

Nezaměstnanost je velký problém dnešní doby, který se bohužel nevyhnul ani České republice. Přináší s sebou nejenom ekonomické, ale také sociální problémy. Je to problém, který tu byl, je i bude a pravděpodobně se nám ho nepodaří vůbec odstranit. Je, ale možné zmírňovat jeho následky a to cíleným způsobem. Mezi tyto metody a opatření patří aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, kterou se stát snaží negativní dopady zmírňovat.

Cílem mé diplomové práce bylo zjistit a především zhodnotit stav nezaměstnanosti v České republice. Jaké faktory mají vliv na problematiku nezaměstnanosti a jaké skupiny osob patří v České republice mezi nejrizikovější. Dále jsem se zaměřila na činnosti Úřadu práce ČR, jeho metody a opatření, kterými se snaží problematiku nezaměstnanosti cíleně řešit. Jaké nástroje a jaké způsoby využívá, aby pomohl uchazečům o zaměstnání najít vhodné pracovní uplatnění co v nejkratším časovém horizontu. V poslední části jsem se zaměřila na aktivní nástroje politiky zaměstnanosti, vyhodnotila, jaké z těchto nástrojů jsou v posledních letech Úřadem práce ČR nejčastěji využívány a proč.

První část mé práce pojednává o problematice nezaměstnanosti. Jedná se o velice proměnlivou veličinu, která je závislá nejenom na stavu ekonomiky daného státu, ale podílí se na ní i jiné faktory. V České republice mezi tyto faktory řadíme také mobilitu, což je neochota lidí dojíždět do zaměstnání. Mobilita bohužel neodráží pouze neochotou osob dojíždět za prací, ale ovlivňují ji také další skutečnosti, mezi které můžeme zařadit špatnou dopravní infrastrukturu, rušení dopravních spojů a nekončící zvyšování cen pohonných hmot. Nezanedbatelným faktorem je i neochota lidí stěhovat se za prací do regionů, kde je sice nezaměstnanost o něco nižší než v regionu, ve kterém daná osoba žije, ale špatně nastavená bytová politika státu, vysoké ceny pozemků a nemovitostí a v neposlední řadě také problematické hypotéky, tuto neochotu naopak více prohlubují.

Mezi nejrizikovější a velice špatně umístitelné skupiny osob na trhu práce v České republice řadíme mladé lidi do 25 let, ženy a ženy s malými dětmi, starší osoby a osoby předdůchodového věku a v neposlední řadě, také osoby zdravotně postižené a osoby s žádným nebo velice nízkým vzděláním. Tito lidé často podléhají mylnému dojmu, že jen oni sami jsou na trhu práce znevýhodněni. S tímto názorem já, ale

nesouhlasím. Vždyť každý má nějaký ten "handicap" a nemusí se jednat jen o věk, barvu pleti nebo zdravotní stav. Nikdo z nás není dokonalý a každý má něco, co ho může na trhu práce znevýhodnit oproti těm ostatním. Důležité je, aby se tito lidé hned po prvním neúspěchu nevzdávali a snažili se na sobě zapracovat a dále se sebevzdělávali.

Ve druhé části své diplomové práce se zaměřuji na Úřad práce ČR a jeho úlohu při hledání zaměstnání. Činnost Úřadu práce ČR se nejvíce zaměřuje na již zmíněné rizikové skupiny nezaměstnaných osob. Uchazeči o zaměstnání, by měli mít na paměti, že úřad práce je tu především od toho, aby jim poradil s tím, na co mají nezaměstnané osoby nárok. Doporučil jim, na co se mají při hledání zaměstnání zaměřit, aby se jejich šance na pracovním trhu zvýšila. Poradí jim, co všechno musí udělat a jaké dokumenty musí doložit, aby je ÚP zařadil do evidence uchazečů o zaměstnání. Jsou seznámeni se svými právy a povinnostmi a je jim vysvětleno, co se od nich jako od uchazečů o zaměstnání bude vyžadovat, což stvrzují svým podpisem v poučení o povinnostech uchazeče. Jsou jim nabídnuta volná pracovní místa, popřípadě doporučena a zajištěna rekvalifikace. Těm uchazečům, kteří splňují zákonem stanovené předpoklady je přiznána podpora v nezaměstnanosti. Nedodržování povinností či neposkytování součinnosti s úřadem práce, má za následek vyškrtnutí z evidence a odebrání podpory v nezaměstnanosti o čemž svědčí i zmíněné judikáty NSS, které jsou jako příklady v mé diplomové práci uvedeny. Uchazeči, kteří jsou v evidenci úřadu po dobu delší než pět měsíců nebo osobám z rizikových skupin vypracuje pobočka ÚP individuální akční plán (IAP), jehož cílem je zvýšení uplatnění daného uchazeče na trhu práce. Uchazeči by si měli být vědomi toho, že zapsáním do evidence ÚP jejich činnost nekončí, naopak uchazeč se musí sám aktivně zapojovat do procesu hledání si zaměstnání.

Třetí část práce pojednává o aktivní politice zaměstnanosti a jejich jednotlivých nástrojích. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je přijímat opatření ve prospěch určitých skupin občanů, které mají ztížený přístup k zaměstnání. APZ je realizována podle kritérií, které jsou stanovovány jednotlivými pracovišti Úřadu práce ČR na základě konkrétních situací na trhu práce v daných regionech.

Mezi nejčastěji využívané nástroje APZ v posledních letech jsou dle mých poznatků a statistických údajů Ministerstva práce a sociálních věcí především

rekvalifikace. A to nejen rekvalifikace specifické, které jsou zabezpečovány na základě požadavků zaměstnavatelů, dle aktuální situace na trhu práce, tak i nespecifické rekvalifikace. Ty umožňují rozšiřovat a prohlubovat všeobecné uplatnění znalostí uchazečů, kteří jsou potom lépe "umístitelní" na trhu práce. Veřejně prospěšné práce jsou dalším v praxi velmi užívaným nástrojem. Umožňují totiž uchazečům, kteří se jen těžko uplatňují na trhu práce pracovat v době, kdy nemohou najít standardní práci. Cílem VPP je zachování pracovní aktivity a příjmu uchazeče. V neposlední řadě se zvyšuje uchazečova šance najít si nové zaměstnání na trhu práce, protože jsou stále aktivní. Společensky účelná pracovní místa představovala v roce 2011 třetí nejvíce užívaný nástroj (oproti roku 2010). Příspěvky na provoz chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst jsou z celkového počtu využívány asi v 10 procentech případů. Naopak nejméně využívaný je překlenovací příspěvek a příspěvek na podnikání, u nichž uchazeče odrazuje především to, že s žádostí se zavazují, že budou podnikat po dobu nejméně dvou let. Pokud jejich podnikání nebude úspěšné a skončí dřív, než tato dvouletá lhůta uplyne, musí příspěvek vrátit. Právě proto, dávají uchazeči přednost zaměstnání před podnikáním.

Je třeba se také zmínit o Evropském sociálním fondu, který je finančním nástrojem v oblasti zaměstnanosti a který má za cíl snižovat nezaměstnanost a podporovat rovné příležitosti. ESF pomáhá financovat 3 programy v České republice. Díky těmto programům jsou např. financovány programy DONEZ, Stáže ve firmách nebo nové studijní programy.

Závěrem lze konstatovat, že se v ČR používá řada nástrojů, některé více, některé méně než ty ostatní. Společné mají to, že se snaží snížit nezaměstnanost či zmírňovat její následky. Je ale pouze na nás samotných, jestli využijeme pomoci ÚP nebo se obrátíme na pracovní agenturu, kterých je na českém trhu dostatek nebo zda si budeme hledat práci sami. Důležité je se k tomu postavit čelem a věřit, že s aktivním úsilím při hledání zaměstnání se dostaví i úspěch v podobě nového pracovního místa.