



Středoškolská technika 2018

**Setkání a prezentace prací středoškolských
studentů na ČVUT**

NEZAMĚSTNANOST

Kateřina Pilná

Gymnázium Teplice

Čs. dobrovolců 530/11, 415 01 Teplice

Kraj: Ústecký

Teplice 2018

Nezaměstnanost
Unemployment

Autor: Kateřina Pilná

Škola: Gymnázium Teplice, Čs. dobrovolců 11



Kraj: Ústecký
Konzultant: Jiří Řehák

Teplice 2018

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem svou seminární práci vypracovala samostatně a použila jsem pouze podklady (literaturu, projekty, SW atd.) uvedené v seznamu vloženém v práci.

Prohlašuji, že tištěná verze a elektronická verze práce jsou shodné.

Nemám závažný důvod proti zpřístupnění této práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Teplicích, dne 15. května 2018

[vlastnoruční podpis]

.....

Kateřina Pilná

Anotace

Tato seminární práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti, její charakteristikou a způsobem, jak se se stavem nezaměstnanosti vyrovnat. V první části práce bych se pokusila ekonomickou kategorií nezaměstnanosti definovat a poté specifikovat, jaké její typy lze identifikovat a jak se určuje míra nezaměstnanosti. Dále bych se ráda zaměřila na činnost Úřadů práce, jejich funkci, prostředky a hlavní přínos pro nezaměstnané. V závěru se pokusím definovat psychologický a sociální dopad nezaměstnanosti na člověka.

Klíčová slova

Nezaměstnanost

Práce

Mzda

Trh práce

Sociální dávky

Rekvalifikace

Úřad práce

Annotation

This seminar paper deals with the issue of unemployment, its characteristics and how to cope with the state of unemployment. From the beginning, I would like to state exactly what unemployment is, how it is divided and how the unemployment rate is calculated. I would also like to focus on the work offices, their function, the means and the main role in the life of every unemployed citizen. Finally, we will look at the psychological and social impact of unemployment on humans.

Keywords

Unemployment

Work

Wages

Labor market

Social benefits

Retraining

Poděkování

Chtěla bych poděkovat panu Mgr. Jiřímu Řehákovi za odborné vedení práce a cenné rady, které mi pomohly tuto práci zkompletovat.

Obsah

ÚVOD	10
1 NEZAMĚŠTNANOST.....	11
2 KDO JE NEZAMĚŠTNANÝ	11
3 MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI	12
3.1 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI	13
4 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI	14
4.1 FRIKČNÍ NEZAMĚŠTNANOST	14
4.2 STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚŠTNANOST	14
4.3 CYKlickÁ NEZAMĚŠTNANOST	15
4.4 SEZÓNní NEZAMĚŠTNANOST.....	16
4.5 NEDOBROVOLNÁ NEZAMĚŠTNANOST	16
4.6 DOBROVOLNÁ NEZAMĚŠTNANOST.....	16
4.7 SKRYTÁ NEZAMĚŠTNANOST.....	16
4.8 NEPRAVÁ NEZAMĚŠTNANOST	16
4.9 PROFESNÍ NEZAMĚŠTNANOST.....	17
4.10 REGIONÁLNÍ NEZAMĚŠTNANOST	17
5 PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI.....	17
5.1 CO OVLIVŇUJE PŘIROZENOU MÍRU NEZAMĚŠTNANOSTI ...	18
6 MINIMÁLNÍ MZDA.....	18
7 DŮSLEDKY A DOPADY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	19
8 EKONOMICKÉ PROBLÉMY A NÁKLADY V DOBÁCH VYSOKÉ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	20
8.1 SOCIÁLNÍ DOPAD	21
8.2 VLIV NA PSYCHIKU ČLOVĚKA	21
8.3 PSYCHOLOGICKÉ DŮSLEDKY A DOPADY	22
8.3.1 Harrisonův model.....	23

**8.4 ŘEŠENÍ SITUACE, KDY SE ČLOVĚK STANE****NEZAMĚSTNANÝM 24**

9	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	24
10	VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI.....	25
	10.1 PROSTŘEDKY SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI	28
	10.2 PŘÍČINY NÁRŮSTU NEZAMĚSTNANOSTI.....	29
	10.3 DŮSLEDKY VYSOKÉ NEZAMĚSTNANOSTI	29
	10.3.1 <i>Ekonomické</i>	29
	10.3.2 <i>Sociální.....</i>	29
	10.4 DŮSLEDKY PŘÍLIŠ NÍZKÉ NEZAMĚSTNANOSTI	29
	10.4.1 <i>Kvalifikovaní pracovníci</i>	29
	10.4.2 <i>Velká nabídka malá poptávka po práci.....</i>	30
	10.4.3 <i>Předbíhání nabídek</i>	30
	10.4.4 <i>Regulace trhu</i>	30
11	ÚŘAD PRÁCE.....	30
	11.1 PŘIHLÁSÍME SE DO EVIDENCE ÚP.....	30
	11.1.1 <i>Rizikové skupiny</i>	31
	11.1.1.1 <i>Dlouhodobě nezaměstnaní</i>	31
	11.1.1.2 <i>Matka s dítětem</i>	32
	11.1.1.3 <i>Absolvent do 25 let.....</i>	32
	11.1.1.4 <i>Lidé starší 50 let.....</i>	32
	11.2 SOCIÁLNÍ DÁVKY	32
	11.2.1 <i>Hmotná nouze.....</i>	32
	11.2.2 <i>Státní sociální podpora</i>	33
	11.2.2.1 <i>Přídavek na dítě</i>	33
	11.2.2.2 <i>Přídavek na bydlení.....</i>	33
	11.2.2.3 <i>Rodičovský příspěvek</i>	34
	11.2.2.4 <i>Porodné</i>	35
	11.2.2.5 <i>Pohřebné</i>	35
	11.3 PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI	35
	11.3.1 <i>Podmínky.....</i>	36

	11.3.2	Vyplácení	36
	11.4	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	36
	11.4.1	Rekvalifikace.....	36
	11.4.1.1	Rekvalifikace zaměstnanců.....	37
	11.4.1.2	Kdo může provádět rekvalifikaci	37
	11.4.2	Investiční pobídky.....	38
	11.4.3	Veřejně prospěšné práce	38
	11.4.4	Společensky účelná pracovní místa.....	38
	11.4.4.1	Příspěvek na SÚPM-zřízení.....	39
	11.4.4.2	Příspěvek na SÚPM-vyhrazení.....	39
	11.4.5	Překlenovací příspěvek.....	39
	11.4.6	Příspěvek na zapracování.....	40
	11.4.7	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	40
	11.4.8	Poradenství.....	43
	11.4.9	Podpora zaměstnaných osob se zdravotním postižením (pracovní rehabilitace)	43
	11.4.9.1	Pracovní rehabilitace	43
	11.4.9.2	Chráněné pracovní místo-zřízení	43
	11.4.9.3	Chráněné pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.	44
	11.4.10	Cílené programy k řešení zaměstnanosti § 120.	44
	12	PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAH.....	46
	12.1	PRACOVNÍ SMLOUVA	46
	12.2	DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE, DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI	46
	12.3	NÁROK NA PODPORU V NEZAMĚSTNANOSTI.....	46
13	ZÁVĚR.....		47
14	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ:.....		48
15	SEZNAM ZDROJŮ OBRÁZKŮ:.....		50
16	SEZNAM ZKRATEK:		51
17	PŘÍLOHA		I



	17.3	DOTAZNÍK: PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI.....	I
	17.4	KOMENTÁŘ DOTAZNÍKU	IV
	17.5	VÝSLEDKY DOTAZNÍKU 1. ČÁST (ZÁKLADNÍ OTÁZKY)	V
	17.5.1	<i>Jste?.....</i>	<i>V</i>
	17.5.2	<i>Kolik je Vám let?</i>	<i>VI</i>
	17.5.3	<i>Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?</i>	<i>VII</i>
	17.5.4	<i>Pokračujete nebo hodláte pokračovat v dalším</i>	
<i>vzdělávání?</i>			<i>VIII</i>
	17.5.5	<i>Momentálně jste?</i>	<i>IX</i>
	17.6	VÝSLEDKY DOTAZNÍKU 2. ČÁST (ZAMĚSTNANOST)	X
	17.6.1	<i>Byl jste už na úřadu práce jako žadatel o práci?</i>	<i>X</i>
	17.6.2	<i>Myslíte, že je obtížné sehnat v této době práci?</i>	<i>XI</i>
	17.6.3	<i>Dokáže Vám úřad práce v hledání práce efektivně</i>	
<i>pomoci?</i>			<i>XII</i>
	17.6.4	<i>Kolik procent lidí, kteří jsou na úřadu práce, podle Vás</i>	
<i>chtějí získat pracovní místo?</i>			<i>XIII</i>
	17.6.5	<i>Myslíte si, že lidé zneužívají sociální dávky?</i>	<i>XIV</i>
	17.7	VÝSLEDKY DOTAZNÍKU 3. ČÁST (REKVALIFIKACE).....	XV
	17.7.1	<i>Pokud ano, proč si to myslíte, že takto činní?.....</i>	<i>XV</i>
	17.7.2	<i>Z jakých důvodů se lidé nejčastěji ocitnou na úřadu</i>	
<i>práce?</i>			<i>XVI</i>
	17.7.3	<i>Myslíte si, že je práce na pracovním úřadě</i>	
<i>snadná?</i>			<i>XVIII</i>
	17.7.4	<i>Myslíte si, že vás rekvalifikace plně vzdělá do jiného</i>	
<i>zaměstnání?</i>			<i>XIX</i>
	17.7.5	<i>Věděli jste, že vám může rekvalifikaci zaplatit úřad</i>	
<i>práce?</i>			<i>XX</i>
	18	PŘÍLOHA 2.....	XXI
	18.3	DOTAZNÍK: ZNALOSTI OBČANŮ.	XXI
	18.4	KOMENTÁŘ DOTAZNÍKU	XXIV
	18.5	VÝSLEDKY DOTAZNÍKU (1. ČÁST).....	XXV
	18.5.1	<i>Jste?.....</i>	<i>XXV</i>
	18.5.2	<i>Kolik Vám je let?</i>	<i>XXVI</i>

	18.5.3	<i>Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?</i>	XXVII
	18.5.4	<i>Pokračujete nebo hodláte pokračovat v dalším vzdělávání?</i>	XXVIII
	18.5.5	<i>Momentálně jste?.....</i>	XXIX
	18.6	VÝSLEDKY DOTAZNÍKU (2. ČÁST).....	XXX
	18.6.1	<i>Byl jste už na úřadu práce jako žadatel o práci?</i>	XXX
	18.6.2	<i>Jaká je vhodná míra nezaměstnanosti?.....</i>	XXXI
	18.6.3	<i>Je špatné mít velmi nízkou nezaměstnanost (blížící se nule)?</i>	XXXII
	18.6.4	<i>Musíte se povinně přihlásit na ÚP po dokončení svého vzdělávání?</i>	XXXIII
	18.6.5	<i>K čemu jsou určeny VPP (veřejně prospěšné práce)?</i>	XXXV
	18.7	VÝSLEDKY DOTAZNÍKU (3. ČÁST).....	XXXVI
	18.7.1	<i>V případě, že byste se ocitli bez práce, nechali byste hledání práce na ÚP?</i>	XXXVI
	18.7.2	<i>Myslíte si, že certifikáty v cizím jazyce vám usnadní sehnání práce?</i>	XXXVII
	18.7.3	<i>Zažádali byste o účelnou rekvalifikaci, v případě že byste nemohli najít práci ve svém oboru?</i>	XXXVIII
	18.7.4	<i>Co Vám přijde nejrozumnější udělat, když se Váš pracovní obor zruší?</i>	XXXIX



Úvod

Seminární práci na téma nezaměstnanost jsem si vybrala proto, že toto téma zasahuje do našeho každodenního života a stává se jeho součástí. Jako současný student jsem si vědoma toho, že po případném ukončení vysokoškolského studia se ocitnu v situaci, kdy si budu muset najít stálou práci, která mi bude vyhovovat, bude odpovídat mému oboru a budu ji mít snad ráda. Kvůli těmto podmínkám počítám s tím, že v nějaké části svého života se mohu stát nezaměstnanou. Proto jsem se sama chtěla dozvědět něco víc o tom, jak toto stádium překonat a jak se v něm chovat. Mým hlavním úmyslem však je, aby se všichni středoškoláci nebo vysokoškoláci mohli s tímto tématem seznámit a porozumět mu.

V začátku své seminární práce vysvětlím, koho lze za nezaměstnaného považovat a jaké je dělení nezaměstnanosti. Tím bych chtěla i přiblížit okolnosti, za kterých se do tohoto stavu lidé dostanou. Dále bych ráda vysvětlila, jak se určuje míra nezaměstnanosti a jaké skupiny občanů zahrnuje. V závěru bych se chtěla zaměřit na psychickou újmu, která může vzniknout ze ztráty zaměstnání, jak vypadá průběh vyrovnávání se s tímto problémem, a jaké kroky k nápravě lze podniknout. Ve své práci jsem se soustředila i na sociální dávky, které s nezaměstnaností souvisí nepřímo, ale Úřady práce je nově (podle nedávno změněné legislativy) vyřizují také.

Myslím si, že v dnešní době je míra nezaměstnanosti jedním z hlavních ukazatelů ekonomické a sociální vyspělosti státu, a proto si myslím, že jako rozvinutý stát bychom se tímto tématem měli zabývat a snažit se řešit problematiku osob bez práce.

K seminární práci jsem připojila i dotazník, který sleduje zkušenosti respondentů s Úřadem práce a zkoumá, kolikrát a jakým způsobem na Úřadu práce byli registrováni.

1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jak v historii, tak i v současnosti jedním z nejsledovanějších a nejvíce probíraných jevů tržního hospodářství. Jedná se o makroekonomický ukazatel k posuzování národního hospodářství. Nezaměstnanost je indikátorem růstu nebo poklesu ekonomiky. Pro zdravý vývoj ekonomiky by se počet nezaměstnaných měl pohybovat v nízké nebo alespoň přijatelné míře nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost je mimo makroekonomického hlediska především problém individuální. Člověk, který není zaměstnán, přichází o svůj výdělek a finančně i sociálně strádá. Nezaměstnanost lze chápat i jako výsledek toho, jak je zaměstnávání lidí v zemi řízeno a organizováno. Nezaměstnaností jsou nejvíce zasažené ženy, mladiství, absolventi škol, handicapová lidé a lidé v předdůchodovém věku. Nezaměstnaností jsou častěji zasažení lidé s nižším vzděláním a kvalifikací.

2 Kdo je nezaměstnaný

V nezaměstnanosti rozdělujeme obyvatelstvo do dvou základních skupin:

1. ekonomicky aktivní obyvatelé

a) zaměstnané

Zaměstnanou osobu vnímáme člověka staršího 15- ti let, který má placené zaměstnání nebo je zaměstnán ve svém vlastním podniku.

b) nezaměstnané

Nezaměstnanou osobu chápeme člověka staršího 15- ti let, který se aktivně uchází o práci (úřad práce, inzeráty...), není zaměstnán a je schopen nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů. Takový člověk patří mezi osoby nezaměstnané, ale ekonomicky aktivní obyvatele.

2. ekonomicky neaktivní obyvatelé

Osoby, které nesplňují alespoň jednu z těchto podmínek, řadíme buď do skupiny zaměstnaných (ekonomicky aktivních), nebo ekonomicky neaktivních obyvatel. V tomto případě se jedná především o osoby mladší 15ti let, studenty, důchodce a osoby na mateřské dovolené.



Nezaměstnanost můžeme ze subjektivního hlediska chápat jako:

1. **Dobrovolnou nezaměstnanost** (jako dobrovolně nezaměstnanou osobu vnímáme člověka, který o pracovní místo neusiluje). Důvodem může být dostatečné ekonomické zajištění nebo dávání přednosti volnému času. Důvodem také může být ztráta naděje na získání pracovního místa.

2. **Nedobrovolnou nezaměstnanost** (jako nedobrovolně nezaměstnanou osobu vnímáme člověka, který o pracovní místo aktivně usiluje)

Uplatnění na trhu práce souvisí s řadou faktorů. Jedná se především o zdravotní stav, věk, dosažené vzdělání a pohlaví.

3 Míra nezaměstnanosti

Počet nezaměstnaných se měří pomocí míry nezaměstnanosti. Míru nezaměstnanosti chápeme jako procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva. Míru nezaměstnanosti v procentech vypočítáme pomocí vzorce:

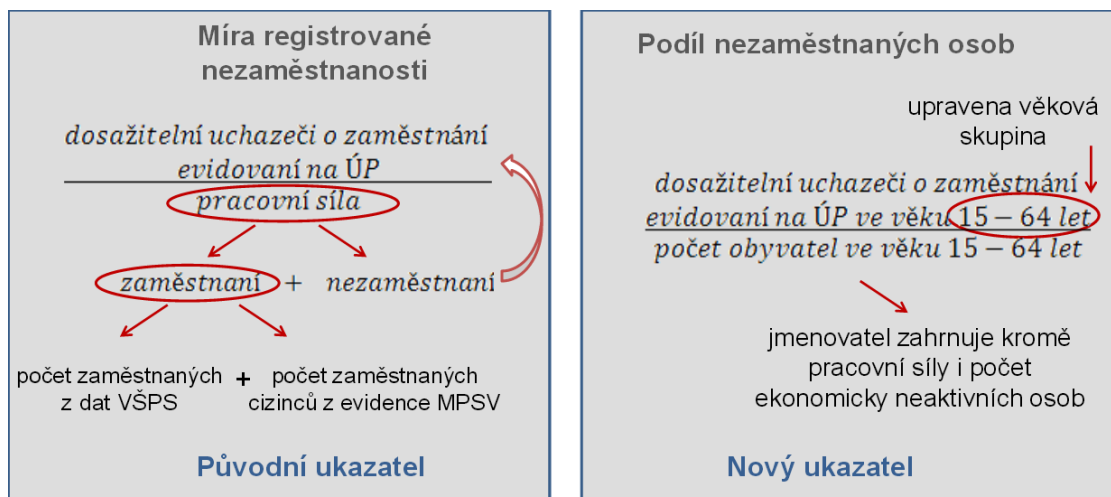
$$u = \frac{U}{L + U} \cdot 100$$

u=míra nezaměstnanosti v procentech

U=počet nezaměstnaných

L=počet zaměstnaných

Tento výpočet platil do roku 2013. Od té doby došlo k pozměnění tohoto výpočtu, abychom dostali přesnější údaje.



Dále existuje ještě mnoho možností, jak určit výši nezaměstnanosti. V médiích se nejčastěji můžeme setkat s registrovanou mírou nezaměstnanosti. Tu u nás zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. V tomto případě jsou za nezaměstnané považovány osoby registrované na úřadech. Avšak ne všechny nezaměstnané osoby hledají zaměstnání přes úřady, a proto Český statistický úřad provádí Výběrové šetření pracovních sil, kdy tak zjišťuje počet nezaměstnaných osob v domácnostech.

3.1 Měření nezaměstnanosti

Ve své podstatě se stát nezabývá dobrovolnou nezaměstnaností. Do všech statistik a výpočtů se dobrovolná nezaměstnanost nezapočítává. Stát, tedy považuje osoby dobrovolně nezaměstnané tak, že pokud nechtějí pracovat, tak nemusí. Musí se však vypořádat se všemi finančními a sociálními následky. Měření tedy zahrnuje pouze nedobrovolnou nezaměstnanost. Ukazatelem je míra nezaměstnanosti.

Monetaristický a friedmanovský pojem **přirozené míry nezaměstnanosti** ukazuje míru nezaměstnanosti (nedobrovolné), která je pro ekonomiku země ještě únosná a ve své podstatě i potřebná.

Proč je přirozená míra nezaměstnanosti pro ekonomiku pozitivní:

- Aby měly firmy v době expanze dostatečné zdroje pracovníků a mohly rozlišit produkci.
- Aby existoval tlak na efektivní výši mezd.

Naproti tomu stoupenci keynesiánství tvrdí, že je nedobrovolná nezaměstnanost nepřijatelná.



4 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost rozdělujeme z hlediska příčiny na tři základní typy:

1. Frikční
2. Strukturální
3. Cyklická

Můžeme ovšem užít i další klasifikaci:

4. Sezónní
5. Nedobrovolná
6. Dobrovolná
7. Skrytá
8. Nepravá
9. Profesní
10. Regionální

4.1 Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, pokud se pracovník sám rozhodne opustit své zaměstnání a hledá si zaměstnání nové, lepší. Další možný případ je, že dostane výpověď a trvá mu určitý čas, než si najde zaměstnání nové. To platí také pro studenty, kteří dokončí své studium a hledají si své první zaměstnání. Do frikční nezaměstnanosti také zařazujeme tzv. sezónní nezaměstnanost, jedná se především o zemědělství či stavebnictví.

Frikční nezaměstnanost se vyznačuje tím, že nezaměstnaný je nezaměstnaný pouze dočasně. To znamená, že existují volná pracovní místa, jen si nezaměstnaný musí vybrat.

4.2 Strukturální nezaměstnanost

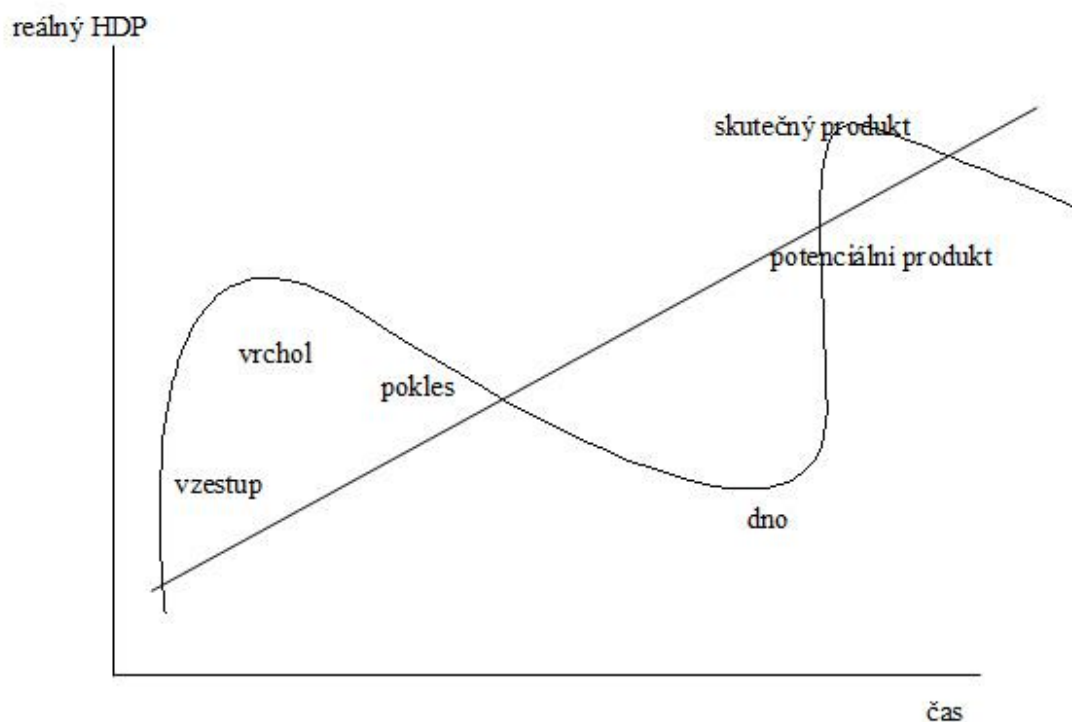
Tento typ nezaměstnanosti je vyvolán strukturálními změnami v ekonomice. Výrazně ho mohou ovlivnit změny ve struktuře světové ekonomiky. Příčinou je, že některá odvětví se dostávají do útlumu a některá naopak expandují. Tím dochází k tomu, že pracovník ze zaniklého zaměstnání má odlišnou kvalifikaci, než je potřeba v zaměstnání, které expanduje. V tomto případě se pracovník stává strukturálně nezaměstnaný, a tudíž je nutná rekvalifikace (změna kvalifikace), která může trvat delší dobu.

Příčinou nedostatečné mobility pracovníků dochází k nevyrovnání nezaměstnanosti v jednotlivých částech země. Proto v jedné části země je nezaměstnanost vysoká a v jiné části naopak nízká. Dochází tedy k nesouladu mezi poptávkou a nabídkou. V České republice je nejnižší míra nezaměstnanosti v Praze, a naopak nejvyšší v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Především z důvodů neobvyklé kvalifikace v oblastech Mostecká a Ostravska (hornictví a hutnictví).

4.3 Cyklická nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti je vyvolán cyklickým vývojem ekonomiky a je spojen s hospodářským cyklem tržní ekonomiky. Tudíž v období recese, kdy klesá hrubý domácí produkt, se zvyšuje počet nezaměstnaných. Naopak v případě, že hrubý domácí produkt narůstá, v období expanze, klesá počet nezaměstnaných. Pro tento typ nezaměstnanosti je typické, že převažuje nabídka práce nad poptávkou a zasahuje všechno odvětví v ekonomice.

Graf hospodářského cyklu





4.4 Sezónní nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost, která vzniká v důsledku sezónních změn v nabídce zaměstnání nebo nabídce práce. Sem patří například česač chmele nebo lyžařský instruktor. V dnešní době však ztrácí význam, jelikož technologie, které používáme, například ve stavebnictví jsou čím dál tím více odolnější a mohou se aplikovat i v zimě. Tento typ se v minulosti týkal převážně zemědělství a stavebnictví. Nejvýraznější je v letních měsících a největší pokles nastává v září.

4.5 Nedobrovolná nezaměstnanost

Tento typ vzniká, pokud mzdy nereagují dost rychle na to, aby vyčistily trhy. Při příliš vysoké mzdové sazbě je přebytek kvalifikovaných pracovníků nad pracovními příležitostmi pro ně. Nedobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří chtějí při stávajících platových podmínkách pracovat, ale neexistuje pro ně dostatek pracovních míst. Nabídka je větší než poptávka. To je sociálně a politicky nebezpečné, jelikož lidé začínají být frustrováni. Pokud je přebytek kvalifikovaných pracovníků, stanoví firmy přísnější výběrová kritéria a vyberou pracovníky s nejvyšší kvalifikací a s největšími zkušenostmi.

4.6 Dobrovolná nezaměstnanost

Je taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. Výše a průměrná délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti je tím větší, čím větší jsou podpory v nezaměstnanosti a další sociální dávky, z nichž mohou nezaměstnaní žít.

4.7 Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost zahrnuje osoby, které se o práci neucházejí, protože ztratily naději, že zaměstnání mohou získat. Tyto osoby nejsou zahrnuty do statistik nezaměstnanosti. Hledají si práci přímo u zaměstnavatelů nebo jinými cestami.

4.8 Nepravá nezaměstnanost

Do tohoto typu patří skupina lidí, kteří jsou vedeni jako nezaměstnaní. Nové zaměstnání však nehledají a nabídky zaměstnání se snaží odmítnout. Důvodem tohoto jednání je snaha o čerpání podpory v nezaměstnanosti.

4.9 Profesní nezaměstnanost

Tímto typem označujeme míru nezaměstnanosti v určité profesi. U některých zaměstnání je permanentní velká poptávka (zubař) naopak u jiných poptávka je velmi nízká (vyučení) - tyto osoby jsou typickým příkladem profesní nezaměstnanosti.

4.10 Regionální nezaměstnanost

Příkladem tohoto typu bylo Německo těsně po sjednocení. Produktivita se liší v západních (vysoká) a východních (nižší) zemích. To znamená, že firmy nabírají pracovníky z východního Německa, ale za nižší mzdy než pracovníky ze západního. Tyto neshody vytvářejí migrační tlak, který zapříčiňuje přesun průmyslu. Přesuny průmyslu zvyšují nezaměstnanost v regionu. V regionu, ze kterého se firma stěhuje, vzroste nezaměstnanost naopak v region, kam se firma stěhuje, nezaměstnanost sníží.

5 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je dlouhodobě udržitelná nejnižší míra nezaměstnanosti, která odpovídá potenciálnímu produktu. Pokud se ekonomika bude nacházet na svém potenciálním produktu, bude pokaždé existovat určitý počet nezaměstnaných, protože si lidé hledají lepší pracovní místa, absolventi si hledají své první zaměstnání a některé podniky ukončují svou činnost a jiné naopak rozšiřují. Tyto příklady řadíme do nezaměstnanosti frikční a strukturální. Právě frikční a strukturální nezaměstnanosti tvoří přirozenou míru nezaměstnanosti. Cyklická nezaměstnanost přirozenou míru nezaměstnanosti netvoří, protože ta vzniká cyklickým kolísáním ekonomiky kolem svého potenciálního produktu. Přirozená míra nezaměstnanosti se liší v každé zemi a není tudíž stabilním číslem.

$$u_n = \frac{S}{S + \mu} \cdot 100$$

u_n = přirozená míra nezaměstnanosti

S = míra ztráty pracovních příležitostí

μ = míra nových pracovních příležitostí



5.1 Co ovlivňuje přirozenou míru nezaměstnanosti

Mezi nejčastější faktory ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti patří:

1. **Demografické změny** = některé skupiny obyvatel mají míru nezaměstnanosti vyšší, než je průměr. Tímto problémem trpí nejčastěji ženy, příslušníci menšin a mladí pracovníci. V tomto případě přirozená míra nezaměstnanosti roste.

2. **Vládní politika** = vyšší nezaměstnanost a trh práce výrazně ovlivňuje vláda svými neúměrně vysokými podporami v nezaměstnanosti. Vysoká část nezaměstnaných tudíž dá přednost podpoře před nízkou mzdou v zaměstnání. Výsledkem je snížený zájem o hůře placenou práci.

3. **Strukturální změny v ekonomice** = ekonomika se neustále vyvíjí a mění se také trh práce. Jedná se především o útlumy a expanzi jednotlivých odvětví.

6 Minimální mzda

Minimální mzda je vládou stanovená úroveň, pod kterou se mzdy nesmí dostat. Minimální mzda nebývá důvodem nedobrovolné nezaměstnanosti, jediným příkladem mohou být lidé s nízkými příjmy (= u lidí vykonávajících málo kvalifikovanou práci). Pokud se minimální mzda stanoví příliš vysoko a začne převyšovat rovnovážnou mzdu na trhu práce, tak dochází ze strany zaměstnavatelů k tomu, že sníží poptávku po práci, a to dále vede ze strany uchazečů o práci ke zvyšování nabídky práce.

Minimální mzda by měla ochraňovat jak zaměstnance, tak i zaměstnavatele a plní dvě základní funkce:

1. **sociálně-ochrannou** - měla by zaměstnanci zajistit, aby se jeho příjmy pohybovaly minimálně na hranici sociálně akceptovatelné úrovně a současně zajišťovali rovné podmínky mzdové konkurence z důvodů nepřiměřeného podbízení pracovní síly (ochrana zaměstnance)

2. **ekonomicko-kriteriální** - zaručená minimální mzda by měla motivovat obyvatele k vyhledávání práce místo přijímání sociálních dávek

a měla by zabránit v předbíhání se s výplatami o příliš nízkých cenách (ochrana zaměstnavatele)

V České republice je od roku 2017 hrubá minimální mzda 11 000 Kč měsíčně (66,00 Kč za hodinu) při tom, že zaměstnanec odpracuje týdně 40 hodin.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, a činí:

Skupina prací:

Nejnižší úroveň zaručené mzdy (za hodinu, Kč za měsíc)

1. 66,00 Kč 11 000 Kč - 1. a 2. platové třída
2. 72,90 Kč 12 200 Kč - 3. a 4. platové třída
3. 80,50 Kč 13 400 Kč - 5. a 6. platové třída
4. 88,80 Kč 14 800 Kč - 7. a 8. platové třída
5. 98,10 Kč 16 400 Kč - 9. a 10. platové třída
6. 108,30 Kč 18 100 Kč - 11. a 12. platové třída
7. 119,60 Kč 19 900 Kč - 13. a 14. platové třída
8. 132,00 Kč 22 000 Kč - 15. a 16. platové třída

7 Důsledky a dopady nezaměstnanosti

Pokud se stane, že je nezaměstnanost vysoká, důchody lidí jsou nízké, dochází k mrhání zdroji a dochází k ovlivňování lidských emocí a rodinného života. Taková sociální událost může mít negativní vliv na život člověka. Tím myslíme především ztrátu pravidelného příjmu, to má dopad nejen na nás, ale také na celou rodinu. Nepříznivé dopady nezaměstnanosti tak dělíme na ekonomické a sociální.

7.1 Ekonomické dopady



Nezaměstnanost můžeme také chápat jako stav, ve kterém nejsou využívány všechny nabídky práce, které jsou v ekonomice k dispozici. Pokud se stane, že je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, ekonomika vyprodukuje méně, než by mohla. To znamená, že se stát nerozvíjí tak moc, jak by mohl. Tímto vztahem se zabývá Okunův zákon, který říká, že je-li skutečná míra nezaměstnanosti o jeden procentní bod nad úrovní přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o dva procentní body pod svou potenciální úrovní. Ztráty, ke kterým dochází v období nezaměstnanosti, jsou největším doloženým plýtváním zdroji. Téměř vždy jde o dopad cyklické nezaměstnanosti (nezaměstnanost která je ovlivněna stavem ekonomiky).

7.2 Sociální dopady

S nezaměstnaností se často spojuje také alkoholismus, kriminalita, sebevraždy. Ukazatelé těchto sociálně patologických jevů narůstají s prodlužující se dobou nezaměstnanosti. Dobou nezaměstnanosti se zabývá ukazatel tzv. dlouhodobá nezaměstnanost. Mezi dlouhodobě nezaměstnané patří lidé, kteří jsou nezaměstnaní rok a déle. Člověk také z důvodů dlouhodobé nezaměstnanosti ztrácí pracovní návyky a zhoršuje se u něj fyzické i psychické zdraví a tím se stává méně atraktivní pro zaměstnavatele. Navíc často dochází i k negativní socializaci potomků.

8 Ekonomické problémy a náklady v dobách vysoké nezaměstnanosti

Ztráta pracovního místa je velmi stresová životní událost. Stres z této situace je dle znalců na úrovni ukončení dlouhodobého vztahu. Většina lidí spoléhá na svůj pravidelný výdělek, aby si udržela svou životní úroveň. S její ztrátou se tedy musejí potýkat i s dalšími problémy – třeba s problémem nedostatečných úspor a tím, že v podstatě přežívají z jednoho měsíce na druhý. Nezaměstnanost se tedy stává velkým důležitým politickým faktorem, a proto se i politici snaží zapůsobit na své voliče tím, že ve své kampani zmiňují změnu dosavadního stahu a uklidňují své voliče a slibují budoucí zlepšení.

8.1 Sociální dopad

Ekonomické ztráty, způsobené vysokou nezaměstnaností, mohou být enormní. Tento faktor však s sebou přináší i problém sociální a problém psychologický. Fatální je období dlouhodobější nedobrovolné nezaměstnanosti. Tyto situace uchazeče o práci poznamenají do budoucna. Tím, že je člověk nezaměstnaný, se zhoršuje jeho fyzický i psychický stav, jelikož se obává o svou budoucnost. Díky tomuto se u dlouhodobě nezaměstnaných osob mohou častěji vyskytovat srdeční choroby a lidé mají častěji problémy s alkoholismem a jsou u nich pozorovány sebevražedné tendence.

8.2 Vliv na psychiku člověka

Velký význam pro klienta je brzké vrácení se do pracovního poměru. Pokud je uchazeč dlouhodobě nezaměstnaný, úřad práce se snaží upřednostnit tohoto člověka natolik, aby co nejdříve práci úspěšně našel. Tento proces však vyžaduje vyšší náklady pro státní kasu, jelikož u těchto uchazečů stát často platí zaměstnavateli příplatky na platy těchto zaměstnanců. Dlouhodobá nezaměstnanost se spojuje i s opakovanou nezaměstnaností v průběhu pracovní kariéry. Do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných patří nejčastěji lidé se zdravotním postižením, ženy na mateřské, etnické menšiny – v našem případě hlavně Romové, občané s nedostatečnou kvalifikací a mladiství bez praxe. Dlouhodobá nezaměstnanost je ovlivňována mnoha činiteli, nejvýznamnějšími z nich jsou tyto:

- nezájem a diskriminace určitých kategorií ze strany zaměstnavatelů (matky s dětmi, lidé starší 50- ti let)
- nezájem o málo placená místa ze strany uchazečů o zaměstnání (práci budou dělat pouze za více peněz)
- hodnotová orientace některých skupin uchazečů o zaměstnání (nezájem o práci, odmítání práce, nepřizpůsobivost, závislost na podpoře)
- nedostatečná kvalifikace (nebo žádná, při dosažení pouze základního vzdělání), málo pracovních zkušeností (praxe), malá sebedůvěra
- objektivní okolnosti (dojíždění, bydlení).

Dlouhodobá nezaměstnanost vede k tomu, že je občan vyřazen z pracovního procesu, ztrácí pracovní návyky a jeho kvalifikace ztrácí na ceně. Pokud



se tito občané dostanou i do problému s drogami, jsou poté zařazeni do skupiny prakticky nezaměstnatelných osob.

První reakcí na skutečnost, že přišli o práci, je snaha sehnat si nové místo a tím zlepšit svoji situaci. Pokud jsou jejich opakované pokusy však neúspěšné, tak postupně rezignují a práci hledat přestávají. Lidé často ztrácí:

- ztráta sebedůvěry a svého statusu ve společnosti (přijdou si nepotřební a neužiteční, ztrácejí postavení, které v minulosti měli)
- ztráta smyslu každodenních úkolů a smyslu života
- zhoršení fyzického a psychického stavu

Dlouhodobé nezaměstnanost ve velké míře nezasahuje osoby, které jsou dostatečně finančně zaopatřené a mají pevné zázemí ve své rodině a přátelích. Naopak nejvíce zasaženi jsou uchazeči o práci, kteří jsou starší a práce jim tedy není často nabízena a také u nejmladších žadatelů o práci, jelikož zaměstnavatelé chtějí, aby jejich zaměstnanci již měli nějaké zkušenosti v oboru. Tento problém se snaží řešit Úřad práce tím, že těmto rizikovým skupinám dává přednost nebo jim nabízí možnost rekvalifikace.

Krátkodobá nepružnost trhu (nedostatek informací o možnostech uplatnění na trhu), velké rozdíly mezi nabídkou a poptávkou pracovních míst (nedostatek pracovních míst pro mnoho uchazečů) a mobilita prodlužují délku trvání nezaměstnanosti. Jedinec poté trpí v mnoha ohledech. Jeho životní úroveň klesá, roste napětí v domácnosti či rodině. Státní rozpočet je také zatěžován, jelikož stát musí jedinci vyplácet podporu v nezaměstnanosti a tím roste tlak a vzniká nestabilita společnosti. Kvůli těmto problémům je nezaměstnanost velmi sledovaným předmětem společnosti.

8.3 Psychologické důsledky a dopady

Sigmund FREUD: „Práce je nejsilnější lidské pojítka s realitou.“

Dlouhodobá nezaměstnanost ovlivní člověka nejen finančním nedostatkem, ale také ho ovlivní emočně. Emocionální dopady jsou v dnešní době často přehlíženy společností, okolím, ale také jedincem samým. Tyto problémy se prohlubují s delším trváním stavu nezaměstnanosti. V případě ekonomické krize se do takového problému dostane mnoho osob, jelikož jejich místa jsou rušena a dochází tedy i k plošnému propouštění zaměstnanců. V této době pak není lehké si práci opět najít.

Nová místa totiž nevznikají a poptávka po pracovních místech převyšuje nabídku. Tento stav ovlivní naši finanční situaci. Tedy i to, jak žijeme a jak funguje naše domácnost. Finanční stránka však není vše, co práce zprostředkovává. Práce nefunguje pouze jako možnost zisku peněz a tím nabít schopnost, jak platit účty, ale také nás naplňuje.

Člověk, tím že přijde o zaměstnání, ztrácí i sociální status. Mezi základní věci, které o někom chcete je totiž jméno, věk, adresa, a to co dělá (zaměstnání). Každý tedy tímto ztratí část svého já, činnost, která ho naplňovala, nebo vlastnost, kterou popisoval své já. Tento problém se stává větším, pokud dotyčného práce bavila, jelikož se bojí, že podobné místo nesežene a že tím přišel nejen o práci, ale také o svůj koníček. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti tyto pocity obklopí i lidi, které jejich bývalá práce sice nebavila, ale byli prospěšní, něčemu pomáhali a byli součástí společnosti. Ztratí však i propojení mezi identitou osobní a pracovní a cítí se kvůli tomu méněcenný a ztrácí sebedůvěru.

Když se pár měsíců protáhne v několik let, tak se negativní pocity prohloubí a jedinec zaznamenává velké dopady v jeho osobním životě a ve vztazích s ostatními. Lidé jsou pak nervózní, nesoustředění, podráždění, zlostní a zanedbávají dostatečné stravování. V horším případě propadají depresím, alkoholismu a jiným návykovým látkám. V krajních případech dochází i na myšlenky sebeustrukce a sebevraždy.

Vliv nezaměstnanosti a fáze, kterými si nezaměstnaný projde, jsou popsány v Harrisonově modelu. V tomto modelu si můžeme prohlédnout duševní problémy v závislosti na nezaměstnanosti.

8.3.1 Harrisonův model

HARRISONŮV klasický model reakcí na nezaměstnanost:

1. fáze šoku: odmítání uvěřit faktu nezaměstnanosti, postupné akceptování,
2. fáze optimismu: aktivní a usilovné hledání nové práce, velká zaneprázdněnost, činnost, naděje, zpravidla trvá do 3 měsíců
3. fáze pesimismu: naděje mizí, aktivita klesá, zhoršuje se finanční situace, oslabuje úsilí hledat novou práci, člověk se cítí méněcenný a snižuje se jeho sebeúcta, do 6 měsíců



4. fáze fatalismu: rezignace, akceptování statusu nezaměstnaného, úsilí o nalezení práce ustává.

8.4 Řešení situace, kdy se člověk stane nezaměstnaným

Co dělat při nezaměstnanosti?

Nejdůležitější je, aby nezaměstnaný svou práci aktivně a vytrvale hledal i po prvních neúspěších. Stačí částečný pracovní úvazek nebo pokus o nalezení práce v jiném oboru. Žadateli může pomoci i poradenské centrum úřadu práce (JOB CLUB). Jedinec by se měl starat o svůj zevnějšek a pečlivě se připravovat na pohovory, které ho čekají. Při správném dojmu je větší pravděpodobnost získat pracovní místo. Pokud nastane situace, kdy se blíží depresím, měl by pomyslet na budoucnost a pokusit se rozšířit svou kvalifikaci v jazykových, nebo počítačových znalostech, nebo se pokusit zůstat zaneprázdněný a věnovat svým koníčkům nebo sportu. Důležité je i věnovat pozornost své rodině a blízkým, jelikož oni jsou jeho hlavní podporou. Z ekonomických důvodů se pokusit zjednodušit svůj život a přehodnotit své priority. Správně se stravovat a dodržovat svůj denní režim.

9 Politika zaměstnanosti

Existují dva základní typy opatření, které vláda používá, a souvisejí s nezaměstnaností. Jde o pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti.

1. Pasivní politika zaměstnanosti PPZ (jedná se o tlumení dopadů zaviněné nezaměstnanosti v podobě podpor v nezaměstnanosti. Jedná se tedy o reakci na již existující problém)

2. Aktivní politika zaměstnanosti APZ (zaměřuje se na vytváření nových pracovních míst a na předcházení nezaměstnanosti. Jedná se především o rekvalifikaci, podporu podnikání, podporu vzniku nových pracovních míst nebo o pomoc při zaměstnávání lidí s nižší kvalifikací).

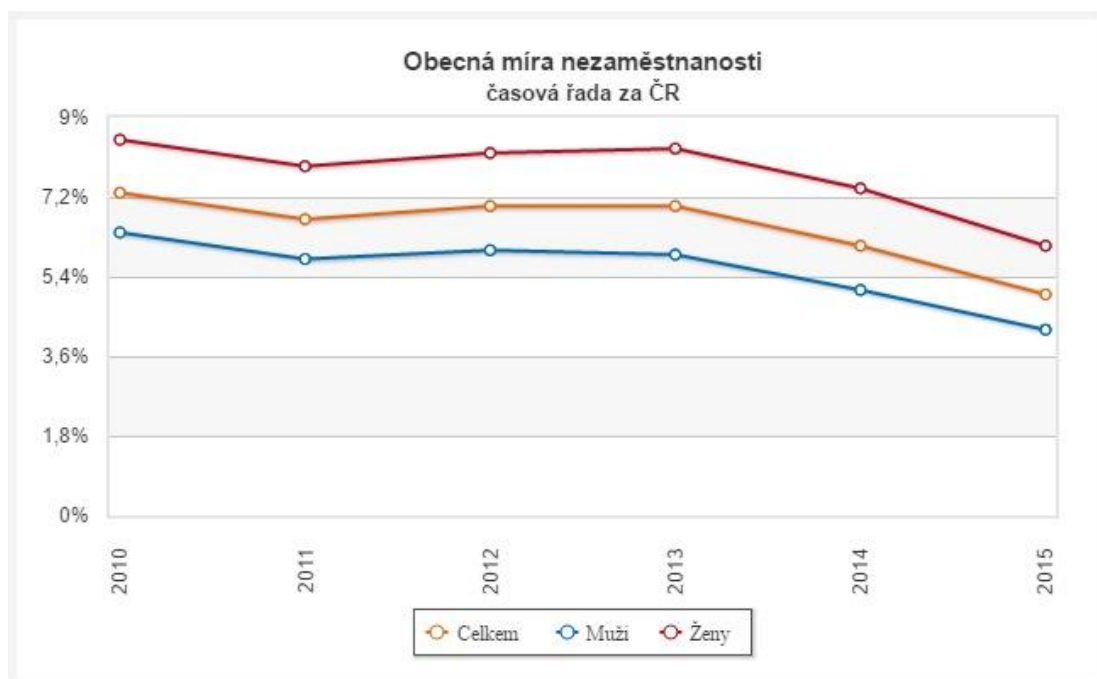
Dále existují také možnosti využít expanzivní fiskální a monetární politiku. Na vládě je, aby se snažila přijímat opatření, které by sloužilo ke zvýšení

flexibility na trhu práce. Například lépe informovat o volných pracovních místech a zlepšit dopravní obslužnost.

10 Vývoj nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se každým rokem mění. K tomu, abychom mohli nezaměstnanost poměřovat, potřebujeme tabulky a grafy které nám k tomu napomohou. Nezaměstnanost je jedním z makroekonomických indikátorů ekonomiky státu. Díky tomu se nepoměřuje jen změna v jednom státě, ale také se poměřuje míra nezaměstnanosti v různých státech. Stát s malou (ne však příliš malou) mírou nezaměstnanosti ekonomicky roste a expanduje.

Nejdříve bych se chtěla zaměřit na vývoj nezaměstnanosti v české republice v průběhu posledních let.



Tento graf nám ukazuje že v průběhu let nezaměstnanost neustále od roku 2009 klesá. Je to ovlivněno vypsělou ekonomikou naší země a také příznivou situací v mezinárodním obchodě.

Vývoj od ledna 2016 do ledna 2017

Nezaměstnanost v Česku

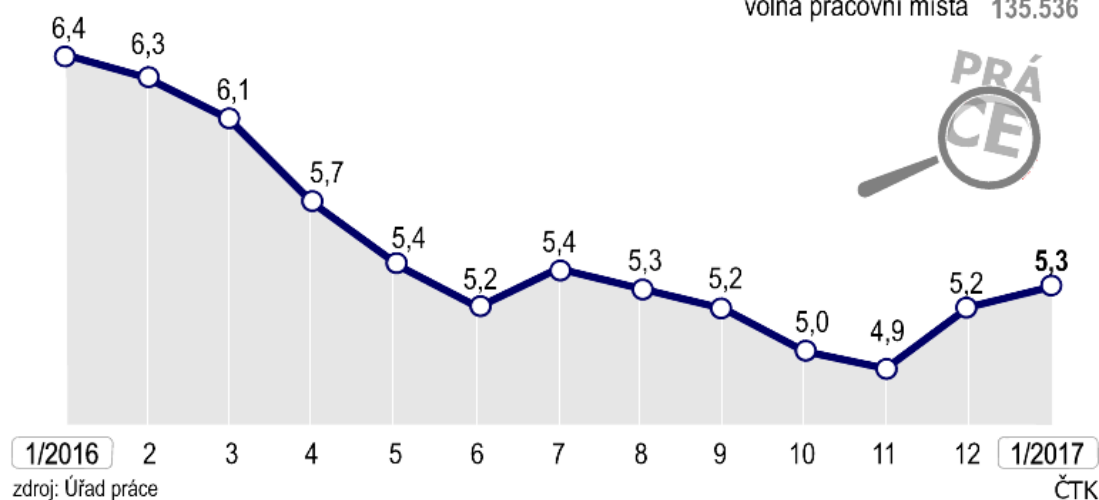
podíl nezaměstnaných osob ve věku 15 - 64 let

leden 2017

uchazeči o zaměstnání 389.416

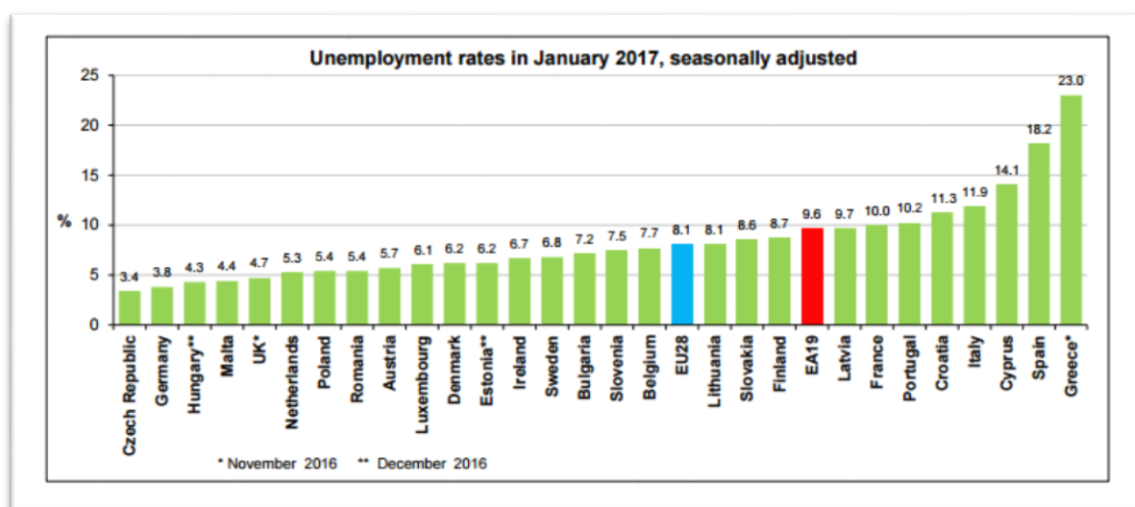
dosažitelní uchazeči o zaměstnání 367.168

volná pracovní místa 135.536



V tomto grafu můžeme pozorovat, že nezaměstnanost na našem území stále klesá. Mírný nárůst můžeme pozorovat pouze na přechodu roku. Tento nárůst je způsoben tím, že na konci roku končí většina pracovních úvazků a lidé se tedy v lednu stanou nezaměstnanými. Dalším možným důvodem nárůstu nezaměstnanosti může být skončení brigád, které se často stávají krátkodobým zaměstnáním v období od září do prosince.

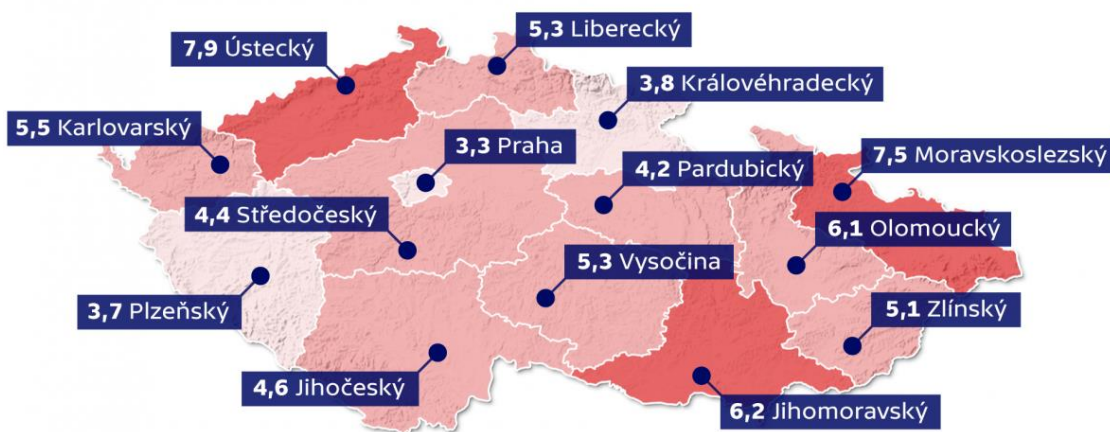
Porovnání států Evropy a průměrů nezaměstnanosti eurozóny a Evropských zemí



Je vcelku překvapivé, že naše republika předstihla i země které mají ekonomickou situaci o hodně lepší než my. Přesto však příliš nízká nezaměstnanost

nepřináší příliš velká pozitiva. Přesto to ukazuje, že naše ekonomika patří k rozvinutým a stále se zlepšuje.

Nezaměstnanost v krajích ČR v lednu 2017 (v %)



Zdroj: MPSV

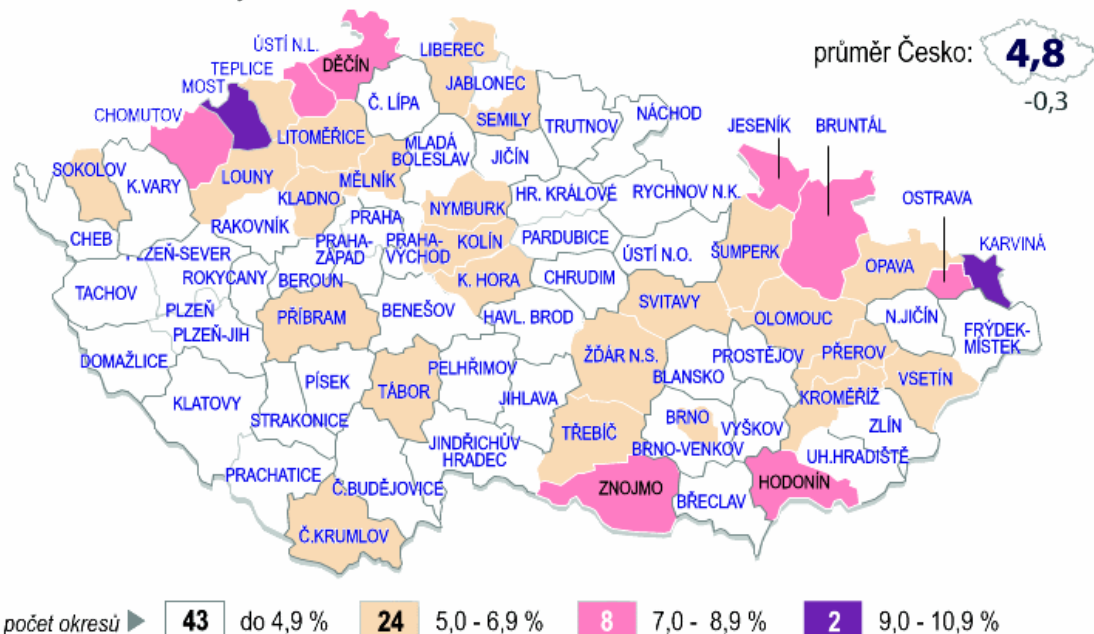
Největší nezaměstnanost je v průběhu několika posledních let v Ústeckém, Moravskoslezském a Jihomoravském kraji. Přesto nezaměstnanost i v těchto krajích každým rokem klesá. Nejzávažnějším důvodem vysoké nezaměstnanosti v těchto krajích je především restrukturalizace průmyslu po uzavření dolů a velkých firem těžkého průmyslu. Většina dolů jak v Ústeckém, tak Moravskoslezském kraji byla zavřena a horníci propuštěni. S výsluhou, kterou dostávají jsou spokojeni a podstupovat rekvalifikaci a dělat jinou práci jim nevyhovuje. Proto je nezaměstnanost v těchto krajích vysoká.



Nezaměstnanost v okresech

podíl nezaměstnaných osob ve věku 15 – 64 let*

březen 2017

nejnižší
nezaměstnanost

Rychnov n. K.	1,6
Praha - východ	1,7
Mladá Boleslav	2,5
Praha - západ	2,5
Benešov	2,6

nejvyšší
nezaměstnanost

Karviná	9,9
Most	9,7
Jeseník	8,8
Ostrava-město	8,5
Ústí nad Labem	8,4

zdroj: Úřad práce

ČTK

Vysoká nezaměstnanost je nejvíce znát v okresech Most a Karviná, kde je způsobena zavřením dolů. Nezaměstnanost přesto neustále klesá.

10.1 Prostředky snižování nezaměstnanosti

K snižování nezaměstnanosti napomáhá hned řada prostředků a organizací. Nejznámějším prostředkem je podpora v nezaměstnanosti. Stát se jí snaží stanovit v takové výši, aby byli lidé ochotni jít do práce, jelikož minimální mzda bude tuto částku překračovat s větším rozdílem. Dalším prostředkem je APZ a PPZ. Aktivní politika zaměstnanosti se snaží dostat zaměstnanost na maximální hodnotu. Mezi pasivní politiku zaměstnanosti patří výše zmíněné podpory.

Ke snižování nezaměstnanosti také přispívají organizace jako EaSI (Employment and Social Innovation). Tento program dohromady spojuje PROGRESS, EURES a Progress Microfinance. Tento program se snaží podpořit mobilitu obyvatel

mezi zeměmi (zajišťuje práci v zahraničí), modernizuje zaměstnanost a přístup k mikro financím.

10.2 Příčiny nárůstu nezaměstnanosti

Problémem nezaměstnanosti je minimální mzda. Pokud není minimální mzda nastavena dostatečně vysoko, lidem se nevyplatí jít do práce, jelikož se sociálních dávek budou mít větší příjem bez toho, aby museli pracovat. S tímto problémem souvisí i nemotivační systém sociálních dávek. To znamená, že dávky jsou příliš vysoké a přibližují se minimální mzdě.

Další možnou příčinou mohou být vysoké přímé daně a nehybná pracovně-státní legislativa.

Demografické změny mohou také zapříčinit nárůst nezaměstnanosti. Stárnutí obyvatelstva, depopulace, proměna struktury obyvatelstva mění nároky na veřejné služby a infrastrukturu.

10.3 Důsledky vysoké nezaměstnanosti

10.3.1 Ekonomické

Ekonomika v době vysoké nezaměstnanosti nedokáže využívat všechny své dostupné zdroje pracovní síly. Proto se ekonomika nemůže vyvíjet a rozrůstat. Stát je dále nucen použít větší část svého rozpočtu na sociální dávky pro nezaměstnané. To ve shrnutí znamená, že je zamezen ekonomický růst státu.

10.3.2 Sociální

Největším problémem bývá, že nezaměstnaní lidé se cítí nezařazení, ztrácí svůj post ve společnosti, ztrácí sebedůvěru a nedokáží udržovat svůj každodenní režim. Opětný nástup do práce se pro ně tedy s časem stává skoro nemožný. Lidé, kteří se do této situace dostanou pak často sáhnou po alkoholu nebo se uchýlí k vandalismu nebo kriminalitě.

10.4 Důsledky příliš nízké nezaměstnanosti

10.4.1 Kvalifikovaní pracovníci

Pro zaměstnavatele se stává těžší najít vhodné uchazeče o zaměstnání. Nemají správnou kvalifikaci nebo praxi. Zaměstnavatelé tedy nemají z čeho vybírat.



10.4.2 Velká nabídka malá poptávka po práci

Uchazeči o zaměstnání mají široký výběr, ze kterého mohou vybírat. Pak se stává, že nevědí, jak se rozhodnout, práce je nebaví nevyhovuje jim.

10.4.3 Předbíhání nabídek

Zaměstnavatelé se musí mezi sebou předbíhat kdo dá vyšší nabídku, aby mohli získat zaměstnance. Pokud budou peníze na platy příliš vysoké, zvýší se cena výrobku. Nebo v případě, že zaměstnavatel zaměstná nového zaměstnance za více peněz než ty stávající, musí jim buď také zvednou výši platu, nebo zaměstnanci odejdou a přejdou ke konkurenci. Firma pak ztrácí konkurenceschopnost, případně může dokonce zkrachovat.

10.4.4 Regulace trhu

Trh sám zareaguje tím, že některé firmy zkrachují - tím vzroste nezaměstnanost a přibudou noví uchazeči o zaměstnání pro konkurenční firmy. Opět jsou zaměstnáváni. Toto je přirozený makroekonomický jev, samozřejmě s dopady na konkrétní zaměstnance a jejich rodiny.

11 Úřad práce

Úřad práce je hlavním sprostředkovatelem práce, pomáhá lidem práci sehnat a připravit se na pracovní pohovor. Přihlásit se však do evidence není povinné. Pokud si lidé práci touto cestou najít nechtějí, žádnou aktivitu v tomto směru vyvíjet nemusí. Mohou se sami obrátit na zaměstnavatele a hledat práci přímo u nich. V tomto případě si však musí sami platit zdravotní a sociální pojištění.

11.1 Přihlásíme se do evidence ÚP

Pokud se uchazeč o práci dobrovolně přihlásí do evidence úřadu práce, musí vyplnit formuláře:

- Žádost o zprostředkování zaměstnání

Pro zařazení uchazeče do evidence uchazečů o zaměstnání při ztrátě dosavadního zaměstnání je třeba podat žádost o zprostředkování zaměstnání. Uchazečem se může stát občan, který splňuje podmínky pro zařazení do evidence ÚP dle zákona o zaměstnanosti (435/2004 Sb.)

- Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání

Tato žádost se podává v případě, že občan chce najít od ÚP pracovní místo, přesto, že doposud práci má. Tato žádost musí splňovat náležitosti žádosti o zprostředkování zaměstnání.

- Žádost o podporu v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí uchazečům o zaměstnání v případě splnění nároku na podporu v nezaměstnanosti dle zákona (435/2004 Sb.). Je potřeba o ni požádat podáním Žádosti o podporu v nezaměstnanosti, která obsahuje údaje o skutečnostech rozhodných pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti. Je potřeba také podat žádost o zprostředkování zaměstnání a příslušné doklady (zápočtový list, doklad o výdělku apod.).

Také musíme na místě doložit:

- Občanský průkaz
- Doklad o vzdělání (výuční list, vysvědčení o závěrečné zkoušce, maturitní vysvědčení, vysvědčení o absolutoriu a diplom, vysokoškolský diplom)
- Potvrzení o studiu= od kdy do kdy jsem byl studentem školy (vystavuje přímo škola)
- Případně dohodu o provedení práce nebo o pracovní činnosti

Tyto formuláře jsou pro uchazeče připraveny přímo u úřadu práce, anebo také k nalezení na webových stránkách www.portal.mpsv.cz, v sekci formuláře služeb zaměstnanosti pro občany.

V případě že jsme zařazení do evidence ÚP, tak nesmíme pracovní místo odmítnout. Pokud by uchazeč pracovní místo odmítl je z evidence ÚP vyřazen na dobu šesti měsíců. Doba, kterou strávíme v evidenci není nijak omezená, však pouze tři roky, které zde strávíme se nám započítávají na důchod, jako odpracované roky.

11.1.1 Rizikové skupiny

Rizikové skupiny obyvatel jsou skupiny lidí, které jsou problematicky zaměstnatelné (není dostatek firem nebo zaměstnavatelů, kteří by byli ochotni je zaměstnat). Pro zaměstnavatele není výhodné, aby tyto osoby zaměstnával, jelikož může předpokládat, že nastanou problémy.

11.1.1.1 Dlouhodobě nezaměstnaní

Jako dlouhodobě nezaměstnaného člověka považujeme uchazeče o práci, který neměl zaměstnání v uplynulých dvanácti měsících. Nastává problém s tím,



že uchazeč ztratil každodenní návyky a vypadl z každodenního režimu, jako je pravidelné vstávání, potřeba plnit nějaké úkony do pevně stanoveného data a podobně.

11.1.1.2 Matka s dítětem

Přijmutí matky s dítětem přináší problémy s tím, že dítě bývá často nemocné a matka s ním pak musí zůstat doma. Dalším problémem je i to, že potřebuje stanovenou pracovní dobu, která nebude zabírat celé odpoledne, kdy chce trávit čas doma se svým dítětem.

11.1.1.3 Absolvent do 25 let

U čerstvých absolventů dochází k problému, že nemohli dosáhnout jakékoli praxe. Tedy jejich zaučení a příprava k práci zabere dlouhou dobu a zaměstnavatel nemůže činnosti zaměstnance plně využívat.

11.1.1.4 Lidé starší 50 let

S lidmi, kteří jsou starší padesáti let nastávají zdravotní problémy, které se mohou často opakovat, nebo protahovat. Proto zaměstnavatelé tyto lidi neradi zaměstnávají. Dalším problémem je, že starší lidé nemají dostatečné vzdělání v některých nových oborech a nemohou tedy plně vykonávat práci.

11.2 Sociální dávky

Sociální dávky slouží jako pomoc lidem, kteří se dostali do obtížné situace NE vlastní vinou. Nebo pomáhají rodinám se zabezpečením péče o dítě. Prvním pilířem sociálních dávek jsou dávky státní sociální podpory (přídavek na dítě, sociální příspěvek), které se vyplácejí lidem ve finanční nebo majetkové nouzi (vyplácí ÚP). Mezi sociální dávky dále patří i starobní a invalidní důchody, nemocenské pojištění (nemocenské dávky, mateřská).

11.2.1 Hmotná nouze

Hmotná nouze je situace, kdy jedinec není schopen zajistit své základní výdaje (oblečení, bydlení, jídlo). Jedná se tedy o nedostatek příjmů. Hmotná nouze je vázaná na podporu od ÚP. Osoba tedy musí být zaevidovaná. Nejčastěji se vyplácí na bydlení. Stará se o to, aby byla vyplacena pouze lidem, kteří nemůžou kvůli zdravotnímu stavu zajistit zvýšení svého dosavadního příjmu. Systém hmotné nouze se

snaží docílit toho, aby osoba, která se snaží pracovat měla větší příjmy než někdo, kdo je odkázán pouze na sociální dávky.

11.2.2 Státní sociální podpora

Státní sociální podpora jsou dávky, které jsou vypláceny jedincům nebo rodinám, které jsou ve společensky uznané sociální situaci. Stát tím, že dávky vyplácí přebírá určitou zodpovědnost za jejich situaci.

Druhy:

11.2.2.1 Přídavek na dítě

Tato dávka pomáhá rodinám pokrýt náklady spojené s výchovou a výživou dítěte. Je dlouhodobá a nárok na ní má dítě, které je nezaopatřené a žije v rodině s příjmem nižším než 2,4násobek životního minima rodiny. Pro to, aby s mohl určit nárok na tuto dávku se využívá příjem rodiny z minulého roku (spolu s rodičovským příspěvkem).

k nezaopatřeného dítěte v rodině	Výše přídavku na dítě v Kč měsíčně
do 6 let	500
od 6 do 15 let	610
od 15 do 26 let	700

11.2.2.2 Přídavek na bydlení

Tento příspěvek pomáhá jednotlivcům nebo rodinám s nízkým příjmem. Nárok na tento příspěvek má pouze vlastník či nájemce bytu s trvalým bydlištěm v tomto bytě. Aby tento příspěvek dostal musí však jeho náklady na bydlení být vyšší než součin rozhodného příjmu v rodině (koeficient 0,30, Praha 0,35), a při tom ještě součin rodinného příjmu nesmí přesáhnout normativní náklady na toto bydlení. K posuzování se používají příjmy (všech osob s trvalým bydlištěm v tomto místě) a náklady rodiny na bydlení (nájemní byty-nájemné, energie, vodné a sočné, odpady a vytápění) za poslední čtvrtletí.

a. Byty s nájemní smlouvou



Počet osob v rodině	Normativní náklady na bydlení pro nájemní byty platné od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2017 podle počtu obyvatel obce v Kč měsíčně				
	Praha	více než 100 000	50 000 - 99 999	10 000 - 49 999	do 9 999
jedna	7 720	6 114	5 822	4 950	4 763
dvě	11 004	8 806	8 407	7 213	6 957
tři	14 896	12 022	11 500	9 939	9 604
čtyři a více	18 577	15 112	14 482	12 599	12 195

b. Družstevní byty a byty vlastníků

Počet osob v rodině	Normativní náklady na bydlení pro družstevní byty a byty vlastníků platné od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2017 v Kč měsíčně				
	Praha	více než 100 000	50 000 - 99 999	10 000 - 49 999	do 9 999
jedna	4 357	4 357	4 357	4 357	4 357
dvě	6 429	6 429	6 429	6 429	6 429
tři	8 880	8 880	8 880	8 880	8 880
čtyři a více	11 244	11 244	11 244	11 244	11 244

11.2.2.3 Rodičovský příspěvek

Na tento příspěvek má nárok rodič, který o dítě (nejmladší v rodině) pečuje celý kalendářní měsíc. Celková částka, kterou může vyčerpat je 220 000 Kč. Tyto peníze může však čerpat pouze do čtvrtého roku dítěte. Zákon o nemocenském pojištění vyměřuje denní základ pro stanovení této pomoci (pomoc v mateřství, nemocenské nebo porod a převzetí dítěte). V případě, že alespoň jednomu rodiči lze stanovit k datu narození nejmladšího dítěte 70 % třicetinásobku denního vyměřovacího základu, může rodič stanovit výši, takže i dobu příspěvku. Maximální výše příspěvku je 11 500 Kč měsíčně.

Pokud nejde ani jednomu z rodičů stanovit vyměřovací základ dostává rodina 9 měsíců 7 600 Kč a do 4 let věku dítěte pak 3 800 Kč měsíčně.

11.2.2.4 Porodné

Dávka, která se odvíjí dle výše platu. Jednorázově ji získá rodina s nízkými příjmy na náklady související s narozením prvního nebo druhého živého dítěte. Posuzují se příjmy rodiny (bez rodičovského příspěvku a přídavku na dítě) za poslední čtvrtletí a musí být nižší než 2,7násobek životního minima rodiny. Porodné náleží ženě (která porodila své 1. nebo 2. dítě). Pokud matka při porodu zemře získává dávku otec dítěte. Nárok na porodné může mít i osoba která převezme dítě do své péče v průběhu prvního roku života dítěte. Porodné má svou pevně stanovenou výši, která se rovná 13 000 Kč na první dítě (10 000 Kč na druhé dítě).

Úplná rodina (oba rodiče)	Životní minimum rodiny	Hranice rozhodného příjmu v Kč měsíčně pro nárok na porodné (2,7násobek životního minima rodiny)
při narození/převzetí prvního dítěte	7 710	20 817
při narození/převzetí druhého dítěte (první dítě je mladší 6 let)	9 450	25 515

11.2.2.5 Pohřebné

Jednorázová dávka, která slouží na pokrytí výdajů spojených s pohřbem. Pevná částka, která je vydávána je 5 000 Kč, přičemž se nezjišťuje, jaký má rodina příjem. Pohřebné získá osoba, která vypravila pohřeb osobě, která je rodičem nezaopatřeného dítěte, nebo pohřeb nezaopatřeného dítěte. Podmínka vyplacení je, že zemřelá osoba měla v den úmrtí trvalé bydliště na území státu.

11.3 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti je podpora pro lidi, kteří ztratili zaměstnání, jsou v evidenci ÚP a splňují odpracovaných 12 měsíců za poslední 2 roky. Vypočítává se z předchozí mzdy. Potřebujeme zadat svůj věk, výši odstupného a čistou mzdu.



11.3.1 Podmínky

Každý, kdo chce žádat o podporu v nezaměstnanosti, musí v posledních dvou letech odpracovat dvanáct měsíců a zaplacené důchodové pojištění. Nezáleží na tom, jestli tuto dobu odpracoval v celku nebo v různě dlouhých úsecích. Jako doba pojištění se počítá i náhradní doba zaměstnání.

Sem patří:

- osobní péče o dítě ve věku do čtyř let
- osobní péče o fyzickou osobu mladší deseti let, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost).

- příprava osoby se zdravotním postižením k práci
- pobírání invalidního důchodu pro invaliditu III.

stupně

11.3.2 Vyplácení

Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí v různých úsecích a výších. V prvních dvou měsících je vypláceno 65 % původní mzdy. Třetí a čtvrtý měsíc se vyplácí 50 % původní mzdy. Poslední úsek je vyplácen různě dlouho, ale je vyplácen ve výši 45 % původní mzdy.

Pro lidi do padesáti let je vypláceno 45 % po dobu pěti měsíců. Pokud je uchazečům mezi padesátým a padesátým čtvrtým rokem je tato částka vyplácena po dobu osmi měsíců. Osoby, které jsou starší padesáti pěti let dostávají 45 % výši jedenáct měsíců. Poté co jejich doba vyprší, jsou odkázáni na hmotnou nouzi.

11.4 Aktivní politika zaměstnanosti

APZ je hlavním prostředkem ÚP, jak dosáhnout maximální úrovně zaměstnanosti.

Nástroje:

11.4.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace znamená získání nové kvalifikace, nebo rozšíření své dosavadní. Může proběhnout i v případech, kdy jde pouze o udržení nebo obnovení kvalifikace. Při určování druhu rekvalifikace se bere ohled na dosavadní kvalifikaci,

zdravotní stav a schopnosti a zkušenosti fyzické osoby. Rekvalifikace se uskutečňuje po dohodě ÚP a uchazečem, pouze však v případě, že uchazeč o zaměstnání nemá možnost získat práci se svojí dosavadní kvalifikací. V tomto případě je rekvalifikace placena ÚP v celé výši. Uchazeč při tom může dostávat peníze na cestovné nebo ubytování. Celková výše však nepřesahuje částku 50 000 Kč. Uchazeč o zaměstnání musí být však po celou dobu veden v evidenci ÚP.

Pokud se však uchazeč rozhodne sám změnit svou kvalifikaci, přestože v jeho oboru je poptávka po zaměstnancích, rekvalifikaci si platí sám. Potom si může zvolit druh rekvalifikace a zařízení, ve kterém bude probíhat.

Rekvalifikace pomyslně dělíme na rekvalifikace zvolené a rekvalifikace hromadné. Rekvalifikace zvolené umožňuje ÚP uchazečům o zaměstnání, kteří mají jistotu získání práce v případě, že tuto rekvalifikaci získají (budoucí zaměstnavatel přislíbí, že pro tohoto uchazeče po rekvalifikaci bude mít místo a přijme ho). K hromadné rekvalifikaci dochází, v případě že na určitém území skončí specializovaná firma a její bývalí zaměstnanci se svou kvalifikací nejsou schopni najít jinou práci (např. zavření dolu). Musí tedy dojít k hromadné rekvalifikaci.

11.4.1.1 Rekvalifikace zaměstnanců

K této rekvalifikaci dochází, pokud zaměstnavatel chce další pracovní uplatnění pro své zaměstnance. Po sepsání písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnavatelem se nastupuje k rekvalifikaci. Po jejím absolvování může být rekvalifikace v částečné nebo plné míře hrazena ÚP.

11.4.1.2 Kdo může provádět rekvalifikaci

- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,
- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu,
- škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo VŠ s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu, nebo
- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.



11.4.2 Investiční pobídky

Investiční pobídkou se zaměstnavateli podporuje vytváření nových míst nebo rekvalifikace a školení zaměstnanců. Tyto pobídky vznikají v době vysoké nezaměstnanosti v okrese nebo kraji v určitém pracovním odvětví. Hmotná podpora může být vynaložena na částečné pokrytí nákladů které budou na rekvalifikaci nebo školení skutečně vynaloženy. Tuto podporu poskytuje ÚP. V případě že u zaměstnavatele byla odhalena nelegální práce, nemůže 3 roky od rozsudku získat investiční pobídku. Výše, je dle okruhu osob, míry nezaměstnanosti v okolí stanovena vládním nařízením. Spolu s tímto příspěvkem, nemůže dostat jinou podporu z APZ.

11.4.3 Veřejně prospěšné práce

VPP jsou časově omezené příležitosti práce. Jejich hlavní náplní je údržba veřejného prostranství, úklid komunikací atd. Tyto úkony jsou většinou ve prospěch dané obce nebo města, nebo státních institucí. Maximální trvání této práce je 24 měsíců (v kuse) odpracovaných, může však tyto VPP dělat uchazeč o práci několikrát. ÚP může zaměstnavateli na vytvoření těchto míst poskytnout příspěvek (až do výše mzdy a platu na zaměstnance a zdravotního a sociálního pojištění).

11.4.4 Společensky účelná pracovní místa

SÚPM jsou pracovní místa, která po dohodě s ÚP vyhradí nebo vytvoří zaměstnavatel pro uchazeče o práci (nemají jinou možnost pracovní nabídky), potom jim ÚP může dát příspěvek. Radí se sem i pracovní místo které si uchazeč sám zřídí za cílem podnikání (SVČ). V případě, že zaměstnavatel vytváří více než 5 pracovních míst je zapotřebí posudek.

11.4.4.1 Příspěvek na SÚPM-zřízení

Podíl nezaměstnanosti v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek Okres x Česká republika	Maximální výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM do 10 pracovních míst na základě jedné dohody	Maximální výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM při více než 10 pracovních místech na základě jedné dohody
Podíl nezaměstnanosti v okrese < v ČR	čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku	šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku
Podíl nezaměstnanosti v okrese = nebo > v ČR	šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku	osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku

11.4.4.2 Příspěvek na SÚPM-vyhrazení

Příspěvek může dosahovat až výše platu a pojištění přijatého zaměstnance. Nejdelší doba, po kterou může být příspěvek poskytnut je 12 měsíců.

11.4.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je určen pro OSVČ, která přestala být uchazečem o zaměstnání a sama si vytvořila místo pomocí SVČ. První překlenovací příspěvek má pokrýt náklady v době na kterou je vypsán (maximálně 5 měsíců). Nejčastěji na provozní náklady. Nejvýše činí 0,25násobek průměrné mzdy. Příspěvek je poskytován jednorázově a je splatný do 30 dnů od uzavření dohody o poskytnutí.

Za provozní náklady se považuje:

1. Nájemné (kromě bytových jednotek)
2. Náklady na dopravu
3. Náklady na opravu a údržbu objektu, kde OSVČ sídlí
4. DPH se považuje za náklad, pokud OSVČ není plátcem



11.4.6 Příspěvek na zapracování

Příspěvek určený pro zaměstnavatele od ÚP na uchazeče se zvýšenou péčí. Za uchazeče se zvýšenou péčí ÚP jsou považovány osoby, které práci potřebují kvůli svému věku, zdravotnímu stavu nebo péči o dítě. Po dohodě mezi zaměstnavatelem a ÚP lze příspěvek poskytovat po dobu 3 měsíců a je ve výši maximálně poloviny minimální mzdy.

11.4.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

ÚP může poskytnout příspěvek zaměstnavateli, který přechází na jiný podnikatelský program. Z tohoto důvodu zaměstnanci nemají záruku týdenní pracovní doby. Příspěvek pokrývá částečnou úhradu mzdy. Příspěvek přetrvává maximálně 6 měsíců a měsíční příspěvek (na jednoho zaměstnance) je maximálně polovinou minimální mzdy.

Poskytování příspěvku

O příspěvek žádá buď fyzická osoba nebo zaměstnavatel. Žádost obsahuje identifikační údaje, místo a předmět podnikání a žádost o příspěvek. K tomu je nutno přiložit doklady, potvrzení o tom, že je jeho podnikání bezproblémové a nezadlužené a doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

Tabulka příspěvků na jednotlivé nástroje APZ platná pro rok 2016:

Nástroj APZ	Výše příspěvku		Příspěvek pro období
		Kč	
Rekvalifikace (RK) - uchazečů o zaměstnání - zájemců o zaměstnání (§ 108-109a)	lze poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s RK		
Rekvalifikace - zaměstnanců (§ 110)	plná nebo částečná úhrada nákladů RK a nákladů s ní spojených		
Investiční pobídky (§ 111)	stanovuje vláda nařízením		
Veřejně prospěšné práce (§ 112 odst. 2)	až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy a platy vč. pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance	dle KRITÉRIÍ 3E	max. 12 měsíců
Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)- zřízení	Výše příspěvku se odvíjí od průměrné mzdy v NH za 1. – 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku: r. 2015 = průměrná mzda 25 903 Kč		
Podíl nezaměstnanosti v okrese < v ČR (v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek) (§ 113 odst. 3)	max. čtyřnásobek průměrné mzdy v NH ...*/ při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody max. šestinásobek průměrné mzdy v NH ...*/	max. 103 612,- max. 155 418,-	úcelový příspěvek na 12–24 měsíců
Podíl nezaměstnanosti v okrese = nebo > ČR (v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek)	max. šestinásobek průměrné mzdy v NH ...*/ při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody max. osminásobek průměrné mzdy v NH ...*/	max. 155 418,-	úcelový příspěvek na 12–24 měsíců



(§ 113 odst. 4)			max. 207 224,-	
Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) - vyhrazená (§ 113 odst. 5)	až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, vč. pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.	dle KRITÉRIÍ 3E		max. 12 měsíců na uchazeče o zaměstnání dle § 33 ZoZ
Překlenovací příspěvek (§ 114 odst. 2)	nejvýše 0,25násobků průměrné mzdy v NH....*/	max. 6 475,75		max. 5 měsíců
Příspěvek na zapracování (§ 116 odst. 2)	max. polovina minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která zapracovává	max. 4 950/měsíc		max. 3 měsíce
Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117 odst. 2)	ve výši stanoveného % náhrady mzdy vyplacené zaměstnancům v souladu s pracovněprávními předpisy, max. však polovinu minimální mzdy na 1 zaměstnance/měsíc	max. 4 950/měsíc		max. 6 měsíců

11.4.8 Poradenství

Poradenství je prováděno na krajských pobočkách ÚP za účelem zjištění výběru vhodných nástrojů APZ. ÚP hradí finance spojené s poradenstvím v odborných zařízeních.

11.4.9 Podpora zaměstnaných osob se zdravotním postižením (pracovní rehabilitace)

11.4.9.1 Pracovní rehabilitace

Žádost se podává v případě zajmu občana se zdravotním postižením o pracovní rehabilitaci podle §69 zákona o zaměstnanosti (435/2004 Sb.). K žádosti se musí dodat doklad osvědčující zdravotní postižení.

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost, zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Na základě žádosti vytvoří odborná pracovní skupina vhodnou formu individuálního pracovního plánu.

11.4.9.2 Chráněné pracovní místo-zřízení

Zaměstnavatel zřídí pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením. ÚP poskytuje příspěvek na zřízení CHPM, pod podmínkou že CHPM musí být obsazeno po dobu 3 let.

Kdy nejde uzavřít dohoda mezi ÚP a zaměstnavatelem?

V případě že v posledních 12 měsících před podáním:

1. Provedl srážky z platu
2. Je vůči němu zahájené trestní stíhání (v souvislosti CHPM)
3. Dostal pokutu v oblasti zaměstnanosti
4. Opakované podání stížnosti, že porušil zákoník práce
5. Předchozí činnost nemá přínos z hlediska zdravotně postižených na trhu práce

Příspěvek může činit pro OZP osminásobek průměrné mzdy a pro osobu s těžším zdravotním postižením až dvanáctinásobek. V případě, že zaměstnavatel zřídí nad 10 CHPM tak pro OPZ desetinásobek a osobu s těžším zdravotním postižením až čtrnáctinásobek.



11.4.9.3 Chráněné pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

CHPM-SVČ je pro osoby se zdravotním postižením, které se rozhodnou podnikat. Vrácení příspěvku není možné, pokud je CHPM-SVČ ukončeno kvůli zdravotním problémům nebo úmrtí podnikatele.

CHPM-SVČ může získat částečnou úhradu provozních nákladů CHPM. Může k tomu však dojít až 12 měsíců po založení SVČ. Maximální roční příspěvek dosahuje výše 48 000 Kč. CHPM musí být na pracovišti zaměstnavatele.

11.4.10 Cílené programy k řešení zaměstnanosti

§ 120

Řeší problematiku zaměstnanosti obecního až celostátního charakteru. Patří sem i mezinárodní programy (Strukturální fond Evropského společenství). Snaží se vytvořit soubor opatření, aby zvýšili možnosti fyzických osob najít uplatnění na trhu práce. Cílené programy musí být schváleny vládou ČR.

Příspěvky mohou dostat i zaměstnavatele s nadpoloviční většinou OPZ mezi svými zaměstnanci. Potom mohou dostat příspěvek do výše 70 % pořizovací ceny firmy.

Nástroj APZ	Výše příspěvku		Příspěvek pro období
		Kč	
<p>Chráněné pracovní místo zřízení: - zaměstnavatelem (§ 75 odst. 5) - OZP, která se rozhodne vykonávat SVČ</p> <p>Pro osobu se zdravotním postižením</p> <p>Pro osobu s těžším zdravotním postižením</p> <p>Pro osobu se zdravotním postižením</p> <p>Pro osobu s těžším zdravotním postižením</p>	max. osminásobek průměrné mzdy v NH ...*/	207 224,-	nejméně 3 roky
	max. dvanáctinásobek průměrné mzdy v NH ...*/	10 836,-	
	při zřízení 10 a více pracovních míst na základě jedné dohody		
	max. desetinásobek průměrné mzdy v NH ...*/	59 030,-	
	max. čtrnáctinásobek průměrné mzdy v NH ...*/	62 642,-	
<p>Chráněné pracovní místo provoz: (§ 76 odst. 2) - zaměstnavatel -OZP, která se rozhodne vykonávat SVČ pro osobu se zdravotním postižením</p>	roční výše příspěvku	8 000,-	2 měsíců
<p>*/Výše příspěvku se odvíjí od průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku, tj. r. 2015 = průměrná mzda 25 903 Kč</p>			



12 Pracovně právní vztah

12.1 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je smlouva, která zakládá pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Obvykle se vyhotovuje ve třech stejnopisech (tzn. třikrát). Stejnopisy jsou pro zaměstnavatele, zaměstnance a pro okresní správu sociálního zabezpečení. Další úpravy mohou být provedeny mimo standardní pracovní poměr pomocí dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

12.2 Dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o provedení práce se může uzavřít i s více než jedním zaměstnavatelem. Pro každého zaměstnavatele však můžete pracovat maximálně 300 hodin ročně. V dohodě se musí sjednat čerpání cestovních náhrad a diet. V případě, že se nesjednají, není na ně nárok. Dohoda o provedení práce se dá vypovědět z obou stran. Výpovědní lhůta trvá 15 dní.

12.3 Nárok na podporu v nezaměstnanosti

Uchazeči o zaměstnání mají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Cílem této podpory je zmírnit dopady ztráty zaměstnání a napomoci zlepšení finanční situace nezaměstnaného. Době, kdy lidé pobírají podporu v nezaměstnanosti, se říká podpůrní doba.

Pobírání podpory v nezaměstnanosti:

- Lidé do 50 let mohou dostávat podporu po dobu pěti měsíců.
- Lidé od 50 do 55 let ji mohou pobírat až osm měsíců.
- Lidé nad 55 let mohou dostávat podporu po dobu až jedenácti měsíců.

Rozdělení výše měsíčního výdělku.

- První dva měsíce dostanou nezaměstnaní 65 procent průměrného čistého měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání. Měsíční podpora však nesmí přesáhnout 0,58násobek průměrné mzdy v ČR (16 682 Kč pro rok 2018).
- Třetí a čtvrtý měsíc pobírají nezaměstnaní 50 procent dřívějšího výdělku.
- Ve zbytku podpůrní doby pak pobírá uchazeč jen 45 procent.

13 Závěr

Nezaměstnanost je problémem se kterým se často setkáváme, jak v rodině nebo mezi přáteli. Myslím si tedy, že by každý o tomto makroekonomickém pojmu měl něco vědět. Každý člověk se s ní v životě setká a bude se s ní muset vypořádat. Doufám, že tato seminární práce pomůže přiblížit tuto problematiku a jak se v této situaci chovat.

Jak ukázal můj dotazník, většina teplických respondentů se na úřadu práce už jednou nebo vícekrát o práci ucházela.

Myslím si, že pro osoby, které se stanou nezaměstnanými, je důležité, aby neztrácely naději a snažili se si práci najít, i když se jejich situace zdá bezvýchodná. Náš stát podporuje uchazeče o nezaměstnání a snaží se jim pomoci v této situaci. Rizikové skupiny obyvatel jsou přednostně zaměstnávány, aby práci mohli dostat co nejdříve.

Člověk, který je nezaměstnaný, se sám může rozhodnout, zda se do evidence přihlásí nebo ne. Může si práci hledat sám nebo za podpory ÚP se stát OSVČ a začít podnikat. Stát prostředky ÚP se snaží osobám, které jsou nezaměstnané, co nejvíce pomoc a zajistit jim různě přídatky a podpory. I pro osoby zdravotně postižené se stát snaží rozšířit jejich obzory a možnosti, kde mohou najít práci.

Toto téma mě velmi zaujalo a i po prostudování mnoha materiálů jsem zjistila, že je velmi obsáhlé a složité. Přesto by základy tohoto problému měly být srozumitelné, protože jim musí rozumět hlavně ti, kteří se v této situaci nejčastěji ocitají.



14 Seznam použitých zdrojů:

- HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-278-6.
- PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2010. ISBN 978-80-86730-55-4.
- MPSV [online]. [cit. 2017-05-02]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf
- CZSO [online]. [cit. 2017-05-02]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_cz_nace
- *Ekonomické otázky* [online]. [cit. 2017-05-02]. Dostupné z: <http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2008/07/sniovn-nezamstnanosti.html>
- *Finance: mzda a daně* [online]. [cit. 2017-05-02]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/>
- Chráněná dílna. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2017-05-02]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Chr%C3%A1n%C4%9Bn%C3%A1_d%C3%ADlna
- *MPSV: práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání* [online]. [cit. 2017-05-02]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch
- *MPSV: eures* [online]. [cit. 2017-05-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/sit>
- *SÚPM: společensky účelná pracovní místa* [online]. [cit. 2017-05-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/supm>
- *Kurzy* [online]. [cit. 2017-05-02]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>

- *Finance.cz: nezaměstnanost* [online]. [cit. 2017-05-02]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/makrodata-eu/trh-prace/statistiky/mira-nezamestnanosti/>
- In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001- [cit. 2017-05-02]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Nezam%C4%9Bstnanost>
- *Sociální dávky: hmotná nouze* [online]. [cit. 2017-05-10]. Dostupné z: <http://socialni-davky-2014.eu/hmotna-nouze-2014/>
- *Sociální dávky* [online]. [cit. 2017-05-10]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/socialni-davky>
- *Přídavky na dítě: MPSV* [online]. [cit. 2017-05-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prid_na_dite
- *Přídavky na bydlení: MPSV* [online]. [cit. 2017-05-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prisp_na_bydleni
- *Rodičovský příspěvek: MPSV* [online]. [cit. 2017-05-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp
- *Porodné: MPSV* [online]. [cit. 2017-05-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne>
- *Pohřebné: MPSV* [online]. [cit. 2017-05-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/pohrebne>
- *Podpora v nezaměstnanosti: Penize* [online]. [cit. 2017-05-10]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/80312-co-je-podpora-v-nezamestnanosti>
- *Easi* [online]. [cit. 2017-05-10]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081>



15 Seznam zdrojů obrázků:

- [online]. In: . [cit. 2017-05-10]. Dostupné z: <https://www.oalib.cz/openschool/mod/book/tool/print/index.php?id=1810>
- [online]. In: . [cit. 2017-05-10]. Dostupné z: <http://cpibyty.cz/files/obrazky/2017/a.jpg>
- [online]. In: . [cit. 2017-05-10]. Dostupné z: <http://cpibyty.cz/files/obrazky/2017/b.jpg>
- [online]. In: . [cit. 2017-05-10]. Dostupné z: http://www.ceskatelevize.cz/ct24/sites/default/files/styles/scale_1180/public/1872377-nezamestnanostkraje.png?itok=CcOOniyB
- [online]. In: . [cit. 2017-05-10]. Dostupné z: http://i3.cn.cz/1491813835_23-cr-zamestnanost-okresy.gif

16 Seznam zkratk:

ÚP	Úřad práce
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
VPP	Veřejně prospěšné práce
DPH	Daň z přidané hodnoty
CHPM	Chráněné pracovní místo
SVČ	Samostatná výdělečná činnost
OZP	Osoby zdravotně postižené
ČR	Česká republika
ATD.	A tak dále
RK	Rekvalifikace
NH	Národní hospodářství
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
KRITÉRIA 3E	Zásady APZ o účelném, hospodárném a efektivním vynakládání státních prostředků
CHMP-SVČ	Chráněné pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti

17 Příloha

17.3 Dotazník: Problematika nezaměstnanosti

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku.

1. Jste?

- a. Muž
- b. Žena

2. Kolik je vám let?

- a. 15-26
- b. 27-39
- c. 40 a více

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a. Základní
- b. Střední odborné s výučním listem
- c. Střední odborné s maturitou
- d. Vyšší odborné
- e. Vysokoškolské

4. Pokračujete nebo hodláte pokračovat v dalším vzdělávání?

- a. Ano
- b. Pouze ve formě kurzů a rekvalifikací
- c. Možná, ještě nevím
- d. Ne

5. Momentálně jste?

- a. Zaměstnaný
- b. Nezaměstnaný
- c. V pracovní neschopnosti
- d. Student



- 6. Byl jste už na úřadu práce jako žadatel o práci?**
 - a. Ano vícekrát
 - b. Ano jednou
 - c. Ne nikdy
 - d. Studuji
- 7. Myslíte, že je obtížné sehnat v této době práci?**
 - a. Ano
 - b. Spíše ano
 - c. Ani ano, ani ne
 - d. Spíše ne
 - e. Ne
- 8. Dokáže Vám úřad práce v hledání práce efektivně pomoci?**
 - a. Ano
 - b. Spíše ano
 - c. Ani ano, ani ne
 - d. Spíše ne
 - e. Ne
- 9. Kolik procent lidí, kteří jsou na úřadu práce, podle Vás chtějí získat pracovní místo?**
 - a. Do 20 %
 - b. 20 až 40 %
 - c. 40 až 60 %
 - d. Více než 60 %
- 10. Myslíte si, že lidé zneužívají sociální dávky?**
 - a. Ano
 - b. Spíše ano
 - c. Ani ano, ani ne
 - d. Spíše ne
 - e. Ne

11. Pokud ano, proč si myslíte, že takto činní?

(Nevyplňujte, pokud jste u předchozí otázky odpověděli NE.)

- a. Příjem z dávek je vyšší než příjem, který se svou klasifikací mohou získat.
- b. Nechtějí pracovat.
- c. Našli skulinu v zákoně.
- d. Jiné:

12. Z jakých důvodů se lidé nejčastěji ocitnou na úřadu práce?

- a. Ztratí práci, kvůli zrušení pracovního místa.
- b. Odejdou z práce, jelikož jim nevyhovuje.
- c. Nastoupí po dokončení (nebo nedokončení) školní docházky.
- d. Nemohou najít uplatnění ve svém oboru.
- e. Nechtějí pracovat.

13. Myslíte si, že je práce na pracovním úřadě snadná?

- a. Ano je snadná
- b. Spíše ano
- c. Ani ano, ani ne (podobná jiné práci v kanceláři)
- d. Spíše ne
- e. Ne, je obtížná

14. Myslíte si, že vás rekvalifikace plně vzdělá do jiného zaměstnání?

- a. Ano určitě
- b. Ano, ale důležitá je i budoucí zkušenost
- c. Ne

15. Věděli jste, že vám může rekvalifikaci zaplatit úřad práce?

- a. Ano
- b. Ano, něco jsem o tom zaslechl/a
- c. Ne, slyším o tom poprvé



17.4 Komentář dotazníku

Některými prvními dotazy jsem se snažila rozdělit osoby, které mi dotazník vyplnily, do různých skupin - dle věku, pohlaví a dosaženého vzdělání. Čtvrtá a pátá otázka mi pomohly určit, zda se lidé chtějí neustále vzdělávat nebo ne a jakého pracovního statusu během svého života dosáhli.

V následujících dvou otázkách mě zajímala jejich zkušenost s Úřadem práce. Jestli ho někdy navštěvovali s potřebou nalezení práce a jestli si myslí že v dnešní době nízké nezaměstnanosti je obtížné práci sehnat.

Osmá otázka přiblížila situaci s účinností a efektivitou Úřadů práce. Dále jsem chtěla zjistit jejich pohled na to, kolik lidí aktivně práci hledá, a pokud osoby místo nehledají - a jsou na ÚP - tak jestli pouze zneužívají to, že jim stát zaplatí sociální a zdravotní pojištění a dají jim peníze.

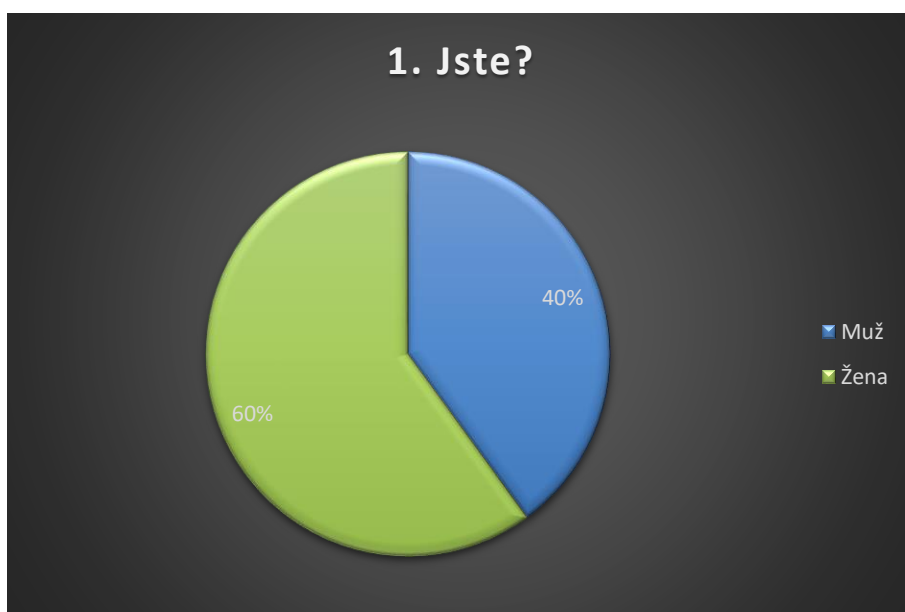
Ve dvanácté otázce mě zajímalo, který je nejčastější důvod, proč se lidé na ÚP ocitnou. V následující otázce sem se zaměřila na práci pracovníku ÚP – tedy na jejich neustálý kontakt s lidmi (i s nepřizpůsobivými) a jaký je pohled osob, které vyplnily dotazník, na obtížnost této práce.

V závěru mě zajímalo, zda lidé ví o možnosti rekvalifikace, která může být hrazena ÚP a zda si myslí, že je dostatečná k fungování v nové profesi.

17.5 Výsledky dotazníku 1. část (základní otázky)

17.5.1 Jste?

odpovědi	Možnosti	Responzí	Podíl
	Muž	10	40 %
	Žena	15	60 %

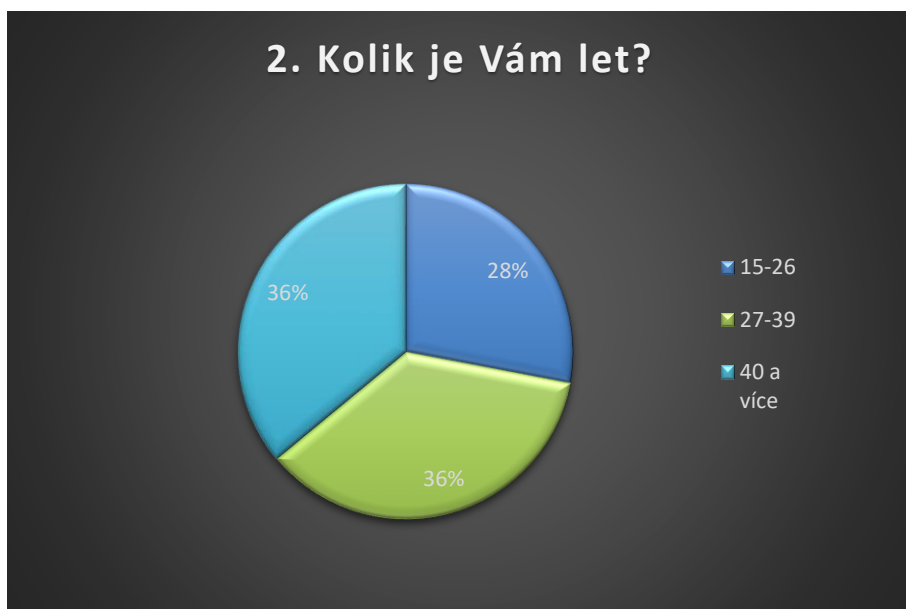


Z první otázky vyplývá, že můj dotazník vyplnilo více žen než mužů, a to v poměru 3:2.



let?

odpovědi	Možnosti	Responzí	Podíl
26	15-	7	28,0 %
39	27-	9	36 %
více	40 a	9	36 %



Věkové rozložení lidí, kteří můj dotazník vyplnili je rovnoměrné. Vyplnily ho tedy všechny věkové vrstvy, pro které byl určen.

17.5.3 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
Základní	2	8 %
Střední odborné s výučním listem	2	8 %
Střední odborné s maturitou	10	40 %
Vyšší odborné	2	8 %
Vysokoškolské	9	36 %

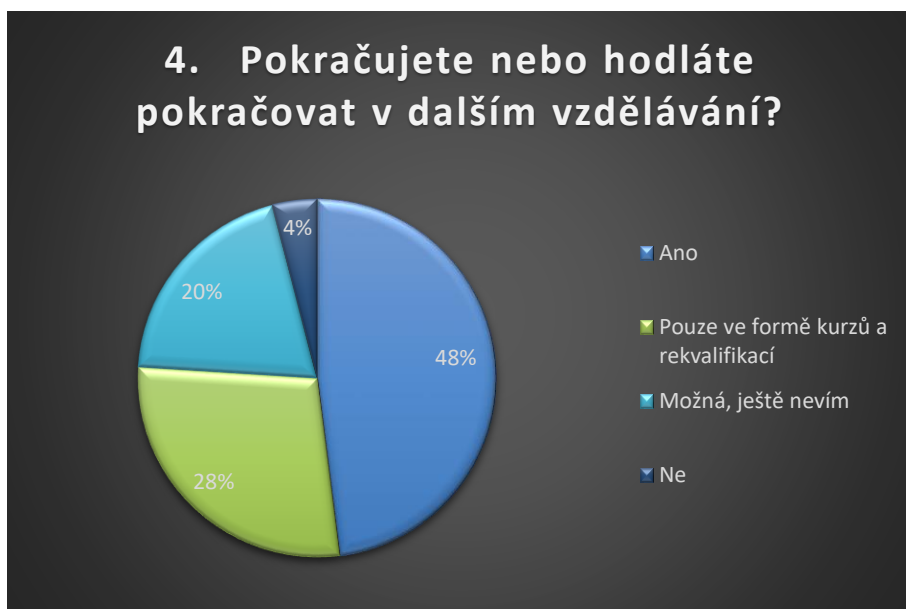


Nejčastěji můj dotazník vyplnili ti, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání, nebo ti kteří dosáhli středního vzdělání s maturitou.



17.5.4 Pokračujete nebo hodláte pokračovat v dalším vzdělávání?

odpověď	Možnosti	Responzí	Podíl
ve formě kurzů a rekvalifikací	Ano	12	48 %
	Pouze	7	28,0 %
ještě nevím	Možná,	5	20 %
	Ne	1	4 %



U této otázky jsem výsledky byla mile překvapena, jelikož jsem nečekala, že skoro všichni by se rádi dále vzdělávali. Myslím si, že je to jen dobře. Každý by si měl rozšiřovat svoje obzory a obohacovat své znalosti.

17.5.5 Momentálně jste?

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
Zaměstnaný	15	60 %
Nezaměstnaný	2	8 %
V pracovní neschopnosti	0	0 %
Student	8	32 %



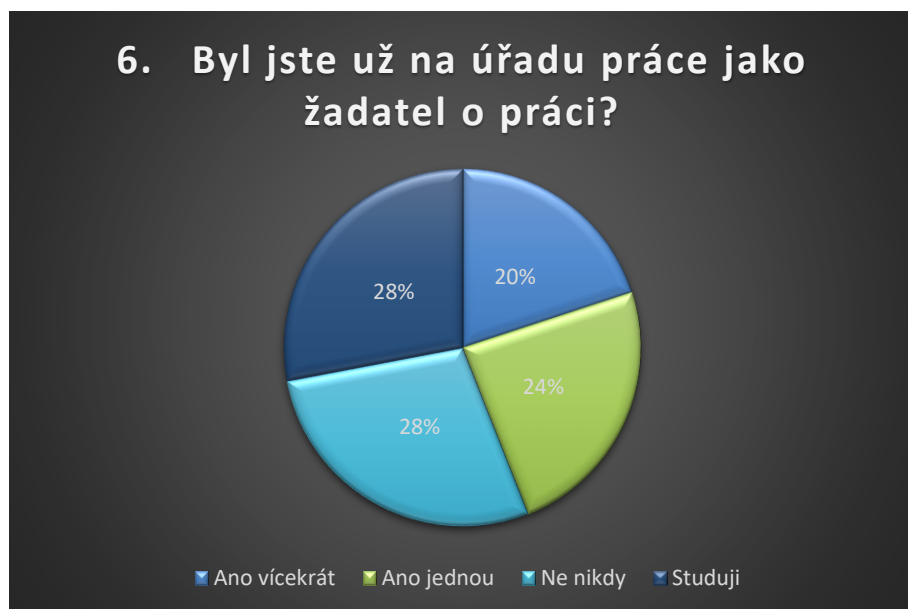
S tím, že je v dnešní době velmi nízké procento nezaměstnanosti jsem očekávala výsledek, že jen malé procento respondentů bude nezaměstnaných. Většina z nich buď pracuje nebo ještě nedokončila školní docházku.



17.6 Výsledky dotazníku 2. část (zaměstnanost)

17.6.1 Byl jste už na úřadu práce jako žadatel o práci?

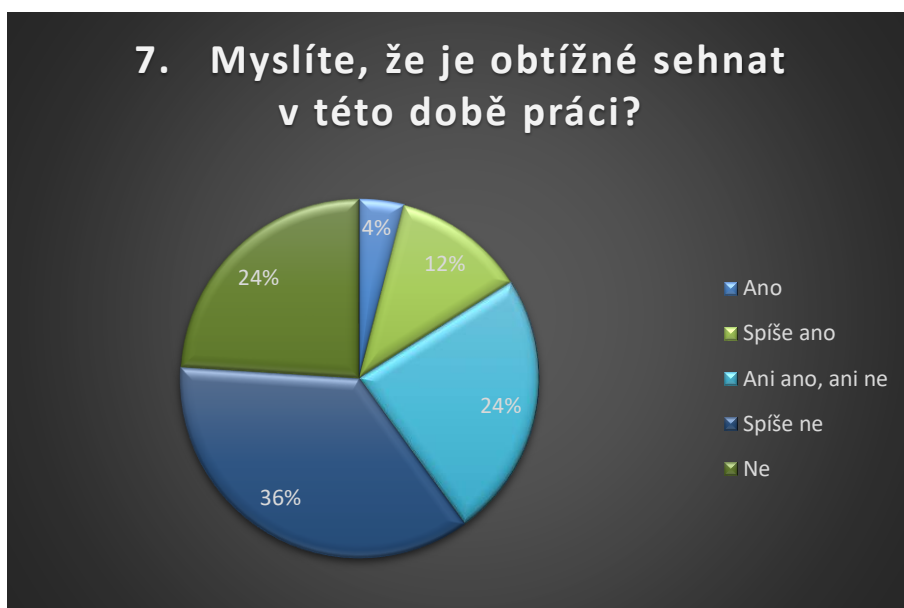
odpověď	Možnosti	Responzí	Podíl
vícekrát	Ano	5	20 %
	Ano	6	24 %
jednou	Ne	7	28,0 %
	Studuji	7	28,0 %



Lidé, kteří se na úřadu práce vyskytli, podle mě buď skončili s prací, která je nebavila, nebo se zde ocitli po dokončení střední nebo vysoké školy.

17.6.2 Myslíte, že je obtížné sehnat v této době práci?

odpověď	Možnosti	Responzí	Podíl
ano	Ano	1	4 %
	Spíše	3	12 %
ne	Ani ano,	6	24 %
	Spíše	9	36 %
	Ne	6	24 %



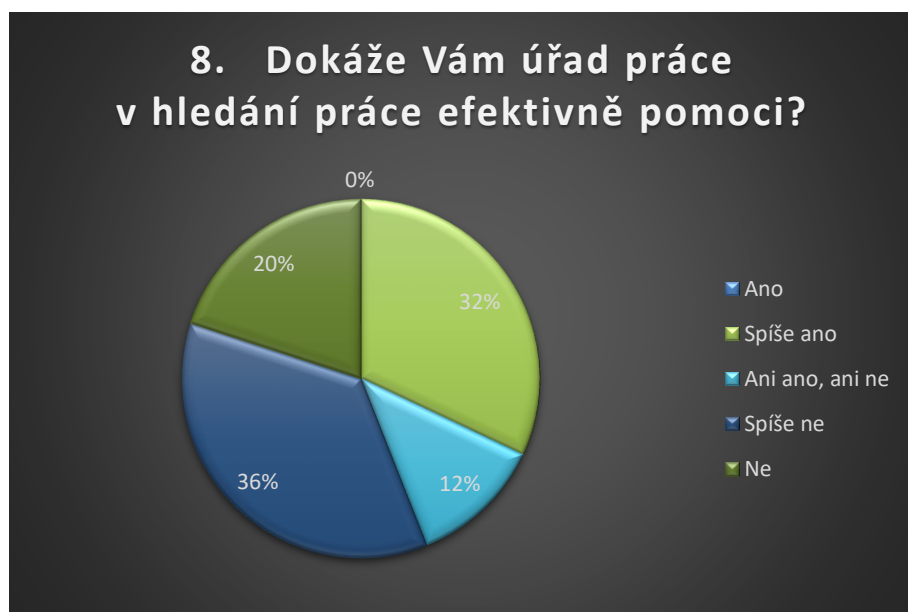
V dnešní době je mnoho pracovních nabídek. Podporuje to fakt, že nezaměstnanost se pohybuje okolo 3,5 % což je velmi nízká hladina. Naposledy jsme se okolo této hodnoty pohybovali v roce 2008. Myslím si, že v dnešní době není až takový problém sehnat práci, jelikož pokud práci potřebujeme a vezmeme jakoukoli nabídku, práci seženeme.



Gymnázium Teplice

17.6.3 Dokáže Vám úřad práce v hledání práce efektivně pomoci?

odpověď	Možnosti	Responzí	Podíl
	Ano	0	0 %
ano	Spíše	8	32 %
ano, ani ne	Ani	3	12 %
ne	Spíše	9	36 %
	Ne	5	20 %



Dle poznatků z mého dotazníku jsem zjistila, že většina lidí byla s prací, kterou jim ÚP přiřadil, nespokojena, nebo jim žádná přiřazena nebyla. Buď tedy práci hledají sami a na ÚP se nepřihlašují, nebo si práci hledají spolu s ÚP.

17.6.4 Kolik procent lidí, kteří jsou na úřadu práce, podle Vás chtějí získat pracovní místo?

odpovědi	Možnosti	Responzí	Podíl
20 %	Do	6	24 %
až 40 %	20	11	44 %
až 60 %	40	4	16 %
než 60 %	Více	4	16 %



Podle odpovědí na moji otázku jsem došla k závěru, že většina z respondentů si myslí, že na ÚP není nadpoloviční většina registrovaných na ÚP, co práci aktivně hledají.



Gymnázium Teplice

17.6.5 Myslíte si, že lidé zneužívají sociální dávky?

odpověď	Možnosti	Responzí	Podíl
ve velké míře	Ano,	17	68 %
v malé míře	Ano	6	24 %
velmi málo	Pouze	2	8 %
	Ne	0	0 %



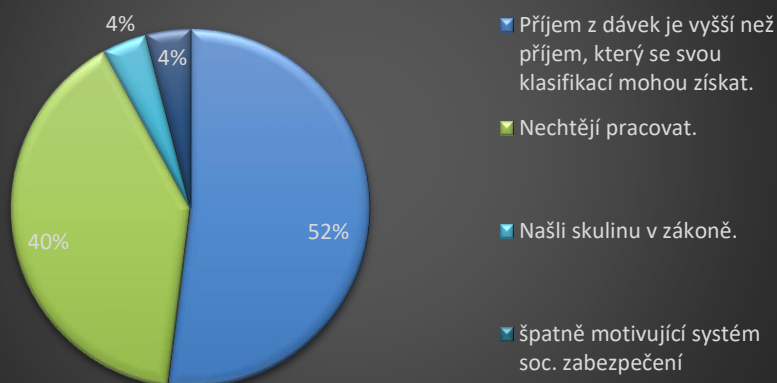
Problematická otázka zneužívání sociálních dávek byla v mém dotazníku jednoznačně zodpovězena. Všichni respondenti hlasovali tak, že ať už v jakékoli míře, jsou sociální dávky zneužívány.

17.7 Výsledky dotazníku 3. část (rekvalifikace)

17.7.1 Pokud ano, proč si to myslíte, že takto činní?

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
Příjem z dávek je vyšší než příjem, který se svou klasifikací mohou získat.	13	52 %
Nechtější pracovat.	10	40 %
Našli skulinu v zákoně.	1	4 %
Jiná... Jiná...: špatně motivující systém soc. zabezpečení	1	4 %

11. Pokud ano, proč si myslíte, že takto činní?

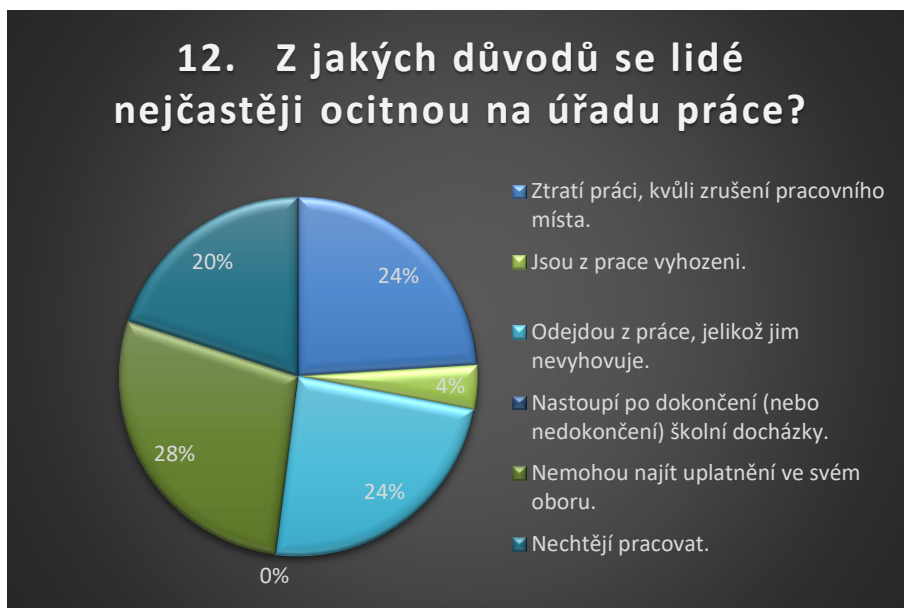




Nejčastějším důvodem, proč si myslí že dochází ke zneužívání dávek je to, že příjem, který dostanou z dávek je vyšší než peníze, které by si se svou kvalifikací nebo možnostmi pracovních míst mohli získat.

17.7.2 Z jakých důvodů se lidé nejčastěji ocitnou na úřadu práce?

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
Ztratí práci, kvůli zrušení pracovního místa.	6	24 %
Jsou z práce vyhozeni.	1	4 %
Odejdou z práce, jelikož jim nevyhovuje.	6	24 %
Nastoupí po dokončení (nebo nedokončení) školní docházky.	0	0 %
Nemohou najít uplatnění ve svém oboru.	7	28,0 %
Nechtějí pracovat.	5	20 %



Nejčastější odpovědí je, že uchazeči se ocitnou na ÚP, protože nemohou najít práci ve svém oboru. Naopak skoro nikdo si nemyslí, že se zde uchazeči ocitnou po vyhození z práce nebo po dokončení školní docházky.



Gymnázium Teplice

17.7.3 Myslíte si, že je práce na pracovním úřadě snadná?

odpověď	Možnosti	Responzí	Podíl
je snadná	Ano	0	0 %
	Spíše ano	1	4 %
ano, ani ne (podobná jiné práci v kanceláři)	Ani	12	48 %
	Spíše ne	10	40 %
je obtížná	Ne,	2	8 %



Práce na ÚP je podle osob, které na můj dotazník odpovídaly, podobná ostatním pracím v kanceláři. O něco méně lidí si myslí, že je tato práce obtížnější, jelikož pracovníci přichází do kontaktu s osobami, které jsou vystresované, a mohou být i hrubé.

17.7.4 Myslíte si, že vás rekvalifikace plně vzdělá do jiného zaměstnání?

odpovědí	Možnosti	Responzí	Podíl
určitě	Ano	2	8 %
	Ano, ale důležitá je i budoucí zkušenost	16	64 %
	Ne	7	28,0 %



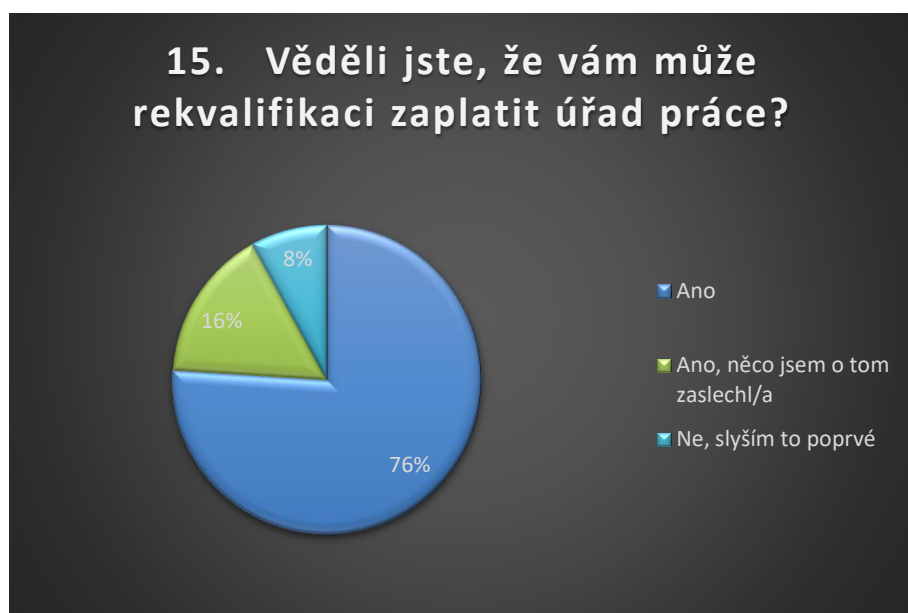
Nadpoloviční většina mých respondentů věří, že rekvalifikace dokáže člověka připravit na práci v jiném oboru, přesto je ale nutná zkušenost, kterou získají až v případě, že v oboru budou pracovat.



Gymnázium Teplice

17.7.5 Věděli jste, že vám může rekvalifikaci zaplatit úřad práce?

odpovědi	Možnosti	Responzí	Podíl
	Ano	19	76 %
	Ano, něco jsem o tom zaslechl/a	4	16 %
	Ne, slyším to poprvé	2	8 %



Odpovědi na poslední otázku mě mile překvapily, jelikož jsem neočekávala tolik v této oblasti znalých lidí. Je dobře, že mají v této oblasti alespoň nějaký rozhled a v momentě potřeby by věděli co dělat.

18 Příloha 2

18.3 Dotazník: Znalosti občanů.

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku.

1. Jste?

- a. Muž
- b. Žena

2. Kolik je vám let?

- a. 15-26
- b. 27-39
- c. 40 a více

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a. Základní
- b. Střední odborné s výučním listem
- c. Střední odborné s maturitou
- d. Vyšší odborné
- e. Vysokoškolské

4. Pokračujete nebo hodláte pokračovat v dalším vzdělávání?

- a. Ano
- b. Pouze ve formě kurzů a rekvalifikací
- c. Možná, ještě nevím
- d. Ne

5. Momentálně jste?

- a. Zaměstnaný
- b. Nezaměstnaný
- c. V pracovní neschopnosti
- d. Student

6. Byl jste už na úřadu práce jako žadatel o práci?

- a. Ano vícekrát
- b. Ano jednou



- c. Ne nikdy
- d. Studuji, nepotřeboval jsem hledat práci

7. Jaká je vhodná míra nezaměstnanosti?

- a. 10%
- b. 0%
- c. 2%
- d. 5%

8. Je špatné mít velmi nízkou nezaměstnanost (blížíci se nule)?

- a. Ano, zaměstnanci nemají šanci vybrat vhodného klienta
- b. Spíše ano
- c. Ani ano, ani ne
- d. Spíše ne
- e. Ne, vždy se najde uchazeč na pracovní místo

9. Musíte se povinně přihlásit na ÚP po dokončení svého vzdělávání?

- a. ano
- b. ne

10. K čemu jsou určeny VPP (veřejně prospěšné práce)?

- a. Pro osoby, které nemohou dělat jinou práci.
- b. Kvůli udržení pracovních návyků lidí, kteří jsou dlouhodobě v evidenci.
- c. Jsou využívány jako trest pro ty, co nechtějí pracovat.

11. V případě, že byste se ocitli bez práce, nechali byste hledání práce na ÚP?

- a. Ano, ale i sám se budu poohlížet po pracovních nabídkách.
- b. Ano, ÚP mi najde práci.
- c. Ne, nezapišu se do evidence a budu si hledat práci sám.

12. Myslíte si, že certifikáty v cizím jazyce vám usnadní sehnání práce?

- a. Ano
- b. Spíše ano
- c. Ani ano, ani ne
- d. Spíše ne
- e. Ne

13. Zažádali byste o účelnou rekvalifikaci, v případě že byste nemohli najít práci ve svém oboru?

- a. Ano určitě
- b. Asi, nejspíš ano
- c. Ne

14. Co Vám přijde nejrozmumnější udělat, když se Váš pracovní obor zruší?

- a. Projít hromadnou rekvalifikací, a najít si práci v jiném oboru.
- b. Změnit místo bydliště.
- c. Najít si práci ke které stačí pouze vzdělání, kterého jsem dosáhl před specializovaným studiem.

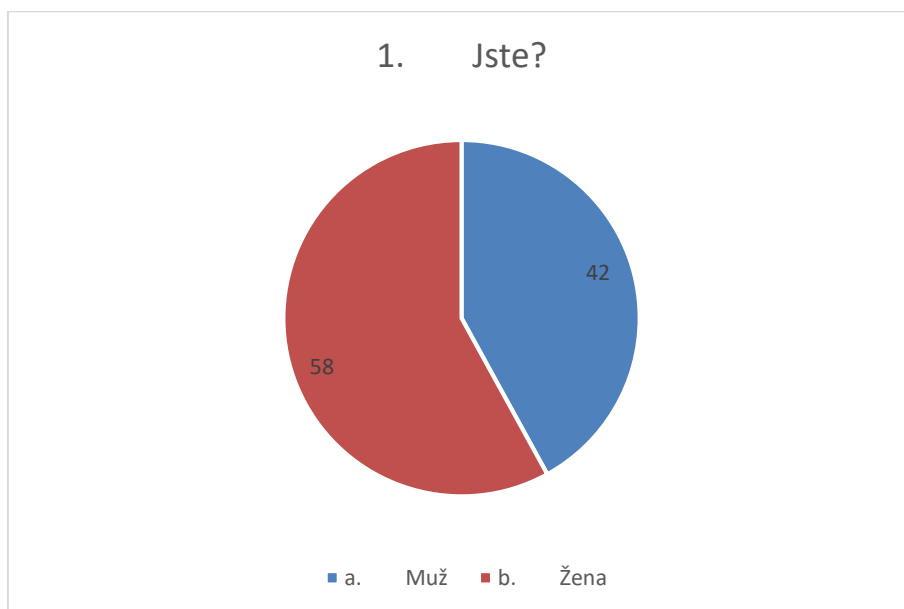


18.4 Komentář dotazníku

Dotazník má poukázat na nedostatečnou vzdělanost lidí v oboru nezaměstnanosti. Tato problematika byla, je, nebo pravděpodobně bude součástí našeho života. Každý z nás si musí v nějaké fázi svého života najít povolání. K tomu je zapotřebí znát základní informace o svých možnostech a povinnostech.

18.5 Výsledky dotazníku (1. část)

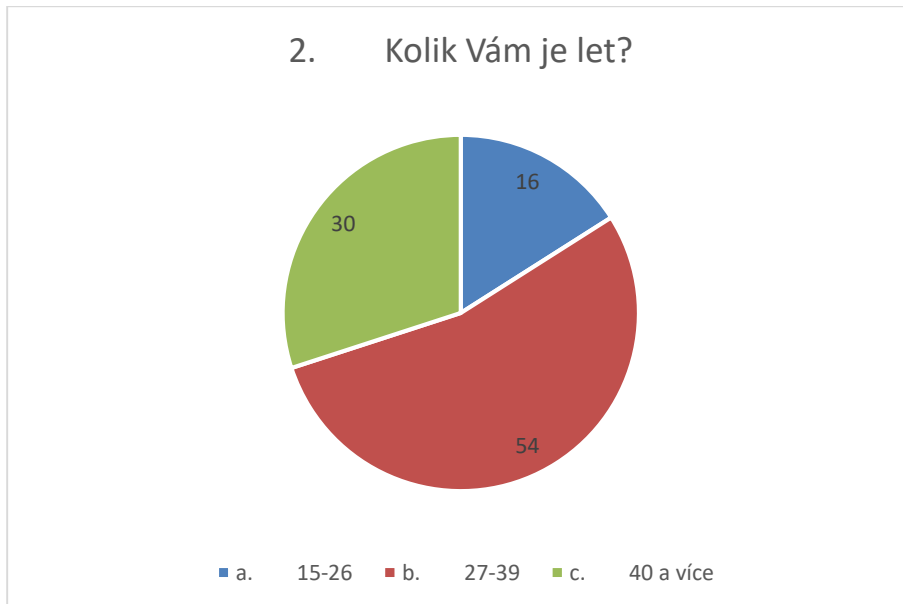
18.5.1 Jste?





Dotazník vyplnilo více žen než mužů.

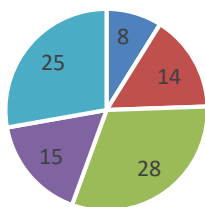
18.5.2 Kolik Vám je let?



Dotazník vyplnilo nejvíce lidí ve věku 25-39 let, což jsou studenti vysokých škol a lidé, kteří si již zaměstnání našli, nebo hledají.

18.5.3 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

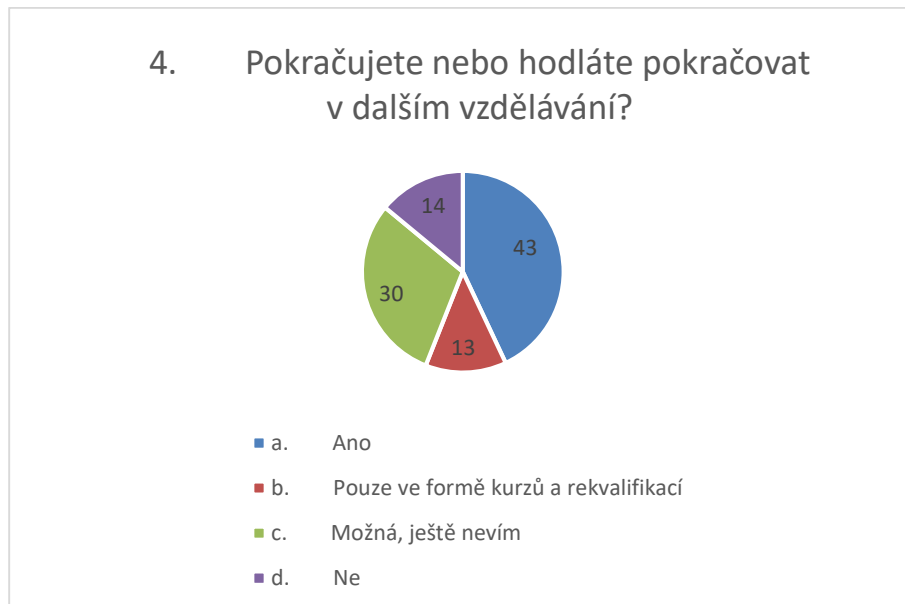


- a. Základní
- b. Střední odborné s výučním listem
- c. Střední odborné s maturitou
- d. Vyšší odborné
- e. Vysokoškolské



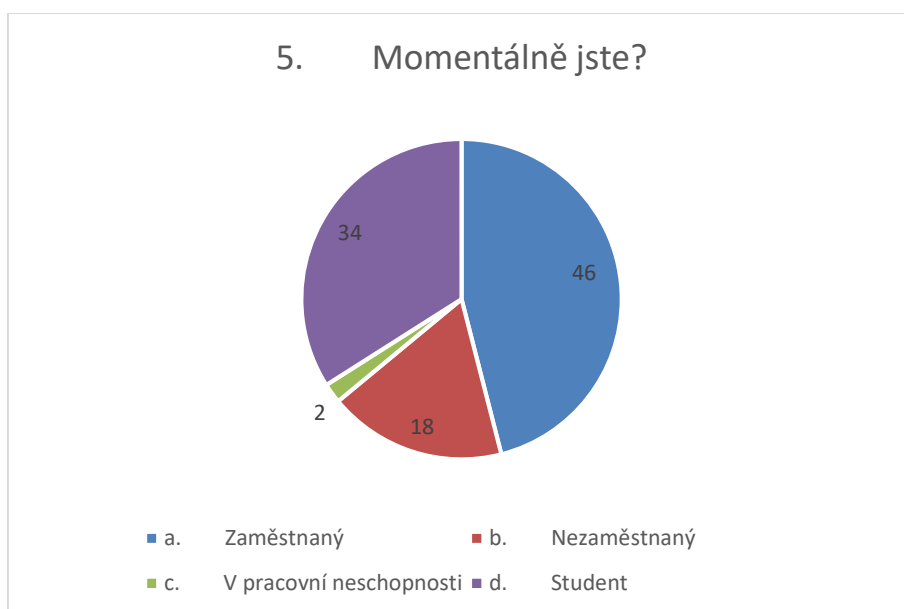
Dotazník zahrnuje všechny skupiny lidí, dle dosaženého vzdělání, což napomáhá objektivnosti dotazníku.

18.5.4 Pokračujete nebo hodláte pokračovat v dalším vzdělávání?



Dotazník dokazuje, že v dnešní době lidé myslí na svou budoucnost. Chtějí se dále zlepšovat a učit se nové věci.

18.5.5 Momentálně jste?

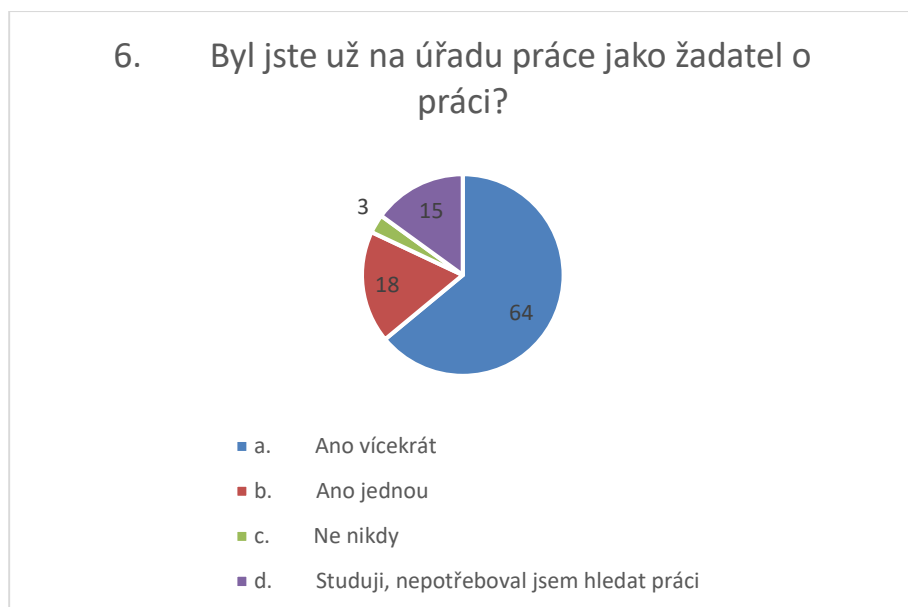




Největší skupina lidí, kteří dotazník vyplnili, jsou zaměstnané osoby, anebo osoby, které ještě studují. Pro uchazeče o zaměstnání s vyšším dosaženým vzděláním je jednodušší najít práci, jelikož jsou více kvalifikovaní.

18.6 Výsledky dotazníku (2. část)

18.6.1 Byl jste už na úřadu práce jako žadatel o práci?



Nadpoloviční většina dotázaných se na ÚP vyskytla více než jednou, což znamená, že jim ÚP pomohl najít práci, nebo si jí sami našli. Je však důležité, že využili možnosti zaevidování se na ÚP, který jim platí sociální a zdravotní pojištění.

18.6.2 Jaká je vhodná míra nezaměstnanosti?

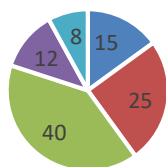




Dotazník ukázal že mnoho dotázaných neví, jaké by mělo být procento nezaměstnanosti tak, aby si mohli uchazeči najít vhodné místo a zaměstnavatel mohl vybrat správného uchazeče. Je však také důležité, aby nebylo až moc nezaměstnaných a tím tedy nebylo dost pracujících občanů.

18.6.3 Je špatné mít velmi nízkou nezaměstnanost (blížící se nule)?

8. Je špatné mít velmi nízkou nezaměstnanost (blížící se nule)?



- a. Ano, zaměstnanci nemají šanci vybrat vhodného klienta
- b. Spíše ano
- c. Ani ano, ani ne
- d. Spíše ne
- e. Ne, vždy se najde uchazeč na pracovní místo

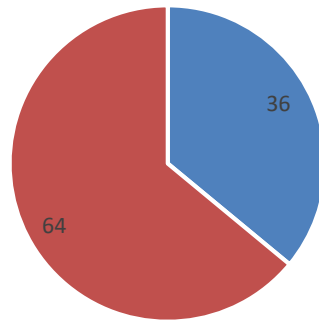
Stejně jako v předchozí otázce vidíme, že málo lidí si je vědomo tohoto problému, kdy si zaměstnavatel nemůže najít vhodného uchazeče.

18.6.4 Musíte se
povinně přihlásit na ÚP po



Gymnázium Teplice
dokončení svého
vzdělávání?

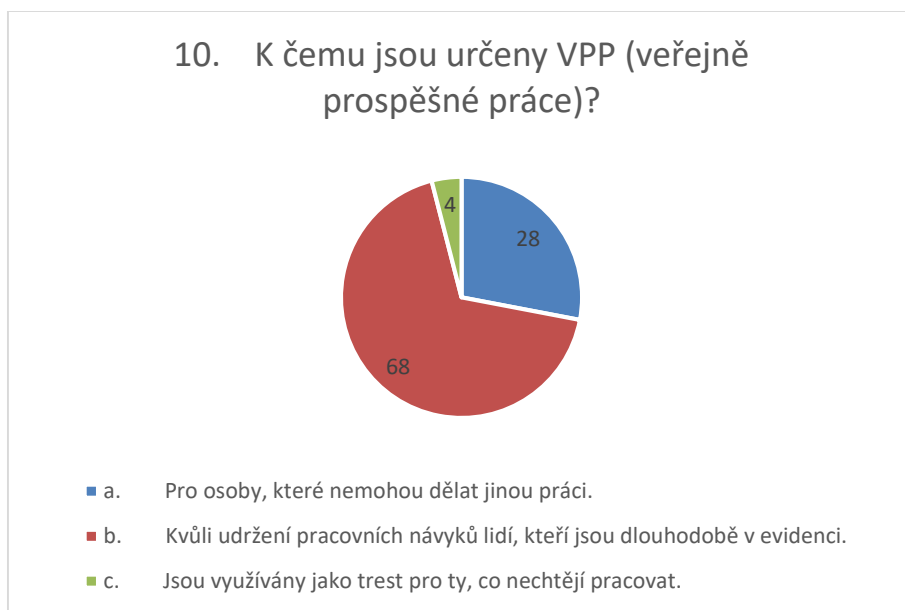
9. Musíte se povinně přihlásit na ÚP po dokončení svého vzdělávání?



■ a. ano ■ b. ne

Potvrdil se můj předpoklad, že mnoho lidí se na ÚP přihlásí po dokončení svého vzdělávání bez toho, aby věděli, že mají možnost si práci hledat sami.

18.6.5 K čemu jsou určeny VPP (veřejně prospěšné práce)?



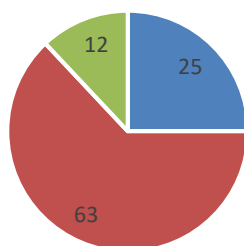


Většina dotázaných ví, jak je důležité udržet si pracovní návyky, aby byli schopni se vrátit do zaměstnání a neměli problémy se vrátit do pracovního režimu.

18.7 Výsledky dotazníku (3. část)

18.7.1 V případě, že byste se ocitli bez práce, nechali byste hledání práce na ÚP?

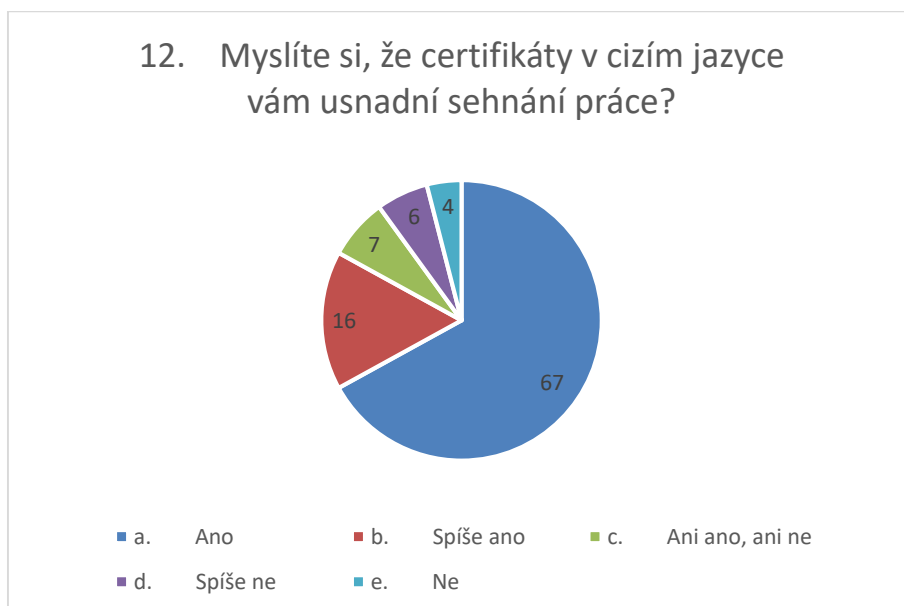
11. V případě, že byste se ocitli bez práce, nechali byste hledání práce na ÚP?



- a. Ano, ale i sám se budu poohlížet po pracovních nabídkách.
- b. Ano, ÚP mi najde práci.
- c. Ne, nezapišu se do evidence a budu si hledat práci sám.

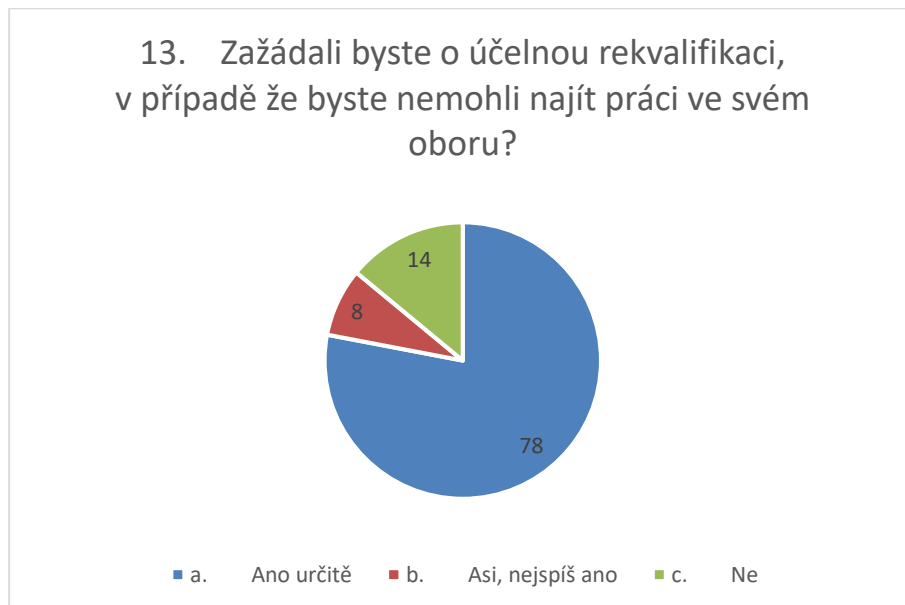
Hodně dotázaných by nechalo tento úkon pouze na ÚP. Přesto se najdou tací, kteří práci hledají sami.

18.7.2 Myslíte si, že certifikáty v cizím jazyce vám usnadní sehnání práce?



Znalost cizího jazyka se stává nutnou v dnešním trhu práce. V globalizovaném světě přibývá mezinárodních firem, které potřebují tedy pracovníky, kteří jsou schopni se domluvit v cizím jazyce.

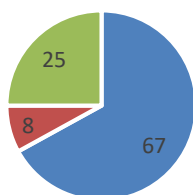
18.7.3 Zažádali byste o účelnou rekvalifikaci, v případě že byste nemohli najít práci ve svém oboru?



Je dobře, že většina dotázaných je ochotná účastnit se rekvalifikace, aby našla lepší místo, které jim bude vyhovovat, a tím získají i lepší ohodnocení.

18.7.4 Co Vám přijde nejrozumnější udělat, když se Váš pracovní obor zruší?

14. Co Vám přijde nejrozumnější udělat, když se Váš pracovní obor zruší?



- a. Projít hromadnou rekvalifikací, a najít si práci v jiném oboru.
- b. Změnit místo bydliště.
- c. Najít si práci ke které stačí pouze vzdělání, kterého jsem dosáhl před specializovaným studiem.



Gymnázium Teplice