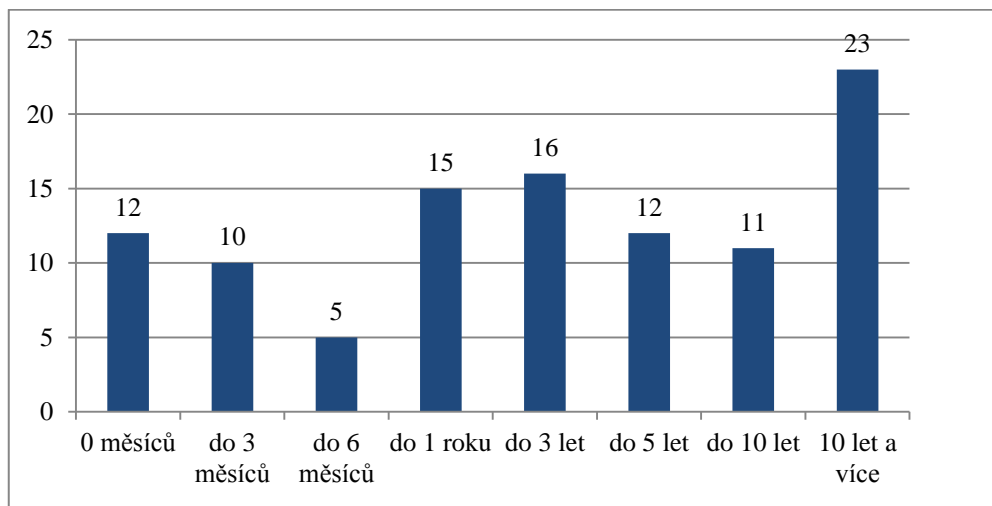
Pramen: Autor

9 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKŮ UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

V dotazníku oslovení UoZ odpovídali na 21 otázek v tomto pořadí:

1. Jaká byla délka Vašeho zaměstnání před evidencí na Úřadu práce ČR?

Graf č. 7 Délka Vašeho zaměstnání



Pramen: Autor

Nejvíce uchazečů odpovědělo, že pracovali 10 a více let před tím, než se evidovali na ÚP ČR, následovali uchazeči s odpovědí do 3 let a do 1 roku. Délka předchozího zaměstnání má zásadní vliv i na možnost získat od ÚP ČR podporu při nezaměstnanosti, která může pro řadu uchazečů představovat zásadní finanční kompenzaci místo mzdy.

§ 39, odst. 1) zákona o zaměstnanosti stanovuje: „*Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období (poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců; požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.*“⁷⁸

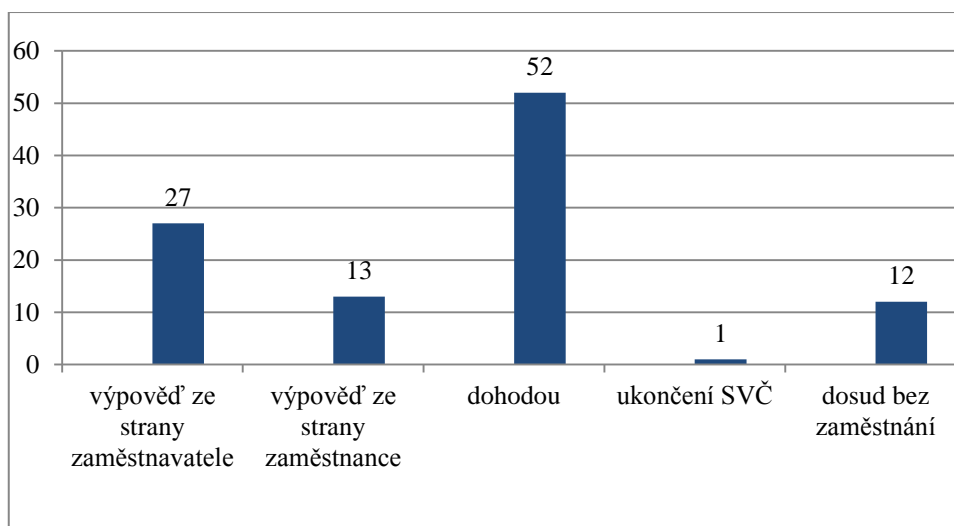
⁷⁸ § 39, odst. 1, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

Dále § 43, odst. 1) zákona o zaměstnanosti stanovuje dobu poskytnutí podpory, a to *do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců, nad 55 let věku 11 měsíců.*⁷⁹

12 respondentů uvedlo, že ještě nepracovalo. Konkrétně se jednalo o 5 UoZ v kategorii absolvent, 4 UoZ v kategorii bez kvalifikace, 1 UoZ v kategorii péče o děti do 15 let, 1 UoZ bez kvalifikace a současně péče o děti do 15 let a 1 UoZ VŠ vzdělání v oboru teologie. Tito uchazeči budou mít za úkol zorientovat se na trhu práce a získat potřebné zkušenosti a pracovní návyky, aby mohli co nejlépe obstát v konkurenci s těmi, kteří už pracovní zkušenosti mají.

2. Jakým způsobem jste přišel/la o zaměstnání?

Graf č. 8 Ztráta zaměstnání



Pramen: Autor

Celkem 52 oslovených uchazečů uvedlo, že o zaměstnání přišli dohodou. Dohoda se považuje za formálně nejjednodušší způsob ukončení pracovního poměru, který končí souhlasem obou účastníků pracovního poměru. Na ukončení pracovního poměru dohodou se nevztahují žádná omezení, lze ji uzavřít kdykoliv, z jakýchkoliv důvodů, k jakémukoliv stanovenému datu a vždy musí být sjednaná písemně.⁸⁰

⁷⁹ § 43, odst. 1, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

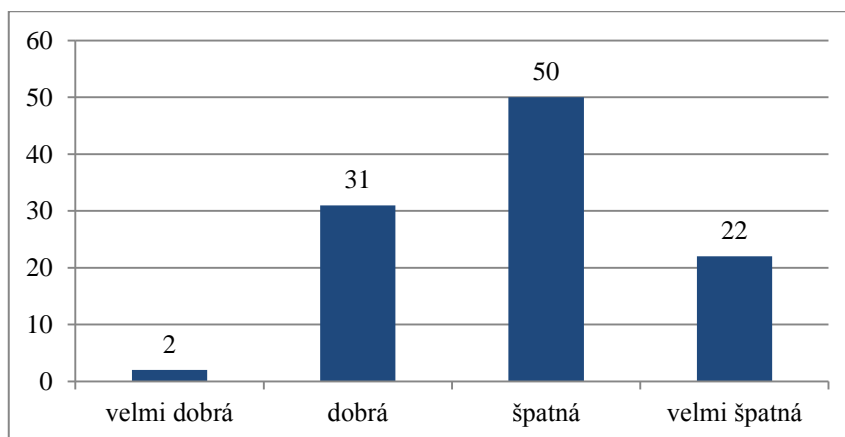
⁸⁰ Příručka pro personální a platovou agendu. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. 2015 [cit. 19-01-2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB019>

Výpověď ze strany zaměstnavatele uvedlo 27 uchazečů. Zaměstnanec může od zaměstnavatele dostat výpověď (§ 52 zákoník práce) např. z důvodu zrušení nebo přemístění zaměstnavatele, nadbytečnosti zaměstnance, pozbytím zdravotní způsobilosti zaměstnance, porušení povinností zaměstnance, aj.

Celkem 13 oslovených uvedlo, že výpověď dali sami. Z profesních zkušeností je možné konstatovat, že UoZ vede k výpovědi především nespokojenost s vykonávanou prací, mzdové podmínky, špatné vztahy na pracovišti, špatná dopravní obslužnost, apod.

3. Jak hodnotíte nabídku pracovních míst na brněnském trhu práce?

Graf. č. 9 Pracovní místa na brněnském trhu práce

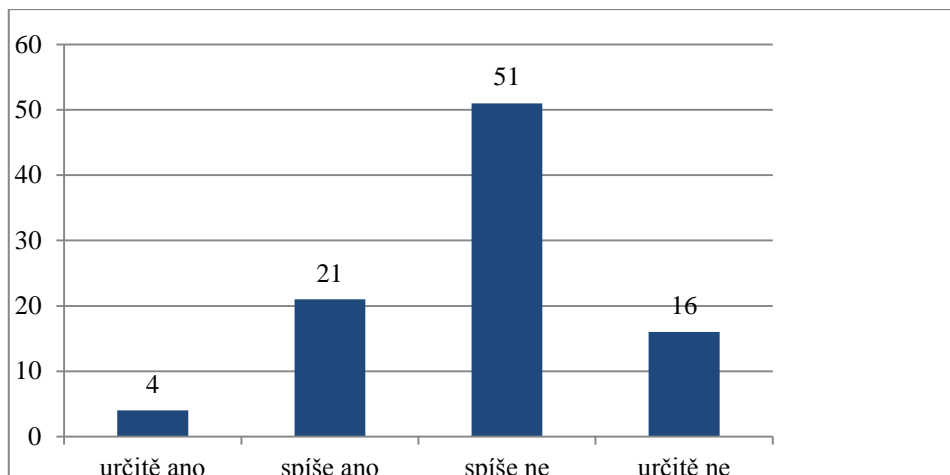


Pramen: Autor

Ze 105 respondentů zvolilo 50 variantu „špatná“ a 22 variantu „velmi špatná“ nabídka pracovních míst. Tedy 68, 5 % oslovených hodnotí nabídku pracovních míst na brněnském trhu práce negativně. Výpovědi UoZ se shodují i se statistikou ÚP ČR v okrese Brno-město. K 31. 12. 2014 bylo evidováno celkem 22 501 UoZ a pouze 1 524 volných pracovních míst, tzn., že na 1 volné pracovní místo připadlo 14,8 UoZ. Ačkoliv je Brno krajské město a cíl mnoha lidí, kteří se sem stěhují za prací, již několik let není situace na brněnském trhu práce z tohoto hlediska moc příznivá.

4. *Domníváte se, že na brněnském trhu práce lze najít snadno zaměstnání ve Vašem oboru?*

Graf č. 10 Zaměstnání v oboru

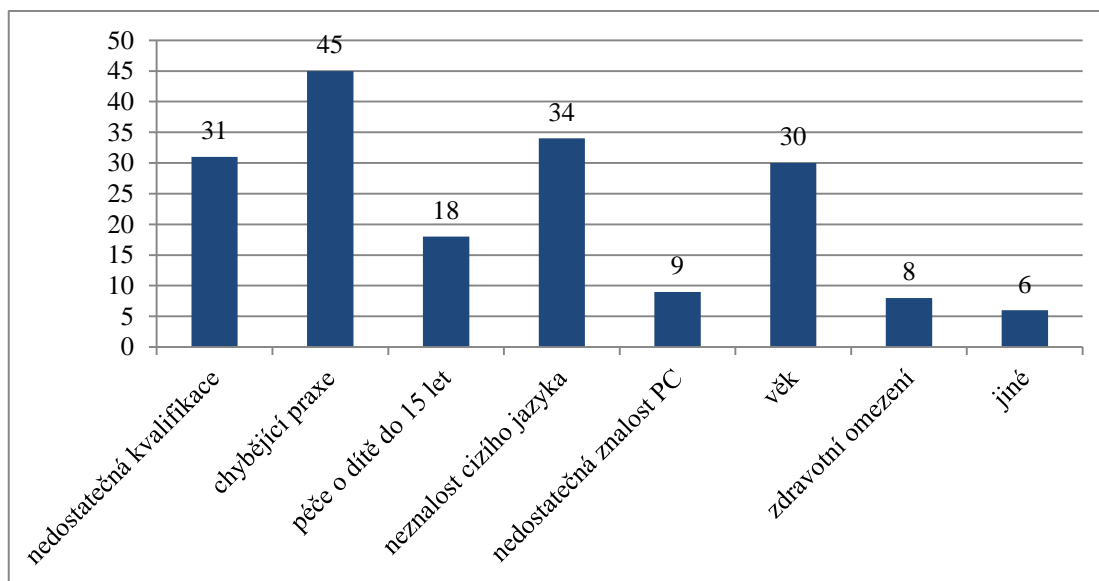


Pramen: Autor

Celkem 67 respondentů se domnívá, že v okrese Brno-město nelze najít snadno zaměstnání v oboru, který vystudovali. 51 respondentů volilo variantu „spíše ne“ a 16 „určitě ne“. 13 respondentů se k dané otázce nevyjádřilo, jelikož nemají vystudovaný žádný obor, nabyli pouze základní vzdělání. Počet volných pracovních míst je v okrese Brno-město dlouhodobě omezen, nabídka je velmi malá. Tradičně je nejvíce pracovních míst nabízeno v těchto oblastech: pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, řemeslníci, opraváři, technici či pracovníci ve službách a prodeji.

5. S jakými nejčastějšími problémy se setkáváte při hledání zaměstnání?

Graf č. 11 Problémy při hledání zaměstnání



Pramen: Autor

V rámci této otázky mohli respondenti vybrat více variant odpovědí. Nejvíce oslovených, tj. 45, odpovědělo, že nejčastějším problémem při hledání zaměstnání je pro ně chybějící praxe. Jelikož bylo mezi oslovenými 17 absolventů, 13 UoZ jen se základním vzděláním a 25 žen s dětmi do 15 let, dalo se předpokládat, že praxe bude patřit mezi nejčastější problémy, co se týče uplatnění na trhu práce. Řada zaměstnavatelů totiž upřednostňuje pracovníky zkušené a s praxí v oboru, na který zaměstnance přijímá.

Pro 34 oslovených je handicapem neznalost cizího jazyka. Mezi ně patřilo 7 respondentů, kteří jsou ve věkové kategorii nad 50 let nebo 10 respondentek, které se starají o děti do 15 let. Řada zaměstnavatelů si stanovuje jako podmínku pro přijetí zaměstnance alespoň základní znalost cizího jazyka, a to i u některých dělnických povolání. Především tam, kde přichází zaměstnanec do kontaktu s lidmi, např. jako prodavačka, číšník, skladník. Jedním z důvodů je i skutečnost, že Brno je cílem turistů ze zahraničí.

Celkem 31 oslovených se potýká při hledání práce s nedostatečnou kvalifikací. Buď je jejich kvalifikace nedostatečná či neodpovídá požadavkům trhu práce.

Dalších 30 oslovených uvedlo, že na trhu práce naráží na překážky i díky svému věku. Mezi nimi bylo i 15 respondentů z kategorie UoZ nad 50 let. Buď jsou uchazeči pro

zaměstnavatele příliš „mladí“, a tím nezkušení bez praxe a požadovaných dovedností a schopností, nebo jsou „staří“, v předdůchodovém věku, což je pro řadu zaměstnavatelů také překážkou.

Celkem 18 respondentek uvedlo, že při hledání zaměstnání se potýkají i s problémem sladění pracovní doby a péči o děti. Ženy, které nemají zajištěné hlídání, mateřskou školu či pomoc ze strany rodiny, nemohou často kvůli hlídání dětí přijmout nabízenou práci. Problémem pro ně je dále např. i směnný provoz.

Nedostatečnou znalost práce na PC uvedlo 9 oslovených, z toho 7 žen a 2 muži. Současná doba je charakteristická rychlým rozvojem informačních technologií, které se staly nedílnou součástí každodenního života. Proto je žádoucí, aby každý UoZ ovládal alespoň základní počítačové programy, jako jsou např. MS Office.

Osm oslovených uvedlo, že hledání zaměstnání jim ztěžuje jejich zdravotní omezení. Mezi nejčastější případy můžeme jmenovat např. zákaz vykonávání prací ve vynucené poloze, zákaz nočních prací, nošení těžkých břemen, problémy s páteří, aj.

Zbýlých 6 respondentů uvedlo poslední variantu „jiné“ problémy, se kterými se setkávají na trhu práce. Z toho 2 respondentky uvedly, že překážkou při hledání zaměstnání je jejich cizí státní příslušnost a nedostatečná znalost českého jazyka. 2 respondenti napsali, že se setkali s problémem uzavírání pracovních smluv. Zaměstnavatel jim nabídl pracovní smlouvu na dobu určitou, ale s postupným prodlužováním po jednom měsíci. V tomto případě člověk nemá jistotu, jestli příští měsíc má vůbec práci, a zároveň je to pro něj stresující. Zbýlí 2 respondenti uvedli problém výběrových řízení, která podle nich neprobíhají korektně. Setkali se se situací, kdy na pracovní pozici byl již vybraný kandidát před samotným výběrovým řízením.

6. Co si myslíte, že by zvýšilo zaměstnanost na brněnském trhu práce?

Pouze 38 respondentů vyjádřilo svůj názor, jak by bylo možné zvýšit zaměstnanost na brněnském trhu práce. Nejvíce respondentů uvedlo, že by situaci změnila lepší daňová politika. Dále uchazeči uvedli podporu menších živnostníků. Z profesních zkušeností lze potvrdit, že řada lidí má za účelem uplatnění se na trhu práce sestavený podnikatelský

plán, který by rádi zrealizovali, ale většinou je odradí prvotní pořizovací náklady na potřebný materiál či stroje, dále vysoké poplatky, daně, odvody, aj. Po ekonomické rozvaze zjistí, že by si na sebe nevydělali ani za několik let a že je to pro ně nerentabilní. Takže dále zkouší uplatnit se jiným způsobem. Respondenti dále uvedli, že i odstraněním práce „na černo“ by se situace na trhu práce zlepšila. Někteří zaměstnavatelé nedbají postihů a kontrol a zaměstnávají osoby bez pracovní smlouvy. Zaměstnavatelé za tím vidí výhody v podobě velkých finančních úspor. UoZ, který je dlouhodobě bez práce a nemá možnost získat pracovní poměr, je rád, že si může alespoň něco přivydělat. Zkrácené úvazky by určitě uvítaly ženy, které mají malé děti. Díky zkrácenému úvazku (tj. 6 hodin denně) by zvládly péči o děti a zároveň by mohly chodit i do zaměstnání. Další názory jsou uvedené v tabulce č. 13.

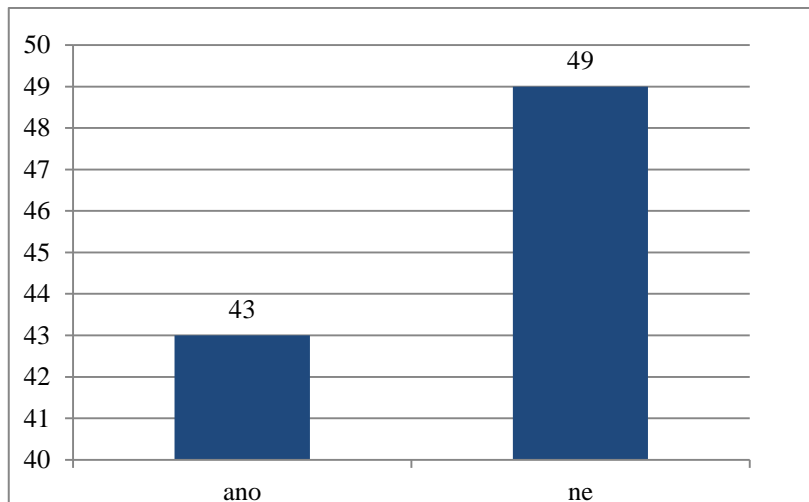
Tab. č. 13 Přehled názorů oslovených respondentů

<i>Názory UoZ</i>	<i>Počet UoZ</i>
postihy za práci „na černo“	4
daňová politika	5
zaměstnávat i bez praxe	2
zkrácené úvazky	4
podpora státu a ÚP ČR	3
rekvalifikace	1
podpora menších živnostníků	5
mateřské školy	2
podpora provozování výrobních a skladových hal, obnova zaniklých podniků a továren s pomocí zahraničních investorů	2
nezaměstnávat lidi v důchodovém věku	1
podpora míst pro absolventy	2
efektivní využívání dotací z evropských fondů	1
lepší motivace UoZ	1
stáže	1
finanční úlevy zaměstnavatelům	1
nezaměstnávat cizince	3

Pramen: Autor

7. Hledáte si zaměstnání ve svém oboru?

Graf č. 12 Hledání zaměstnání v oboru



Pramen: Autor

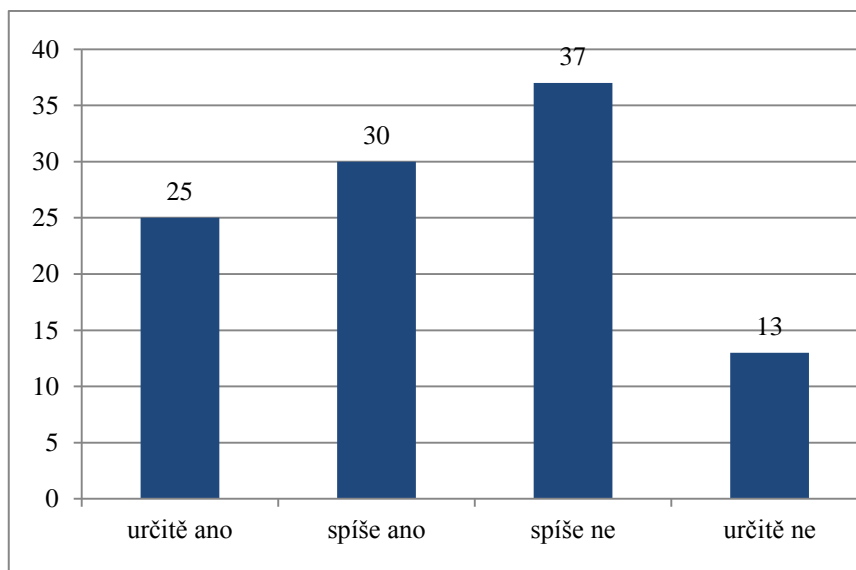
Téměř polovina respondentů odpověděla, že si práci ve svém oboru nehledá. Jako důvod nejčastěji uváděli nízkou nabídku pracovních míst v jejich oboru, chybějící praxi, nevyhovující směnný provoz, špatné platové podmínky, zdravotní důvody či nezájem o práci v oboru, který vystudovali.

8. V jaké oblasti byste nejraději našel/la pracovní uplatnění?

Respondenti uváděli celou škálu profesí, v rámci kterých by se rádi uplatnili na pracovním trhu. Mezi nejvíce jmenovanými profesemi se umístily administrativní pracovník, pečovatelka, strážný či pracovník obchodu. Dle statistiky ÚP ČR za okres Brno-město se jedná o pracovní profese, které jsou zaměstnavateli často poptávány.

9. *Myslíte si, že Úřad práce ČR je pomáhající instituce v oblasti nezaměstnanosti?*

Graf č. 13 ÚP ČR jako pomáhající instituce



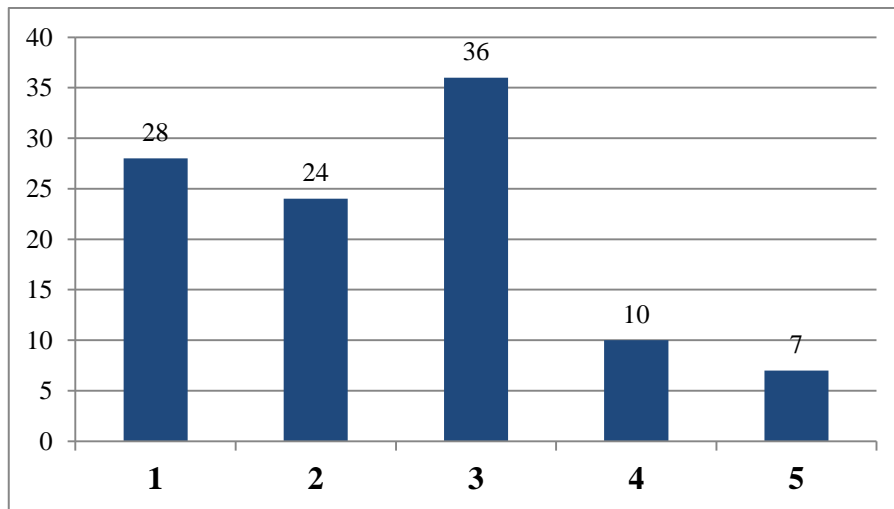
Pramen: Autor

Celkem 55 oslovených souhlasí úplně nebo s výhradami, že ÚP ČR je pomáhající instituce. Zbývajících 50 oslovených nesouhlasí. Počty jsou tak poměrně vyrovnané. Lze se domnívat, že je to dáno i negativní zkušeností UoZ, kteří očekávají a spoléhají se na pomoc a aktivitu ze strany ÚP ČR. Čekají, že ÚP ČR jim včas zajistí vhodnou práci, popř. že budou mít nárok na dostatečné finanční prostředky jako kompenzaci místo placeného zaměstnání. Skutečnost bývá ovšem opačná.

Lidé, kteří přijdou o práci, mohou využít služeb ÚP ČR, který jim má pomoci jejich nepříznivou situaci řešit, zmírnit, kompenzovat, a dále pomoci v hledání vhodného zaměstnání. Samozřejmě se tito lidé nemohou spoléhat jen na to, že ÚP ČR všechno vyřeší a zajistí za ně, a musí vyvinout i vlastní úsilí a snahu.

10. Na stupnici 1–5 ohodnoťte přístup ze strany zaměstnanců Úřadu práce ČR.

Graf č. 14 Přístup zaměstnanců ÚP ČR

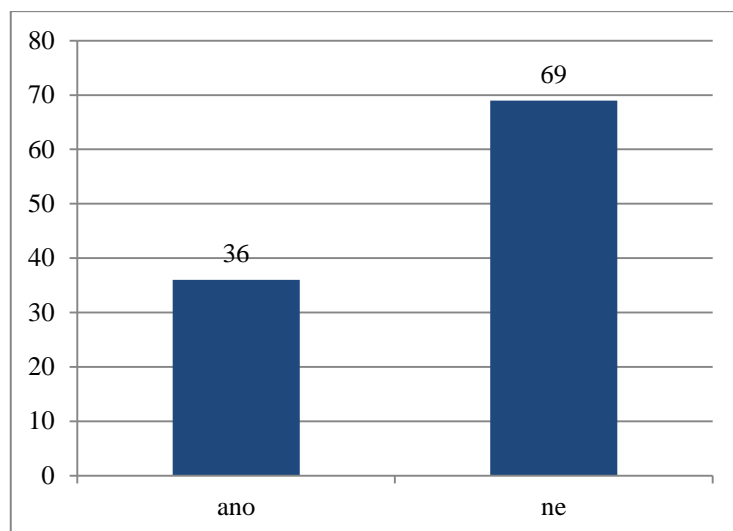


Pramen: Autor

Celkem 36 oslovených uvedlo zlatý střed, tj. hodnocení, že zaměstnanci ÚP ČR přistupují ke klientům dobře. 28 oslovených se vyslovilo pro hodnocení výborně a 24 oslovených uvedlo hodnocení chvalitebně. Zbývajících 17 oslovených se vyjádřilo pro negativní hodnocení. Dle aritmetického průměru byli zaměstnanci ohodnoceni známkou 2-. Pouze 16 % ze všech oslovených respondentů ohodnotilo přístup zaměstnanců negativně. Je možné konstatovat, že zaměstnanci ÚP ČR se snaží vykonávat svoji práci řádně a s klienty jednájí slušně a vstřícně. Vše ovšem záleží i na časových možnostech, které mají zaměstnanci na jednotlivého klienta k dispozici, dostatku potřebných informací, nabídek a samozřejmě i přístupu samotného uchazeče.

11. *Obdržel/la jste ze strany Úřadu práce ČR během Vaší evidence nabídku/doporučenku na pracovní místo*

Graf č. 15 Doporučenka na pracovní místo

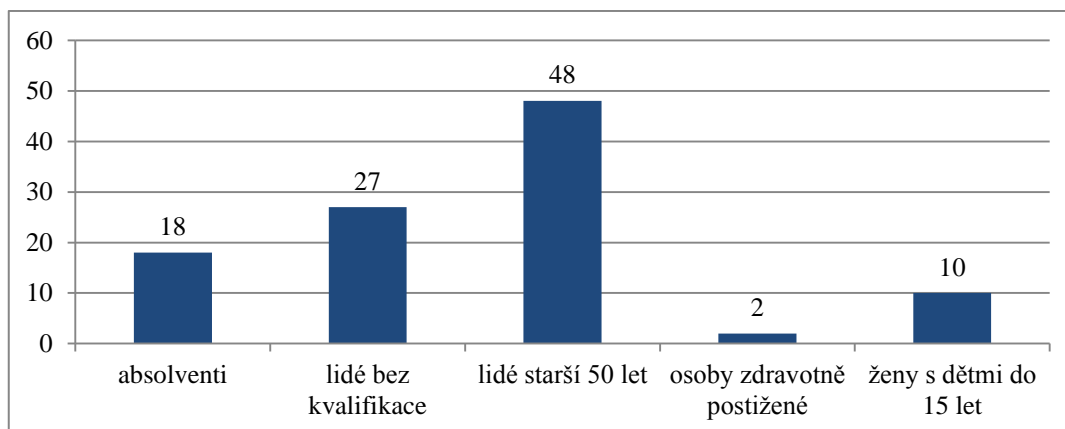


Pramen: Autor

Celkem 69 respondentů uvedlo, že ze strany ÚP ČR neobdrželo během evidence žádnou nabídku (doporučenku) na pracovní místo. Z tohoto výsledku vyplývá, že zaměstnanci ÚP ČR nejsou dostatečně aktivní. Na jedné straně zaměstnavatelé nemají povinnost hlásit volná pracovní místa na ÚP ČR, ale na druhé straně by zaměstnanci ÚP ČR měli být více pružní a zběhlí, co se týče aktuální situace na trhu práce. Uchazečům by měli pomoci vyhledávat vhodná pracovní místa nebo je alespoň umět blíže nasměrovat, kde je možnost se informovat na práci, jak hledat nebo jak oslovovat případné zaměstnavatele.

12. O které skupině osob se domníváte, že je nejvíce ohrožena na trhu práce?

Graf č. 16 Osoby ohrožené na trhu práce



Pramen: Autor

Z celkového počtu oslovených se nejvíce respondentů domnívá, že ohroženou skupinou na trhu práce jsou lidé starší 50 let. Bohužel i v dnešní době hraje věk důležitou úlohu při hledání práce. Starší lidé jsou často zaměstnavateli podceňováni a tím znevýhodněni před mladšími zaměstnanci. Zde se názor oslovených shoduje i se statistikou, kterou vede ÚP ČR za okres Brno-město k 31. 12. 2014. Z celkového počtu nezaměstnaných tvořili UoZ starší 50 let nejpočetnější skupinu (celkem 26 %).

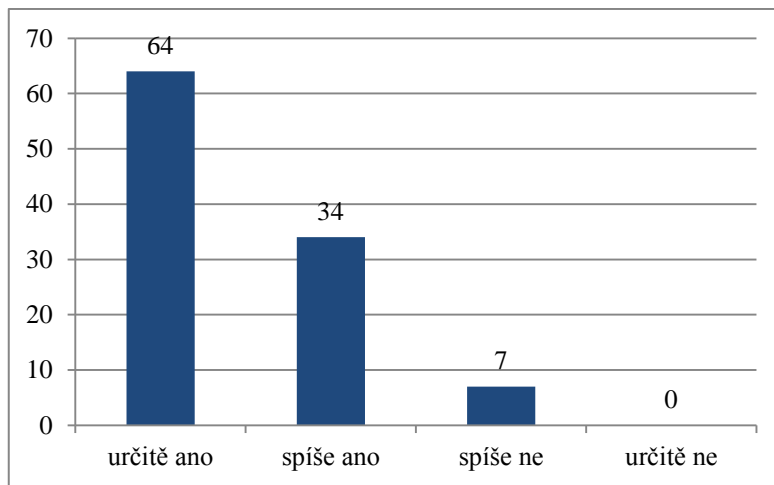
Celkem 27 respondentů se domnívá, že na trhu práce jsou ohroženi i lidé bez kvalifikace. Základní vzdělání se při hledání práce může ukázat jako nedostatečné, jelikož takový člověk nemůže prokázat odbornost. Často jsou tito lidé přijímáni na méně atraktivní a finančně zajímavá pracovní místa.

Celkem 18 respondentů uvedlo, že ohroženi na trhu práce jsou i absolventi. Na trh práce vstupují bez pracovních zkušeností, proto je řada zaměstnavatelů odmítá, jelikož se obávají, že bude náročné je zaškolit a že mohou být nestabilní, protože si budou hledat jiné zaměstnání.

Dalších 10 oslovených uvedlo, že ohroženou skupinou na trhu práce jsou i ženy pečující o děti do 15 let. Lze se domnívat, že je pro ně překážkou především malá nabídka zkrácených úvazků či nevyhovující směnný provoz. Pouze 2 oslovení uvedli jako ohroženou skupinu osoby se zdravotním postižením.

13. Myslíte si, že praxe je důležitým předpokladem k získání zaměstnání?

Graf č. 17 Praxe jako předpoklad k získání zaměstnání



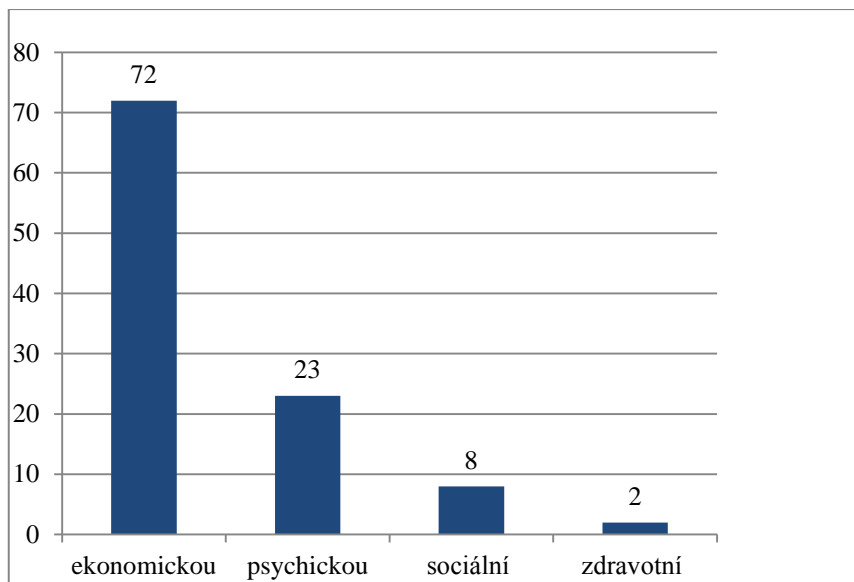
Pramen: Autor

Téměř všichni respondenti se shodují, že praxe má zásadní vliv na získání zaměstnání. Celkem 64 respondentů odpovědělo „určitě ano“ a 34 „spíše ano“. Z profesních zkušeností lze konstatovat, že uchazeči s určitými zkušenostmi a znalostmi mají na trhu práce větší šanci uspět než uchazeči bez zkušeností. Zaměstnavatelé si všímají i údajů, jak dlouho a kde uchazeči již pracovali.

Pouze 7 respondentů o důležitosti praxe přesvědčeno není. Můžeme se domnívat, že podle nich mají získané vzdělání, dovednosti a schopnosti větší váhu než dosavadní praxe.

14. Jakou stránku Vašeho života nejvíce ovlivnila/by nejvíce ovlivnila ztráta zaměstnání?

Graf č. 18 Dopady při ztrátě zaměstnání



Pramen: Autor

Ztráta zaměstnání přináší negativní dopady jak pro jednotlivce, tak i pro jeho rodinu. Celkem 72 respondentů, z toho 43 žen a 29 mužů, uvedlo, že ztráta zaměstnání by ovlivnila především jejich ekonomickou situaci. Z výše uvedených respondentů se jednalo i o 14 UoZ v kategorii nad 50 let. Finanční prostředky jsou pro většinu lidí důležitým existenčním předpokladem.

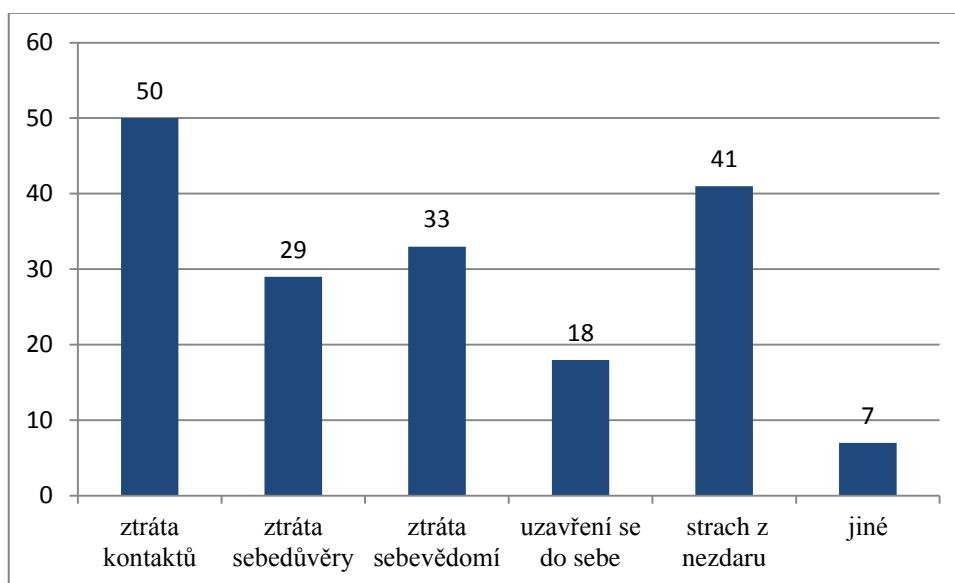
Celkem 23 respondentů uvedlo, že by ztráta zaměstnání ovlivnila jejich psychickou stránku. Opět tuto variantu volilo více žen, a to 17, než mužů, kterých bylo 7. Situace, kdy se člověk ocitne bez zaměstnání, může být stresující a negativně ovlivnit psychiku člověka. Jednak se jedinec může uzavřít sám do sebe, ale v horším případě se mohou objevit i stavy úzkosti, deprese, aj.

Pro dalších 8 respondentů by ztráta zaměstnání měla dopad na jejich sociální stránku. Ti, kteří byli zvyklí denně docházet do práce, pracovali v dobrém kolektivu, měli dobré vztahy na pracovišti, mohou najednou cítit úzkost právě v podobě ztráty kontaktů s lidmi, nenaplnění pocitu potřebnosti, nedůvěry ve vlastní schopnosti či nemožnosti seberealizace.

Zbylí 2 respondenti uvedli stránku zdravotní. Jako zdravotní problémy se mohou vlivem ztráty zaměstnání objevit např. srdeční problémy, vysoký krevní tlak, bolesti hlavy, či vážnější zdravotní problémy psychického rázu (např. deprese).

15. Jak ovlivnila/jak by ovlivnila ztráta zaměstnání Vaši sociální stránku?

Graf č. 19 Ztráta zaměstnání a sociální stránka



Pramen: Autor

Respondenti zde mohli volit více variant. Z výše uvedených odpovědí vyplývá, že pro nejvíce z nich jsou důležité kontakty s lidmi. Člověk bez zaměstnání není již nucen pravidelně někam docházet, potkávat se s lidmi, komunikovat, řešit různé situace, účastnit se jednání, porad, schůzí, navazovat kontakty, pracovní vztahy, aj. Tato situace pro něj může být jednak stresující, ale současně jej může ovlivnit i při dalším hledání zaměstnání.

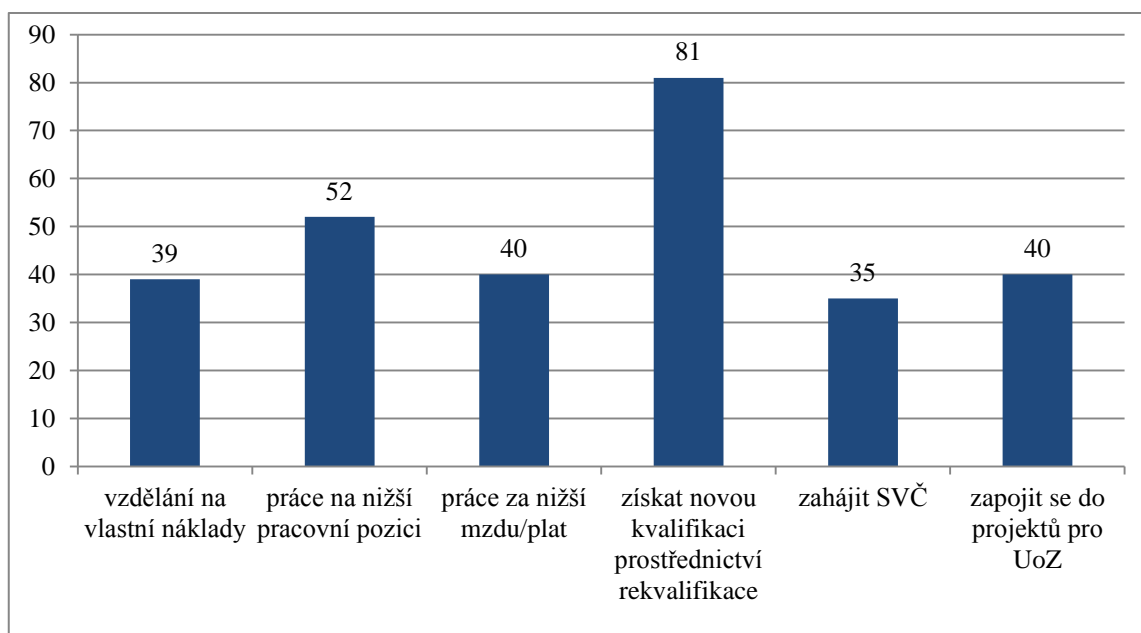
Druhou početnou skupinou byla varianta “strach z nezdaru“, pro kterou se vyslovilo celkem 41 respondentů. Pokud někdo přijde o zaměstnání, může to brát i jako vlastní selhání. Tím mohou růst obavy i z dalšího neúspěchu při hledání nové práce. Pokud jsou uchazeči při výběrových řízeních na pracovní místo často odmítáni, na další výběrové řízení chodí už s pocitem, že zase neuspějí, že nemají šanci. Dopředu si vsugerují pocit nezdaru.

Celkem 33 respondentů uvedlo, že ztráta zaměstnání by ovlivnila jejich sebevědomí. Člověk si může přestat věřit a přestat si uvědomovat vlastní schopnosti, dovednosti a přednosti. To se pak může negativně podepsat i v dalších oblastech života (práce, rodina, přátelé). S tím souvisí i ztráta sebedůvěry, kterou označilo 29 respondentů, či uzavření se do sebe, které volilo 18 respondentů.

Ze 7 respondentů, kteří označili variantu jiné, uvedli dva z nich problémy v manželství a zbylých 5 uvedlo, že by je ztráta zaměstnání po sociální stránce nijak neovlivnila.

16. Za účelem získání zaměstnání jste ochotný/ná ...?

Graf č. 20 Postupy k získání zaměstnání



Pramen: Autor

I v následující otázce měli respondenti možnost vybrat několik variant. Dá se říci, že v rámci dotazníkového šetření se jedná o nejpřekvapivější výsledky odpovědí na danou otázku. Celkem 81 respondentů ze 105 odpovědělo, že jsou ochotni za účelem zaměstnání získat i novou kvalifikaci prostřednictvím rekvalifikace. Rekvalifikace je jedna z možností, jak pružně reagovat na požadavky trhu práce. Dnes jsou velmi frekventované pojmy, jako jsou celoživotní učení, „učící se společnost“, aj. Aby lidé obstáli v konkurenčním boji, udrželi si krok s moderní dobou, orientovali se v nových technologiích, musí se neustále

vzdělávat, zdokonalovat a své vědomosti rozšiřovat. Danou variantu volilo i 20 žen, které pečují o malé děti. Předpokládá se, že kvůli delší přetržce, kdy byly na rodičovské dovolené, je žádoucí, aby si své vědomosti obnovily či prohloubily, a tím měly větší šance na zaměstnání. Překvapivé bylo, že i 15 uchazečů v kategorii nad 50 let by bylo ochotno získat novou kvalifikaci díky rekvalifikaci. Je to důkazem, že i starší lidé se nebojí vzdělávat, získávat nové vědomosti a dovednosti. Dávají tak najevo svoji aktivitu a především snahu udržet krok s dnešní dobou, která jde velmi rychle dopředu. Nejprekvapivější ovšem bylo, že i 14 respondentů z kategorie absolvent by bylo ochotno získat novou kvalifikaci. To lze ovšem vnímat spíše negativně. Kvalifikaci již získali studiem na střední či vysoké škole a dosud neměli možnost se realizovat v praxi. Lze předpokládat, že by se měli nejprve snažit uplatnit v té kvalifikaci, kterou získali studiem. Pokud se ukáže jako nedostatečná, tak by poté přicházelo v úvahu prohloubení v podobě rekvalifikace. Jak už bylo řečeno, rekvalifikací člověk nezíská praxi. Není důležité sbírat osvědčení, potvrzení, aj., ale člověk musí hlavně vědět, co chce v životě dělat, co ho bude živit.

Téměř polovina respondentů, tj. 52, je ochotná přijmout práci na nižší pracovní pozici. Tento pozitivní přístup ze strany UoZ je pro snížení nezaměstnanosti velmi důležitý.

Celkem 40 respondentů uvedlo, že by přijali práci za nižší mzdu či plat. Lze konstatovat, že pro respondenty je především důležitá finanční jistota, nezávislost, proto jsou leckdy ochotni přijmout práci za horších podmínek. Je to dáno zřejmě i tím, že lidé, kteří mají rodinu, kterou musí zabezpečit, si dobře spočítají, že je lepší do rodinného rozpočtu přispět alespoň část na úhradu nutných nákladů, než nic.

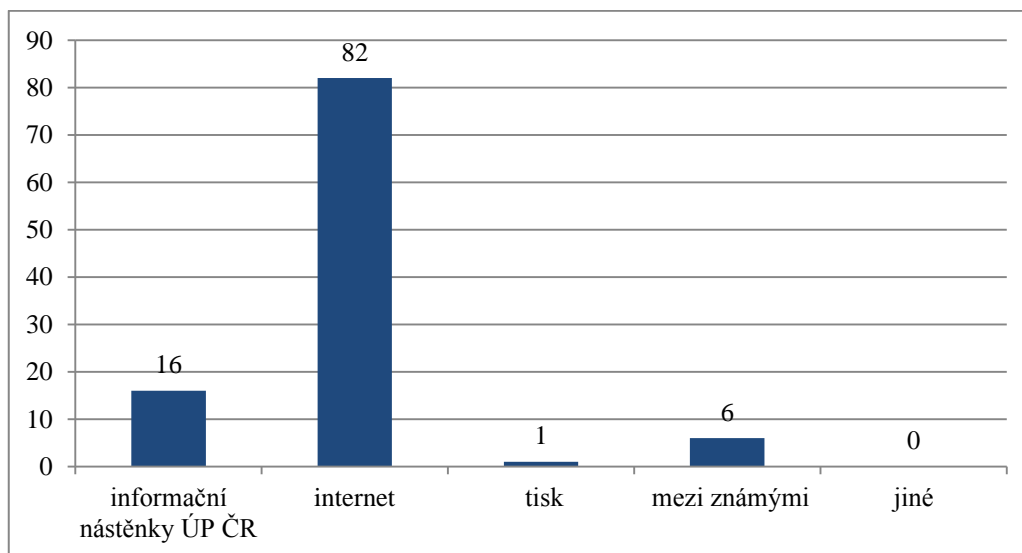
Stejný počet respondentů uvedl variantu zapojení se do projektů pro UoZ. Jedná se o projekty realizované ÚP ČR, které přinášejí UoZ řadu práv, ale i povinností (účast v různých motivačních programech, kurzech, bezplatných praxích či stáží, aj.). Úspěšným zvládnutím všech aktivit přichází i možnost získání zaměstnání. Nevýhoda je dlouhodobé zapojení v projektu. UoZ má ale i možnost účast v projektu předčasně ukončit, pokud si sám najde zaměstnání.

Co se týče varianty “vzdělání na vlastní náklady“, vybralo ji 39 respondentů. Nejedná se ani o polovinu ze všech oslovených, přesto tuto neochotu nelze osloveným vyčítat. Pro uchazeče, kteří jsou delší dobu bez pravidelných finančních příjmů, představuje vlastní financování kurzů, školení, aj. nereálnou možnost. Většinou se zde jedná o jazykové kurzy, které nejsou považovány za rekvalifikace, tudíž ani ÚP ČR je nemůže hradit či na ně částečně nezaměstnaným přispět.

Celkem 35 respondentů uvedlo variantu “zahájení samostatně výdělečné činnosti“. Jedná se o jednu z variant, jak se stát aktivním na trhu práce. Ovšem znamená to mít kvalitní podnikatelský záměr, vstupní finanční prostředky, dodavatele, klientelu, prostory, materiál, apod. Je to často běh na dlouhou trať, který vyžaduje trpělivost, vytrvalost, sílu a i podporu ze strany rodiny.

17. Pracovní nabídky sledujete především?

Graf č. 21 Sledování pracovních nabídek



Pramen: Autor

Na otázku, kde lidé sledují pracovní nabídky, odpověděla většina variantou „na internetu“. Internet nabízí široké možnosti, jak se co nejlépe orientovat na pracovním trhu a zjistit aktuální nabídku volných pracovních míst. Především různé pracovní portály zveřejňují nabídky práce všeho druhu, např. www.jobdnes.cz, www.aprace.cz, www.dobraprace.cz,

www.zamestnani.cz, www.easy-prace.cz, www.rozvoj-kariery.cz, www.ikariera.cz, www.jobfairs.cz, aj. Výhoda může být především v tom, že uchazeči mají možnost denně sledovat, zda se na internetu neobjevil inzerát s nabídkou práce, o kterou by se mohli ucházet. Tak mají možnost pružně zareagovat na danou nabídku. Zároveň ušetří čas i peníze, jelikož z domova mohou kdykoliv sledovat, kde zaměstnavatelé přibírají nové zaměstnance. Samozřejmě podmínkou je zde dobrá znalost práce s internetem.

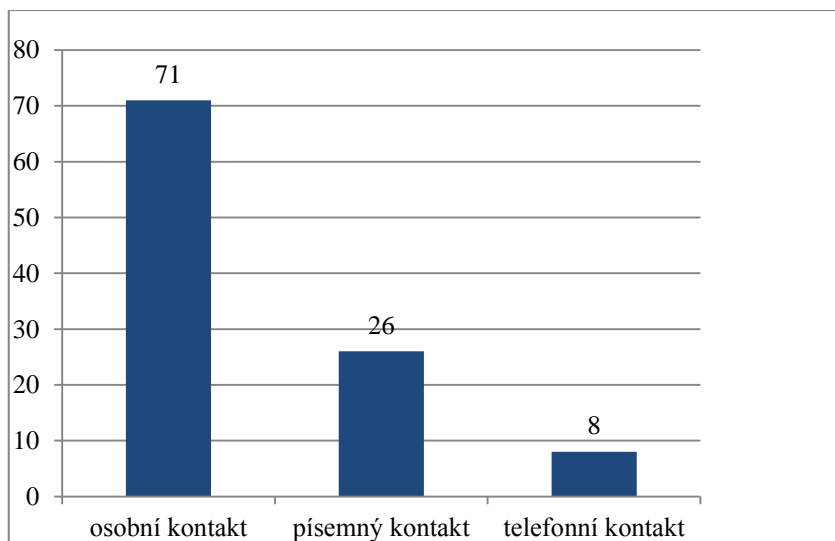
Informační nástěnky ÚP ČR upřednostňuje pouze 16 respondentů. Jako důvod lze uvést, že informace jsou sice aktuální k určitému datu, ale pro uchazeče by to znamenalo několikrát týdně navštívit ÚP ČR.

Celkem 6 respondentů hledá práci za pomoci známých. I tahle varianta má určitá pozitiva, především v tom, že se známý může přimluvit u potenciálního zaměstnavatele za někoho, koho dobře zná.

Pouze 1 respondent sleduje pracovní nabídky v tisku. Je to dáno především nástupem internetu, který je vždy aktuálnější, levnější, přehlednější a který nabízí širší škálu pracovních nabídek než tiskoviny.

18. Jakému kontaktu dáváte přednost při hledání zaměstnání?

Graf č. 22 Kontakt při hledání zaměstnání



Pramen: Autor

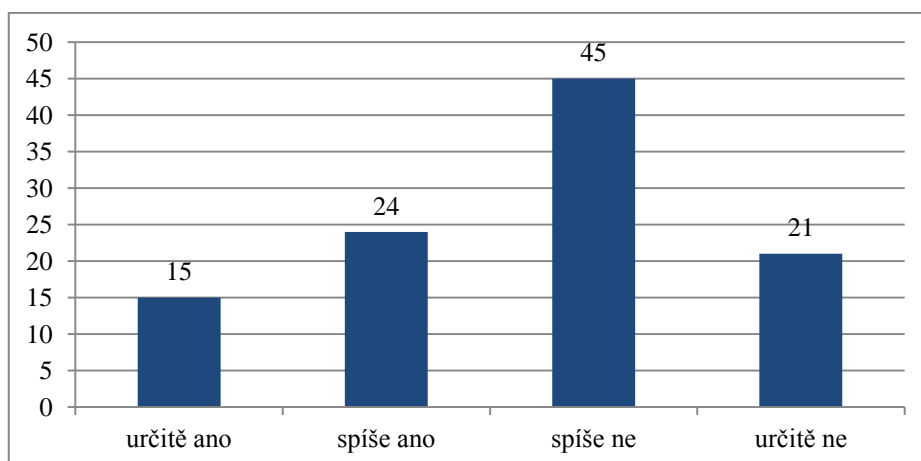
Pokud respondenti najdou vhodnou pracovní nabídku (např. prostřednictvím internetu či letáků), dávají nejvíce přednost osobnímu kontaktu přímo u zaměstnavatele, aby získali o pracovním místě co nejvíce informací a případně danou práci i získali. Lze předpokládat, že osobní kontakt má své výhody. Uchazeč má možnost svůj životopis sám doručit na personální oddělení a zároveň získat doplňující informace k pracovnímu místu, informace o výběrovém řízení, možném nástupu do zaměstnání, atd. Tím, že se přijde sám informovat na pracovní místo, působí i lepším a přesvědčivějším dojmem, že má o práci opravdový zájem. Zároveň i na personálním oddělení si mohou učinit o zájemci obrázek a lépe jej při osobním kontaktu poznat.

Ovšem řada zaměstnavatelů upřednostňuje pouze zaslání motivačního dopisu s životopisem. Na základě toho si poté vybírají vhodné zájemce, které zvou k osobnímu pohovoru.

Nejméně, tj. 8 respondentů, upřednostňuje telefonní kontakt při hledání zaměstnání. Na základě uveřejněné nabídky práce volají přímo na personální oddělení či určené kontaktní osobě, a zjišťují, zda mají šanci získat práci a jaké jsou podmínky pro její získání.

19. Sledujete nabídky pracovních míst i v jiných okresech?

Graf č. 23 Pracovní nabídky v jiných okresech



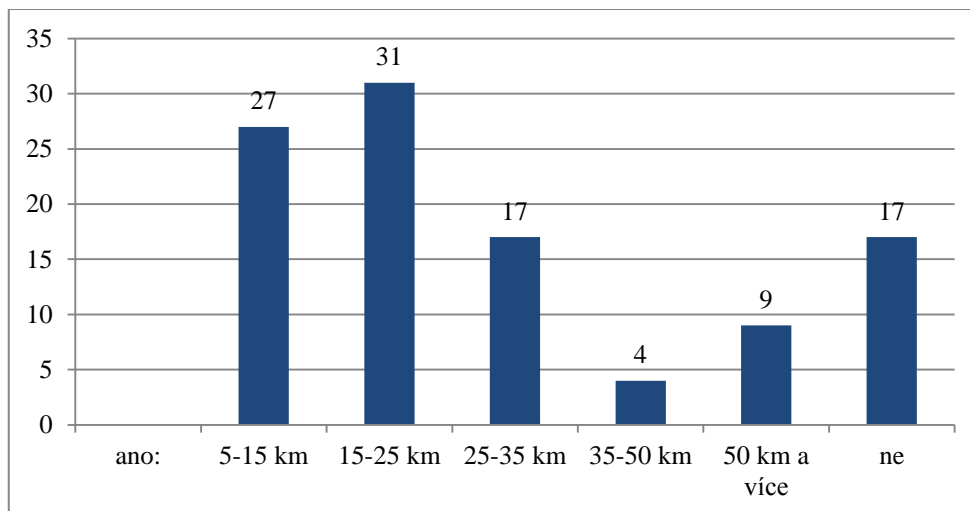
Pramen: Autor

Na otázku, zda respondenti sledují nabídky pracovních míst i v jiných okresech, odpovědělo 45 respondentů „spíše ne“ a 21 „určitě ne“. Převážně se jednalo o ženy s dětmi a UoZ starší 50 let. Z daného vyplývá, že téměř 63 % respondentů hledá a sleduje pracovní nabídky pouze v okrese Brno-město. Řadu zájemců může napříkld odradit doprava do zaměstnání. Práce v jiných okresech vyžaduje vlastní automobil nebo nutnost využití integrovaného dopravního systému či vlakovou přepravu. Paradoxně přeprava městskou hromadnou dopravou mezi některými městskými částmi v Brně (např. Žebětín – Líšeň, Chrlice – Řečkovice, Tuřany – Ivanovice) zabere déle času než doprava do jiných měst mimo okres Brno-město, např. Kuřim, Ivančice, Vyškov, Blansko, aj.

Celkem 15 respondentů, z toho 10 mužů a 5 žen, uvedlo, že sleduje pracovní nabídky i v jiných okresech, např. v okrese Brno-venkov, Blansko, Vyškov, Hodonín, Tišnov, 3 absolventi uvedli dokonce i Prahu.

20. *Jste ochotný/ná dojíždět za prací?*

Graf č. 24 Dojíždění za prací



Pramen: Autor

Následující otázka byla položena především za účelem zjištění, zda by respondenti přijali nabídku zaměstnání, která by představovala dojíždět i do vzdálenějších míst od bydliště, tj. např. i mimo okres Brno-město.

Celkem 17 respondentů, z toho 7 žen s dětmi, 2 UoZ nad 50 let, 2 muži a 6 absolventů uvedlo, že nejsou ochotni dojíždět za prací. Z daného vyplývá, že by rádi našli práci

v místě bydliště bez nutnosti použití dopravního prostředku, či do maximální vzdálenosti 5 km od bydliště.

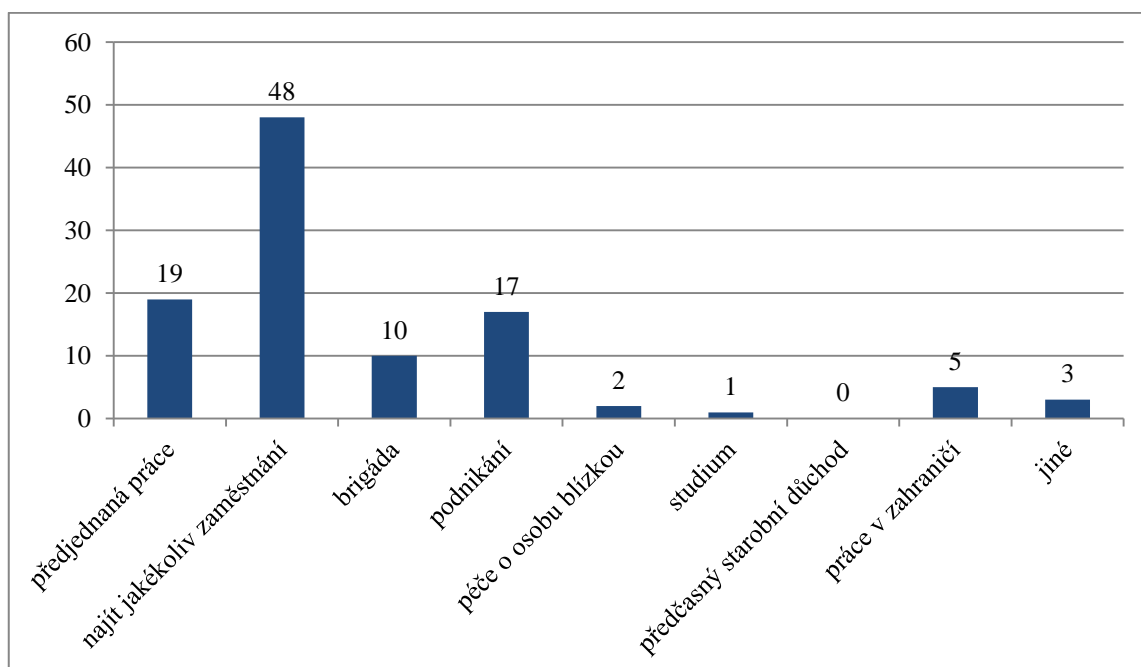
Nejvíce, tj. 31 oslovených, je ochotno dojíždět za prací do vzdálenosti 15–25 km. Tato vzdálenost předpokládá využití dopravních prostředků v rámci integrovaného dopravního systému Jihomoravského kraje a i dojíždění za prací mimo okres Brno-město.

Druhá nejpočetnější skupina, tj. 27 respondentů, je ochotna dojíždět do vzdálenosti 5–15 km, tedy pouze v rámci okresu Brno-město.

Překvapivé bylo, že 9 respondentů je ochotno dojíždět i do vzdálenosti 50 km a více. U této vzdálenosti musí být člověk připraven, že cesta do práce a z práce zabere určitý čas, což každý nechce akceptovat. Zároveň je nutné vynaložení i vyšších finančních prostředků na dopravu.

21. Jaké jsou v současné době Vaše plány?

Graf č. 25 Vaše současné plány



Pramen: Autor

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že všichni oslovení mají nějaký cíl, plán, což je jistě pozitivní. Nejvíce respondentů uvedlo, že by chtělo co nejdříve najít jakékoliv zaměstnání.

Lze předpokládat, že se snaží vyvinout maximální snahu a úsilí při hledání vhodného zaměstnání. Práci by často vzali i na nižší pozici či za nižší mzdu.

Za pozitivní zjištění lze brát i fakt, že celkem 19 respondentů má již předjednanou práci. Tzn., že jsou předběžně domluveni na pracovní smlouvě se svým potencionálním zaměstnavatelem. Důležité ovšem bude, zda zaměstnavatel dostojí svému slibu a s UoZ opravdu podepíše pracovní smlouvu.

Celkem 17 respondentů by chtělo začít podnikat, z toho celkem 11 žen a 6 mužů. Zajímavé zjištění se týkalo i faktu, že 5 z těchto 11 žen pečují o děti do 15 let. Je možné se domnívat, že danou variantu vidí jako schůdnou cestu vzhledem k šanci na výdělek a přizpůsobení si času pro výchovu dětí. Mají možnost si sami zvolit začátek a konec pracovní doby, domlouvat si schůzky a termíny podle toho, jak jim to vyhovuje.

10 respondentů si hledá alespoň brigádu, tzv. nekolidující zaměstnání, než se jim podaří získat práci na plný úvazek. UoZ může být registrovaný na ÚP ČR a současně si najít brigádu s malým úvazkem za předpokladu, že měsíční příjem nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Od 1. ledna 2015 se minimální mzda zvýšila na 9 200 Kč. Výše příjmu u nekolidujícího zaměstnání může tedy dosahovat částky 4 600 Kč hrubého za měsíc. Podobu výkonu nekolidujícího zaměstnání nemá ovšem UoZ nárok na podporu při nezaměstnanosti.⁸¹

Zajímavé bylo i zjištění, že 5 respondentů uvažuje o práci v zahraničí. Nejpřekvapivější ovšem bylo, že se nejednalo o absolventy, u kterých by se dalo předpokládat, že si budou chtít v cizině zdokonalit své jazykové schopnosti či vydělat lepší peníze, ale o 4 uchazeče v kategorii nad 50 let.

⁸¹ Poradna: DPP či DPČ a registrace na úřadu práce – jak to jde dohromady? Novinky.cz. [online]. 2015 [cit. 19-01-2015]. <http://www.novinky.cz/kariera/358456-poradna-dpp-ci-dpc-a-registrace-na-uradu-prace-jak-to-jde-dohromady.html>

10 VYHODNOCENÍ STANOVISEK OSLOVENÝCH FIREM

Druhým výzkumným cílem bylo oslovit několik firem a zjistit jejich postup přijímání nových zaměstnanců. Ke zjišťování stanovisek oslovených firem byl použit dotazník s otevřenými otázkami, který byl jednotlivým firmám adresován prostřednictvím e-mailu.

Kritériem pro výběr oslovených 10 firem se stala jejich velikost, respektive počet jejich zaměstnanců v rámci okresu Brno-město.

Jednalo se o firmy, které vykonávají svoji činnost v oblasti:

- doprava a činnost cestovních agentur,
- maloobchod s převahou potravin,
- maloobchod se zbožím ve specializovaných prodejnách,
- maloobchod s farmaceutickými přípravky,
- oblast informačních technologií,
- strojírenství,
- osobní doprava,
- výroba pekařských a cukrářských výrobků a
- zdravotní péče.

Bohužel z deseti oslovených firem odpověděly pouze tři, z toho jedna firma uvedla, že dané informace nemůže zodpovědět, jelikož se jedná o interní informace, které veřejně nesdílí. Výše uvedená skutečnost svědčí i o tom, že řada firem se nechce zabývat situací na trhu práce, protože jim tento zájem negeneruje další zisk. Firmy začínají podnikat potřebné kroky na pracovním trhu, až když se to týká jich samotných. Nezáměr firem zapojit se do výzkumu, který mapuje situaci na trhu práce, svědčí i o faktu, že zaměstnavatelé nejsou ze strany státu dostatečně motivováni ke snížení nezaměstnanosti.

Firmy, které na dotazník zareagovaly, vykonávají činnost v oblasti strojírenství (Firma A) a osobní dopravy (Firma B). V dotazníku odpovídaly na následujících 5 otázkách.

1. *Jakým způsobem informujete veřejnost o volných pracovních místech?*

Firma A	inzerce na našich webových stránkách, placené portály, veletrhy
Firma B	firemní časopis, náborové letáky a plakáty, denní tisk

2. *Upřednostňujete osoby s žádostí o práci, které jsou vyslané Úřadem práce ČR, nebo osoby, které se přijdou informovat o práci z vlastní iniciativy a zájmu?*

Firma A	u zájemců o práci nezjišťujeme, jestli jsou vysláni ÚP ČR nebo přišli z vlastního zájmu, ale vždy se cení vlastní iniciativa
Firma B	neděláme rozdíl, především záleží, zda vyhovují požadavkům na konkrétní pracovní místo

3. *Dáváte přednost uchazečům o zaměstnání, kteří mají praxi v oboru?*

Firma A	praxe je výhodou, na některé pozice je možné přijímat i absolventy
Firma B	záleží na požadavcích na konkrétní pracovní místo

4. *Nabízíte i práci na zkrácený pracovní úvazek (např. pro matky s dětmi do 15 let, OZP)?*

Firma A	ano, ale minimálně
Firma B	prvoplánově nenabízíme, ale posléze se snažíme vyhovět zaměstnancům, kteří se stanou OZP, dále dle provozních možností

5. *S jakými konkrétními problémy se setkáváte během nabírání nových zaměstnanců?*

Firma A	zájemci na dělnické profese – problém ve spolehlivosti a dochvilnosti specializované TH profese - kvalifikace
Firma B	nedostatek kvalifikovaných zájemců

Na základě uvedených odpovědí lze konstatovat, že firmy se snaží informovat o volných pracovních místech různými způsoby – internetové stránky, letáky, časopisy, apod. Ani jedna firma neuvědla, že volná pracovní místa současně hlásí i na ÚP ČR. Nelze jim to ovšem vytknout, jelikož zákon o zaměstnanosti to neukládá jako povinnost.

Dle odpovědí na otázku č. 2 si firmy cení vlastní iniciativy zájemců o práci. Dle zaměstnavatelů je u zájemců důležité především splnění kvalifikace na danou pracovní

pozici. S tím souvisí i praxe. Firmy uvedly, že praxe je výhodou, ale opět záleží na konkrétní pracovní pozici.

Co se týče práce na zkrácený pracovní úvazek, upřednostňují firmy raději plné pracovní úvazky. Ovšem jsou ochotni vyjít vstříc vlastním zaměstnancům, např. pokud se stanou OZP.

Další problém, na kterém se obě firmy shodly, je nedostatečná kvalifikace při nabírání nových zaměstnanců. Možným řešením tohoto problému je možnost rekvalifikace pro UoZ, kteří by se ucházeli o daná pracovní místa. Dle odpovědí firmy A je nutné podporovat i motivaci UoZ a zájem o práci.

11 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ OD UOZ

Na základě zjištěných názorů ze strany oslovených uchazečů je zřejmé, že brněnský trh práce nehodnotí pozitivně a zároveň je nezaměstnanost pro ně nepříjemná zkušenost.

Hypotéza č. 1: „Uchazeči o zaměstnání se domnívají, že práci na brněnském trhu práce lze najít snadno,“ se nepotvrdila. Celkem 68,5 % ze všech respondentů hodnotí nabídku pracovních míst variantami odpovědí „špatně“ či „velmi špatně“. Zároveň se také domnívají, že není jednoduché najít práci v jejich oboru.

Hypotéza č. 2: „Uchazeči o zaměstnání hodnotí přístup ze strany Úřadu práce ČR kladně,“ se potvrdila pouze z části. Odpovědi u otázky č. 9 byly téměř vyrovnané, jelikož 55 oslovených uvádělo varianty „určitě ano“ nebo „spíše ano“ a 50 „spíše ne“ či „určitě ne“. Zároveň na stupnici nejvíce respondentů ohodnotilo přístup zaměstnanců ÚP ČR známkou 3. Získané odpovědi, které se vztahují k této hypotéze, lze vnímat jako překvapivé, protože 50 respondentů, tedy 48 %, odpovědělo, že ÚP ČR spíše není nebo určitě není pomáhající instituce v oblasti nezaměstnanosti.

Hypotéza č. 3: „Nejvíce ohroženou skupinou osob na trhu práce jsou osoby nad 50 let,“ se potvrdila, protože se nejvíce uchazečů shodlo, že jde o osoby starší 50 let, konkrétně se jednalo o 46 % všech respondentů. Názory uchazečů se shodují i se statistikou, kterou vede ÚP ČR za okres Brno-město. Jak se ukazuje, na trhu práce hraje věk důležitou roli a lidé, kteří se nachází v této věkové kategorii, mají opravdu problém najít odpovídající zaměstnání.

Ztrátu zaměstnání každý prožívá jiným způsobem. Přesto je možné uvést, že ztráta zaměstnání většinou přináší nepříjemné pocity, nejistotu, strach, aj. Pro 72 respondentů, tedy pro 68,5 %, je ztráta zaměstnání především ekonomický problém. Proto se hypotéza č. 4: „Uchazečům o zaměstnání přináší nezaměstnanost především ekonomické problémy,“ potvrdila. Ztráta pravidelných finančních prostředků může člověku nepříjemně zkomplikovat život. Ať už chybí finance na běžný chod domácnosti, školní potřeby pro děti nebo pravidelné měsíční splátky hypotéky.

Hypotéza č. 5: „Uchazeči o zaměstnání jsou ochotni dojíždět za prací i do vzdálenosti nad 25 km,“ se nepotvrdila. Pro vyhodnocení tohoto tématu byla stěžejní otázka č. 19, která zjišťovala, zda UoZ sledují pracovní nabídky i v jiných okresech, než je Brno-město. Celkem 45 respondentů odpovědělo „spíše ne“ a 21 „určitě ne“. Tedy více jak polovina respondentů se soustřeďuje při hledání zaměstnání pouze na pracovní místa v okrese Brno-

město. Pouze 17 respondentů je ochotno dojíždět do vzdálenosti 25–35 km. Překvapivé bylo i zjištění, že 9 respondentů by do zaměstnání dojíždělo i do vzdálenosti nad 50 km.

Celkem tedy respondenti výzkumu nejsou ochotni dojíždět na delší vzdálenosti do zaměstnání. Důvodem může být i to, že řada z nich by řešila problém dopravy do zaměstnání, které by bylo vzdálené od jejich bydliště. Cestování do zaměstnání, např. vlakem či autobusem, samozřejmě vyžaduje i vyšší finanční náklady. Dalším důvodem neochoty UoZ cestovat může být i to, že si řada uchazečů řekne, že žijí v druhém největším městě v České republice, ve městě, které je označováno za významné středisko obchodu, služeb, průmyslu, kultury a školství, tak proč tedy dojíždět do jiného města kvůli práci?

Výsledky kvantitativního výzkumu, který mapoval situaci na brněnském trhu práce, ukázaly, že 2 hypotézy se nepotvrdily, 2 hypotézy se potvrdily a u jedné ze stanovených hypotéz výsledky ukázaly částečnou shodu. Dotazníky ukazují poměrně překvapivé zjištění, že ačkoliv výzkum probíhal ve 2. největším městě České republiky, UoZ se domnívají, že se zde práce hledá těžko. Přesto se ale nepotvrdila hypotéza, která předpokládala, že kvůli nedostatku práce budou UoZ ochotni za práci dojíždět i na delší vzdálenosti.

Ačkoliv je ÚP ČR největší institucí, která pomáhá nezaměstnaným získat zpět práci, téměř polovina respondentů jej vnímá negativně. Důvodů může být mnoho. Roli zde může hrát negativní zkušenost UoZ s ÚP ČR, stejně jako fakt, že není možné, aby stát nezaměstnaným jakkoliv garantoval, že práci vždy seženou. Naopak hypotézy, které určovaly nejvíce ohroženou skupinu UoZ na trhu práce a které předpokládaly nárůst ekonomických problémů UoZ, se plně potvrdily.

ZÁVĚR

„V práci útěcha, spokojenost, bohatství a moc.“

Karel Jaromír Erben

V rámci své diplomové práce na téma „Analýza nezaměstnanosti se zaměřením na problémové skupiny osob na trhu práce“ jsem v teoretické části svůj zájem věnovala problematice nezaměstnanosti jako složitému jevu, který se ve společnosti objevuje už mnoho let.

Zaměřila jsem se na teorie, které vysvětlují pojem nezaměstnanost, nejčastější druhy a možné dopady nezaměstnanosti. Pozornost byla věnována i úkolům a struktuře ÚP ČR, který zaujímá důležité a nezbytné místo v oblasti politiky zaměstnanosti.

V další části jsem specifikovala problémové osoby na trhu práce, které kvůli svému věku, vzdělání, zdravotnímu stavu či péči o dítě vyžadují zvýšenou pomoc ze strany ÚP ČR. Jedná se o uchazeče bez kvalifikace, absolventy, osoby zdravotně postižené, ženy pečující o děti do 15 let a osoby starší 50 let.

Pozornost byla zaměřena i na charakteristiku nezaměstnanosti v okrese Brno-město, která se stala stěžejní pro praktickou část. Ačkoli je Brno druhé největší město v České republice, potýká se už několik let s vysokou nezaměstnaností, která převyšuje i celorepublikový průměr.

Na základě stanovených cílů jsem konstruovala pět hypotéz a určila výzkumnou metodu. Pro praktickou realizaci výzkumu jsem zvolila dotazníkovou metodu. Celkem jsem pracovala se 105 dotazníky od uchazečů o zaměstnání, kteří byli v roce 2014 v evidenci ÚP ČR v okrese Brno-město. Současně jsem pracovala i s dvěma dotazníky, které vyplňovaly firmy působící v okrese Brno-město.

Výsledky dotazníkového šetření měly zjistit, zda lze na brněnském trhu práce najít snadno zaměstnání, jak nezaměstnaní hodnotí přístup ze strany ÚP ČR, jaká skupina osob je nejvíce ohrožená na trhu práce, jaké problémy nezaměstnanost přináší a zda jsou nezaměstnaní ochotni za prací dojíždět i do větších vzdáleností. Po vyhodnocení výsledků se dvě hypotézy potvrdily, dvě hypotézy se nepotvrdily a v rámci jedné hypotézy byla vykázána částečná shoda.

Na otázky týkající se situace na brněnském trhu práce, odpovídali respondenti negativně. Domnívají se, že práci nelze najít snadno, stejně tak, že není jednoduché najít práci v jejich oboru. Nepříznivou situaci na brněnském trhu práce vykazují i statistiky volných pracovních míst, které vede ÚP ČR v okrese Brno-město. Na základě statistiky připadalo k 31. 12. 2014 na 1 volné pracovní místo téměř 15 uchazečů o zaměstnání.

Co se týče otázek hodnocení přístupu ze strany ÚP ČR k nezaměstnaným, byly odpovědi téměř vyrovnané. Na škálové stupnici získal ÚP ČR od respondentů hodnocení 3. Zároveň se 48 % respondentů domnívá, že ÚP ČR není pomáhající instituce. Roli zde mohou hrát i negativní zkušenosti uchazečů, kteří očekávají od ÚP ČR okamžitou pomoc v podobě zajištění vhodného zaměstnání, v případě, že se ocitnou bez zaměstnání, příp. dostatečné finanční zajištění.

Co se týče ohrožené skupiny osob na trhu práce, nejvíce respondentů se shodlo, že se jedná o osoby starší 50 let. Zde došlo i ke shodě se statistikou, kterou vykazuje ÚP ČR za okres Brno-město. Ke konci roku 2014 bylo na ÚP ČR v okrese Brno-město evidováno celkem 5 864 uchazečů o zaměstnání starších 50 let, tj. 26 % z celkového počtu evidovaných. Zaměstnavatelé upřednostňují mladší zaměstnance před staršími s odůvodněním, že starší zaměstnanci jim přináší vyšší finanční náklady a často se brání přizpůsobit rychle se vyvíjející společnosti, novým trendům, novým technologickým postupům, aj.

Pro nejvíce respondentů představuje ztráta zaměstnání ekonomický problém. Finanční prostředky byly a stále jsou pro většinu lidí důležitou existenční nutností.

Výzkum dále ukázal, že respondenti se při hledání práce zaměřují především na pracovní pozice nabízené v okrese Brno-město. Nejsou ochotni za práci dojíždět do vzdálenosti nad 25 km.

Problémem, se kterým jsem se při psaní práce setkala, bylo dotazníkové šetření u velkých firem působících v okrese Brno-město. Z deseti oslovených firem zareagovaly a na otázky v dotazníku odpověděly pouze dvě firmy. Dotazník jsem považovala za nejvhodnější právě z hlediska menší časové náročnosti, jak pro samotné vyhodnocení, tak i pro dané firmy.

Opak byl ovšem pravdou. Firmy ukázaly, že nemají zájem poskytovat informace, které směřují k oblasti zaměstnanosti a řešení situace na trhu práce.

Zlepšení situace na pracovním trhu, snížení nezaměstnanosti a podpora vytváření nových pracovních míst jsou vždy otázkou dostatečných finančních prostředků, týmu schopných a kvalifikovaných odborníků a samozřejmě podpory různých institucí, organizací, úřadů, podniků, firem, aj. Problém by vyřešilo i to, kdyby na trhu práce nedocházelo k situacím, kdy jsou osoby diskriminovány kvůli svému věku, pohlaví, zdravotnímu omezení, nedostatečné praxi, aj. Ať už se jedná o mladé lidi bez praxe, osoby bez kvalifikace, ženy, muže, osoby se zdravotním postižením nebo osoby nad padesát let. Všem by mělo být umožněno pracovat, pokud ovšem sami chtějí.

Jako žádoucí se ukazuje i větší kooperace ÚP ČR s jednotlivými zaměstnavateli, kteří vytvářejí strukturu pracovních míst a současně budou ochotni nabízet pracovní pozice a flexibilní formy zaměstnání pro všechny kategorie osob. Současně nezbytná je i podpora menších živnostníků, díky kterým též dochází k propojení různých pracovních možností a příležitostí. Důležitá je i motivace samotných nezaměstnaných k hledání a následnému získání zaměstnání. Součástí by měla být i podpora získávání kvalifikací v žádaných oborech, podpora celoživotního vzdělávání a to i ve vztahu k technologickým pokrokům, inovacím a organizačním změnám. U osob bez praxe by měly být co nejdříve podporovány pracovní návyky a umožněn tak co nejvčasnější vstup na pracovní trh. ÚP ČR by se měl snažit lépe, efektivněji a hospodárněji využívat nástroje APZ, ať už se jedná o efektivní realizace rekvalifikací či podporu veřejně prospěšných prací nebo společensky účelných pracovních míst. Ke zlepšení situace na trhu práce by přispělo i účelnější a včasné čerpání a využívání dotací z evropských fondů k podpoře zaměstnanosti. Nemělo by také docházet k situaci, že nezaměstnaní jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než půl roku. Dlouhodobá nezaměstnanost je problém, který s sebou přináší řadu negativních dopadů. Po takovéto době nezaměstnaní ztrácí pracovní návyky a mají sklony k nelegální práci.

Závěrem považuji za nezbytné zmínit, že vzhledem k omezenému obsahu a počtu oslovených respondentů v rámci dotazníkového šetření nebyla má diplomová práce schopna postihnout tuto důležitou a aktuální problematiku dnešní společnosti podrobněji ze všech stran a úhlů pohledu a ve všech možných souvislostech. Některá problematika byla pouze naznačena. Získané výsledky lze ovšem považovat za vzorové a mohou sloužit

jako návod pro další širší výzkumné šetření. V neposlední řadě jsem se snažila vzbudit u odborné, ale i laické veřejnosti zájem a současně přimět čtenáře k zamyšlení nad negativním společenským problémem, který nezaměstnanost představuje. V diplomové práci považuji za přínosné, že si všímá jednak názorů samotných nezaměstnaných a zároveň získané výsledky porovnává i s údaji ze statistik, které vykazuje ÚP ČR. Na základě tohoto hlediska považuji cíle diplomové práce za splněné.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Právní předpisy:

1. Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů
2. Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů
3. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů v platném znění
4. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění
5. Zákoník práce č. 262/2006 Sb., v platném znění

Knižní publikace:

1. BELZ, H. a M. SIEGRIST. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení, východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portál, 2011. 376 s. ISBN 978-80-7367-930-9.
2. BOČKOVÁ, L., Š. HASTRMANOVÁ a E. HAVRDOVÁ. *50+ Aktivně - Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Praha: Respekt institut, 2011. 95 s. ISBN 978-80-904153-2-4.
3. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 135 s. ISBN 80-86429-16.
4. BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada, 2013. 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
5. BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. 160 s. ISBN 978-80-210-4422-7.
6. CIMBÁLNÍKOVÁ, L. a kol. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2012. 160 s. ISBN 978-80-904531-5-9.
7. ČERMÁKOVÁ, M. a kol. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002. 115 s. ISBN 80-7330-026-5.
8. DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
9. Evropská komise. *Politiky Evropské unie: Zaměstnanost a sociální věci*. Brusel: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014. 16 s. ISBN 978-92-79-42140-2.

10. GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, edice pedagogické literatury, 2000. 207 s. ISBN 80-85931-79-6.
11. HORÁKOVÁ, M., RÁKOCZYOVÁ, M. Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny osob. In MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
12. HÖHNE, S. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010. 108 s. ISBN 978-80-7416-059-2.
13. KOTÍKOVÁ, J. *Přehled opatření na úseku politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve vybraných zemích EU*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2012. 109 s. ISBN 978-80-7416-141-4.
14. KREJČÍ, T. *Globální a regionální aspekty trhu práce*. Brno: Mendlova univerzita v Brně, 2013. 128 s. ISBN 978-80-7375-861-5.
15. KUCHAR, P. *Trh práce – sociologická analýza*, Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
16. KUCHAROVÁ, V. et al. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. 106 s. ISBN 80-87007-38-7.
17. KUCHAROVÁ, V. *Ekonomické podmínky sladování rodiny a zaměstnání v České republice a ve Francii*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2013. 93 s. ISBN 978-80-7416-128-5.
18. MARUŠKA, Z. *Nenechte si líbit nezaměstnanost! - Hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné*, Olomouc: Epava, 2012. 92 s. ISBN: 978-80-260-2443-9.
19. MAREŠ P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
20. MUSELÍKOVÁ, M., Z. VAŇKOVÁ a M. VODIČKOVÁ. *Právo v sociální oblasti*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2012, 157 s.
21. MÜHLPACHR, P. *Gerontopedagogika*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2009. 203 s.
22. MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012*, Praha: MPSV, 2013. 256 s. ISBN: 978-80-7421-064-8.
23. MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2013*, Praha: MPSV, 2014. 256 s. ISBN: 978-80-7421-073-0.

24. NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Vysoká škola ekonomická v Praze, Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.
25. NEŠPOROVÁ, O. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005. 86 s.
26. RADVAN, E. a M. VAVŘÍK. *Metodika psaní odborného textu a výzkumu v sociálních vědách*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2009. 57 s.
27. SIROVÁTKA, T. a I. ŠIMÍKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2013. 95 s. ISBN 978-80-7416-114-8.
28. SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Masarykova univerzita v Brně, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
29. VIDOVIČOVÁ, L. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. Masarykova univerzita v Brně, 2008. 233 s. ISBN 978-80-210-4627-6.
30. VYHLÍDAL, J. a P. MAREŠ. *Mění se rizika a šance na trhu práce - Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 67 s. ISBN 80-87007-07-7.
31. WINKLER, J. a M. ŽIŽLAVSKÝ. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*, Masarykova univerzita v Brně, 2004. 241 s. ISBN 80-210-3565-X.

Internetové zdroje:

1. Agendy a územní působnost Úřadu práce ČR. MPSV [online]. 2014 [cit. 22-9-2014]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/11592/pusobnost_UP.pdf
2. EURES – statistiky volných míst. Integrovaný portál MPSV. [online]. 2014 [cit. 28-10-2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace/statistiky>
3. European statistic. Eurostat. [online]. 2014 [cit. 04-02-2015]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database
4. Global Employment Trends 2013. [online]. 2013 [cit. 17-10-2014]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_202326.pdf
5. I lidé nad 50 let mohou být pro firmu přínosem. Tisková zpráva ÚP ČR. [online]. 2014 [cit. 28-10-2014]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2014/.../2014_03_26_tz_50plus.pdf

6. Informace a zajímavosti o městě. Statutární město Brno. [online]. [cit. 3-8-2014]. Dostupné z: <https://www.brno.cz/turista-volny-cas/informace-a-zajimavosti-o-meste/>
7. Informace o pracovním trhu. EURES The European job mobility portal. [online]. [cit. 14-10-2014]. Dostupné z: <https://ec.eurpa.eu/eures/main.jsp?catId=2753&lmi=Y&acro=lmi&lang=cs&recordLang=cs&parentId=&countryId=CZ®ionId=CZ0&nuts2Code=CZ06&nuts3Code=CZ062&mode=text®ionName=Jihomoravsky kraj>
8. Investory jižní Morava baví. Brněnský deník. [online]. [cit. 10-11-2014]. Dostupné z: <http://brnensky.denik.cz/podnikani/brno-laka-investory-je-pate-nejlepsi-na-vychode-20120414.html>
9. Krajská správa ČSÚ v Brně [online]. Český statistický úřad. [cit. 20-11-2014]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_brno_mesto
10. Obory vzdělání. Národní soustava kvalifikací. [online]. 2014 [cit. 16-10-2014] Dostupné z: <http://www.narodnikvalifikace.cz/vyber-kvalifikace/oboryvzdelani/skupiny-oboru-vse/pouze-platne-ano/pouze-s-terminy-zkousek-ne/seradit-1v/ku-1-7>
11. Odborné praxe pro mladé do 30 let. Dotační.info. [online]. 2014 [cit. 30-9-2014]. Dostupné z: <http://www.dotacni.info/mzdove-prispevky-a-staze-2014-2020/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let/>
12. O projektu. Stáže ve firmách. [online]. 2014 [cit. 21-10-2014]. Dostupné z: <http://www.stazevefirmach.cz/clanky/o-projektu.html>
13. O Úřadu práce České republiky. Integrovaný portál MPSV.[online]. 2014 [cit. 22-9-2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
14. Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. 2014 [cit. 04-02-2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10543>
15. Poradna: DPP či DPČ a registrace na úřadu práce – jak to jde dohromady? Novinky.cz. [online]. 2015 [cit. 19-01-2015]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/358456-poradna-dpp-ci-dpc-a-registrace-na-uradu-prace-jak-to-jde-dohromady.html>
16. Průměrné mzdy – 3. čtvrtletí 2014. Český statistický úřad. [online]. 2014 [cit. 03-02-2015]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz120414.docx>
17. Příručka pro personální a platovou agendu. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. 2015 [cit.19-01-2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB019>

18. Služba EURES v zemích EU. Integrovaný portál MPSV. [online]. 2014 [cit. 28-10-2014]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit>
19. Statutární město Brno. Tisková zpráva. [online]. 2014 [cit. 10-11-2014]. Dostupné z: <http://www.brno.cz/brno-aktualne/tiskovy-servis/tiskove-zpravy/doma-materskych-skol-bylo-prijato-3-867-deti/>
20. Systém docházky nezaměstnaných DONEZ končí. Tisková zpráva ÚP ČR. [online]. 2013 [cit. 18-11-2014]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/16321/TZ_300913.pdf
21. Úspěšné projekty z oblasti investic. CzechInvest. [online]. 2014 [cit. 10-11-2014]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/jm-investice>
22. Záruka pro mladé lidi. Evropská komise. [online]. 2014 [cit. 03-03-2015]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=1079>
23. Ženy s dětmi chtějí flexi úvazky. Pracovní portál pracezeny.cz. [online]. 2014 [cit. 03-11-2014]. Dostupné z: <http://www.pracezeny.cz/v-mediich>

Periodika:

1. DLOUHÁ, J. Odstartujte kariéru v trainee programu. *Mladá fronta DNES*. 2014, č. XXV/225, s. C6. ISSN: 1210-1168.
2. VEJVODOVÁ, N. Jistota práce: žádaný obor, přehled a trocha praxe. *Mladá fronta DNES*. 2014, č. XXV/225, s. C1. ISSN: 1210-1168.
3. *Práce a sociální politika*, noviny Ministerstva práce a sociálních věcí. 2014, č. 10, s. 2. ISSN 0049-0962.
4. *Práce a sociální politika*, noviny Ministerstva práce a sociálních věcí. 2014, č. 7/8, s. 1 a 5. ISSN 0049-0962.

Ostatní zdroje:

1. Strategie a kritéria APZ ÚP ČR – KrP v Brně v roce 2014
2. Normativní instrukce a Směrnice generálního ředitele Úřadu práce ČR

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OZP	Osoba zdravotně postižená
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPM	Volná pracovní místa
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZoZ	Zájemce o zaměstnání

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 Organizační struktura krajských poboček Úřadu práce České republiky.....	22
Graf č. 2 Vývoj nezaměstnanosti – IV. čtvrtletí 2008 až IV. čtvrtletí 2014	49
Graf č. 3 Struktura volných pracovních míst podle vzdělání k 31. 12. 2014	59
Graf č. 4 Věková struktura oslovených UoZ	66
Graf č. 5 Délka evidence oslovených UoZ	67
Graf č. 6 Nejvyšší dosažené vzdělání oslovených UoZ.....	68
Graf č. 7 Délka Vašeho zaměstnání	70
Graf č. 8 Ztráta zaměstnání	71
Graf č. 9 Pracovní místa na brněnském trhu práce	72
Graf č. 10 Zaměstnání v oboru	73
Graf č. 11 Problémy při hledání zaměstnání.....	74
Graf č. 12 Hledání zaměstnání v oboru	77
Graf č. 13 ÚP ČR jako pomáhající instituce.....	78
Graf č. 14 Přístup zaměstnanců ÚP ČR.....	79
Graf č. 15 Doporučenka na pracovní místo	80
Graf č. 16 Osoby ohrožené na trhu práce	81
Graf č. 17 Praxe jako předpoklad k získání zaměstnání	82
Graf č. 18 Dopady při ztrátě zaměstnání	83
Graf č. 19 Ztráta zaměstnání a sociální stránka	84
Graf č. 20 Postupy k získání zaměstnání	85
Graf č. 21 Sledování pracovních nabídek	87
Graf č. 22 Kontakt při hledání zaměstnání	88
Graf č. 23 Pracovní nabídky v jiných okresech	89
Graf č. 24 Dojíždění za prací	90
Graf č. 25 Vaše současné plány	91

SEZNAM TABULEK

Tab. č. 1 Nezaměstnanost v České republice.....	14
Tab. č. 2 Analýza pracovníků starších 50 let.....	42
Tab. č. 3 Největší zaměstnavatelé (dle počtu zaměstnanců) v okrese Brno-město	47
Tab. č. 4 Nezaměstnanost – stav k 31. 12. 2014.....	48
Tab. č. 5 Celkový přehled uchazečů o zaměstnání	50
Tab. č. 6 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku	54
Tab. č. 7 Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání	56
Tab. č. 8 Volná pracovní místa v okrese Brno-město.....	58
Tab. č. 9 Volná pracovní místa dle tříd k 31. 12. 2014.....	59
Tab. č. 10 Realizované rekvalifikace v okrese Brno-město za rok 2014.....	60
Tab. č. 11 Oslovení UoZ v kategoriích osob ohrožených na trhu práce.....	65
Tab. č. 12 Obory vzdělání oslovených UoZ	68
Tab. č. 13 Přehled názorů oslovených respondentů.....	76

SEZNAM PŘÍLOH

PI DOTAZNÍK – NEZAMĚSTNANOST

PII DOTAZNÍK – FIRMY

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK – NEZAMĚSTNANOST

Vážená paní, vážený pane,

obracím se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku k problematice nezaměstnanosti na brněnském trhu práce. Odpovědi na následující otázky vyjadřují Váš názor a postoj na nezaměstnanost. Údaje, které do dotazníku uvedete, jsou anonymní, důvěrné a nebudou předány žádné jiné straně pro další zpracování nebo využití.

Velice Vám děkuji za Váš čas a ochotu a přeji Vám hodně úspěchů při hledání zaměstnání.

Vysvětlivky:

Správné odpovědi prosím zakroužkujte.

U některých otázek je možné označit i více odpovědí (uvedeno v závorce u otázky).

Váš věk: **Pohlaví:** žena - muž **Počet dětí do 15 let:**

Délka Vaší evidence na úřadu práce: a) do 5 měsíců b) nad 5 měsíců

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

a) základní b) výuční list c) střední s maturitou d) vyšší odborné e) vysokoškolské

Jaký je Váš obor vzdělání?

1. Jaká byla délka Vašeho zaměstnání před evidencí na Úřadu práce ČR?

- | | |
|----------------|------------------|
| a) 0 let | e) do 3 let |
| b) do 3 měsíců | f) do 5 let |
| c) do 6 měsíců | g) do 10 let |
| d) do 1 roku | h) 10 let a více |

2. Jakým způsobem jste přišel/la o zaměstnání?

- a) výpověď ze strany zaměstnavatele
- b) výpověď ze strany zaměstnance
- c) dohodou
- d) ukončení samostatně výdělečné činnosti
- e) dosud bez zaměstnání

3. Jak hodnotíte nabídku pracovních míst na brněnském trhu práce?

- a) velmi dobrá
- b) dobrá
- c) špatná
- d) velmi špatná

4. Domníváte se, že na brněnském trhu práce lze najít snadno zaměstnání ve Vašem oboru?

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

5. S jakými nejčastějšími problémy se setkáváte při hledání zaměstnání?

(Možno i více odpovědí.)

- a) nedostatečná kvalifikace
- b) chybějící praxe
- c) péče o dítě do 15 let
- d) neznalost cizího jazyka
- e) nedostatečná znalost PC programů
- f) věk
- g) zdravotní omezení
- h) jiné.....

6. Co si myslíte, že by zvýšilo zaměstnanost na brněnském trhu práce?

.....

7. Hledáte si zaměstnání ve svém oboru?

- a) ano
- b) ne, protože.....

8. V jaké oblasti byste nejraději našel/la pracovní uplatnění?

(Pokud jste odpověděli ot. 7 b.)

.....

9. Myslíte si, že Úřad práce ČR je pomáhající instituce v oblasti nezaměstnanosti?

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

10. Na stupnici 1 - 5 ohodnoťte přístup ze strany zaměstnanců Úřadu práce ČR?

(1 výborně, 2 chvalitebně, 3 dobře, 4 dostatečně, 5 nedostatečně)

1 2 3 4 5

11. Obdržel/la jste ze strany Úřadu práce ČR během Vaší evidence nabídku/doporučenku na pracovní místo?

- a) ano
- b) ne

12. O které skupině osob se domníváte, že je nejvíce ohrožena na trhu práce?

- a) absolventi
- b) lidé bez kvalifikace
- c) lidé starší 50 let
- d) osoby zdravotně postižené
- e) ženy s dětmi do 15 let

13. Myslíte si, že praxe je důležitým předpokladem k získání zaměstnání?

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

14. Jakou stránku Vašeho života nejvíce ovlivnila / by nejvíce ovlivnila ztráta zaměstnání?

- a) ekonomickou
- b) psychickou
- c) sociální
- d) zdravotní

15. Jak ovlivnila / by ovlivnila ztráta zaměstnání Vaši sociální stránku? (Možno i více odpovědí.)

- a) ztráta kontaktů
- b) ztráta sebedůvěry
- c) ztráta sebevědomí
- d) uzavření se do sebe
- e) strach z nezdaru
- f) jiné

16. Za účelem získání zaměstnání jste ochotný/ná? (Možno i více odpovědí.)

- a) vzdělání na vlastní náklady
- b) přijmout práci i na nižší pracovní pozici
- c) přijmout práci i za nižší mzdu/plat
- d) získat novou kvalifikaci prostřednictvím rekvalifikace
- e) zahájit samostatně výdělečnou činnost
- f) zapojit se do projektů pro uchazeče o zaměstnání

17. Pracovní nabídky sledujete především?

- a) na informačních nástěnkách Úřadu práce ČR
- b) na internetu
- c) v tisku
- d) mezi známými
- e) jiné

18. Jakému kontaktu dáváte přednost při hledání zaměstnání?

- a) osobní
- b) písemný (dopis, e-mail)
- c) telefonní

19. Sledujete nabídky pracovních míst i v jiných okresech?

- a) určitě ano, např. okresy
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

20. Jste ochotný/ná dojíždět za prací?

- a) ano, a to do vzdálenosti:
 - a) 5 - 15 km
 - b) 15 - 25 km
 - c) 25 - 35 km
 - d) 35 - 50 km
 - e) 50 km a více
- b) ne

21. Jaké jsou v současné době Vaše plány?

- a) mám již předjednanou práci
- b) zatím práci nemám, ale chci co nejdříve najít jakékoliv zaměstnání
- c) než najdu práci na hlavní pracovní poměr, budu pracovat brigádně
- d) chci začít podnikat
- e) budu pečovat o osobu blízkou
- f) začnu studovat
- g) zažádám si o předčasný starobní důchod
- h) budu hledat práci v zahraničí
- i) jiné.....

PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK - FIRMY

Dobrý den,

obracím se na Vás s prosbou ohledně vyplnění krátkého dotazníku týkajícího se postupu přijímání nových zaměstnanců. Vaše odpovědi poslouží ke zpracování mé diplomové práce. Údaje budou použity anonymně a nebudou předány žádné jiné straně pro další zpracování nebo využití.

- 1. Jakým způsobem informujete veřejnost o volných pracovních místech?**
- 2. Upřednostňujete osoby s žádostí o práci, které jsou vyslané Úřadem práce ČR, nebo osoby, které se přijdou informovat o práci z vlastní iniciativy a zájmu?**
- 3. Dáváte přednost uchazečům o zaměstnání, kteří mají praxi?**
- 4. Nabízíte i práci na zkrácený pracovní úvazek (např. pro matky s dětmi do 15 let, OZP)?**
- 5. S jakými konkrétními problémy se setkáváte během nabírání nových zaměstnanců?**

Velice Vám děkuji za ochotu.