

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Zdravotněsociální fakulta

Informovanost veřejnosti o problematice záměstnanosti

Bakalářská práce

Autor práce: Veronika Nováková

Vedoucí práce: JUDr. Věra Pražmová

2010

ABSTRAKT

Zaměstnanost – jedno z nejdiskutovanějších témat současnosti. V době, kdy celosvětová ekonomika prochází ekonomickou krizí, jejíž dopady se nevyhnuly ani České republice je toto téma velmi aktuální. Díky útlumu hospodářství dochází k propouštění pracovníků a řady nezaměstnaných se neustále rozrůstají. Míra nezaměstnanosti v České republice vystoupala na 9,9%. Najít zaměstnání je tedy v úbec nejtěžší v naší novodobé historii. Na jedno pracovní místo připadá přes 18 nezaměstnaných.

Cílem výzkumné části bakalářské práce bylo zjistit informovanost uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Českých Budějovicích o službách Úřadu práce poskytovaných v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Zda mají uchazeči přehled o poskytovaných nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, kdo je o nich informoval, zda již některých využili a jestli tyto nástroje považují za dostatečné. Mezi respondenty bylo rozdáno celkem 200 dotazníků, z nichž se 159 vrátilo zpět. Vyhodnocením těchto informací bylo zjištěno, že procentuální podíl návratnosti dotazníků činil 79,5%.

Prostřednictvím výzkumu bylo zjištěno, že 69% uchazečů o zaměstnání považuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zajišťované úřadem práce za dostatečné. Je ovšem nutné brát v potaz to, že tyto nástroje považují uchazeči o zaměstnání za dostatečné v rámci svých vlastních znalostí. Pouze 24% dotazovaných respondentů znal více jak polovinu existujících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Praktické využití bakalářské práce vidím zejména u klientů úřadu práce, pro ně by byla zejména využitelná celá část současného stavu, ať už formou brožur, či informačních letáků. Využitelná je podle mého i pro studenty středních, vyšších odborných i vysokých škol z pohledu praktického využití poukonní příprav na budoucí povolání či jako studijní materiál v rámci vyučování. Dále by tato práce mohla být učená jako způsobilá vazba zaměstnanců u řadu práce.

ABSTRACT

Employment – one of the most frequently discussed current topics. At a time when the economy of the whole world has been going through the period of economic depression, this subject is really topical. Employees are being dismissed due to the economy inhibition and the number of the unemployed has been growing. The Czech Republic has not escaped the impact of the depression either and the unemployment rate has risen to 9,9%. To find a job is most difficult in our modern history. Eighteen unemployed come to one new working position.

The objective of the research part of my thesis was to find out whether the job seekers registered at the Job Centre in České Budějovice get sufficient information about all the services provided by this institution within the framework of the active labour policy, whether the job seekers are well aware of the instruments of this policy, who provided them with the information, whether they have already used any of these instruments and whether they find these instruments suitable and sufficient. 200 questionnaires were handed out to the respondents, 159 questionnaires returned. It means that the rate of return of the questionnaires was 79,5%.

This research has revealed that 69% of the job seekers find the instruments of the active labour policy provided by the Job Centre sufficient. However, it is essential to take into account the following fact – the job seekers find these instruments sufficient in terms of their own knowledge. And it was only 24% of the respondents that knew more than a half of the existing instruments of the active labour policy.

My thesis could be practically used as a whole especially for the clients of the Job Centre in the form of brochures or leaflets. It might be used even for students from secondary schools, vocational schools, colleges and universities as study material, since it provides practical knowledge of what to do in case they are unemployed once after they finished school. And last but not least, this work might be viewed as an important feedback for the staff of the Job Centre.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Informovanost ve veřejnosti o problematice zaměstnanosti vypracovala samostatně pouze použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1988 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Zdravotně sociální fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách.

V Českých Budějovicích

.....

Podpis studenta

Poděkování

Nato tímto bych chtěl poděkovat své vedoucí práci JUDr. Věře Pražmové, za její cenné rady a odbornou pomoc při zpracování bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD	8
1.SOU ČASNÝ STAV	10
1.1 Státní politiky zaměřené na rovnost	10
1.1.1 Účastníci právních vztahů	11
1.1.2 Rovné zacházení a zákaz diskriminace	13
1.2 Trh práce	14
1.2.1 Nabídka práce	15
1.2.2 Poptávka po práci	16
1.3 Zaměřenost	16
1.3.1 Stav zaměřenosti v společnosti	17
1.3.2 Nezaměřenost	17
1.3.3 Význam práce pro člověka	20
1.3.4 Nezaměřenost a zdraví	20
1.4 Politiky zaměřené na rovnost v České republice	21
1.4.1 Pasivní politiky zaměřené na rovnost	21
1.4.2 Aktivní politiky zaměřené na rovnost	23
1.4.3 Financování aktivní politiky zaměřené na rovnost	29
1.5 Evropská strategie zaměřená na rovnost	30
1.5.1 Evropský sociální fond	31
2.CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY	33
3.METODIKA	34
3.1 Metodický výzkum	34
3.2 Charakteristika výzkumného souboru	34
4.VÝSLEDKY	35
5.DISKUSE	50

6.ZÁV ĚR	57
7.SEZNAMPOUŽITÝCHZDROJ Ů	59
8.KLÍ ČOVÁSLOVA	62
9.PŘÍLOHY	63

ÚVOD

„Práce je nejsilnější lidskou pojátkou reality“

(Sigmund Freud)

Právo na práci je součástí základních sociálních lidských práv. Je nám deklarováno zejména všeobecnou deklarací lidských práv a svobod, která také zaručuje možnost svobodné volby zaměstnání.

Zaměstnanost – jedno z nejdiskutovanějších témat současnosti. V době, kdy celosvětová ekonomika prochází ekonomickou krizí, jejíž dopady se nevyhnuly ani České republice, je toto téma, alespoň z mého pohledu velmi aktuální. Díky útlumu hospodářství dochází k propouštění pracovníků a řady nezaměstnaných se neustále rozrůstají. Míra nezaměstnanosti v České republice vystoupala na 9,9%. Najít zaměstnání je tedy v úbec nejtěžší naší novodobé historii. Na jedno pracovní místo připadá přes 18 nezaměstnaných.

Nezaměstnanost je nazývána „fenomémem“ dnešní doby a v řadě znás vyvolává tento pojem nejistotu, strach a obavy z budoucnosti. Záměrně uvádím termín dnešní doby, protože tento termín do roku 1989 prakticky neexistoval. Nezaměstnanost byla tehdy trestána jako sociální parazitismus a povinnost pracovat byla chápána absolutně, zaměstnanost podléhalo centrálnímu plánování.

V průběhu své studijní praxe, kterou jsem částečně absolvovala a úřad práce v Českých Budějovicích jsem měla možnost seznámit se detailněji s touto problematikou a shromáždit potřebné informace na toto téma. Osobně jsem se zde setkala s lidmi, kteří byli touto problematikou zasaženi.

Cílem mé práce je shrnout obecné poznatky o trhu práce, zaměstnanosti, ale především o politice zaměstnanosti v České republice. Nejobsažlejší částí mé práce je věnována aktivní politice zaměstnanosti a jejím nástrojům s největším možným

možné úrovni zaměstnanosti. V praktické části této práce jsem se věnovala zjišťování informovanosti uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Českých Budějovicích o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti.

1.SOU ČASNÝSTAV

Pro většinu domácností je zaměstnání hlavním zdrojem příjmů, podmínkou iměřitkem individuální existence a výrazem osobního statusu jednotlivce. Nezaměstnanost má řadu nepříznivých dopadů na duševní, ale i na tělesné zdraví, to zpětněm ůžesnížitp ředpoklady člověkaproušp řešnépracovnízapojení.(11)

1.1Státnípolitikazam ěstnanosti

Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občana ů zam ěstnání.(21)

Podle zákona č.435/2004Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- zabezpečování práva zam ěstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zp řeracovávání prognóz a koncepcí zam ěstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinaci opatření v oblasti zam ěstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu se vropskou strategií zam ěstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- uplatňování aktivní politiky zam ěstnanosti,
- hospodaření s prostředky politiky zam ěstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a prostředkovatelských služeb na trhu práce.(15)

Státní politika zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace, při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména

súzemními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“) a úřady práce.

1.1.1 Účastníci právních vztahů

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, jsou účastníky právních vztahů:

- Česká republika zastupovaná úřady práce,
- fyzické osoby, které mají působnost být zaměstnancem,
- zaměstnavatelé,
- právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních předpisů vykonávající činnost podle tohoto zákona. (15)

Působnost ministerstva

Ministerstvo kontroluje a řídí výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Působí:

- zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiky zaměstnanosti,
- sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a přijímá opatření ovlivňující poptávku a nabídky práce,
- řídí úřady práce. (24)

Úřady práce a jejich působnost

Úřady práce jsou správními úřady. V čele úřadu práce ředitel. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů. Správním obvodem Úřadu práce hlavního města Prahy je územní obvod úhlavního města Prahy.

Úřad práce:

- zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce
- spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty,
- provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti,
- poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti. (15)

Kontrolní činnost v oblasti zaměstnanosti

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají úřady práce a ministerstvo.

- Kontrolní činností úřadů práce

Na základě podnětů občanů, institucí nebo zvláštní iniciativy kontrolují pracovníci úřadu práce dodržování pracovních právních předpisů ze strany zaměstnavatelů. Zejména pak právních předpisů o zaměstnanosti sdílených s úřadem na zaměstnávání cizích státních příslušníků, dodržování dohod o veřejně prospěšných pracích, společensky užitečných pracovních místech a chráněných dílnách a pracovištích. Také ověřují plnění

povinností, které plynou ze zákoník práce, zákona o kolektivním vyjednávání, zákonů upravujících mzdy, platy a cestovní náhrady a zprávních předpisů vydaných k provedení těchto zákonů.

Podnět ke kontrole mohou podat občané písemně nebo ústně, pokud se domnívají, že jejich zaměstnavatel neplní své povinnosti. (23)

Pokud pracovníci kontroly průkazně zjistí porušení povinností, jejichž dodržování je úřad práce oprávněn kontrolovat, jsou oprávněni uložit zaměstnavateli pokutu.

- Kontrolní činnost ministerstva

Ministerstvo kontroluje plnění dohod o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpory na rekvalifikaci či školení. Dále dozírá na plnění cílených programů účelostátního charakteru.

Zaměstnanci orgánu kontroly své oprávnění ke kontrolní činnosti prokazují služebním průkazem, vstupují na pracoviště kontrolovaných osob, jsou oprávněni požadovat od nich a jejich zaměstnanců předložení potřebných dokladů. Kontrolované osoby jsou povinny umožnit provedení kontroly a poskytovat orgánům kontroly potřebnou činnost. (23)

1.1.2 Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Jak uvádí zákoník práce č. 262/2006 Sb., v platném znění, zaměstnavatelé jsou povinni zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou přípravu a opříležitost dosáhnout funkčního či jiného postupu jejich zaměstnání.

V pracovních právních vztazích je zakázána jakákoliv forma diskriminace. V praxi může jít o přímou nebo nepřímou diskriminaci, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci. (9)

- Přímá diskriminace je takové jednání, v němž je opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodů rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. (1)
- Nepřímá diskriminace je takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba znevýhodněna oproti ostatním. (1)

Za diskriminaci není považováno rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že rozdílné zacházení je podstatným požadavkem, který je nezbytný pro výkon práce.

Pokud dojde k porušení práv a povinností, které vyplývají z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se soudu domáhat, aby bylo od diskriminace upuštěno, aby byly odstraněny následky tohoto diskriminačního zásahu a aby mohl být odškodněn. (1)

1.2 Trh práce

Trh práce se charakterizuje tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Na trhu práce je existence konkurence a straně poptávky i straně nabídky. To znamená, že pracovníci i mnozí lidé poptávají mnoho firem. Tržní nabídka práce je nabídka práce všech lidí v dané ekonomice. Jsoučetem individuálních nabídek práce, a proto vyplývá z rozhodování lidí, kteří vyrovnávají mezní užitek reálné mzdy s mezním užitem volného času. Tržní poptávka po práci je poptávka všech firem v dané ekonomice. Je součtem individuálních poptávek po práci, a vyplývá z rozhodování firem vyrovnávajících mezní produkt práce. (8)

Trh práce je svázán předpisy a zákonnými úpravami. Hlavní příčinou četných zásahů státu na tomto trhu je skutečnost, že ve světě nedokonalé konkurence je postavení zaměstnavatele výrazně silnější než zaměstnance. Na straně nabídky, tedy na straně domácností (spotřebitelů) stoupá konkurence. Touha dosahovat maximalizace zisku, vede firmu k omezení konkurence na straně poptávky pro práci, což má za

následek omezení poptávky po práci v rámci odvětví – tj. na dílčí úrovni trhu a posléze v celé ekonomice. (8)

1.2.1 Nabídka práce

Nabídku na trhu práce je vytvářena domácnostmi (spotřebiteli). Ti vstupují na trh nabídkou svých schopností a dovedností (kvalifikace). (2)

Nabídku práce rovněž ovlivňují činnost státu, zejména jí vytvářená politika zaměstnanosti, respektive celá sociální politika státu a činnost odborů. Nabídka práce závisí především na domácnosti (spotřebiteli), který tím, že nabízí svou pracovní sílu, se posléze stává zaměstnancem. Je tedy důležité, jaké skutečnosti mají vliv na ochotu spotřebitele prodatsvou pracovní sílu. (2)

Natrhu mohou nastat tyto situace:

- Substituční efekt, který převládá při nižší míře zdanění, má za následek, že při zvýšení míry zdanění se zájem o práci zvyšuje, nabídka práce roste.
- Důchodový efekt má za následek, že při vyšší míře zdanění lidé mohou dovolit více volného času, své dosavadní nároky můžeme uspokojit při omezení pracovní nabídky, nabídka práce klesá. (10)

Hlavními determinantami nabídky práce jsou tedy:

- reálné mzdy (jejich současná i očekávaná úroveň)
- majetek
- mimo pracovní příjmy
- demografický vývoj
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva
- úroková míra
- společenská tradice. (10)

1.2.2 Poptávka po práci

Poptávku po práci realizují firmy ve snaze nakoupit tento výrobní faktor za účelem zahájení nebo rozšíření výroby. (2)

Poptávka po práci je tedy tzv. odvozenou poptávkou, závislejší na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí, a která závisí na omezeních snimiž firma pracuje. Závisí také na postavení firmy na trhu, na využívaných technologických postupech a cílech firmy. (10)

Firmy se při nákupu práce orientují podle nákladů, které nemusí vynaložit a podle výnosů, které jim přinesou. Firma, která se nachází v rovnováze a zároveň maximalizuje zisk zaměstnává pracovníky až po bod, kdy příjem zmezního produktu práce je právě roven mezním nákladům na práci. Příjem zmezního produktu práce je příjmem dodatečným, který získává firma zaměstnáním dodatečné jednotky práce, přičemž všechny ostatní vstupy zůstávají konstantní.

Hlavními determinantami poptávky po práci tedy jsou :

- cena práce charakterizovaná mzdovou sazbou
- poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cenatého produktu
- produktivita práce
- cena ostatních vstupů
- očekávané budoucí tržby.

1.3 Zaměstnanost

Zaměstnanost je podíl osob ve společnosti v produktivním věku, zapojených do pracovního procesu. Mluvíme o ní, pokud chceme vyjádřit určitý druh směny na trhu práce, tj. směnu pracovní síly za mzdu. (24)

1.3.1 Stav zaměstnanosti vespolečnosti

- Přezaměstnanost – nastává v případě, kdy počet zaměstnaných je větší, než by odpovídalo aktuálním podmínkám ekonomické efektivity. Je typická pro komunistický režim. (24)
- Podzaměstnanost – dochází k ní v případě, kdy není národohospodářský výrobní potenciál plně využíván pro nedostatek pracovních sil. (24)
- Plná zaměstnanost – to se rozumí rovnost mezi potenciálem pracovních sil (nabídka práce) a potenciálem pracovních míst (poptávka po pracovních silách). Je posuzována zejména podle poměru počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů o zaměstnání. (24)

1.3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je nedobrovolný jev, který lze označit za stav, kdy lidé za daných mezd pracovat mohou a chtějí, ale práci nemohou najít. Je důsledkem, ale i projevem nerovnováhy na trhu práce. (24)

Nezaměstnaností se rozumí ztráta výdělků, která vyplývá z nemožnosti získat vhodného zaměstnance osobou, která je schopna pracovat a zároveň je pro výkon práce k dispozici. (3)

Nezaměstnaný je osoba patnáctiletá a starší, která aktivně hledá práci a je bezprostředně připravená pro výkon placeného zaměstnání. (24)

Prioritou sociálních politik ve všech evropských zemích je minimalizace počtu nezaměstnaných. Nezaměstnaností jsou nejvíce ohroženi starší lidé, lidé, kteří vstupují na trh práce, lidé s nízkou kvalitou, příslušníci etnických menšin, lidé zdravotně postižení a také ženy. Zvláště těžké je zaměstnání tzv. dlouhodobě nezaměstnaných lidí, jejichž opětovný vstup na trh práce je ztížen tím, že postupně ztratili pracovní návyky a motivaci k práci. (17)

Nejdůležitější rozlišení nezaměstnanosti vyplývá z rozdílu mezi nabídkou a poptávkou po práci. Pokud existuje nezaměstnanost a současně poptávka po práci

větší nebo rovná nabídce práce, hovoříme o přirozené míře nezaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti je zespolečenského hlediska přijatelná. (2)

Přirozené míře nezaměstnanosti se také říká dobrovolná nezaměstnanost. Tím se vyjadřuje skutečnost, že domácnosti mají možnost vrámci stávající poptávky po práci některou z poptávaných prací přijmout. Dobrovolně se této možnosti z nějakého důvodu vzdávají. Důvodem mohou být různé důvody. (2)

Opakem dobrovolné nezaměstnanosti je stav, kdy nabídka práce nepřevyšuje poptávku po práci. Taková nezaměstnanost se nazývá nedobrovolná nezaměstnanost. (2)

Typologie nezaměstnanosti

- Frikční nezaměstnanost je důsledkem neustálého pohybu lidí mezi pracovními příležitostmi. Na trhu práce existují vždy ti, kteří byli propuštěni v důsledku skutečnosti, že firmy vznikají a zanikají, dochází k technologickým změnám, organizačním změnám, které mohou vést k likvidaci pracovišť. Do této skupiny patří i lidé, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou, zpravidla lépe placenou práci. (3)
- Strukturální nezaměstnanost představuje složitější poruchu. Postihuje některá odvětví nebo výroby a je vyvolána nedostatečnou poptávkou pro určitou produkci statků. Důsledkem je tedy klesající poptávka po práci v odvětví produkujícím výše uvedenými statky a útlum těchto výrobních odvětví. (3)
- Cyklická nezaměstnanost souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonosti ekonomiky je potlačována. Vznik cyklické nezaměstnanosti je spojen s poklesem agregátní (celkové) poptávky v ekonomice. (3)

Vývoj nezaměstnanosti

1948 – 1989. Po začátkem padesátých let 20. století došlo k zásadním změnám politického i sociálně – ekonomického vývoje tehdejšího Československa. Postupně docházelo ke změně postoje k právu na práci, zaměstnanosti i nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se trestala jako sociální parazitismus. Právo na práci a povinnost pracovat byly chápány absolutně a zaměstnávání bylo řízeno plánem pracovních sil. Nezaměstnanost se nazývala „čekáním na umístění“ nebo na zaměstnání. To mělo své sociálně – politické a ekonomické důsledky. Snaha zaměstnat všechny práce schopné občany státní úředníky, zaměstnanost i nízké produktivity práce. (24)

1989 – 2008. Existující zaměstnanost zatěžovala transformující se podniky a probíhající privatizací a tak bylo nezbytné očekávat ústně nezaměstnanosti. Trh práce vystřídal plánování pracovních sil, které bylo uplatňováno v minulém období. (24) Nezaměstnanost se stala novým fenoménem. Zásadní opatření učinila první federální vláda, která v roce 1990 s pomocí zahraničních expertů analyzovala problematiku nezaměstnanosti a jejího řešení ve vyspělých evropských státech, zejména Spolkové republice Německo a Velké Británii. Výsledkem byly legislativní a institucionální změny v této oblasti. Opatřeními předsednictva ČNR č. 306/1990 Sb., byly zřízeny úřady práce. Dále byly přijaty zákony č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, a č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR. (24)

Proti očekávání nedošlo v ČR v prvních letech transformace k drastickému nárůstu nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti od roku 1990 do konce roku 1997 nepřesahovala 4%. Příčinou tohoto stavu byly několik nejčastěji uváděnými jsou:

- dobrovolný odchod částí zaměstnanců z trhu práce
- nenasycenost tržními službami
- rozvoj drobného soukromého podnikání.

Koncem roku 1997 bylo zřejmé, že rezervy, které působovaly nízkou nezaměstnanost jsou vyčerpány a míra nezaměstnanosti začala rychle růst. (24)

Míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se nejčastěji měří pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti

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

kde u je míra nezaměstnanosti

U počet nezaměstnaných

L počet pracovníků

Tabulka 1: Míra nezaměstnanosti v letech 1997–2008

Rok	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Míra(%)	4,3	6	8,5	9	8,5	9,2	9,9	10,2	8,9	8,1	6,6	7

Zdroj: MPSV ČR

1.3.3 Význam práce pro člověka

Práce má v životě člověka nezastupitelné postavení. Je to důležitá podmínka jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale dává mu i pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby a žádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. (3)

Skutečnou hodnotu práce obvykle člověk poznává, až po její ztrátě. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má totiž průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Při dlouhodobé ztrátě placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní, ale i rodinná ekonomická nejistota. Pokud s člověkem dlouhodobě bez práce, ztrácí se silnější pojítka s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti. (3)

1.3.4 Nezaměstnanost a zdraví

Ztráta zaměstnání a nezaměstnanost sebou přináší řadu důsledků jak somatických, tak i psychických. Následuje negativní dopad na jedince, který se projeví různě. Zhoršení tělesného zdraví bylo doloženo přítomností tělesných příznaků, ale i zvýšeným využíváním zdravotnických služeb nezaměstnanými. (3)

1.4 Politika zaměstnanosti v České republice

Politiku zaměstnanosti lze obecně vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. (14)

1.4.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Významnou oblastí, kterou státní politika zaměstnanosti realizuje, je pasivní politika zaměstnanosti zahrnující soubor vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Ty slouží k tomu, aby poskytly nezaměstnanému jistou náhradu jeho pracovního příjmu a současně ho mají motivovat k novému a včasnému pracovnímu uplatnění. Vyplácí se proto jen po určité době (podpůrčí doba) a v určité výši v závislosti na předchozím výdělku. Je-li zaměstnanost delší, než je stanovená podpůrčí doba, jsou nezaměstnaní za určitých podmínek zajištěni dávkami z systému sociální pomoci. (14)

Podpora v nezaměstnanosti

Nepodaří-li se u řady práce prosetředit vhodně zaměstnání do sedmi pracovních dnů, vzniká mu podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění nárok na podporu v nezaměstnanosti. (24)

Na podporu v nezaměstnanosti má nárok uchazeč o zaměstnání, který současně:

- Vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, odváděl pojistné nad úchodové pojištění a příspěvek nastátní politiky zaměstnanosti.
- Požádal o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti příslušný úřad práce, u něhož je veden evidenci uchazečů o zaměstnání,
- Ke dni, kdy muž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, nepoživá starobní hod úchodu.(24)

Podpůrčí doba

Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti uvádí, že podpůrčí doba je doba, po kterou je podpora v nezaměstnanosti poskytována. Ta činí:

- 5 měsíců – do 50 let věku,
- 8 měsíců – od 50 do 55 let věku,
- 11 měsíců – nad 55 let věku.(15)

Výše podpory v nezaměstnanosti

Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena procentní sazbou z průměrného čistého měsíčního výdělku v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářním měsíc. Ta činí:

- 1.-2. měsíc podpůrčí doby – 65% z průměrného měsíčního čistého výdělku
- 3.-4. měsíc podpůrčí doby – 50% z průměrného měsíčního čistého výdělku
- 5.–11. měsíc podpůrčí doby – 45% z průměrného měsíčního čistého výdělku.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek z průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byl podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.(15)

Podpora při rekvalifikaci

Na podporu při rekvalifikaci má nárok uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečené úřadem práce a kde dny, kdy k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, nepožívá starobního důchodu. O podpoře při rekvalifikaci rozhoduje úřad práce. Podpora při rekvalifikaci je poskytována po celou dobu rekvalifikace ve výši 60% průměrného čistého měsíčního výdělku. (15)

Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. (15)

1.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je soubor opatření, které směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je zabezpečována ministerstvem a úřady práce, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci další subjekty. (15)

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky užitečná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- poradenství
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Rekvalifikace

Rekvalifikace je získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení stávající kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. (20)

Za rekvalifikaci lze považovat i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud nezískala žádnou kvalifikaci. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby. Rekvalifikace je uskutečňována na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. (20)

Rekvalifikaci provádí pouze akreditované za řízení a vzdělávací nebo zdravotnické za řízení akreditovanými vzdělávacími programy. Akreditovaným zařízením, vzdělávacím nebo zdravotnickým zařízením je vzdělávací za řízení podle zvláštních právních předpisů nebo za řízení, popřímo vzdělávání určený útvar zaměstnavatele, která získají akreditaci ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. (24)

- Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Úřad práce hraří za účávní náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů, které jsou spojeny s rekvalifikací. Rekvalifikaci již řadí práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Dohoda o rekvalifikaci může být uzavřena písemně. (15)

- Rekvalifikace zaměstnanců

Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele vzájemně dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může řadí práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s úřadem práce,

mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačním zařízením, které pro zaměstnavatele rekvalifikace zaměstnanců zajišťuje, úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady spojené. (15)

Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, případně rekvalifikačním zařízením musí být uzavřena písemně. (15)

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se zaměstnavatele, jemuž bylo vydáno rozhodnutí o poskytnutí investiční pobídky, hmotně podporuje vytvářením nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školením nových zaměstnanců. (20)

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, vytvořili-li nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení žádosti zaměstnavatele získat investiční pobídky je nejméně o 50% vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. (15)

Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. (15)

Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců je poskytováno ministerstvem. (15)

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech a ve veřejně prospěšných občích nebo státních či jiných občanských prospěšných institucích, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na dvanácti pracovních dnech kalendářních měsíců, a to opakovaně, k pracovnímu uplatnění uchazečů

ozaměstnání. Tyto pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, kterým zaměstnavatel poskytnout příspěvek. (20)

Příspěvek se poskytuje až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvků na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel z sebe odvedl z výměrovacího základu tohoto zaměstnance. (15)

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními jsou pracovní místa, jež zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje uchazeči o zaměstnání, kterým nelze pracovní uplatnění zajistit jiným způsobem, a to zejména uchazeči, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, zřízené uchazečem o zaměstnání tím, že zahájí samostatnou výdělečnou činnost. (20)

Pro zjištění výše příspěvku na řízení společensky účelného pracovního místa je rozhodující porovnání míry nezaměstnanosti v daném okrese a v České republice v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek. Pokud je míra nezaměstnanosti v daném okrese a období pod republikovým průměrem, může výše příspěvku činit až čtyř-, maximálně až šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství v závislosti na počtu zřízených či vyhrazených míst. Pokud je míra nezaměstnanosti v daném okrese a období nad republikovým průměrem, může výše příspěvku činit šesti-, respektive až osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství opět v závislosti na počtu zřízených či vyhrazených míst. Úřad práce stanoví délku trvání zřízeného pracovního místa a délku poskytování příspěvku s ohledem na vývoj situace na trhu práce a na účelné vynakládání prostředků státního rozpočtu. (20)

Výši průměrné mzdy na první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhláší ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu, a to sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů. (15)

Příspěvek na zapracování

Úřad práce může poskytnout příspěvek na zapracování zaměstnavateli na základě dohody, s ním uzavřené, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce vřazuje vyšší výše noupe či.(20)

Příspěvek se poskytuje maximálně po dobu třech měsíců, na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.(20)

Příspěvek na zapracování je poskytován jednorázově, zpětně za sjednané období, a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení písemné informace o průběhu zapracování.(20)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program poskytuje úřad práce zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, v případě, že zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a proto nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.(15)

Příspěvek může být poskytován na částečnou úhradu náhrady mzdy, příslušící zaměstnancům podle pracovních předpisů. Příspěvek lze poskytnout maximálně po dobu šesti měsíců, měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance činí nejvýše polovinu minimální mzdy. Příspěvek se poskytuje měsíčně a jeho splatnost jedotřiceti kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených náhrad mezd zaměstnanců.(20)

Poradenství

V rámci tohoto opatření aktivní politiky zaměstnanosti úřad práce provádí nebo zabezpečuje poradenství, jehož účelem je zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, zprostředkování vhodného zaměstnání,

volbu p řípravy k práci osob se zdravotním postižením nebo p ři výb ěru vhodných nástrojůaktivnípolitikyzam ěstnanosti.(20)

Úřad práce na základ ě dohody zabezpečuje poradenství prost řednictvím odbornýchza řízeníahradínákladystouto ěinnostíspojené.(20)

Podporazam ěstnáváníosobsezdravotnímpostižením

Zdravotně handicapovaným, je p ři p řístupu k zam ěstnání ap ři zam ěstnávání samotném poskytována zvýšená pomoc a pé ěe. Zdravotně handicapovaní ob ěané jsou umístřování zpravidla na chrán ěná pracovní místa a do chrán ěných pracovních dílen, která jsou pron ěž zam ěstnavatelem vytvá řeny.(20)

Vytvářeníchrán ěnýchpracovníchmístachrán ěnýchpracovníchdílenm ůžebýt velice náro ěnéanákladné, proto sezam ěstnavatelům nazáklad ědohodysú řadem práce mohou poskytovat p řispěvky, a to nejen na jejich vytvá ření, ale i na provoz. To znamená, že náklady na vytvo ření míst a jejich provoz nese zam ěstnavatel, ú řad práce senat ěchtonákladech pouze podílí.(20)

Chrán ěné pracovní místo je pracovní místo z řízené zam ěstnavatelem pro osobu sezdravotnímpostižením nazáklad ě písemné dohody sú řadem práce.(15)

Chrán ěné pracovní místo musí být provozováno nejmén ě po dobu dvou let ode dne sjednaného v dohod ě. Na vytvo ření chrán ěného pracovního místa ú řad práce poskytuje zam ěstnavateli p řispěvek.

Chrán ěná pracovní dílna je pracovišt ěm zam ěstnavatele, vymezené na základ ě dohody sú řadem práce a p řizpůsobené pro zam ěstnávání osob se zdravotním handicapem, kde je vpr ůměrnémro ěním p řepočteném po ětu zam ěstnánonejmén ě 60% zdravotně postižených zam ěstnanců.(15)

Chrán ěná pracovní dílna musí být provozována nejmén ě po dobu dvou let ode dne sjednaného v dohod ě. Na vytvo ření chrán ěné pracovní dílny poskytuje zam ěstnavateli ú řad práce p řispěvek.

Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Prostředky aktivní politiky zaměstnanosti lze využívat i na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru nebo projekty zahraničních subjektů, které přispívají ke zvýšení zaměstnanosti. (20)

Všechny uvedené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou pomocnými a podřízenými prostředky, jak zvýšit zaměstnanost některých skupin uchazečů o zaměstnání, kterým úřad práce umožňuje zvýšenou péči.

1.4.3 Financování aktivní politiky zaměstnanosti

Financování aktivní politiky zaměstnanosti se realizuje z prostředků státního rozpočtu a hospodaření státního rozpočtu prostředky se řídí zvláštním právním předpisem (zákon č. 218/200 Sb., o rozpočtových pravidlech, ve znění pozdějších předpisů). Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření celostátního i regionálního charakteru a na projekty zahraničních subjektů přispívajícím ke zvýšení zaměstnanosti a ovlivňování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto příspěvky se poskytují organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím. (23)

Ministerstvo má za úkol sledovat efektivnost prostředků vynaložených na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, a to z hlediska ekonomických i sociálně-politických.

Zaměstnavatel nebo fyzická osoba poskytující příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti písemně žádá místně příslušný úřad práce na předepsaných tiskopisech.

Finanční příspěvek v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je poskytován na základě písemné dohody uzavřené se žadatelem, případné nedodržení podmínek dohody, neoprávněné použití poskytnutého finančního příspěvku je považováno za porušení rozpočtové kázně, v případě zjištění porušení rozpočtové kázně ze strany příjemce je úřad práce povinen toto oznámit příslušnému finančnímu úřadu.

Tabulka č.2: Výdaje na politiky zaměstnanosti v ČR (údaje jsou uvedeny v Kč)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
SPZ	9522338	9879089	10960415	11750430	11959120	14202321
PPZ	5228947	6209746	6949250	7030047	7046845	7307521
APZ	4063277	3483250	3274160	3939856	4027853	5300675
Z toho						
Rekvalifikace						
výdajek31.12.	382625	370431	405870	480635	408250	357299
SÚPM						
výdajek31.12.	1042504	616819	691559	1030597	1184356	1071803
VPP						
výdajek31.12.	924451	713953	685001	833189	838951	899298

Zdroj: MPSV ČR

1.5 Evropská strategie zaměstnanosti

Evropská strategie zaměstnanosti sestala jedním ze strategických cílů Evropské unie do roku 2010. Do kompetence Evropské komise patřila koordinace politiky zaměstnanosti členských států Evropské unie od roku 1992. Evropská strategie zaměstnanosti byla vyhlášena v Lucemburku v listopadu 1997. Za dobu své existence bylo dosaženo určitých úspěchů. Mezi tyto úspěchy řadíme například zvýšení zaměstnanosti v Evropské unii z 60,7% na 64,3%. Od vstupupu do Evropské unie v roce 2004 se Česká republika zapojila do unijních programů boje proti nezaměstnanosti. (24)

Evropská strategie zaměstnanosti je proces, který se zaměřuje na koordinaci strategií zaměstnanosti Evropské unie a jejích členských států. Tím vytváří nadnárodní rámec umožňující členským státům rozvinout kapacitu potřebnou k řešení společných problémů nezaměstnanosti ve složitých podmínkách hospodářského prostředí Evropské unie a globalizace. Řešení zaměstnanosti na úrovni Evropské unie vyžadovalo brát v úvahu, že národní politiky zaměstnanosti mají různý historický původ a vycházejí z rozdílných ideologií. Proto byl evropský rámec zaměstnanosti vytvořen tak, aby byl dostatečně flexibilní zahrnutí národních rozdílů. (12)

V rámci Evropské rady byl vytvořen Výbor zaměstnanosti, umožňující diskuzi o otázkách zaměstnanosti na úrovni Evropské unie. Na základě směrů zaměstnanosti

musí každý členský stát každoročně vytvořit Národní akční plány. Tyto plány s pomocí Evropské komise každoročně hodnotí Evropská rada a na základě toho vydává Společnou zprávu o zaměstnanosti. (12)

Jedním z mnoha výsledků procesu týkajícího se Evropského strategie zaměstnanosti na evropské úrovni jsou směry zaměstnanosti. Tyto směry byly původně postaveny na čtyřech pilířích: zaměstnanost, adaptabilita a rovné příležitosti, podnikání a vytváření pracovních příležitostí. V současné době se směry zaměstnanosti, přijaté v roce 2003, soustředí spíše na klíčové problémy a současně navrhují následné obecné priority řešení těchto problémů. Mezi tyto opatření patří například aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní osoby, vytváření pracovních příležitostí a příležitostí k podnikání, rovnost příležitostí, integrace a boj proti diskriminaci. (12)

Dalším z výstupů jsou specifická doporučení Evropské rady. Pro Českou republiku zasláno pro rok 2004 doporučení omezit závislost občanů na sociálním systému a zajistit tak, aby se práce vyplácela. To se týká hlavně boje s dlouhodobou nezaměstnaností. Dále Evropská rada žádala o vytvoření preventivních a aktivních opatření na trhu práce a zároveň byla zdůrazněna úležitost oblastí vzdělávání, školení, podpory podnikání a vytváření pracovních příležitostí. (12)

1.5.1 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond se stal finančním nástrojem Evropské unie pro investování do lidí. Evropský sociální fond využívá evropské finanční prostředky za účelem pomoci členským státům plnit společně dohodnuté cíle při vytváření v širšího počtu pracovních míst. Posláním je napomáhat k prevenci nezaměstnanosti a boji proti nezaměstnanosti a zabránit tomu, aby lidé ztratili kontakt s trhem práce. (5)

Evropský sociální fond pomáhá rozvíjet dovednosti lidí, a to zejména těch, kteří mají potíže při hledání pracovního místa, popřípadě při jeho udržení nebo při návratu do zaměstnání po delší nepřítomnosti. Dále podporuje členské státy v jejich úsilí o prosazení nových aktivních politik a systémů zaměřených na základní příčiny

nezaměstnanosti a na zlepšování dovedností. Tuto podporu p řizpůsobuje specifickým podmínkám region ů, čelících zvláštním problém ům. (5)

Orgán zodpov ědný za řízení pomoci z Evropského sociálního fondu v České republice je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je zároveň řídicím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (jednoho ze tří českých operačních programů pro čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu v České republice). Jedním z dalších řídicích orgán ů je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které řídí Operační program vzd ělávání pro konkurenceschopnost. Operační program Praha – Adaptabilita má za úkol řídit Magistrát hlavního města Praha. Dalšími partnery, podílejícími se na realizaci jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, ú řady práce, orgány místní a regionální samosprávy. (18)

Cíle Evropského sociálního fondu

- pomoc nezaměstnaným p řivstupem na trh práce
- celoživotní vzd ělávání
- rozvoj kvalifikované pracovní síly
- boj se všemi formami diskriminace, které souvisejí se vstupem na trh práce
- pomoc za čleňování lidí znevýhodněných sociálních skupin p řivstupem na trh práce
- zavádění nových způsobů organizace práce a podnikání. (19)

2.CÍLPRÁCEAHYPOTÉZY

Cílem mé práce je shrnout obecné poznatky o trhu práce, zaměstnanosti a politice zaměstnanosti v České republice, ale především zjistit informovanost uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Českých Budějovicích o službách úřadu práce poskytovaných v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti.

Hypotéza 1: Uchazeči o zaměstnání znají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zajišťované úřadem práce.

Hypotéza 2: Uchazeči o zaměstnání považují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zajišťované úřadem práce za dostatečné.

3.METODIKA

3.1Metodavýzkumu

Kověřování zadaných hypotéz je v bakalářské práci použita kvantitativní metoda výzkumu a jako metoda sběru dat byl zvolen dotazník. Výzkum probíhal od listopadu 2009 do ledna 2010.

Úvodní část dotazníku zahrnuje oslovení, představení se respondentům a vysvětlení důvodu výzkumu. První část dotazníku obsahuje otázky na základní identifikační údaje (pohlaví, věk, vzdělání), následující otázky se týkají evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce (jak dlouho a pokud je respondent evidován, zda pobírá podporu v nezaměstnanosti, jestli je spokojen s rozsahem poskytovaných služeb) a závěrečná část dotazníku zahrnuje otázky, které se týkají poskytovaných služeb úřadu práce v oblasti aktivní politiky zaměstnání (jaké nástroje respondenti znají, kdo je o nich informoval, zda již osobně některých z nich využili a jestli je považují za dostatečné). Dotazník je sestaven z 19-ti otázek. Obsahuje otázky uzavřené, (svým výběrem jedné alternativy odpovídi a svým výběrem několika alternativ odpovídi), otevřené, kde respondenti odpovídají vlastními slovy, otázky polootevřené a filtrační.

Výsledky výzkumu jsou graficky zpracovány v programu Microsoft Excel a sebraná data jsou vyhodnocena procentuálně.

3.2Charakteristikavýzkumnéhosouboru

Výzkumný soubor je tvořen uchazeči o zaměstnání, registrovanými na Úřadu práce v Českých Budějovicích. Do výzkumného souboru byli respondenti vybráni formou náhodného stratifikovaného výběru z prostřednictvím tzv. účelové hotesty.

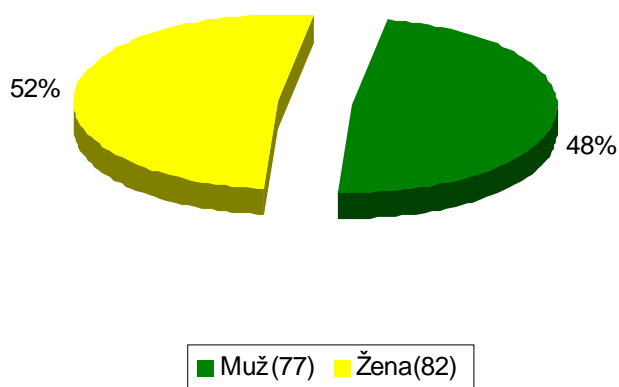
Během výzkumu bylo rozdáno celkem 200 dotazníků, z nichž se 159 vrátilo zpět. Vyhodnocením těchto informací bylo zjištěno, že procentuální podíl návratnosti dotazníků činil 79,5%.

4. VÝSLEDKY

Otázka č.1.Pohlaví: Ze 159 odpovídajících respondentů bylo 77 mužů (48%) a 82 žen (52%).

Graf č.1. Podíl respondentů podle pohlaví

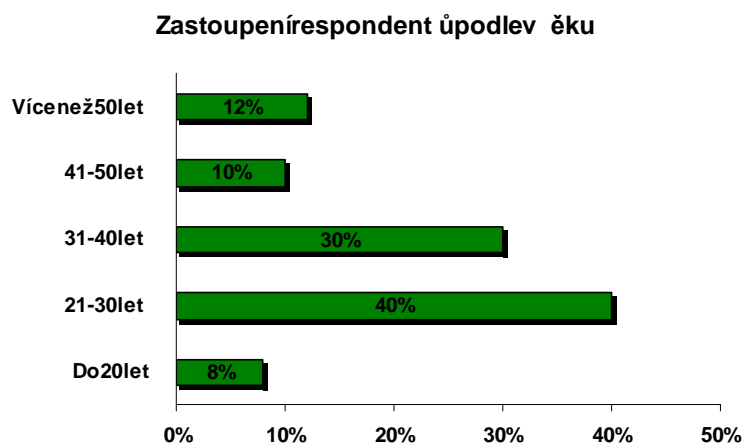
Zastoupení respondentů podle pohlaví



Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 2. Věk: Ze 159 odpovídajících respondentů bylo 13 osob ve věkovém rozmezí do 20 let (8%), 64 osob ve věkovém rozmezí 21–30 let (40%), 47 osob ve věkovém rozmezí 31–40 let (30%), 16 osob ve věkovém rozmezí 41–50 let (10%), 19 osob bylo starších 50 let (12%).

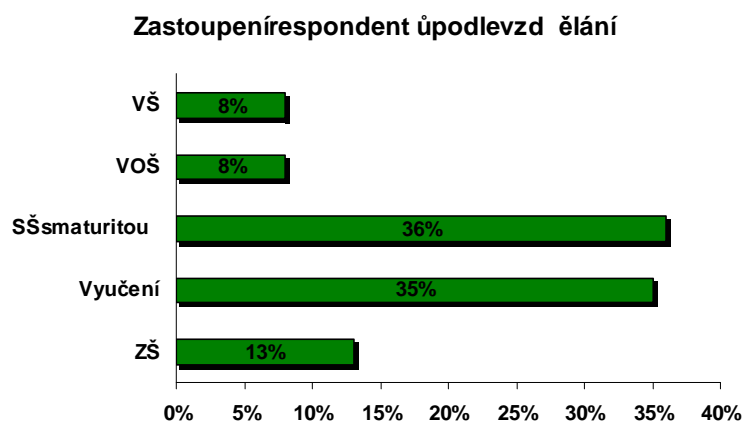
Graf č.2:Počet respondentů podle věku



Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č.3. Vzdělání: Ze 159 odpovídajících respondentů dosáhlo 21 osob základního vzdělání (13%), 56 se vyučilo (35%), 57 osob mělo středního odborného vzdělání smaturitou (36%), 13 osob dosáhlo vyššího odborného vzdělání (8%), 12 osob bylo vzdělaných vysokoškolsky (8%).

Graf č.3:Počet respondentů podle vzdělání

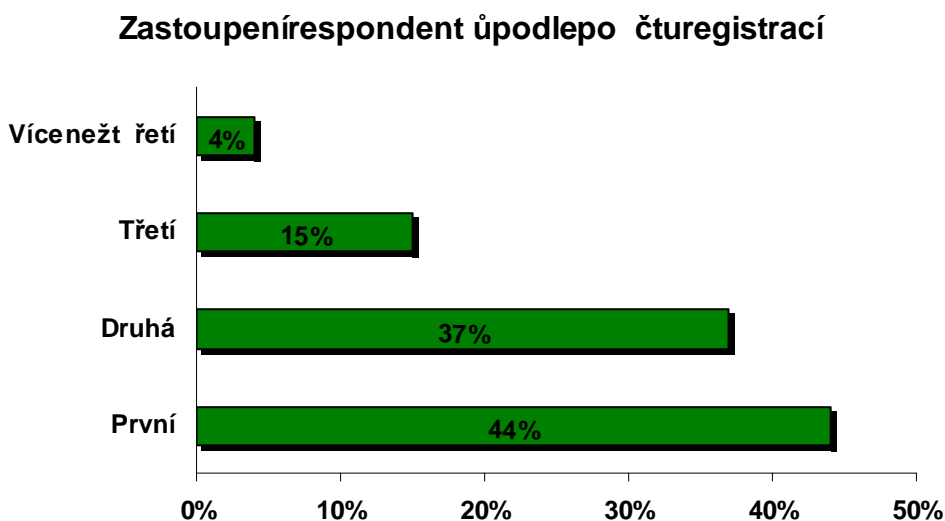


Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č.4. Délka evidencí na úřadu práce: Ze 159 odpovídajících respondentů byli všichni ve evidenci na úřadu práce méně než 5 měsíců.

Otázka č.5. Pokolikrát jste registrován/-a na úřadu práce: Ze 159 odpovídajících respondentů bylo 70 osob poprvé ve evidenci na úřadu práce (44%), 58 osob se registrovalo podruhé (36%), 24 osoby se přihlásilo potřetí (15%), 4 osoby se registrovaly po čtvrté (3%), 2 osoby byly ve evidenci popáté (1%) a 1 osoba se registrovala po sedmé (1%).

Graf č.4: Pokolikrát je respondent registrován na úřadu práce



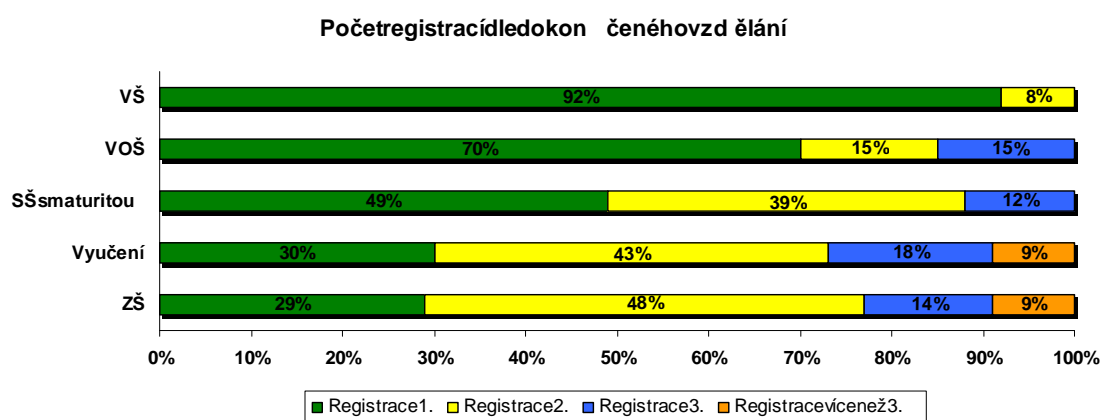
Zdroj: Vlastní výzkum

Tato otázka je dále rozpracována podlé nejvyššího ukončeného vzdělání.

Z respondentů se základním vzděláním bylo 6 osob (29%) registrováno poprvé ve evidenci na úřadu práce, 10 osob (48%) se podrobilo registraci podruhé, 3 osoby (14%) se registrovaly potřetí, 2 osoby (9%) se přihlásily k evidenci více než třikrát. Z respondentů, kteří dosáhli vyučování 17 osob (30%) se podrobilo evidenci na úřadu práce poprvé, 24 osob (43%) bylo ve evidenci podruhé, 10 osob (18%) se registrovalo potřetí a 5 osob (9%) bylo ve evidenci více než třikrát. Ze všech respondentů, kteří dosáhli středoškolského vzdělání maturitou se 28 osob (49%) registrovalo poprvé ve evidenci

úřadu práce, 22 osob (39%) bylo vevidenci podruhé, 7 osob (12%) se podrobilo registraci poprvé. Z respondentů s dosaženým vyšším odborným vzděláním 9 osob (70%) se registrovalo poprvé vevidenci úřadu práce, 2 osoby (15%) se registraci podrobily podruhé a 2 osoby (15%) byly registrovány poprvé. Z respondentů s dosaženým vysokoškolským vzděláním 11 osob (92%) se evidoval poprvé a 1 osoba (8%) byla vevidenci podruhé.

Graf č.5: Počet registrací dle dokončeného vzdělání

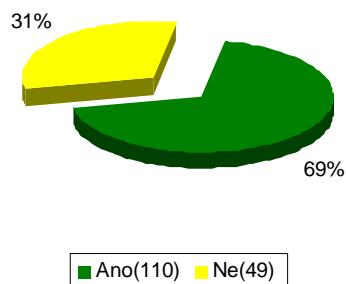


Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 6. Pobíráte podporu v nezaměstnanosti: Ze 159 odpovídajících respondentů 110 osob pobírá podporu v nezaměstnanosti (69%) a 49 osob nepobírá podporu v nezaměstnanosti (31%).

Graf č.6:Pobírání podpory v nezaměstnanosti lidí v řadě práce

Zastoupení respondentů podle pobírání podpory v nezaměstnanosti

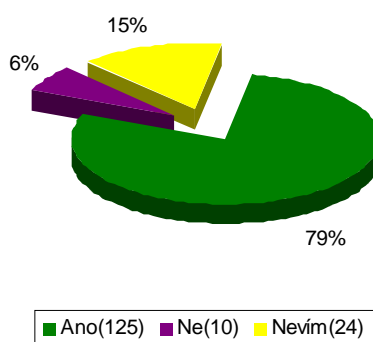


Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č.7. Spokojenost s rozsahem poskytovaných informací v řadě práce: Ze 159 odpovídajících respondentů 125 osob odpovědělo, že je spokojeno s rozsahem poskytovaných informací v řadě práce (79%), 10 osob vyjádřilo nespokojenost s rozsahem poskytovaných informací (6%), 24 osob neví, zda je s poskytovanými informacemi v řadě práce spokojeno (15%).

Graf č.7: Spokojenost s rozsahem poskytovaných informací v řadě práce

Spokojenost respondentů u službami ÚP

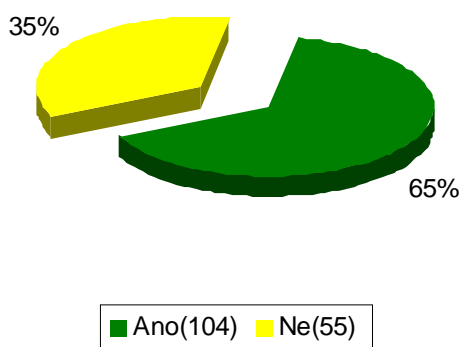


Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 8. Zajímáte se sám/-a o jiné služby poskytované úřadem práce než je pouze prostředkování zaměstnání: Ze 159 odpovídajících respondentů se 104 osob zajímá o jiné služby poskytované ÚP, než je pouze prostředkování zaměstnání (65%), 55 osob se o jiné služby poskytované ÚP nezajímá (35%).

Graf č.8: Zajímáte se sám o jiné služby, než je pouze prostředkování zaměstnání

Zajímají se respondenti o jiné služby ÚP než je pouze prostředkování zaměstnání



Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č.9 a 10: Bylo Vám již nabídnuto pracovní místo, pokud ANO, proč jste na toto místo nenastoupila: Ze 159 odpovídajících respondentů 131 osobám nebylo úřadem práce nabídnuto pracovní místo (82%), 28 osobám pracovní místo nabídnuto úřadem práce bylo (18%). Uchazečům o zaměstnání, kterým pracovní místo úřadem práce nabídnuto bylo, na toto místo nenastoupili z následujících důvodů. 6-ti osobám toto pracovní místo nevyhovovalo (21%), 14 osob uvedlo, že toto pracovní místo bylo již obsazeno (50%), 6 osob nebylo úspěšných v výběrovém řízení (21%), 2 osoby uvedly, že ještě čekají na výběrovému řízení (8%).

Tabulka č.3: Bylo Vám již nabídnuto pracovní místo, pokud ANO, pro čístenatoto
místonenastoupila

Ne	82%
Ano	18%
Pokud "ano", pro čístenatoto místonenastoupila	
Nevyhovovalomi	21%
Bylo již obsazeno	50%
Nebyl jsem úspěšně vybrán do řízení	21%
Zatím nedošlo k výběru do řízení	8%

Zdroj: Vlastní výzkum

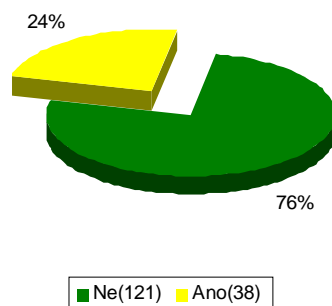
Otázka č. 11. Znáte některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti: Na tuto otázku mohli respondenti možnost odpovídat označením více odpovědí. Nejvíce zastoupeny byly rekvalifikace, které označil celkem 127 osob, dále veřejně prospěšné práce, zastoupené celkem 87 respondenty, následovaly a společensky užitečná pracovní místa, která byla uvedena 69 osobami, 38 osob reagovalo na mou otázku znalostí podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 26 osob odpovědělo, že zná cílené programy k řešení zaměstnanosti, 18 osob reagovalo znalostí přispívku na zapracování, 17 osob označilo, že je mu znám přispěvek při přechodu na nový podnikatelský program, 6 osob uvedlo, že jsou jim známy investiční pobídky. Při tom žádný nástroj APZ označil celkem 11 osob (7%), minimálně jeden nástroj znalo 43 osob (27%), 2 nástroje uvedlo 36 osob (22%), 3 nástroje označilo 31 osob (19%), 4 nástroje APZ znalo 19 osob (12%), 5 nástrojů APZ uvedlo 11 osob (7%), 6 nástrojů APZ označilo 6 osob (4%), 7 nástrojů APZ znala 1 osoba (1%) a stejně tak 8 nástrojů označila 1 osoba (1%).

Znalost respondentů o nástrojích APZ jedlé rozpracován podle pohlaví, věku, vzdělání a počtu registrací, přičemž jako podmínku tzv. znalosti nástrojů jsem stanovila, že každý z nich musel označit nejméně 4 tyto nástroje, tj. alespoň polovinu z existujících nástrojů.

Ze 159 odpovídajících respondentů 121 osob (76%) označilo méně než 4 nástroje APZ, 38 osob (24%) označilo 4 nebo víc nástrojů.

Graf č.9: Celková znalost nástrojů APZ

Znalost nástrojů APZ

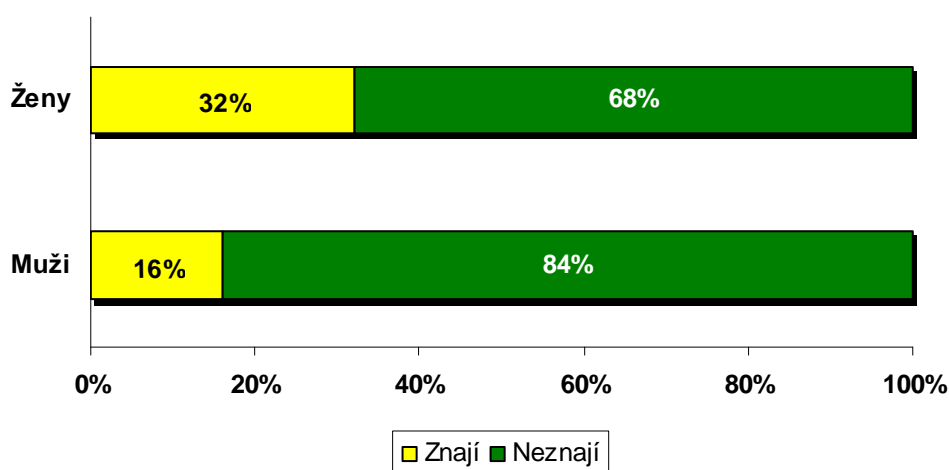


Zdroj: Vlastní výzkum

Ze 159 odpovídajících respondentů bylo 77 mužů, z toho zů částečných mužů 65 (84%) označilo mén ě než 4 nástroje APZ a 12 (16%) uvedlo, že zná 4 nebo více nástrojů APZ. Z odpovídajících žen, kterých bylo celkem 82, 56 (68%) z nich označilo mén ě než 4 nástroje APZ, a 26 (32%) odpovědělo, že zná 4 nebo více nástrojů.

Graf č.10: Znalost nástrojů APZ podle pohlaví

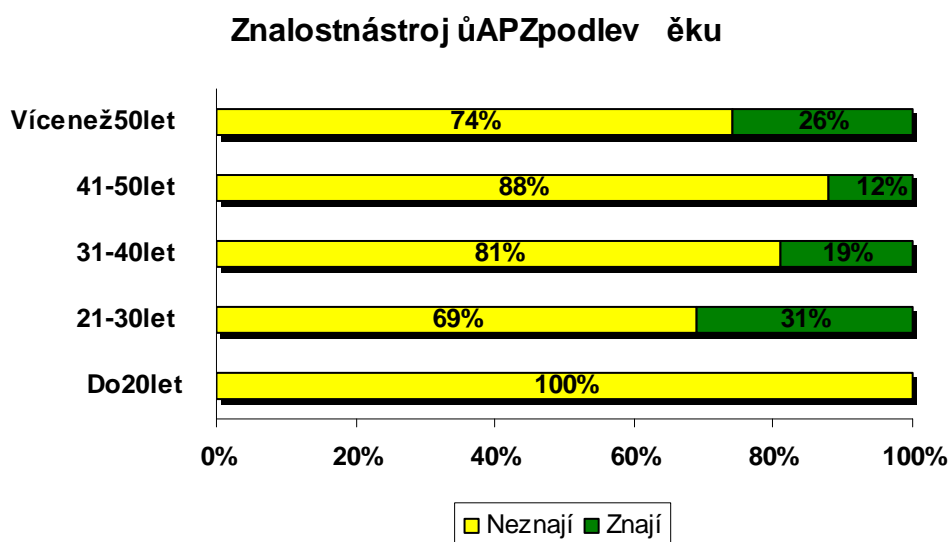
Znalost nástrojů APZ podle pohlaví



Zdroj: Vlastní výzkum

Z respondentů ve věku do 20 let 13 osob (100%) označilo méně než 4 nástroje APZ a žádný z nich neoznačil 4 nebo více nástrojů APZ. Z respondentů ve věku od 21 do 30 let 44 (69%) osob uvedlo méně než 4 nástroje APZ a 20 osob (31%) uvedlo 4 nebo více nástrojů APZ. Z respondentů ve věku 31 – 40 let 38 osob (81%) odpovědělo, že zná méně než 4 nástroje APZ a 9 osob (19%) odpovědělo, že zná 4 nebo více nástrojů APZ. Z respondentů ve věku 41–50 let 14 osob (88%) reagovala na mou otázku, že zná méně než 4 nástroje APZ a 2 osoby (12%) reagovaly, že zná 4 nebo více nástrojů APZ. Z respondentů starších 50–ti let 14 osob (74%) označilo méně než 4 nástroje APZ a 5 osob (26%) označilo 4 nebo více nástrojů APZ.

Graf č.11: Znalost nástrojů APZ podle věku

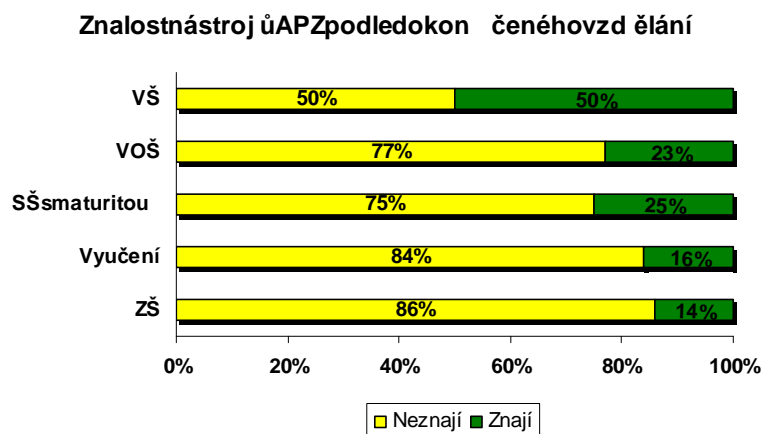


Zdroj: Vlastní výzkum

Z respondentů se základním vzděláním 18 osob (86%) označilo méně než 4 nástroje APZ a 3 osoby (14%) označily 4 nebo více nástrojů APZ. Z respondentů s vyučením 47 osob (84%) uvedlo, že zná méně než 4 nástroje APZ a 9 osob (16%) uvedlo, že zná 4 nebo více nástrojů APZ. Z respondentů se středněškolským vzděláním smaturitou 43 osob (75%) odpovědělo, že zná méně než 4 nástroje APZ a 14 osob (25%) odpovědělo 4 nebo více nástrojů APZ. Z respondentů s vyšším odborným vzděláním 10 osob (77%) reagovalo na mou otázku tak, že zná méně než 4 nástroje

APZ a 3 osoby (23%) reagovaly, že znají 4 nebo více nástrojů APZ. Z respondentů svysoškolským vzděláním 6 osob (50%) označilo méně než 4 nástroje APZ a 6 osob (50%) označilo 4 nebo více nástrojů APZ.

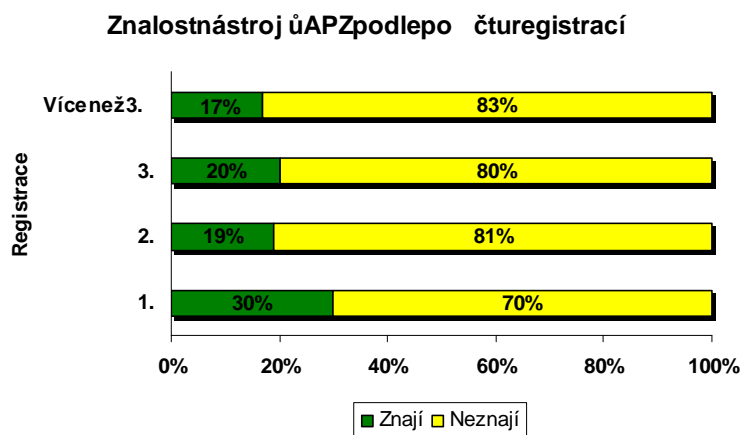
Graf č.12: Znalost nástrojů APZ podle vzdělání



Zdroj: Vlastní výzkum

Z respondentů, kteří řídili evidovanou úřadovou práci poprvé 49 osob (70%) označilo méně než 4 nástroje APZ a 21 osob (30%) označilo 4 nebo více nástrojů APZ. Z těch, kteří byli registrováni podruhé 47 osob (81%) reagovalo na otázku znalostí méně než 4 nástrojů APZ a 11 (19%) znalo 4 či více nástrojů APZ. Z osob evidovaných potřetí 20 z nich (80%) uvedlo, že znají méně než 4 nástroje APZ a 5 osob (20%) znalo 4 nebo více nástrojů APZ. Z evidovaných více než potřetí 5 osob (83%) uvedlo znalost méně než 4 nástrojů APZ a 1 osoba (17%) uvedla, že zná 4 nebo více nástrojů APZ.

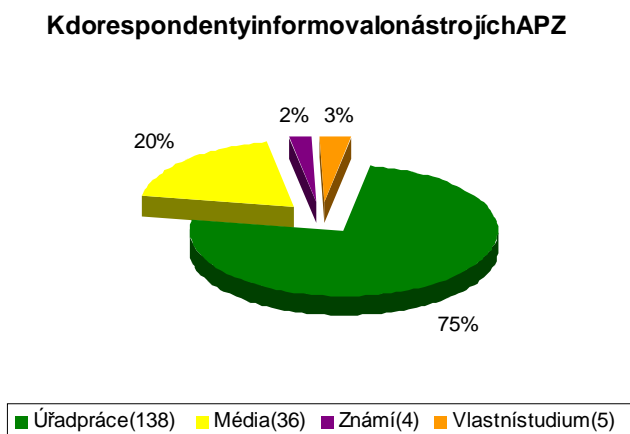
Graf č.13: Znalost nástrojů APZ dle počtu registrací



Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č.12. Kdo Vás informoval o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti: Ze
 159 odpovídajících respondentů informoval o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti
 138 osob úřad práce (75%), 36 osob bylo informováno prostřednictvím médií (20%),
 4 osoby dostaly informace od známých (2%), 5 osob získalo informace vlastním
 studiem (3%).

Graf č.14: Kdo respondenty informoval o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti

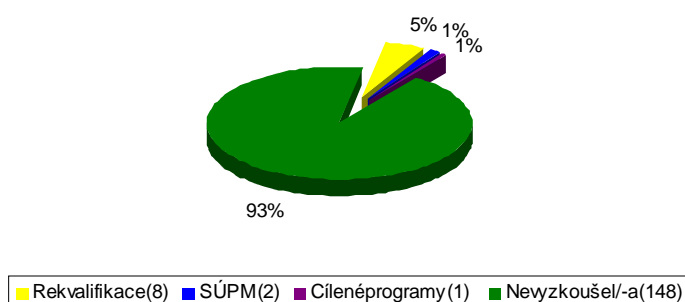


Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 13. Pokud jste vyzkoušel/-a některý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, uveďte který: Ze 159 odpovídajících respondentů 8 osob prošlo rekvalifikací (5%), 2 osoby podstoupily společensky užitečná pracovní místa (1%), 1 osoba vyzkoušela cílené programy k řešení zaměstnanosti (1%). Ostatní respondenti se nepodrobili žádnému z programů aktivní politiky zaměstnanosti.

Graf č. 15: Jaké nástroje respondentů vyzkoušeli

Jaké nástroje APZ respondentů vyzkoušeli

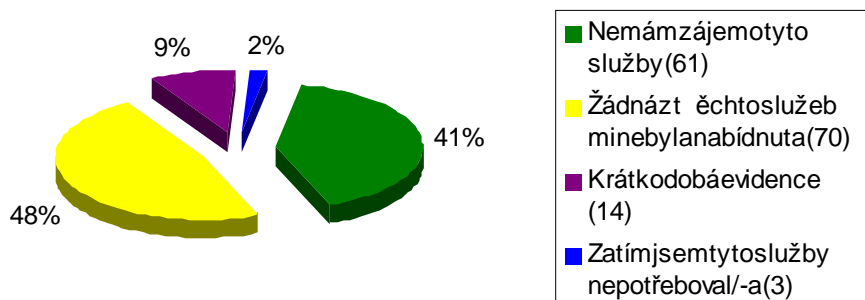


Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 14. Pokud jste nevyzkoušel/-a některý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, uveďte proč: Ze 148 odpovídajících respondentů, kteří nevyzkoušeli žádný z programů aktivní politiky zaměstnanosti 61 osoba uvedla, že nemá zájem o služby aktivní politiky zaměstnanosti (41%), 70 osob uvedlo, že jim žádná ze služeb aktivní politiky zaměstnanosti nebyla nabídnuta (48%), 14 osob tyto nástroje nevyzkoušelo z důvodu krátkodobé evidence (9%), 3 osoby uvedly, že zatím neměly potřebu tyto nástroje vyzkoušet (2%).

Graf č. 16: Pro č respondenti nevyzkoušeli některý nástroj u aktivní politiky zaměstnanosti

Proč respondenti nevyzkoušeli nástroj APZ

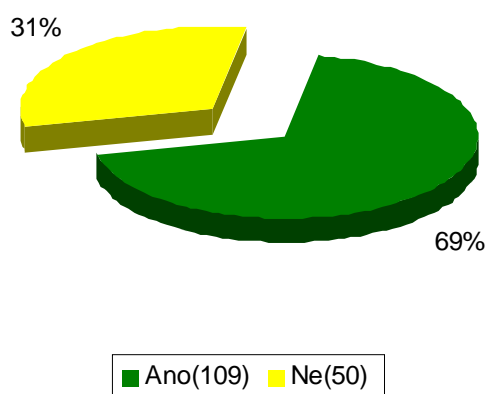


Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č.15. Považujete nástroje aktivní politiky zaměstnanosti za dostatečné: Ze 159 odpovídajících respondentů 109 osob považuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti za dostatečné (69%), 50 osob tyto nástroje považuje za nedostatečné (31%).

Graf č.17: Považují respondenti nástroje aktivní politiky zaměstnanosti za dostatečné

Považují respondenti nástroje APZ za dostatečné



Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 16. Pokud považujete nástroje aktivní politiky za zaměstnanosti za dostatečné, uveďte pro č: Zde jsou důvody, pro které respondenti považují nástroje aktivní politiky za zaměstnanosti za dostatečné.

- jsou dostatečně motivující
- jsou dostatečně vyhovující
- jsou poskytovány všem
- rozšiřují možnosti a jít za zaměstnání
- jejich dostatečný počet, jsou variabilní a různorodé
- jsou dostupné a srozumitelné.

Respondenti navíc uváděli, že mají ucelené informace od svých poradců, kteří jsou dostatečně informováni. Chválí též webový portál úřadu práce.

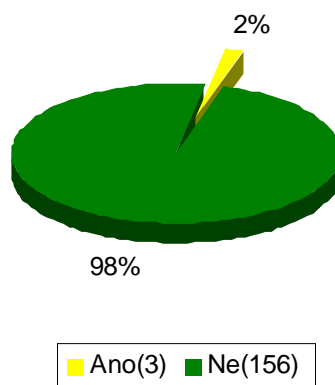
Otázka č. 17. Pokud nepovažujete nástroje aktivní politiky zaměstnanosti za dostatečné, uveďte pro č: Zde jsou důvody, pro které respondenti považují nástroje aktivní politiky za zaměstnanosti za nedostatečné.

- není možné uspokojit všechny zájemce
- nejsou dostatečně známé
- jejich malý počet
- aktivit zprostředkovatelů je nízká
- není v nich zohledněna aktuální hospodářská situace.

Otázka č. 18. Zajímá/-a jste se na úřadu práce o nějaký program aktivní politiky zaměstnanosti a Vaše žádost byla ze strany úřadu práce zamítnuta, pokud ano, uveďte pro č: Ze 159 odpovídajících respondentů 3 osoby (2%) uvedly, že se zajímaly o kvalifikaci, ale v době jejich zájmu pro ně žádná nabídka nebyla vhodná.

Graf č.18:Byla odmítnuta část respondentů programu APZ

Byla odmítnuta část respondentů programu APZ



Zdroj: Vlastní výzkum

Otázka č. 19. Jaké další programy byste navrhli/-a pro lepší uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce: Zde jsou programy, které respondenti navrhují pro lepší uplatnění na trhu práce.

- mediální nabídky práce
- programy pro absolventy VŠ
- programy pro rozlišování uchazečů dle kvalifikace a vzdělání.

5. DISKUSE

Cílem výzkumné části bakalářské práce bylo zjistit informovanost uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Českých Budějovicích o službách úřadu práce poskytovaných v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Zajímalo mě, zda mají uchazeči přehled o poskytovaných nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti a jestli tyto nástroje považují za dostatečné. Mezi respondenty bylo rozdáno celkem 200 dotazníků, z nichž se 159 vrátilo zpět. Vyhodnocením těchto informací bylo zjištěno, že procentuální podíl návratnosti dotazníků činil 79,5%. První část dotazníku obsahuje otázky na základní identifikační údaje (č. 1-3), následující otázky se týkají evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce (č. 4-10) a závěrečná část dotazníku zahrnuje otázky, které se týkají poskytovaných služeb úřadu práce v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti (č. 11-19). Dotazník je sestaven z devatenácti otázkami. Na některé otázky bylo možno označit více odpovědí (č. 11, 12). Zcela samostatně byla zvolena jako metoda sběru dat dotazník, ten proti rozhovoru umožňuje postihnout velkou počet jedinců a také poměrně snadno získat informace od velkého počtu respondentů během relativně krátké doby a anonymitě je zřejmě svědčivá. (4)

Otázky č. 1, 2 a 3 (graf č. 1, 2 a 3) se týkaly pohlaví, věku a vzdělání respondentů za účelem dokreslení jejich charakteristiky. Poměr zastoupení pohlaví je následující 48% mužů a 52% žen. Co se týká věkového rozmezí, respondentů do 20 let bylo 8%, dále se výzkumu zúčastnily osoby ve věkovém rozmezí 21–30 let, celkem 40%, osob ve věkovém rozpětí 31–40 let bylo 30%, osob ve věkovém rozmezí 41–50 let se zúčastnilo 10% a osob starších 50-tilet bylo 12%. Poměr zastoupení respondentů podle vzdělání je následující. Základního vzdělání dosáhlo 13% osob, 35% osob se vyučilo, 36% respondentů bylo vzděláno stredoškolsky maturitou, 8% osob dosáhlo vyššího odborného vzdělání a také 8% osob bylo vzděláno vysokoškolsky. Pokud tyto výsledky porovnáme s údaji o uchazečích o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Českých Budějovicích, zjistím, že struktura zkoumaného vzorku přibližně odpovídá struktuře uchazečů o zaměstnání evidovaných Úřadem práce. Například podíl žen na celkovém počtu evidovaných uchazečů byl v roce 2008 na úřadu práce

v Českých Budějovicích 55, 6%. (22). Průměrný podíl uchazečů z hlediska věku nemohou zcela objektivně porovnat, jelikož úřad práce v Českých Budějovicích používá k tomuto srovnání odlišnou věkovou strukturu. Z hlediska kvalifikační struktury úřad práce v Českých Budějovicích zaregistroval 22,2% uchazečů se základním vzděláním, 29,6% uchazečů se středněškolským vzděláním smaturitou. (22) V kategorii vysokoškolsky vzdělaných uchazečů byl registrován podíl 8,3%. (22) Izde mohou říci, že výsledky mého výzkumu se podobají realitě roku 2008.

Otázky č. 4 a 5 (graf č. 4, 5) zjišťují, jak dlouho je uchazeč o zaměstnání ve evidenci úřadu práce a pokudikrát je zde registrován. Všichni ze zúčastněných respondentů byli ve evidenci úřadu práce méně než 5 měsíců.

Na otázku pokudikrát je uchazeč o zaměstnání registrován na úřadu práce odpovídali dotazovaní respondenti takto: 44% osob bylo ve evidenci úřadu práce poprvé, 36% osob se registrovalo podruhé, ke třetí evidenci se přihlásilo 15% osob, 3% osob bylo ve evidenci úřadu práce po čtvrté, po 1% uchazečů se evidenci podrobilo popáté a dokonce sedmé.

Otázka po čtu registrací je dále rozpracována podle nejvyššího dosaženého vzdělání (graf č. 5). Ti respondenti, kteří dosáhli základního vzdělání se z 29% registrovali poprvé, 48% se podrobilo druhému registraci, 14% osob se registrovalo potřetí a 9% osob se registrovalo více než třikrát. Z respondentů, kteří dosáhli vyučení bylo 30% registrováno poprvé, 43% bylo ve evidenci podruhé, 18% se registrovalo potřetí a 9% osob bylo ve evidenci více než třikrát. Osoby s dosaženým vzděláním středoškolským smaturitou na tuto otázku reagovaly takto: 49% osob se registrovalo poprvé ve evidenci úřadu práce, 39% osob bylo ve evidenci podruhé, 12% osob se podrobilo registraci potřetí, žádná z osob s tímto dosažením vzděláním nebyla ve evidenci více než třikrát. Pokud se jedná o osoby s vyšším odborným vzděláním 70% z nich se registrovalo poprvé ve evidenci úřadu práce, 15% se registraci podrobilo podruhé a také 15% bylo registrováno potřetí. Opět žádný z respondentů s tímto vzděláním nebyl v registraci více než třikrát. Z respondentů s vysokoškolským

vzděláním se 92% osob registrovalo poprvé a 8% bylo ve videnci podruhé. Z těch, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání nebyl nikdo, kdo by se evidenci podrobil více než dvakrát. Z toho vyplývá, že nejvíce opakovaných registrací je u osob se základním vzděláním a vyučením. Tento výsledek stojí za zamyšlení. Hledají všichni uchazeči o zaměstnání novou práci? Nejsou mezi nimi i tací, kteří vlastně pracovat nechtějí? Naskytá se zde také otázka, zda jsou uchazeči o zaměstnání dostatečně motivováni hledáním nového zaměstnání. V poslední době sice došlo ke zkrácení podpořovací doby poskytování podpory v nezaměstnanosti (15), což byl velice dobrý krok, ale podlémeho názoru jsou uchazeči závislí na dávkách ze systému státní sociální podpory.

Otázka č. 6 (graf č. 6) je zaměřena na pobírání podpory v nezaměstnanosti. Z odpovídajících respondentů 69% osob pobírá podporu v nezaměstnanosti a 31% podporu v nezaměstnanosti nepobírá. Skutečný stav uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti se roku 2008 se pohyboval v rozmezí 47,4% - 52,3% na celkovém počtu nezaměstnaných. (22) Ani tady se výsledky rapidně mění.

Otázka č. 7 (graf č. 7) se zajímá o spokojenost uchazečů o zaměstnání s rozsahem poskytovaných informací úřadem práce. 79% osob odpovědělo, že je s rozsahem poskytovaných informací spokojeno, 6% vyjádřilo svou odpovědí nespokojenost s rozsahem poskytovaných informací a 15% neví, zda je s poskytnutými informacemi spokojeno. Z tohoto jasně vyplývá, že drtivá většina respondentů je s poskytnutými informacemi spokojena.

O otázce č. 8 (graf č. 8) jsou respondenti dotazováni na to, zda se zajímají majícími zvláštní úlohu o jiné služby poskytované úřadem práce než je pouze zprostředkování zaměstnání. Na tuto otázku reagoval dotazovaný respondent takto: 65% z nich se o tyto služby zajímá, 35% osob se o jiné služby poskytované úřadem práce nezajímá. Z uvedeného je zřejmé, že respondenti, kteří se skutečně na trhu práce chtějí uplatnit, dělají vše pro to, aby to dosáhli.

Otázka č. 9a10 (tabulka č. 3) se dotazuje na to, zda již uchazečům bylo úřadem práce nabídnuto pracovní místo a pokud ano, proč na toto místo nenastoupili.

Z celkového počtu odpovídajících respondentů 82% nebylo pracovní místo nabídnuto. Tomu lze být důsledkem právě probíhající hospodářské krize, kdy na 1 pracovní místo připadá více než 18 uchazečů o zaměstnání. Úřad práce nabídl pracovní uplatnění 28 uchazečům, tyale z následujících důvodů na toto místo nenastoupily: 21% uchazečů pracovní místo nevyhovovalo, 50% uvedlo, že toto pracovní místo bylo již obsazeno, 21% osob nebylo úspěšných u výběrového řízení a 8% tvrdí, že kvůli výběrovému řízení zatím nedošlo. Podle mého názoru by uchazeči o zaměstnání měli vykazovat vlastní iniciativu při hledání zaměstnání. Například čtením inzerátů, prohlížením webových stránek či dotazováním zaměstnavatelů.

Otázka č. 11 se týká znalosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V této otázce měli respondenti možnost značit více odpovědí. K této otázce se vázou grafy č. 9–13. Nejprve došlo k posouzení, v jaké míře znají respondenti ten který nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Došlo k vyhodnocení těchto výsledků. Nejvíce zastoupeny byly rekvalifikace, které označil celkem 127 osob, dále veřejně prospěšné práce, zastoupené celkem 87 respondenty, následovala společensky užitečná pracovní místa, která byla uvedena 69 osobami, 38 osob reagovalo na otázku znalostí podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 26 osob odpovědělo, že zná cílené programy k řešení zaměstnanosti, 18 osob reagovalo znalostí příspěvku na zapracování, 17 osob označilo, že je mu zná příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, 6 osob uvedlo, že jsou jim známy investiční pobídky. Přitom žádný nástroj APZ neoznámil celkem 7% osob, minimálně jeden nástroj znalo 27% dotázaných, znalost dvou nástrojů uvedlo 22% respondentů, tři nástroje označilo 19% dotázaných, čtyři nástroje APZ znalo 12% respondentů, pět nástrojů APZ uvedlo 7% dotázaných, šest nástrojů APZ označilo 4% osob, sedm nástrojů APZ znalo 1% dotázaných a stejně tak osm nástrojů označilo 1% osob.

Znalost respondentů o nástrojích APZ je dále rozpracována podle pohlaví, věku, vzdělání a počtu registrací, přičemž jako podmínku tzv. znalosti nástrojů je stanoveno, že každý z nich musel označit nejméně 4 tyto nástroje, tj. alespoň polovinu z existujících nástrojů. Z celkového počtu odpovídajících respondentů 76% z nich

označilo méně než 4 nástroje APZ a 24% osob označilo 4 nebo více těchto nástrojů. Z toho vyplývá, že hypotéza č. 1: Uchazeči o zaměstnání znají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zajišťované úřadem práce nepotvrdila.

Poměr odpovědí respondentů podle pohlaví je následující. Zodpovídajících mužů 16% označilo méně než 4 nástroje APZ a 84% uvedlo, že zná 4 nebo více těchto nástrojů. Co se týká odpovídajících žen, tak 32% označilo méně než 4 nástroje APZ a 68% odpovědělo, že zná 4 nebo více těchto nástrojů.

Poměr znalosti nástrojů APZ podle věku je následující. Z grafu č. 11 je patrné, že nejvyšší znalosti nástrojů APZ disponují osoby ve věku 21–30 let, následují osoby ve věku více než 50 let, dále osoby ve věkovém rozmezí 31–40 let, 41–50 let a nejmenší znalost nástrojů mají osoby mladší 20-tilet.

Znalost nástrojů APZ podle nejvyššího dosaženého vzdělání je následující. Nejvyšší znalost nástrojů APZ vykazují osoby s vysokoškolským vzděláním, dále se středoškolským vzděláním s maturitou, vyšším odborným vzděláním, vyučením a nejnižší znalost nástrojů APZ mají osoby, pro které je základní vzdělání tím nejvyšším dosaženým.

Dále jsem zjišťovala, zda znalost nástrojů souvisí s počtem registrací. Provedeným výzkumem bylo zjištěno, že: osoby registrované na úřadu práce poprvé mají nejvyšší znalosti o nástrojích APZ, zde musíme brát v úvahu, že tyto osoby jsou většinou čerstvými absolventy vysokých nebo středních škol, tudíž své znalosti o nástrojích APZ načerpaly v průběhu svého studia. Druhou nejvyšší znalost nástrojů APZ mají ti, co jsou registrováni na úřadu práce potřetí. Zde je zřejmé, že počet registrací má za následek zvyšující se znalost o těchto nástrojích. Následují osoby registrované podruhé a nejmenší znalosti o nástrojích APZ disponují osoby registrované více než třikrát.

V následující otázce č. 12 (graf č. 14) jsou respondenti tázáni na to, kdo je informoval o nástrojích APZ. Izde je možno odpovědět, že respondentům označilo více odpovědí. Tato otázka byla vyhodnocena takto: 75% osob informoval o nástrojích APZ úřad práce, 20% bylo informováno prostřednictvím médií, 2% osob dostaly informace od

svých známých, 3% osob získalo informace vlastním studiem. Z tohoto výsledku je patrné, že Úřad práce v Českých Budějovicích maximální možnou měrou své uchazeče informuje o nástrojích APZ.

Dále, v otázce č. 13 a 14 (graf č. 15 a 16) mě zajímalo, zda respondenti vyzkoušeli některý z nástrojů APZ a pokud ne, tak proč. Zde odpověď. Rekvalifikací prošlo celkem 5% dotázaných, 1% podstoupilo společensky užitečná pracovní místa a také 1% vyzkoušelo cílené programy k řešení zaměstnanosti. Zbývající uchazeči, kteří osobně nástroje APZ nevyzkoušeli, uvádějí tyto důvody: 38% dotázaných nemá zájem o tyto služby, 44% uvádí, že jim žádná ze služeb nebyla nabídnuta, 9% tvrdí, že žádný z nástrojů nevyužili proto, že jsou ve evidenci krátkodobě, 2% osob odpověděly, že zatím neměly potřebu nástroje vyzkoušet.

Otázkou č. 15 (graf č. 17) jsem zjišťovala, zda dotazovaní respondenti považují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti za dostatečné. Z výzkumu vyplynulo, že 69% dotazovaných považuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti za dostatečné, z nedostatečné je považuje 31% dotázaných. Na tomto místě tedy dochází k potvrzení hypotézy č. 2: uchazeči o zaměstnání považují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti za dostatečné. Musíme brát v potaz, že tyto nástroje považují za dostatečné v rámci svých vlastních znalostí.

Na otázku č. 16 odpovídali pouze respondenti, kteří nástroje APZ považují za dostatečné, zároveň uvádějí důvody, proč je za dostatečné považují. Jednalo se o otázku otevřenou, respondenti měli možnost uvést svůj vlastní názor. Dle jejich názoru jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti dostatečně motivující a vyhovující, jsou poskytovány všem, rozšiřují možnosti najít zaměstnání, jejich dostatečný počet, jsou variabilní a různorodé, navíc jsou dostupné a srozumitelné. Respondenti navíc uvádějí, že mají cílené informace od svých poradců, kteří jsou dostatečně informovaní. Chválí též webový portál Úřadu práce. Na tomto místě musím bohužel vyjádřit svou

nespokojenost stím, že někteří odpovídající respondenti nebyli ochotni na tuto otázku odpovědět.

K otázce č. 17 se naopak vyjadřovali pouze tři respondenti, kteří nástroje aktivní politiky zaměřenosti považovali za nedostatečné. Opět je jednalo o otázku otevřenou, kde mohli respondenti vyjádřit to, co si opravdu myslí. Zde jsou důvody, pro které respondenti považují nástroje aktivní politiky zaměřenosti za nedostatečné: není možné uspokojit všechny zájemce, nejsou dostatečně známé, jejich malý počet, aktivita zprostředkovatelů je nízká, není v nich zohledněna aktuální hospodářská situace. Izde zdůrazňují neochotu některých respondentů setouto otázkou zabývat.

Předposlední otázkou č. 18 jsem zjišťovala, zda se respondenti zajímají o úřadu práce o nějaký program aktivní politiky zaměřenosti a jejich účast byla ze strany úřadu práce zamítnuta, pokud ano, mohli uvést důvody, proč tomu tak bylo. V tomto případě pouze 2% osob uvedlo, že se zajímalo o rekvalifikaci, ale v době jejich zájmu pro ně žádná nabídka nebyla vhodná. To je jasný důkaz toho, že zaměstnanci úřadu práce v Českých Budějovicích se snaží svým klientům vyjít maximálně vstříc tímto způsobem jim pomáhají k opětovnému návratu na trh práce.

V otázce č. 19 respondenti navrhovali další programy pro lepší uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Izde byli respondenti formou otevřené otázky vyzváni k tomu, aby vyjádřili svůj názor na danou problematiku. Zde jsou programy, které respondenti navrhují pro lepší uplatnění na trhu práce. Jedná se o mediální nabídky práce, programy pro absolventy VŠ a programy pro rozlišování uchazečů dle kvalifikace a vzdělání. Bohužel i v tomto případě nebyli mnozí respondenti ochotni se touto otázkou zabývat.

6. ZÁVĚR

Ke splnění cíle bakalářské práce byla využita jak odborná literatura, platná právní úprava, statistiky, ale také vyhodnocení výzkumu provedeného mezi uchazeči o zaměstnání na úřadu práce v Českých Budějovicích.

Hypotéza 1: Uchazeči o zaměstnání znají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zajišťované úřadem práce se nepotvrdila, pouze 24% dotazovaných respondentů projevilo znalost těchto nástrojů.

Hypotéza 2: Uchazeči o zaměstnání považují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zajišťované úřadem práce za dostatečné – tato hypotéza byla výzkumem potvrzena, 69% respondentů takto odpovídalo. Je ovšem nutné brát v potaz to, že tyto nástroje považují uchazeči o zaměstnání za dostatečné v rámci svých vlastních znalostí.

Praktické využití bakalářské práce vidím zejména u klientů úřadu práce, protože by byla zejména využitelná celá část současného stavu, ať už formou brožur, či informačních letáků. Využitelná je podle mého i pro studenty středních, vyšších odborných i vysokých škol z pohledu praktického využití poukonní příprav na budoucí povolání či jako studijní materiál v rámci vyučování. Dále by tato práce mohla být určena jako zpětná vazba zaměstnancům úřadu práce.

Na závěr lze uvést pouze to, že vše nezáleží pouze na zaměstnancích úřadu práce. Především jejich klienti by měli projevit vlastní iniciativu a snažit se o službu úřadu práce dozděť co nejvíc, protože především pro ně jsou tyto služby určeny. Podle mého názoru existují dva typy lidí. Jeden typ pracovat chce a udělá maximum proto, aby práci získal, překlání překlání práce spojené. Zkouší různé možnosti a nakonec se mu to podaří. Na druhou stranu existují lidé, kteří na hledání práce rezignují předem, ať už z důvodu, že si myslí, že pro jejich věk či profesi není uplatnění nebo jim jednoduše vyhovuje život na úkor dávek státní sociální podpory.

Ovšem jsou i tací, kteří z důvodu finančního zajištění pracovat nemusí. Je jasné, že každý s tímto názorem nemusí souhlasit.

7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. Atre, v.o.s. *Atre* [online]. 2009 [cit. 2010-12-01]. Antidiskriminační zákon. Dostupné z WWW: <<http://www.atre.cz/zakony/frame.htm>>.
2. BEDNÁŘ, Jan. *Základní kapitoly mikroekonomie*. 1. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita, 2001. 121 s.
3. BUCHTOVÁ, Božena, et al. *Nezaměstnanost : Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
4. DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000. 374 s. ISBN 80-246-0139-7.
5. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika : Politika pro občany*. MPSV 2. vyd. Praha: Grátis, 2003. 40 s. ISBN 80-86552-578-8.
7. *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika : Základní dokumenty*. 1. vyd. Praha: MPSV, 2003. 160 s. ISBN 80-86-552-49-7.
8. HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 3. vyd. Praha: C.H. Beck, 2002. 714 s. ISBN 80-7179-681-6.
9. JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce*. 5. vyd. Ostrava: ANAG, 2009. 143 s. ISBN 978-80-7263-491-0.
10. JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
11. KAHOUN, Vilém, et al. *Sociální zabezpečení : Vybrané kapitoly*. 1. vyd. Praha: Triton, 2009. 445 s. ISBN 978-80-7387-346-2.

12. KOLEKTIV, Autor ů, etal. *Jsmev Evrop ě zam ě stnatelní*. 1. vyd. Praha: Národní vzdělávací fond, 2005. 128 s. ISBN 80-86728-27-7.
13. KOZLOVÁ, Lucie, KUBELOVÁ, Veronika. *Jak psát bakalářskou a diplomovou práci*. 2. vyd. České Budějovice: Jiho česká univerzita, 2009. 55 s. ISBN 978-80-7394-155-0.
14. KREBS, Vojtěch, etal. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.
15. LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zákonozam ě stnanostiskomentá řem*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. 312 s. ISBN 978-80-7263-533-7.
16. MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi : Specifikace různých cílových skupin a pracovními*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 351 s. ISBN 80-7367-002-X.
17. MATOUŠEK, Oldřich, etal. *Sociální služby : Legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. 183 s. ISBN 978-80-7367-310-9.
18. MPSV. *Esfc* [online]. 2008 [cit. 2009-12-15]. Evropský sociální fond. Dostupné z WWW: <<http://www.esfc.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.
19. MPSV. *Portál mpsv* [online]. 2009 [cit. 2010-03-25]. Evropský sociální fond. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/esf>.
20. MPSV. *Nástroje APZ* [online]. 2009, 02.11.2004 [cit. 2009-11-25]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz>.

21.MPSV. *Státní politikazam ěstnanosti*[online].2009,02.11.2004[cit.2009-11-01].
DostupnýzWWW:<<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti/1000502/19877/>>.

22.MPSV. *Dokumentykestažení* [online].2009,02.11.2004[cit.2010-03-26].
DostupnézWWW:<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/dokstah>.

23. *Služby zam ěstnanosti : Deset let služeb pro občanyv České republice* .MPSV. 1.
vyd.Praha:Grátis,2000.39s.ISBN80-85529-92-0 .

24.TOMEŠ,Igor,etal. *Sociálníspráva :Úvoddoteorieapraxe* .2.vyd.Praha:Portál,
2009.304s.ISBN978-80-7367-483-0.

25.WINKLER, Jiří,ŽIŽLAVSKÝ,Martin. *ČeskýtrhpráceaEvropskástrategie
zaměstnanosti*.1.vyd.Brno:Masarykovauniverzita,2004.241s .ISBN80-210-3565-
X.

26.ŽÍTEK,Vladimír.Možnostivyužitíaktivnípolitikyzam ěstnanostijakonástroje
stimulaceregionálníhohorozvoje ČR.1.vyd.Brno:Masarykovauniverzita,2001.78s .
ISBN80-210-2572-7.

8.KLÍČOVÁSLOVA

Aktivní politiky zaměstnanosti

Nezaměstnanost

Pasivní politiky zaměstnanosti

Trh práce

Úřad práce

Zaměstnanost

9.PŘÍLOHY

Příloha 1 Dotazník pro klienty Úřadu práce Českých Budějovicích

Příloha 1: Dotazník pro klienty Úřadu práce Českých Budějovicích

Dobrý den, jmenuji se Veronika Nováková a jsem studentkou 3. ročníku Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, obor sociální práce ve veřejné správě.

Tento dotazník slouží ke zpracování mé bakalářské práce na téma: „Informovanost veřejnosti o problematice zaměstnanosti“. Údaje získané z dotazníku poslouží pouze k samotnému zpracování práce a nebudou nijak zneužity. Dotazník je anonymní.

1) Jste

- muž
- žena

2) Váš věk

- do 20 let
- 21–30 let
- 31–40 let
- 41–50 let
- více než 50 let

3) Nejvyšší dosažené vzdělání

- základní
- středoškolské maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

4) Jak dlouho jste evidencí Úřadu práce?

- méně než 5 měsíců
- 5–12 měsíců
- déle než 12 měsíců

5) Pokolikáté jste registrován/-ana u řady práce?

- poprvé
- podruhé
- potřetí
- víc než potřetí (prosím uveďte počet kolikáté).....

6) Pobíráte podporu v nezaměstnanosti?

- ano
- ne

7) Jste spokojen/-as rozsahem poskytovaných informací u řady práce?

- ano, poskytované informace jsou dostatečné
- nevím
- ne, nejsem spokojen/as poskytovanými informacemi

8) Zajímáte se o jiné služby poskytované u řady práce než pouze zprostředkování zaměstnání?

- ano
- ne

9) Bylo Vám již nabídnuto pracovní místo?

- ano
- ne

10) Pokud jste napředchozí otázku odpověděl/-a **ano**, proč jste na toto místo nenastoupil/a?

- nevyhovoval mi
- bylo již obsazeno
- nebyl/a jsem úspěšně vybrán/-a v rámci řízení

- jinýd ůvod(prosím dopl ňte).....

11) Znáte ěkterézt ěchtonástroj ůaktivnípolitikyzam ěstnanosti?Ozna čtety, které znáte.

- Rekvalifikace speciální poradenství (nap ř. JOBKLUB)
- investiční pobídky
- veřejně prosp ěšné práce
- společensky ů čelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- příspěvek p řip řechodu na nový podnikatelský program
- podpora zam ěstnávání osob se zdravotním postižením
- cílené programy k řešení zam ěstnanosti

12) Pokud ano, kdo Vás o t ěchtonástrojích informoval?

- ůřad práce
- média
- jiný zdroj (prosím uve d ěte).....

13) Pokud jste osobn ě vyzkoušel/-a n ěkterý z nástroj ů aktivní politiky zam ěstnanosti, uve d ěte který:

.....

14) Pokud jste n ě vyzkoušel/-a n ěkterýzt ěchtonástroj ů, uve d ěte pro č.

- nemám zájem o tyto služby
- žádná z t ěchto služeb mine bylanabídnutá
- jinýd ůvod (prosím uve d ěte).....

15) Považujete nástroje aktivní politiky zam ěstnanosti za dostate čné?

- ano
- ne

16) Pokud je Vaše odpověď na otázku 15 **ano** uveďte pro č?

.....

17) Pokud je Vaše odpověď na otázku 15 **ne** uveďte pro č?

.....

18) Zajímá/-a jste se na úřadu práce o nějaký program aktivní politiky zaměstnanosti Vaše účast na programu byla ze strany úřadu práce zamítnuta

- ano (uveďte pro č).....
- ne

19) Jaké další programy byste navrhli/-a pro lepší uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce? Prosím uveďte.....

Děkujeme za Vaše odpovědi.