

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Zdravotně sociální fakulta

Využití Czech – POINTů při zprostředkování zaměstnání

Bakalářská práce

Autor práce: Petra Hejduková

Studijní program: Sociální práce a sociální politika

Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě

Vedoucí práce: Ing. Ivan Loukota

Datum odevzdání práce: 6.8.2012

Abstrakt

Využití Czech – POINTů při zprostředkování zaměstnání

V práci je popsán nový systém zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání na Úřadu práce České republiky s využitím Czech – POINTů. Zprostředkování zaměstnání s využitím Czech – POINTů je zaměřeno na vytipování uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce a zároveň by mohli udržovat se svým zaměstnavatelem nelegální pracovní poměr. Cílem tohoto nového systému je co nejvíce ztížit podmínky nelegálního zaměstnání.

Teoretická část této práce je zaměřena na charakterizování problematiky nezaměstnanosti, s tím související témata a stručnou charakteristiku okresu Tábor, protože ve druhé, praktické, části jsou získávány informace od uchazečů o zaměstnání, kteří již mají zkušenost se zprostředkováním zaměstnání s využitím Czech – POINTů, konkrétně v Táboře.

Cílem práce bylo popsání nového systému zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání na Úřadu práce České republiky s využitím Czech – POINTů. Na základě analýzy dostupných dokumentů a zpětné vazby od uchazečů o zaměstnání, kteří již tuto novou možnost zprostředkování využili, byly vyhodnoceny klady a zápory tohoto systému. Zpětná vazba byla získána pomocí kvantitativního výzkumu s využitím dotazníků. Celkem bylo během března 2012 pro tuto práci dotázáno 40 respondentů spadajících do evidence Úřadu práce v Táboře.

Výsledky výzkumu dokazují, že nový systém zprostředkování zaměstnání je pro uchazeče časově náročnější, protože na Czech – POINT musejí docházet častěji než na Úřad práce, pro uchazeče je tedy přijatelnější a pohodlnější varianta spolupráce s ÚP bez využití Czech – POINTů.

Přínos práce shledávám především pro potřeby Úřadu práce České republiky. Výsledky získané v praktické části práce mohou být použity pro zkvalitnění tohoto nového systému zprostředkování zaměstnání.

Abstract

Using Czech-POINTS to broker employment

This work describes a new system of the employment brokerage for job applicants registered by the Labour Office in the Czech Republic with the help of the Czech - POINTs. Such a system of the employment brokerage is focused on seeking job applicants who are registered by the Labour Office and who could have an illegal contract of employment with their employer. The purpose of this new system is to make conditions to conclude illegal contracts as difficult as possible.

The theoretical part of this work is concentrated on the description of problems of unemployment, related matters and a brief characteristic of the district of Tábor whereas the second part, the practical one, includes information acquired from the job applicants who have experience with the employment brokerage with the help of the Czech-POINTS, mainly in Tábor.

The aim of the work was to describe the system of employment brokerage for job applicants registered by the Labour Office using the Czech-POINTS. Based on the analysis of available documents and feedback from the job applicants who have already used this possibility of brokerage, the pros and cons of this system were evaluated. The feedback was acquired by means of a quantitative research method using questionnaires. During March 2012, 40 respondents registered by the Labour Office in Tábor were questioned.

The findings of the research prove that the new system of the employment brokerage is more time-consuming for the applicants as they have to come in the Czech-POINT more often than in the Labour Office. It is more acceptable and comfortable for the applicants to cooperate with the Labour Office without using the Czech-POINT.

I find this work especially useful for the needs of the Labour Office in the Czech Republic. The findings acquired within the practical part of this work can be used to improve this new system of the employment brokerage.

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 6.8.2012

.....

Petra Hejduková

Poděkování

Děkuji svému vedoucímu práce Ing. Ivanu Loukotovi za jeho cenné rady a čas strávený při našich konzultacích.

ÚVOD	8
1 SOUČASNÝ STAV	10
1.1 TRH PRÁCE	10
1.1.1 Zaměstnaný	10
1.1.2 Nezaměstnaný	10
1.1.3 Uchazeč o zaměstnání	10
1.1.4 Zájemce o zaměstnání	12
1.2 PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI	13
1.2.1 Frikční nezaměstnanost	13
1.2.2 Strukturální nezaměstnanost	13
1.2.3 Cyklická nezaměstnanost	14
1.2.4 Skrytá nezaměstnanost	14
1.2.5 Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost	14
1.2.6 Důsledky nezaměstnanosti	15
1.3 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	15
1.3.1 Působnost Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání	16
1.3.2 Evidence uchazečů o zaměstnání	16
1.3.3 Vhodné zaměstnání	17
1.4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH	18
1.5 PRÁCE NA ČERNO	20
1.5.1 Rizika práce na černo	20
1.6 CZECH – POINT	21
1.6.1 Co Czech – POINT poskytuje	21
1.6.2 Czech – POINTy v České republice	22
1.7 KONTROLA DOCHÁZKY NEZAMĚSTNANÝCH - DONEZ	22
1.7.1 Zařazení uchazeče do systému DONEZ	23
1.7.2 Vyřazení uchazeče ze systému DONEZ	24

1.7.3	<i>Povinnosti uchazeče</i>	24
1.7.4	<i>Průběh návštěvy uchazeče na Czech – POINTu</i>	24
1.7.5	<i>Spolupráce mezi Úřadem práce a Českou poštou</i>	25
1.8	OKRES TÁBOR.....	25
2	CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY	31
2.1	CÍL PRÁCE	31
2.2	STANOVENÍ HYPOTÉZ PRÁCE.....	31
3	METODIKA VÝZKUMU	32
3.1	VÝZKUMNÉ METODY A TECHNIKY	32
3.2	VÝZKUMNÝ VZOREK RESPONDENTŮ	32
4	VÝSLEDKY	33
5	DISKUZE	45
6	ZÁVĚR	52
7	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	55
8	KLÍČOVÁ SLOVA	58
9	PŘÍLOHY	59

ÚVOD

Zprostředkování zaměstnání je záležitost, se kterou se dnes a denně setkává velká řada lidí. Je to způsobeno vysokou mírou nezaměstnanosti v České republice. Pro závěry z mé práce je klíčový okres Tábor, kde vzhledem k situaci v České republice, je míra nezaměstnanosti nižší. Cílem této práce bylo popsání nového systému zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání s využitím Czech – POINTů a vyhodnocení kladů a záporů tohoto nového systému zprostředkování zaměstnání. Zprostředkování zaměstnání s využitím Czech – POINTů je v problematice zprostředkování zaměstnání novinkou, jedná se o systém, který byl spuštěn v říjnu 2011. Získaná data vypovídají o tom, že i když náklady na kontrolu docházky nezaměstnaných s využitím Czech – POINTů jsou vysoké, zavedení systému se vyplatilo. Mnoho osob, které byly doposud dlouhodobě evidovány v evidenci uchazečů o zaměstnání, si zaměstnání našlo, ve více než 800 správních řízeních bylo rozhodnuto o vyřazení z evidence těch uchazečů, kteří se nedostavovali na nařízené návštěvy na Czech – POINT ve stanovenou dobu, přičemž byly odejmuty dávky a došlo k velké úspoře peněz, které na ně byly poskytovány.

Teoretická část je zaměřena na popsání problematiky nezaměstnanosti. V práci jsou vymezeny pojmy jako zaměstnaný, nezaměstnaný, uchazeč a zájemce o zaměstnání, popsány základní druhy nezaměstnanosti, podmínky pro zařazení uchazeče o zaměstnání do evidence, rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce. Dále je zde popsán nový systém zprostředkování zaměstnání s využitím Czech – POINTů, systém kontroly docházky nezaměstnaných, což je nástroj, kterým se nový systém zprostředkování zaměstnání aplikuje v praxi. V závěru teoretické části je stručně charakterizován okres Tábor, který je významný pro praktickou část práce.

Praktická část práce je zaměřena na zprostředkování zaměstnání s využitím Czech – POINTů u uchazečů o zaměstnání v Táboře. Zjišťovala jsem, jak se Czech – POINT při zprostředkování zaměstnání osvědčil a to díky informacím, které byly za

pomoci Kontaktního pracoviště ÚP v Táboře získávány z dotazníku přímo od osob, které již se systémem kontroly docházky nezaměstnaných mají zkušenost. Při této činnosti spolupracuje Úřad práce s Českou poštou, protože Czech – POINTy, na které docházejí nezaměstnaní, pokud jsou vybráni do systému kontroly docházky nezaměstnaných, se nacházejí na pobočkách České pošty. V Táboře se jedná o celkem 5 poboček, kde se Czech – POINT nachází a kam nezaměstnaní mohou docházet. Návštěvy na Czech – POINTu jsou častější než návštěvy na Úřadu práce, tím by mělo být dosaženo hlavního cíle tohoto nového systému, zamezení nelegálního zaměstnání.

1 SOUČASNÝ STAV

1.1 Trh práce

Na trhu práce dochází ke střetávání nabídky práce a poptávky po práci, jinými slovy zde fyzické osoby nabízejí své dovednosti a zaměstnavatelé si zde vyhledávají vhodné zaměstnance. Ne vždy je nabídka s poptávkou v rovnováze, o to, aby bylo rovnováhy dosaženo, usiluje politika zaměstnanosti svými opatřeními. Politika zaměstnanosti je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Politika zaměstnanosti podporuje vytváření nových pracovních míst, podílí se formou dávek a podpor na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými, vyplácí podpory v nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti usiluje o zmírňování a odstraňování ekonomických a sociálních důsledků nezaměstnanosti (6). Pokud hovoříme o práci, nelze o ní hovořit pouze jako o nějakém abstraktním výrobním faktoru, protože pracujícím je konkrétní živý tvor – člověk (21). Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je cena práce – mzda (9).

1.1.1 Zaměstnaný

Za zaměstnaného člověka je považován člověk, který vykonává jakoukoliv placenou práci a dále takový člověk, který má práci, ale v současné době nepracuje z důvodu nemoci, dovolené nebo stávky (9).

1.1.2 Nezaměstnaný

Nezaměstnaný je člověk, který v současné době nevykonává žádnou práci na částečný nebo plný úvazek, ale práci si aktivně hledá. Aktivně hledající práci je člověk, který vykazuje prokazatelně určité úsilí o získání práce a to například tím, že se účastní pracovních pohovorů nebo rozesílá svůj životopis na volná pracovní místa, člověk, který je registrován na Úřadu práce jako nezaměstnaný (21).

1.1.3 Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, pokud osobně podá písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání a splní zákonem dané podmínky. Žádost

si fyzická osoba podává na Úřadu práce, který je místně příslušný trvalému bydlišti uchazeče. Úřad práce vyhoví každé žádosti, pokud jsou splněny podmínky, které uvádí zákon. Pokud fyzická osoba nesplňuje podmínky pro zařazení do evidence, místně příslušný Úřad práce ve správním řízení rozhodne o nezařazení do evidence, to je jediný případ, kdy je rozhodováno ve správním řízení (13).

Uchazečem o zaměstnání se může podle zákona stát fyzická osoba, která není: *„v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru (s výjimkami – viz. Zákon č. 435/2004 Sb.), osobou samostatně výdělečně činnou, společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou komanditní společnosti nebo společníkem veřejné obchodní společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční odměna spolu s případným výdělkem přesáhne polovinu minimální mzdy, členem představenstva akciové společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná odměna spolu s případným výdělkem přesáhne polovinu minimální mzdy, členem dozorčí rady obchodní společnosti vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná odměna spolu s případným výdělkem přesáhne polovinu minimální mzdy, členem družstva vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná odměna spolu s případným výdělkem přesáhne polovinu minimální mzdy, soudcem, poslancem nebo senátorem Poslanecké sněmovny České republiky, členem zastupitelstva územního samosprávného celku, prezidentem republiky, členem vlády, prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu, Veřejným ochráncem práv nebo zástupcem veřejného ochránce práv, ředitelem Bezpečnostní informační služby, členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, nuceným správcem nebo správcem podle zvláštního právního předpisu nebo likvidátorem podle zvláštního právního předpisu, a to v době, kdy tuto činnost vykonává, pěstounem vykonávající, pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče, výdělečně činná v cizině nebo fyzickou osobou soustavně se připravující na*

budoucí povolání (26)“. Podle zákona o zaměstnanosti se dále uchazečem o zaměstnání nemůže stát fyzická osoba po dobu, po kterou: *„je uznána dočasně neschopnou práce, vykonává vojenskou základní nebo náhradní službu, vykonává civilní službu, vykonává trest odnětí svobody nebo je ve vazbě, pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu nebo je plně invalidní (26)*“. Souběžně s evidencí může fyzická osoba vykonávat pracovní poměr do rozsahu poloviny týdenní pracovní doby, pokud je výdělek fyzické osoby menší než polovina minimální mzdy (13).

Uchazeč o zaměstnání má na rozdíl od zájemce o zaměstnání právo na zprostředkování vhodného zaměstnání a dále na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání (24).

1.1.4 Zájemce o zaměstnání

Fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání, a která nesplňuje podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, může být zařazena do evidence Úřadu práce jako zájemce o zaměstnání. Pokud se chce fyzická osoba evidovat na Úřadu práce jako zájemce o zaměstnání, může tak učinit na jakémkoliv Úřadu práce v České republice, trvalé bydliště nerozhoduje. Rozdíl mezi uchazečem a zájemcem o zaměstnání je, že zájemce není zdravotně pojištěn státem, uchazeč ano (13).

„Zájemce o zaměstnání je fyzická osoba, která písemně požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání, neboť má zájem o zprostředkování zaměstnání (26)“.

Důvodem, proč si podat žádost o zařazení do evidence zájemců o zprostředkování zaměstnání, mohou být úvahy o změně stávajícího zaměstnání nebo pokud fyzické osobě hrozí ztráta stávajícího zaměstnání. Zájemce o zaměstnání dostává od Úřadu práce informace o volných pracovních místech a má právo na poradenskou činnost. Povinností zájemce o zaměstnání je, že musí spolupracovat s Úřadem práce při vyhledávání a zprostředkování zaměstnání. Evidence je ukončena v případě, že zájemce s Úřadem práce nespolečně (24).

1.2 Problematika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je komplexním ekonomickým, sociálním a psychologickým problémem. Práce v životě člověka sehrává klíčovou roli, tudíž vstup a posléze odchod do nebo z ekonomické aktivity je životním mezníkem (10). Pro každého člověka znamená ztráta zaměstnání rozhodující životní přeorientování. Toto bývá spojeno s poklesem příjmu a životní úrovně, měnící se rodinnou situací, ztrátou kvalifikace, poklesem sebedůvěry (1).

Nezaměstnanost se dá podle hlavních znaků rozdělit do několika skupin. Podle příčin, které vedou ke vzniku nezaměstnanosti, se nezaměstnanost dělí na frikční, strukturální a cyklickou nezaměstnanost (10). Dalšími typy nezaměstnanosti jsou např. nezaměstnanost skrytá, dlouhodobá x krátkodobá, dobrovolná x nedobrovolná (14).

1.2.1 Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti je relativně krátkodobý, osoby se přirozeně pohybují mezi pracovními pozicemi, přesuny mohou být motivovány vlastním prospěchem nebo potřebami trhu práce. Jedná se o přechodný stav, kdy je osoba mezi dvěma zaměstnáními (14). Frikční nezaměstnanost může být také spojena s pohybem lidí z jednoho regionu do druhého nebo s hledáním prvního zaměstnání po absolvování školy. Tento typ nezaměstnanosti nemá žádné výrazné negativní důsledky a určitým způsobem je výrazem pružnosti trhu práce, pro ekonomiku je prospěšná (10). I v případě plné zaměstnanosti by byl na trhu práce určitý pohyb pracovní síly, například absolventi se mohou po ukončení studia stěhovat za prací do jiného města nebo ženy po mateřské dovolené se vrací do práce (9).

1.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Pokud na trhu práce dochází k rozpadu neefektivních podniků a institucí, společně s tím mizí i řada povolání, tudíž dochází k strukturální nezaměstnanosti osob. Po zániku dosavadních pracovních míst a tvorbě nových jsou požadovány nové profese, kvalifikace a dovednosti. K strukturální nezaměstnanosti dochází v důsledku nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po

určitému typu práce. Jinak řečeno na trhu práce je dostatek pracovních sil s určitou kvalifikací, ale nedostatek pracovních míst požadující tuto kvalifikaci a naopak (14). Další z příčin může být dána technickým pokrokem, kdy živá pracovní síla je postupně nahrazovaná prací strojů. Nejenže je tento typ nezaměstnanosti nedobrovolný, ale je také relativně dlouhodobý a je považován za nejzávažnější typ nezaměstnanosti z hlediska jejích dopadů na ekonomiku a sociální sféru (10).

1.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je hlavní formou nedobrovolné nezaměstnanosti, trvá obvykle několik měsíců (9). K cyklické nezaměstnanosti dochází z důvodu odbytových potíží. V tomto případě je poptávka po práci ve vztahu k její nabídce nedostatečná. Cyklická nezaměstnanost, která je spojená s přírodním cyklem, se nazývá sezónní nezaměstnanost, tento typ nezaměstnanosti se vyskytuje v odvětvích ekonomiky, která jsou silně ovlivňována ročním obdobím (14). Negativní důsledky cyklické nezaměstnanosti jsou o to závažnější, že postihují plošně celou ekonomiku (10).

1.2.4 Skrytá nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost je typem nezaměstnanosti, kdy nezaměstnané osoby nehledají práci a ani se jako nezaměstnaní neregistrují, tudíž se s těmito osobami jako s nezaměstnanými nepočítá. Velkou část takto nezaměstnaných tvoří mladiství a vdané ženy. Tyto osoby si vyhledávají práci samy bez registrace na Úřadu práce nebo přešly do jiného statusu – mateřství, práce v domácnosti (14).

1.2.5 Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost

Za dlouhodobou nezaměstnanost se v České republice považuje nezaměstnanost delší než 6 měsíců. Informace o délce nezaměstnanosti jsou užitečné pro vytipování problémových regionů nebo sociálních kategorií. Vyšší míra nezaměstnanosti s rychlým obratem mezi nezaměstnanými je příhodnější než nižší míra nezaměstnanosti, pokud jde z větší části o nezaměstnanost dlouhodobou (14). U dlouhodobě nezaměstnaných hrozí změny, které jim ztěžují jejich zpětný návrat do

zaměstnání, dochází k úpadku lidského kapitálu, lidé ztrácejí zkušenosti, dovednosti a návyky, které si osvojili v průběhu svého zaměstnání (10).

1.2.6 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost jako taková přináší člověku řadu ekonomických a sociálních dopadů. Hlavními sociálními dopady jsou ztráta prestiže, snížení životní úrovně člověka, zhoršení zdravotního stavu (dlouhodobá nezaměstnanost), ztráta sebeúcty, nezaměstnanost může vést až k sociální izolaci, může zcela narušit dosavadní fungující rodinné vztahy. Mezi ekonomické důsledky a dopady nezaměstnanosti se považuje především zhoršení finančních poměrů v rodině nezaměstnaného, s tím souvisí výše zmíněné sociální dopady. Je zřejmé, že ekonomické i sociální dopady se prolínají, ztráta zaměstnání zasahuje do života jedince ve všech směrech (10).

1.3 Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkováním se dle zákona o zaměstnanosti rozumí: „*vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická osoba nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení a poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.*“ Vyhledání zaměstnání a poradenská a informační činnost jsou v kompetenci Úřadu práce. Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu práce pro uživatele je mimo jiné v kompetenci agentur práce. Agentury práce a Úřady práce spolupracují při řešení situace na trhu práce (26).

Pokud je občan zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, má právo na zprostředkování zaměstnání. Úřad práce vede evidenci volných pracovních míst, ze které uchazeči vyhledává vhodné zaměstnání. Úřad práce nejen že vede evidence, ale také sám podporuje vznik nových pracovních míst u zaměstnavatelů a také podporuje fyzické osoby, pokud se rozhodnou pro samostatně výdělečnou činnost. Při

zprostředkování zaměstnání Úřad práce porovnává předpoklady a schopnosti uchazeče o zaměstnání s požadavky zaměstnavatele, který se o uchazeče uchází (24).

1.3.1 Působnost Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání

Úřad práce má na starost zpracování koncepce vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, vyhodnocování situace na trhu práce při své činnosti spolupracuje se všemi orgány, které se spolupodílejí na rozvoji trhu práce. Zajišťují rovné zacházení s muži a ženami, osobami jiné národnosti, etnickými menšinami, osobami se zdravotním postižením. Při zprostředkování zaměstnání má hlavní úlohu, zprostředkovává zaměstnání uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání poskytuje poradenskou činnost a poskytuje zájemcům i uchazečům informace o volných pracovních místech. Zdarma poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům informační a poradenské služby. Vyplácí podporu v nezaměstnanosti, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku nezaměstnanosti. Pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením, poskytuje mu Úřad práce příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Pro účely zaměstnanosti vede evidenci volných pracovních míst, dále evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, evidenci cizinců, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí. Úřady práce si tyto evidence vedou vždy ve svém regionu a informace předávají do evidencí, které zřizuje ministerstvo. Úřad práce také vykonává kontrolní činnost a plní další povinnosti, které vyplývají ze zákona o zaměstnanosti (26).

1.3.2 Evidence uchazečů o zaměstnání

V evidenci uchazečů o zaměstnání jsou shromažďovány informace o uchazečích, které jsou uvedeny v žádosti o zprostředkování zaměstnání. Dále je evidován celý průběh zprostředkování, mimo jiné zda uchazeč spolupracoval (13).

1.3.2.1 Zařazení uchazečů do evidence

Fyzická osoba je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání na základě osobního podání žádosti o zprostředkování zaměstnání. Vedle žádosti je uchazeč

povinen doložit splnění podmínek pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Podmínky jsou následující: trvalý pobyt na území obvodu místně příslušného Úřadu práce, u kterého se uchazeč uchází o zprostředkování zaměstnání, dále skutečnost, že není v pracovněprávním nebo jiném tomu podobném vztahu a že nevykonává samostatně výdělečnou činnost a ani se soustavně nepřipravuje na budoucí povolání (24).

1.3.2.2 Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Evidence je ukončena dnem, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do zaměstnání, dnem, kdy uchazeč podá písemně žádost o ukončení, dnem nástupu do výkonu trestu odnětí svobody, dnem následujícím po dni úmrtí uchazeče nebo prohlášením za mrtvého (13).

1.3.2.3 Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

O vyřazení uchazeče z evidence uchazečů rozhoduje Úřad práce ve správním řízení a to v případě, pokud: *„nastala některá ze skutečností bránících v zařazení nebo vedení v evidenci z důvodu uvedených v zákoně s výjimkou, kdy je fyzická osoba v pracovní neschopnosti, pobírá peněžitou pomoc v mateřství nebo vykonává trest odnětí svobody nebo je ve vazbě; uchazeč o zaměstnání není schopen plnit povinnosti při zprostředkování zaměstnání; uchazeč je ve vazbě po dobu delší než 6 měsíců; uchazeč zrušil svůj souhlas se zpracováním svých osobních údajů; uchazeč vykonává nelegální práci, tj. práci bez pracovní smlouvy nebo bez povolení k zaměstnání u cizince* (26)“.

1.3.3 Vhodné zaměstnání

Vhodným zaměstnáním se rozumí zaměstnání, ze kterého vyplývá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, zaměstnání, kde pracovní doba činí nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby, zaměstnání, které je sjednané na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a v neposlední řadě zaměstnání, které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby (26).

Vhodné zaměstnání u dlouhodobě nezaměstnaných, to jsou uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci po dobu delší než 1 rok, je takové zaměstnání, které splňuje výše uvedené podmínky nebo zaměstnání, které má krátkodobější charakter nebo které je sjednáno na nejméně polovinu stanovené týdenní pracovní doby (26).

Pokud je nalezeno uchazeči zaměstnání, které vzhledem k okolnostem, zdravotnímu stavu uchazeče, věku, kvalifikaci a možnostem ubytování, lze o něm hovořit jako o vhodném zaměstnání. Je – li důvodem pro odmítnutí vhodného zaměstnání zdravotní stav uchazeče, ten je povinen doložit tuto skutečnost lékařskou zprávou. Péče a výchova dětí je jedním z hlavních prvků posuzování vhodnosti zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání může odmítnout vhodné zaměstnání, které mu Úřad práce zprostředkoval, ze závažných důvodů. Pokud tomu tak není, může být vyřazen z evidence uchazečů. Za závažné důvody pro odmítnutí vhodného zaměstnání jsou považovány pouze důvody, které spočívají v nezbytné péči o děti do tří let, v docházce dětí do předškolního zařízení a v povinné školní docházce dětí, v osobní péči o dítě nebo osobu blízkou dlouhodobě těžce zdravotně postiženou, pokud nejsou umístěny v ústavu nebo v místě výkonu a povaze zaměstnání manžela nebo manželky (24).

1.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Na trhu práce se vyskytují skupiny, které jsou považovány z hlediska jejich věku, zdravotního stavu, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině, nedostatečné praxe považovány za rizikové. U těchto osob je velká pravděpodobnost, že nenajdou uplatnění na trhu práce, budou opakovaně nezaměstnaní. Tyto osoby nalézají práci pokud, tak na méně placených pracovních pozicích s nejistou budoucností, často musí přistoupit na zaměstnání na částečný nebo zkrácený úvazek (1).

Mezi hlavní rizikové skupiny patří především mladí lidé bez praxe, lidé s disabilitou, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, ženy s malými dětmi, romské etnikum a imigranti (1).

1.4.1.1 Mladší věkové skupiny do 30 let

Absolventi středních a vysokých škol při svém prvním nástupu na trh práce musí soupeřit s uchazeči, kteří oproti nim mají praxi, zkušenosti a ne status absolventa. Ne vždy je rozhodující titul před a za jménem, praxe je velice důležitá, vypovídá o uchazeči, že je schopen docházet do zaměstnání, že plnil zadané úkoly, často si předpokládaný zaměstnavatel zjišťuje o zaměstnanci informace od předchozího zaměstnavatele. U absolventů hrozí riziko, že pokud si absolvent do určité doby neosvojí základní dovednosti a pracovní návyky, nebude ani v budoucnu schopen pracovat (1).

1.4.1.2 Starší osoby

Lidé ve věku 41-50 let prožívají nejhůře ztrátu zaměstnání. Ztráta zaměstnání je spojena se strachem, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Je zřejmé, že pokud je obtížné získat zaměstnání osobě ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stádiu kariéry jsou možnosti na získání zaměstnání ještě nižší. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší investice, ve srovnání s mladými lidmi. Pro starší osoby, které své zaměstnání stále mají, prožívají strach a nejistotu, že o svou pozici mohou každý den přijít, proto se pro ně stává práce mnohem namáhavější, soustředí se na to, aby neudělali žádnou chybu, aby nevytvářeli situace, které by mohly být důvodem k jejich negativnímu hodnocení okolím, tím se ale minimalizuje jejich kreativita v pracovním zapojení. Čím je člověk starší, tím silnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím se i obtížněji a pomaleji přizpůsobuje novým životním situacím (1).

1.4.1.3 Ženy

Muži jsou pro zaměstnavatele vhodnějším zaměstnancem z důvodu, že jsou více mobilní a nezatíženi starostmi o domácnost a péčí o děti. Ženy s malými dětmi jsou často nuceny žádat svého zaměstnavatele o uvolnění ze zaměstnání, což narušuje plynulost pracovního procesu. Skloubení mateřství a pracovní povinnosti je velice obtížné, jedním z možných řešení je vyšší nabídka pracovních pozic na zkrácený úvazek, zavádění pružné pracovní doby a také v dostatečné nabídce předškolních zařízení pro děti (1).

1.4.1.4 Osoby se změněnou pracovní schopností

Vzhledem k stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají lidé se změněnou pracovní schopností stále čím dále menší šanci na uplatnění na trhu práce. Doba jejich evidence na trhu práce převyšuje několikanásobně dobu evidence ostatních skupin nezaměstnaných. Jedním z možných řešení je za pomoci Úřadu práce vytváření chráněných dílen a chráněných pracovních míst. Toto ale není možné v takové míře, v jaké by bylo potřeba, Osob se změněnou pracovní schopností je mnohonásobně více než těchto účelných pracovních pozic (1).

1.4.1.5 Lidé bez kvalifikace

Do této skupiny rizikových skupin nezaměstnaných se řadí především lidé se základním vzděláním, lidé, kteří jsou těžko vzdělavatelní, často nemají dostatečný zájem o zaměstnání. Lidé se svým chováním a způsobem života vyčleňují ze společnosti. Lidé jsou často závislí na systému podpor sociálního zabezpečení, jsou závislí na státu. Tato skupina lidí nemá skutečný zájem na tom, se zaměstnat (1).

1.4.1.6 Osoby Romské národnosti

Obyvatele s romskou národností pronásleduje stejný problém jako osoby s disabilitou, a to zvyšující se nároky na kvalifikaci a dovednosti pracovní síly. Většina romských spoluobčanů absoluuje pouze základní vzdělání, tudíž kvalifikace a dovednosti jsou na nedostatečném stupni. Jejich šance na uplatnění na trhu práce je minimální (1).

1.5 Práce na černo

1.5.1 Rizika práce na černo

Úřady práce se pokoušejí co možná nejvíce předcházet tomu, aby lidé registrovaní na Úřadech práce pracovali na černo. To znamená, aby využívali možnosti být registrovaní, kdy jim je placeno zdravotní a sociální pojištění Úřadem práce a současně si vydělávat peníze, ze kterých by mělo být toto pojištění placeno (10).

Práce na černo má mnoho rizik, například pokud pracuji na černo a stane se mi úraz, nemám nárok na nemocenskou nebo invalidní důchod, dále mi ani nevzniká nárok na starobní důchod, protože nemám odpracováno dostatek let a jedním z největších rizik, které se týkají samotného pracujícího na černo je riziko, že nedostane přislíbenou mzdu, jako je tomu, pokud má podepsanou smlouvu se zaměstnavatelem (4).

Dalšími riziky jsou rizika, která se týkají státu a daňových poplatníků, protože práci na černo přichází o peníze, na trhu práce jako takovém dochází ke zhoršování podmínek (4).

1.6 Czech – POINT

Czech - POINT je zkratkou pro český podací informační národní terminál, což je projekt, díky kterému by mělo dojít k odstranění byrokratizace ve vztahu občan – veřejná správa. Czech – POINT by měl usnadnit občanovi práci a čas při získávání dokumentů, které doposud šlo získat jen pouze prostřednictvím úřadů. Prostřednictvím Czech – POINTů dochází ke komunikaci mezi státem a občanem, účelem je, aby občan nemusel „obíhat“ úřady, ale aby obíhala pouze data. Cílem je, aby docházelo ke komunikaci mezi státem a občanem z jednoho místa, kde je možné získat data z veřejných i neveřejných informačních systémů, úředně ověřit listiny a dokumenty, převést písemné dokumenty do elektronické podoby a naopak. Jde tedy o to, aby při získávání informací, které vlastní stát, byly na občana minimalizovány požadavky. Vizí Czech – POINTů do budoucna je, aby občan, když bude potřebovat získat nějaké informace, nemusel už ani na jeden úřad, ale aby vše mohl získávat pouze prostřednictvím internetu (2).

1.6.1 Co Czech – POINT poskytuje

- Výpis z Katastru nemovitostí
- Výpis z Živnostenského rejstříku
- Výpis z Obchodního rejstříku
- Výpis z Rejstříku trestů
- Žádost o výpis nebo opis z Rejstříku trestů

- Výpis z bodového hodnocení řidičů
- Přijetí podání podle živnostenského zákona
- Vydání ověřeného výstupu ze Seznamu kvalifikovaných dodavatelů
- Výpis z insolventního zákona
- Datové schránky
- Autorizovaná konverze dokumentů
- Centrální úložiště ověřovacích doložek
- Úschovna systému Czech – POINT (2)

1.6.2 Czech – POINTy v České republice

Czech – POINTy se nacházejí na úřadech, pobočkách České pošty a.s, dále v kancelářích hospodářské komory a některé služby – výpisy - poskytují i vybraní notáři. Nejvíce Czech- POINTů je na úřadech - 78%, na druhém místě v zastoupení jsou pobočky České pošty – 14,5%, dále notáři, kteří poskytují výpisy z Czech – POINTů – 6,5% a na posledním místě jsou Hospodářské komory 1% (2).

Ke dni 3.3.2012 je na území České republiky 6.810 Czech – POINTů, ze kterých bylo vydáno 6.527.350 výstupů (2).

1.7 Kontrola docházky nezaměstnaných - DONEZ

Kontrola nezaměstnaných funguje jako kontrolní mechanismus, díky kterému Úřady práce kontrolují docházku vybraných uchazečů o zaměstnání, kteří mají povinnost dostavit se na kontaktní místo Czech – POINTu. Hlavním cílem tohoto projektu je, aby byly co nejvíce ztížené podmínky nelegálního zaměstnávání, a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, těm za nelegální zaměstnávání hrozí pokuty nebo může dojít až k odebrání živnostenského oprávnění. Dlouhodobým cílem tohoto projektu je snížení administrativy na Úřadu práce, dále zefektivnění kontroly nelegálního zaměstnávání a využití sítě kontaktních míst Czech – POINTů k přiblížení nabídky práce a vyřizování formalit s Úřady práce ze všech poboček Czech – POINTů v České republice (4).

Zprostředkování zaměstnání s využitím Czech – POINTů a s tím spojená kontrola docházky nezaměstnaných funguje od října 2011. Projekt docházky nezaměstnaných je placen Evropskou unií, stát za každou návštěvu zaplatí 45 Kč České poště. I přes vysoké výdaje se Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) domnívá, že tato forma kontroly nezaměstnaných je účinnější než samostatná kontrola Úřadu práce. Je to z důvodu, že na Úřad práce nezaměstnaný dochází ve velkých časových intervalech, na poštu často musí i třikrát týdně (18).

1.7.1 Zařazení uchazeče do systému DONEZ

O zařazení uchazeče do systému DONEZ rozhoduje zprostředkovatel Úřad práce. Zprostředkovatel rozhoduje prostřednictvím systému, který provádí předvýběr podle daných kritérií.

Kritéria pro zařazení uchazeče do systému:

- Uchazeč s opakovanou evidencí
- Uchazeč, který měl v posledních 6 měsících zaměstnání kratší než 10 dní
- Absolventi
- Vytipované rizikové profese s danou úrovní vzdělání

Zprostředkovatel může zařadit i uchazeče, který nebyl systémem identifikován. Činí tak na základě své osobní zkušenosti (4).

Osoby, které do systému zařazovány nejsou:

- Uchazeč s 2. a 3. stupněm invalidity
- Domácí péče o osobu blízkou s 2. stupněm invalidity
- Uchazeč je zařazen do rekvalifikace
- Uchazeč je zařazen do projektu ESF
- Uchazeči je 60 a více let
- Uchazeč je zařazen do poradenských aktivit

- Uchazeč není občanem ČR
- Uchazečka je v evidenci vedena jako těhotná/kojící/matky dětí do 9 měsíců
- Obtížná dopravní dostupnost (17)

1.7.2 Vyřazení uchazeče ze systému DONEZ

Vyřazení uchazeče může provést Úřad práce pouze z daných důvodů. Důvody pro vyřazení ze systému DONEZ jsou:

- Zahájení správního řízení pro neplnění podmínek
- Uchazeč řádně neplní podmínky zadané Úřadem práce
- Uchazeč si našel nové pracovní místo (4)

1.7.3 Povinnosti uchazeče

Uchazeč má povinnost dostavit se na kontaktní místo Czech – POINTu v předem stanovený den a dobu. Uchazeč při návštěvě má povinnost převzít potvrzení o návštěvě na Czech – POINTu, na kterém je uveden další termín návštěvy. Pokud se uchazeč nedostaví ve stanovený termín, je povinen doložit omluvenku (4).

1.7.4 Průběh návštěvy uchazeče na Czech – POINTu

Uchazeč o zaměstnání se pravidelně v určený den a čas dostaví na kontaktní místo Czech – POINTu, předloží obsluze Czech - POINTu pozvánku a identifikační doklad, kterým může být občanský průkaz nebo pas. Obsluha zkontroluje totožnost uchazeče a provede zápis o dostavení se uchazeče na schůzku. Uchazeč může být vyzván, aby doložil omluvenku, pokud se nedostavil na některou z předešlých domluvených schůzek nebo se nedostavil ve stanovený čas. Obsluha Czech – POINTu omluvenku zašle Úřadu práce, pokud uchazeč omluvenku nemá, obsluha pouze zapíše důvod, který uchazeč na svou omluvu uvádí a má povinnost co nejdříve omluvenku doložit. Uchazeč obdrží potvrzení o návštěvě, kde je uveden další termín návštěvy a které slouží pro případ, že by došlo k nějakým nesrovnalostem s dodržením nebo nedodržením termínu návštěv. Součástí tohoto potvrzení je i seznam aktuálních volných pracovních míst, která pro uchazeče nejsou závazná, pouze ho informují o situaci na

trhu práce. Při návštěvě na Czech – POINTu může uchazeč obdržet pozvánku na Úřad práce. Pokud již minul termín návštěvy, musí se uchazeč dostavit co nejdříve (4).

1.7.5 Spolupráce mezi Úřadem práce a Českou poštou

Úřad práce si s poštou předává informace. Pošta přeposílá Úřadu práce omluvenky, které získala od uchazečů. Úřad práce prostřednictvím pošt komunikuje s uchazečem, vyzívá ho k návštěvě na Úřadu práce (17).

Stát platí z Evropského sociálního fondu za každou návštěvu na Czech – POINTu 45 Kč České poště, která si tímto přijde na přibližně 120 milionů Kč za rok. Levnější variantou by bylo i nadále setrvat u docházení nezaměstnaných na pravidelné návštěvy na Úřady práce, ale tato dražší varianta je efektivnější. V prvních dvou měsících, kdy byl systém DONEZ zprovozněn, bylo předepsáno přes 80 000 návštěv. Cílem bylo vytipovat ty skupiny uchazečů, kde hrozí riziko nelegální práce. V prosinci 2011 došlo k výraznému poklesu uchazečů o zaměstnání, z čehož lze usuzovat, že by pro tyto uchazeče mohlo být problematické, kdyby se dostali do systému DONEZ a měli by se častěji hlásit na kontaktním místě Czech – POINTu. Bylo zahájeno více než 800 správních řízení kvůli nelegální práci, při čemž došlo k odejmutí dávek a k velké úspoře financí, které na ně byly poskytovány (17).

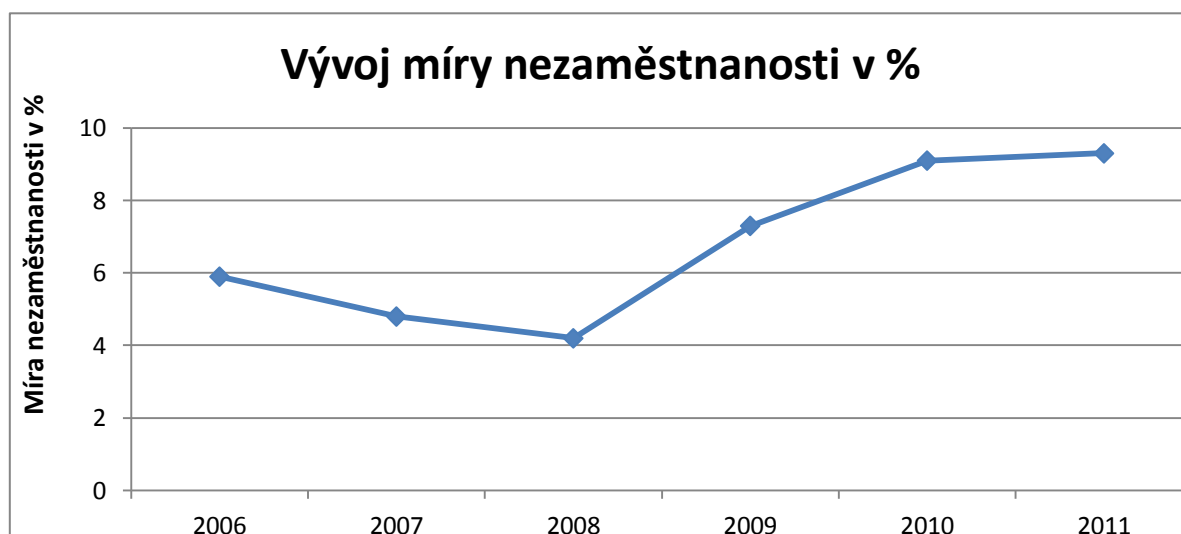
1.8 Okres Tábor

Pro potřeby mé práce jsem se zaměřila na okres Tábor, který se v Jihočeském kraji se svými 103 000 obyvateli řadí na druhé místo za okres České Budějovice. Empirická část práce je zaměřena konkrétně na zprostředkování zaměstnání s využitím Czech – POINTů v Táboře. S využitím následujících tabulek chci nastínit situaci na trhu práce v okrese Tábor. Z dostupných informací Statistického úřadu České republiky bylo ke dni 31.12.2011 v okrese Tábor registrováno celkem 5 044 uchazečů o zaměstnání (17).

Tabulka 1 ukazuje, jak se v posledních 5 letech vyvíjela nezaměstnanost v okrese Tábor. V roce 2006 byla míra nezaměstnanosti 5,9%, v dalších dvou letech se nezaměstnanost snížila, poklesla na 4,8% v roce 2007 a v roce 2008 na 4,2%. V dalších

letech míra nezaměstnanosti stoupá. V roce 2009 byla mnohem vyšší než v předchozím roce – 7,2%. A i v dalším roce se nezaměstnanost znatelně zvyšuje, v roce 2010 na 9,1% a v roce 2011 9,3%. Tento vysoký nárůst nezaměstnanosti je způsoben hospodářskou krizí, která zasáhla Českou republiku v průběhu roku 2009. V celorepublikovém srovnání se míra nezaměstnanosti v okrese Tábor pohybuje kolem celostátního průměru (17).

Graf1



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

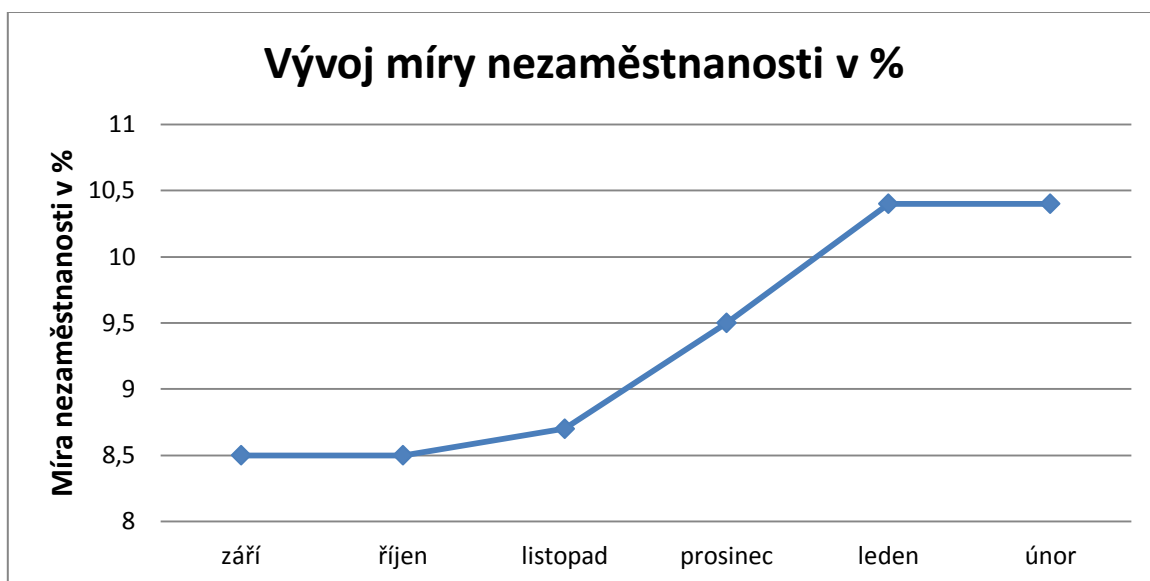
Míra nezaměstnanosti se vypočítá jako podíl počtu nezaměstnaných k ekonomicky aktivním obyvatelům a je vyjádřena v procentech. Pro potřeby výpočtu míry nezaměstnanosti se počítá s lidmi ekonomicky aktivními, což jsou lidé zaměstnaní a nezaměstnaní. Zaměstnaní jsou lidé, kteří pracují na plný nebo částečný úvazek a nezaměstnaní lidé, kteří zaměstnání nemají, ale aktivně ho hledají. Člověk aktivně hledá zaměstnání, pokud je evidovaný jako nezaměstnaný na Úřadu práce, pravidelně se na Úřadu práce hlásí a je schopen nastoupit do zaměstnání v co nejkratší době (10).

V České republice se pro výpočet registrované míry nezaměstnanosti používá od roku 2004 tato definice:

„Míra nezaměstnanosti = dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadě práce / pracovní síla (%)

Kde v čitateli se uvádí přesná evidence registrovaných – dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání občanů České republiky a občanů Evropské unie (Evropského hospodářského prostoru), vedená Úřady práce podle bydliště uchazeče. Do jmenovatele doplňujeme údaj o pracovní síle, t.j. počet zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků výběrových šetření pracovních sil (klouzavý průměr posledních čtyř čtvrtletí) + počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnání, zaměstnaných občanů Evropské unie registrovaných Úřadem práce (klouzavý průměr posledních 12-ti měsíců) a cizinců s platným živnostenským oprávněním (klouzavý průměr za poslední 2 pololetí) + přesná evidence registrovaných - dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání občanů České republiky a občanů Evropské unie (Evropského hospodářského prostoru), vedená Úřady práce podle bydliště uchazeče (klouzavý průměr posledních 12-ti měsíců) (11).“

Graf 2



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Graf 2 nám ukazuje, jak se vyvíjela nezaměstnanost v posledních 6 měsících. V říjnu 2011 byl uveden do provozu nový způsob zprostředkování zaměstnání, a ačkoliv je podle analýzy dostupných dokumentů dokázáno, že se v prvních 3 měsících provozu tohoto nového způsobu zprostředkování zaměstnání snížil celkový počet nezaměstnaných, v okrese Tábor toto nebylo zaznamenáno. Míra nezaměstnanosti, jak vyplývá z grafu 2, v posledních 6 měsících stále mírně stoupá. V září 2011 byla míra nezaměstnanosti 8,5 %, v únoru 2012 to bylo již 10,4 % (17).

Tabulka 1

	Uchazeči o zaměstnání neumístění celkem	z celkového počtu uchazečů o zaměstnání				
		dosažitelní	ženy	absolventi a mladiství	osoby se zdravotním postižením	s nárokem na podporu v nezam.
Jihočeský kraj	26 450	25 511	13 134	1 910	3 632	8 398
České Budějovice	6 167	5 819	3 055	572	861	1 964
Český Krumlov	3 482	3 382	1 629	192	432	1 079
Jindřichův Hradec	3 715	3 518	1 949	294	423	1 257
Písek	2 728	2 591	1 442	189	303	1 033
Prachatice	1 906	1 865	846	130	284	766
Strakonice	3 408	3 356	1 639	202	609	928
Tábor	5 044	4 980	2 574	331	720	1 371

Zdroj: Český statistický úřad

Tabulka 2 nás informuje o celkovém počtu nezaměstnaných v jednotlivých okresech Jihočeského kraje k datu 31.12.2011. Počet nezaměstnaných celkem dále rozděluje do skupin, které se vyskytují na trhu práce a to na dosažitelné uchazeče, to jsou ti uchazeči, kterým nebrání žádná překážka v nástupu do práce, a jsou schopni do práce nastoupit, ženy, absolventy, osoby se zdravotním postižením a osoby, které mají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Ženy a osoby se zdravotním postižením mají v okrese Tábor vysoký podíl na celkovém počtu nezaměstnaných, řadí se mezi rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce (3).

Tabulka2

	Volná pracovní místa celkem	z toho pro:		Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	Míra nezaměstnanosti v %		
		absolventy a mladistvé	osoby se zdravotním postižením		celkem	ženy	muži
Jihočeský kraj	2 073	267	171	12,8	7,53	8,63	6,68
České Budějovice	853	95	48	7,2	5,79	6,53	5,21
Český Krumlov	215	38	7	16,2	9,70	10,42	9,15
Jindřichův Hradec	170	34	18	21,9	7,03	8,79	5,77
Písek	138	15	15	19,8	7,09	8,75	5,83
Prachatice	164	10	2	11,6	6,48	6,49	6,48
Strakonice	330	44	56	10,3	9,42	10,78	8,44
Tábor	203	31	25	24,8	9,46	11,03	8,23

Zdroj: Český statistický úřad

Tabulka 3 informuje o počtu pracovních míst v Jihočeském kraji celkem a v jednotlivých městech Jihočeského kraje. Z tabulky je zřejmé, že Tábor se řadí na první místo v počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo, v Táboře je to 24,8 uchazečů, oproti Českým Budějovicím, které mají na jedno volné pracovní místo 7,2 uchazeče. S mírou nezaměstnanosti 9,46 se Tábor řadí na druhé místo, vyšší míru nezaměstnanosti má v Jihočeském kraji pouze Český Krumlov. Oproti jihočeskému průměru míry nezaměstnanosti, která je 7,53, je Tábor vysoko nad průměrem (3).

2 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY

2.1 Cíl práce

Cílem mé práce je popsání nového systému zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání na Úřadu práce České republiky s využitím Czech – POINTů, vyhodnocení kladů a záporů tohoto nového systému zprostředkování zaměstnání.

2.2 Stanovení hypotéz práce

Hypotéza č.1

Pro uchazeče o zaměstnání je spolupráce s Úřadem práce bez využití Czech – POINTů časově méně náročná než spolupráce s využitím Czech – POINTů.

Hypotéza č.2

Při výběru vhodných uchazečů pro zařazení do systému DONEZ postupuje Úřad práce dle daných kritérií.

3 METODIKA VÝZKUMU

3.1 Výzkumné metody a techniky

Informace potřebné k vypracování této práce jsem získávala analýzou dokumentů Úřadu práce České republiky, pro sběr dat byl využit kvantitativní výzkum. Výzkum byl realizován pomocí využití metody dotazování. I když tato metoda má své nevýhody, byla pro potřeby mé práce zvolena jako nejvhodnější. Za pomoci Úřadu práce v Táboře dotazník, který byl anonymní, vyplňovali lidé, kteří již ukončili svou evidenci v systému DONEZ a již na Czech – POINT nedochází a dále lidé, kteří jsou právě teď v evidenci systému DONEZ a na Czech – POINT musí na Českou poštu docházet.

Metoda dotazování je jedna ze dvou základních metod, jak získat informace od vybraného nositele. Při terénních průzkumech je dotazování nejčastější metodou. Dotazování může mít mnoho forem, tváří v tvář, telefonické dotazování nebo písemné dotazování prostřednictvím dotazníku, které bylo použito v mé práci. Pomocí dotazníku lze shromáždit relativně rychle informace od velkého počtu respondentů. Co se týče distribuce a návratnosti dotazníků je nejlepší cestou přímé oslovení a zpětné odebrání osobou, která pomocí dotazníků sbírá potřebné informace. V případě této bakalářské práce se jedná o zprostředkovatelky Kontaktního pracoviště Úřadu práce v Táboře. Naopak toto přímé oslovení má ale i své nevýhody, a to, že respondent ztrácí svou naprostou anonymitu (19). Dotazník by měl být co nejvíce stručný, otázky srozumitelné, aby respondent nenabyl dojmu, že mu vyplnění dotazníku zabírá více času, než byl ochoten připustit (16).

3.2 Výzkumný vzorek respondentů

Při výběru nejvhodnější varianty, jak se k respondentům dostat, byla původně zvolena varianta přímého oslovení respondentů mou osobou na České poště v době, kdy uchazeči docházeli na Czech - POINT. Tato varianta byla bohužel zamítnuta, protože vedení České pošty nedovolilo, aby byli určití lidé oslovováni přímo v prostorách poboček České pošty. Zamítnutí bylo odůvodněno tím, že Česká pošta nemůže souhlasit

s oslovováním svých klientů, v tomto případě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání docházejících na Czech – POINT, byť anonymně.

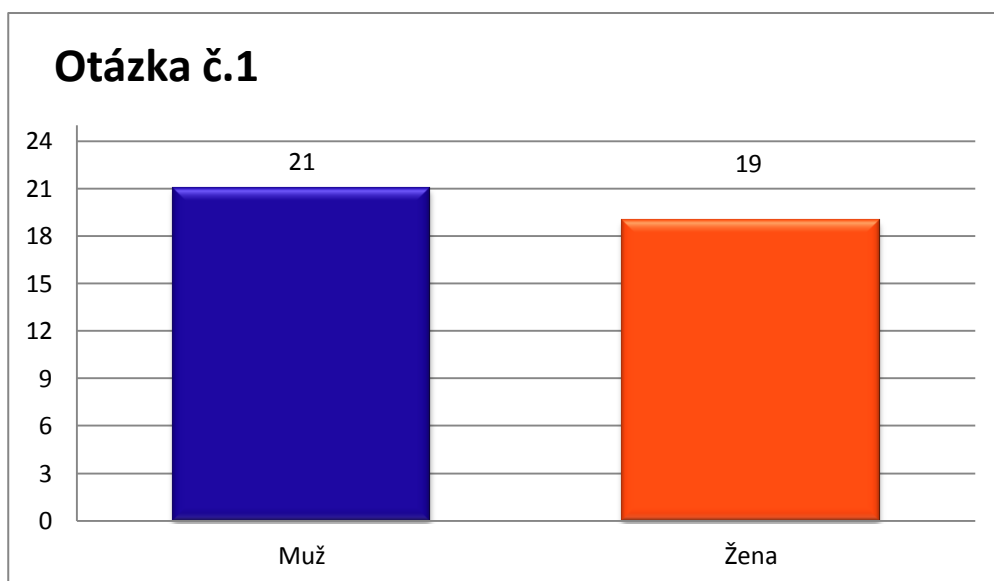
Druhou, a nakonec zvolenou, variantou bylo získání dat za pomoci Kontaktního pracoviště Úřadu práce v Táboře. Výzkumný vzorek byl sestaven ze všech dostupných uchazečů o zaměstnání, kteří byli právě v evidenci nebo v předchozím měsíci svou evidenci v systému kontroly docházky nezaměstnaných ukončili. Možných respondentů bylo 40, dotazník byl vyplněn všemi možnými respondenty. návratnost, v případě mé práce, byla 100%, protože dotazník byl vyplňován v době, kdy uchazeči přišli na pravidelnou návštěvu na Kontaktní pracoviště Úřadu práce v Táboře. Jedinou možnou a tedy zvolenou variantou, jak se k respondentům dostat a požádat je o vyplnění dotazníků, bylo oslovení přes zprostředkovatelky Kontaktního pracoviště Úřadu práce v Táboře, i když touto cestou respondenti ztrácejí svou anonymitu.

4 VÝSLEDKY

Na základě připraveného dotazníku, který se skládal ze 13 otázek, odpovídali respondenti nejprve na identifikační otázky týkající se jejich pohlaví, věku, dále na otázky zjišťovací - na dosažené vzdělání a zbylé otázky se týkaly problematiky zprostředkování zaměstnání s využitím Czech – POINTů. Ke zpracování dat byly použity grafy, výsledky jsou uváděny v číslech a procentech.

Graf 3

Pohlaví respondentů

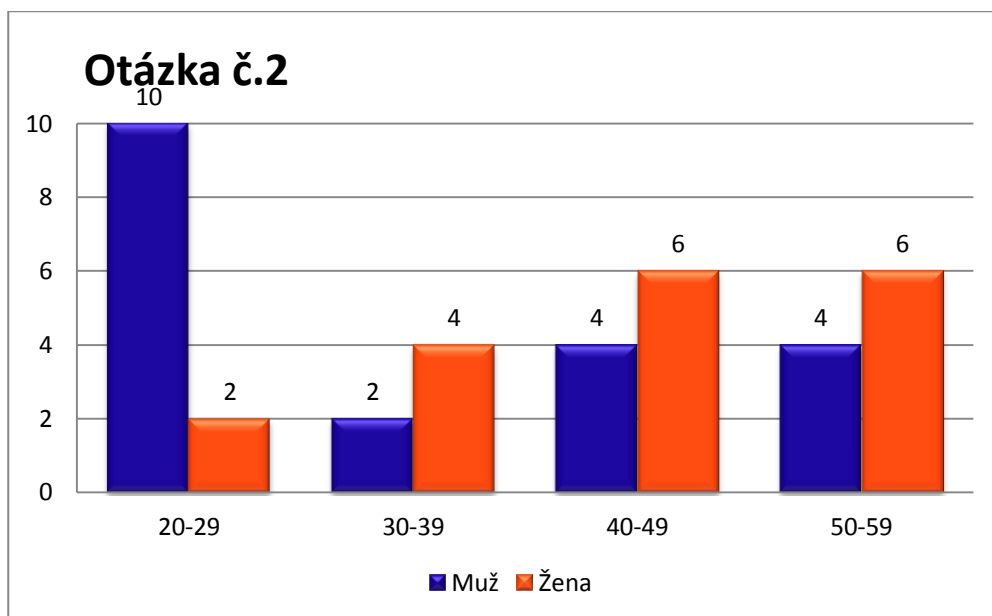


Zdroj: vlastní výzkum

Zastoupení mužů a žen v dotazníkovém šetření mé práce je téměř stejné. Z celkových 40 respondentů, dotazník vyplnilo 21 mužů a 19 žen. Procentní zastoupení je 52,5 % mužů a 47,5 % žen.

Graf 4

Věk respondentů

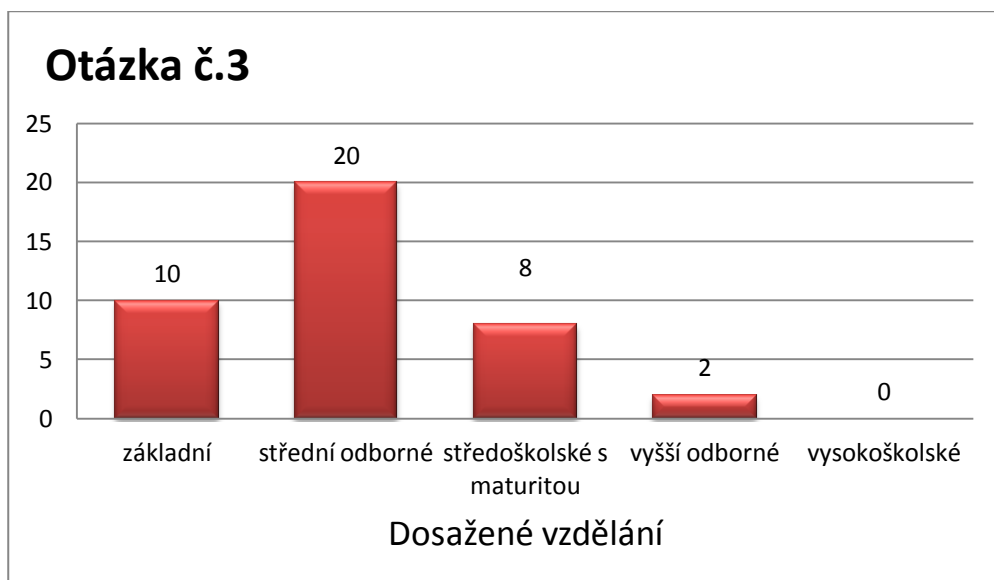


Zdroj: vlastní výzkum

Graf č. 4 zobrazuje zastoupení mužů a žen podle věkového složení. Otázka na věk respondentů byla otevřená, pro potřeby mé práce jsem jej rozdělila do čtyř kategorií. Nejvíce zastoupeni byli muži ve věku 20 – 29 let, z 20 dotázaných mužů je jich 50 % ve věku 20 – 29 let. Ve věku 30 – 39 let je 10 % z dotázaných mužů, 20 % z dotázaných mužů je ve věku 40 – 49 let a zbývajících 20 % mužů je ve věku 50 – 59 let. U žen byly nejvíce zastoupeny věkové kategorie 40 – 49 let a 50 – 59 let – obě shodně po 33 %. Dále 11 % žen je ve věku 20 – 29 let a 23 % z dotázaných žen je ve věku 30 – 39 let. Na otázku věku 2 ze 40 respondentů nevedlo odpověď, jedna žena a jeden muž.

Graf 5

Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

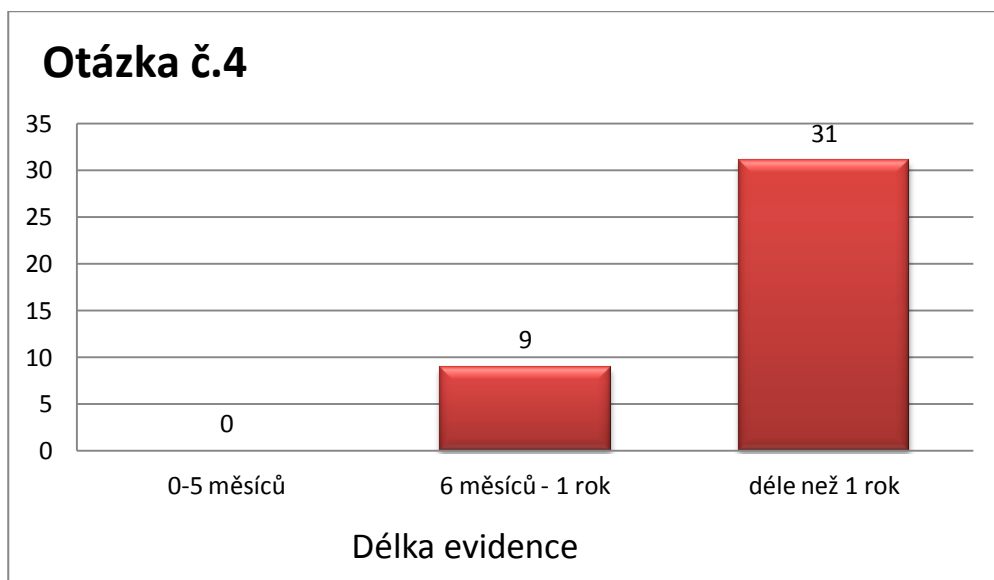


Zdroj: vlastní výzkum

Z grafu č. 5 vyplývá, že u dotázaných respondentů je nejčastějším nejvyšším dosaženým vzděláním střední odborná škola – 50 % dotázaných má jako nejvyšší dosažené vzdělání uvedeno střední odbornou školu. Dalších 25 % dotázaných je se základním vzděláním. Středoškolské vzdělání zakončené maturitou uvedlo jako své nevyšší dosažené vzdělání 20 % z dotázaných. Vyšší odborné vzdělání má pouze 5 % z dotázaných. Žádný z dotázaných nemá vysokoškolské vzdělání.

Graf 6

Jak dlouho jste nyní v registru nezaměstnaných?

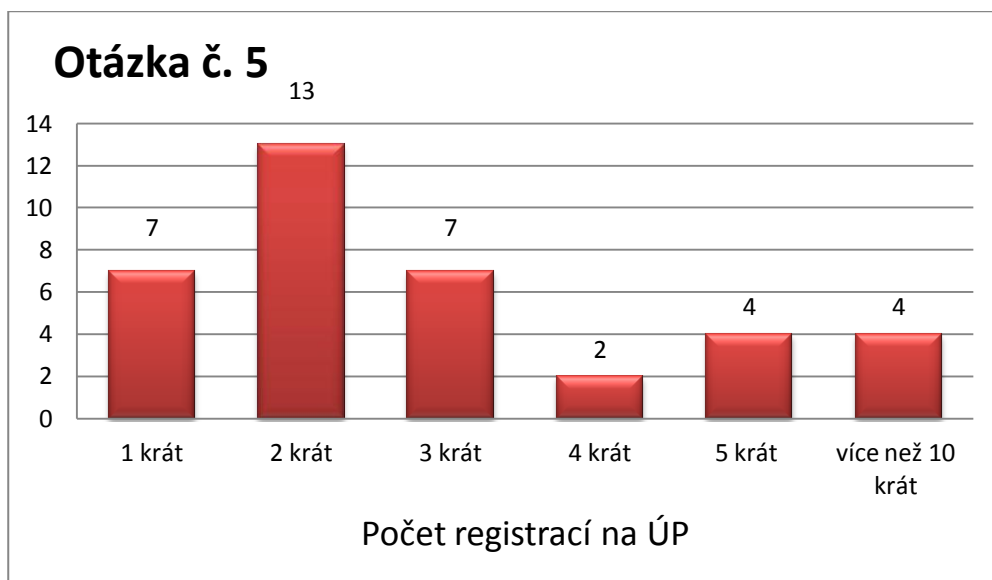


Zdroj: vlastní výzkum

Z tohoto grafu vyplývá, že všichni z dotázaných respondentů jsou v evidenci registru nezaměstnaných déle než půl roku. 22,5 % respondentů je v evidenci v rozmezí 6 měsíců až jednoho roku a 77,5 % respondentů je v registru nezaměstnaných déle než jeden rok.

Graf 7

Kolikrát jste již byl registrován na Úřadu práce?

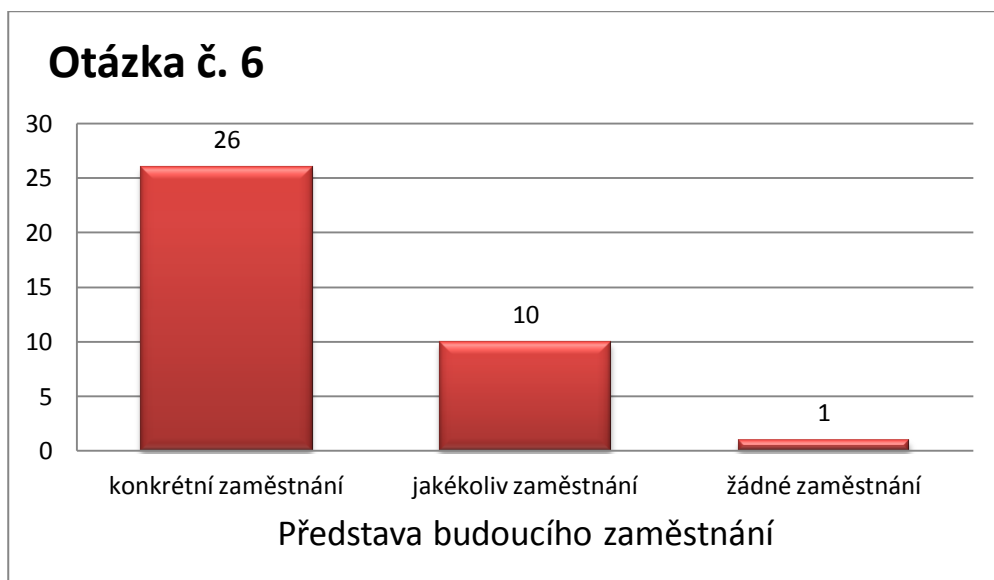


Zdroj: vlastní výzkum

V této otázce měli respondenti vypisovat, kolikrát již byli registrováni na Úřadu práce. Nejčastější odpovědí bylo, že respondent byl již dvakrát registrován na Úřadu práce, takto odpovědělo 32,5 % z dotázaných. Shodně 17,5 % dotázaných odpovědělo, že jsou registrováni poprvé nebo potřetí. 5 % respondentů bylo registrováno čtyřikrát, 10 % respondentů pětkrát. Objevily se i dotazníky s odpověďmi v rozmezí 11 – 15 registracemi na Úřadu práce. Jeden respondent s 11 registracemi, jeden respondent s 12 registracemi, jeden respondent se 14 registracemi a maximální počet registrací bylo 15, takto odpověděl také jeden respondent. Dále také 3 respondenti – 7,5 % na tuto otázku neopovědělo.

Graf 8

O jaké zaměstnání máte v současné době zájem?

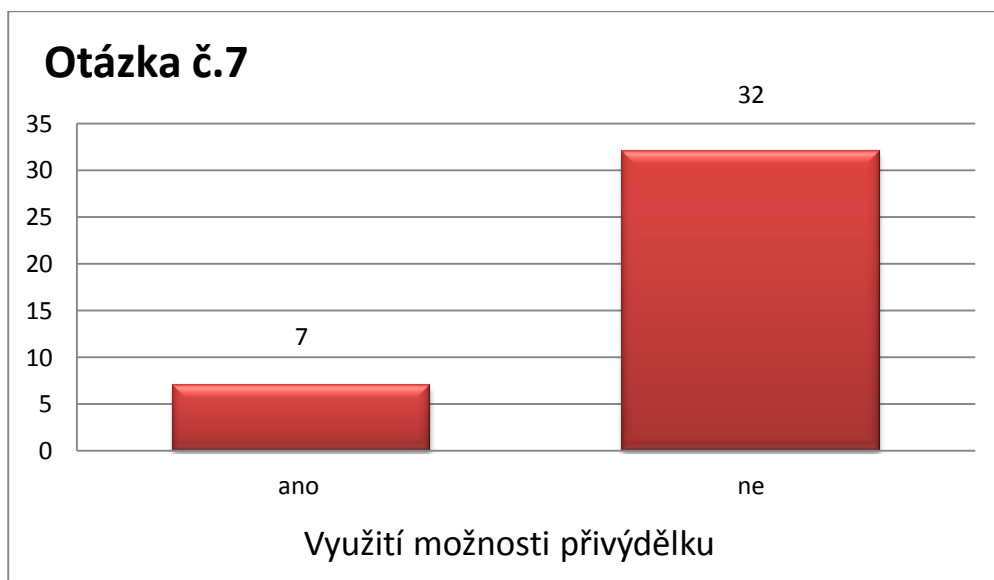


Zdroj: vlastní výzkum

Z dotázaných 40 respondentů 3 neodpověděli (7,5%) na tuto otázku, dalších 26 z nich, což je 65 % má určitou konkrétní představu svého zaměstnání, o které se ucházejí. 25 % z dotázaných nemá jasnou představu o zaměstnání, o které by se chtěli ucházet. Jedna respondentka – 2,5 % odpověděla, že v současné době nemá zájem o žádné zaměstnání, protože je těhotná.

Graf 9

Využíváte možnost přivýdělku současně při evidenci na Úřadu práce?

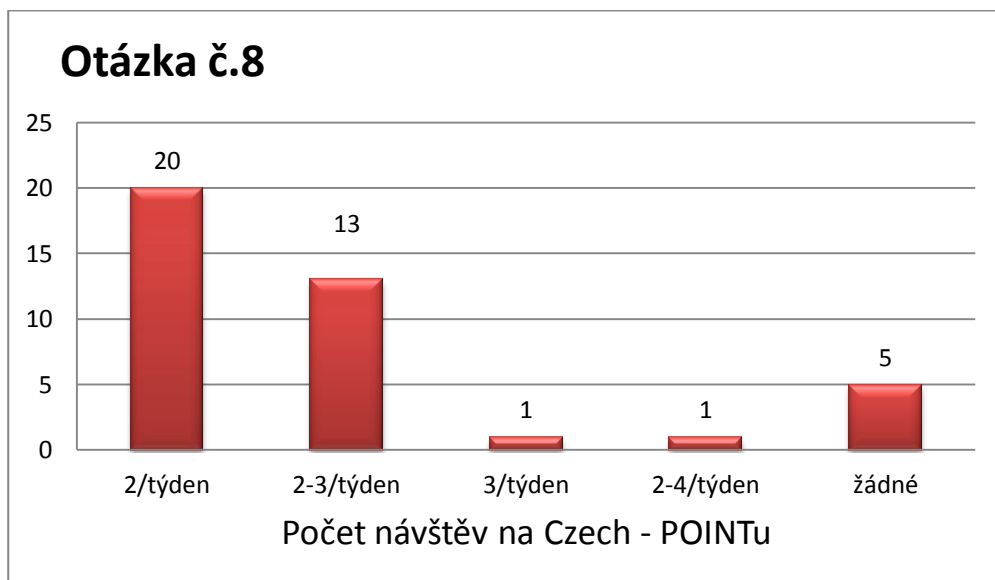


Zdroj: vlastní výzkum

Z grafu č. 9 vyplývá, že pouze 17,5 % z dotázaných využívá možnost přivýdělku současně s evidencí na Úřadu práce, zbylých 80 % odpovědělo, že tuto možnost nevyužívá. Odpověď ano zvolili 4 muži a 3 ženy. Jeden respondent na tuto otázku neodpověděl – 2,5 %.

Graf 10

***Jak časté jsou Vaše návštěvy na Czech – POINTu na pobočkách České pošty?
Uveďte kolik návštěv za týden.***

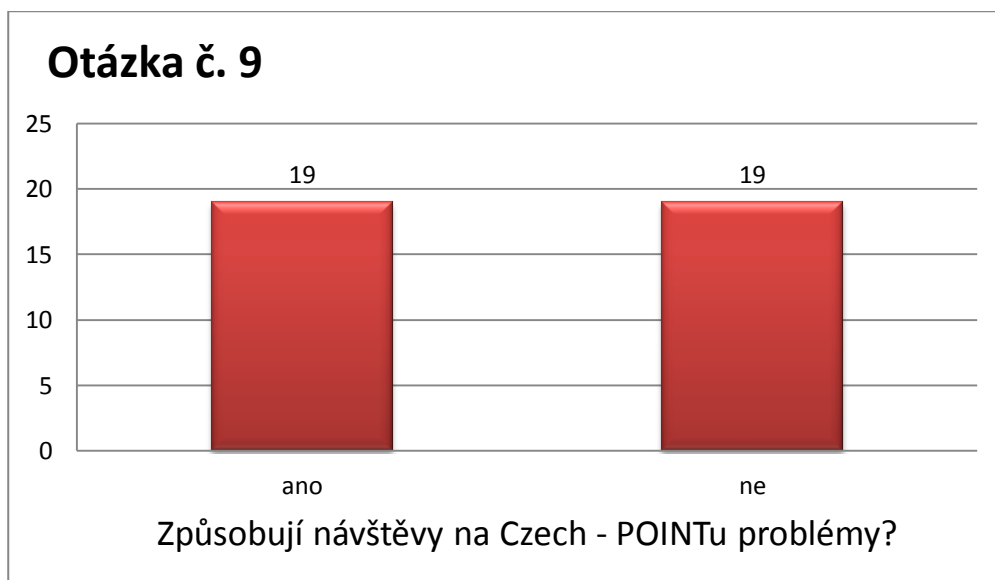


Zdroj: vlastní výzkum

50 % z dotázaných uvedlo, že musí na Czech – POINT dvakrát týdně, rozmezí 2-3 krát týdně vypsalo 32,5 % z dotázaných a po jednom respondentovi – 2,5 % - odpovědělo, že dochází na Czech – POINT třikrát týdně nebo v rozmezí 2-4 krát týdně. 12,5 % z dotázaných odpovědělo, že na Czech – POINT nedochází.

Graf 11

Způsobují Vám časté návštěvy na Czech – POINTu nějaké problémy?



Zdroj: vlastní výzkum

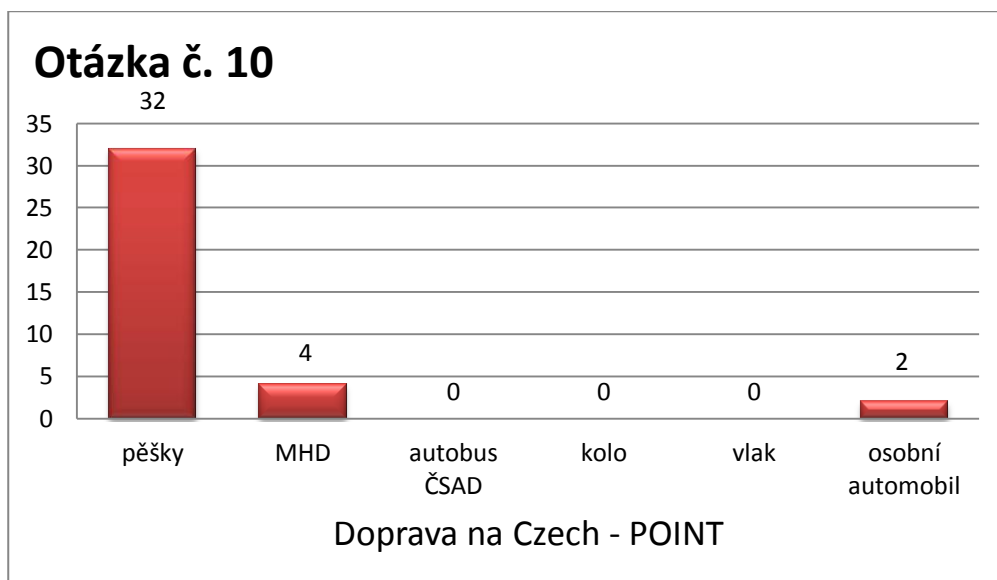
Tento graf ukazuje, že 47,5 % dotázaných návštěvy na Czech – POINTu nezpůsobují žádné problémy, stejně tak 47,5 % dotázaných problémy způsobují, 2 respondenti na otázku neodpověděli – 5 %. Otázka č. 9 odkazovala při odpovědi „ano“, kterou zvolilo 19 respondentů, aby vypsali konkrétně jaké problémy jim návštěvy na Czech – POINTu způsobují. Z těchto 19 dotázaných 32 % neodpovědělo, jaké problémy jim návštěvy Czech – POINTu způsobují. Pro dalších 16 % je největším problémem, že vše – návštěvy, dovolené, musí plánovat podle toho, kdy musí na Czech – POINT. Stejně tak 16 % odpovědělo, že největším problémem jsou pro ně děti, protože jsou často nemocné a oni se poté nemají možnost na Czech – POINT dostavit. Dalších 16 % z dotázaných shledávají jako největší problém svůj vlastní zdravotní stav nebo potřebné návštěvy lékařů, popř. rehabilitace, které také musejí plánovat podle návštěv na Czech – POINTu. Jiným uvedeným problémem je omezený okruh omluv, které jsou Úřadem práce akceptovány, takto odpověděl jeden respondent – 5 %, další jeden shledává jako největší problém, že je stanovena určitá doba, kdy se musí na Czech – POINT dostavit,

jeden respondent uvedl, že časté návštěvy v něm vyvolávají pocity méněcennosti a jeden respondent ve srovnání s návštěvami na Úřadu práce uvedl, že problémem pro něj je, že jsou návštěvy častější.

Při zvolení odpovědi „ne“, kterou vybralo stejně jako odpověď „ano“ 19 dotázaných, na otázku, zda návštěvy na Czech – POINTu způsobují nějaké problémy, respondentům byla položena otázka, zda zastávají tedy názor, že není rozhodující, jestli dochází na Czech – POINT nebo se dostavují na pravidelné návštěvy na Úřad práce. Nejvíce, 63 % z dotázaných, nevedlo žádnou odpověď, 6 z 19 dotázaných – 32 % uvedlo, že skutečně pro ně není rozhodující, zda mají docházet na Czech – POINT nebo na Úřad práce a jeden respondent – 5 % - odpověděl, že mu to sice nezpůsobuje žádné problémy, ale že návštěvy jsou dle jeho názoru příliš časté.

Graf 12

Jak vzdálené je kontaktní místo Czech – POINTu od Vašeho bydliště?



Zdroj: vlastní výzkum

Z možných odpovědí: pěšky, s využitím MHD, autobusu ČSAD, kola, vlaku nebo osobního automobilu nejvíce respondentů – 80 % odpovědělo, že se na kontaktní místo Czech – POINTu dopravují pěšky, vzdálenost je cca do 1 km. S využitím MHD se dopravuje 10 % z dotázaných a 5 % se dopravuje osobním automobilem. Odpovědi autobus ČSAD, kolo, vlak nezvolil ani jeden z respondentů. U této otázky neodpověděli 2 respondenti – 5 %. Otázka č. 10 odkazovala při zvolení odpovědi, že uchazeč musí k dopravě využít některý z uvedených dopravních prostředků na další otázku, kolik přibližně uchazeče doprava na Czech – POINT týdně stojí. Dopravní prostředek využívá celkem 6 respondentů, z toho na otázku neodpovědělo 67 % z nich = 4 respondenti, zbylých 33 % odpovědělo, že je doprava na Czech – POINT vyjde na 20 – 50 Kč.

5 DISKUZE

V praktické části mé práce jsme s využitím dotazníkového šetření provedli s pomocí Kontaktního pracoviště Úřadu práce v Táboře kvantitativní výzkum, jehož cílem bylo zjištění potřebných údajů, kladů a záporů, názorů na nový způsob zprostředkování zaměstnání u uchazečů o zaměstnání, kteří již mají zkušenost se zprostředkováním zaměstnání s využitím Czech – POINTů. Celkem bylo osloveno 40 respondentů, z nichž část mělo již ukončenou evidenci v systému DONEZ, takže již na Czech – POINTy nedochází a část z nich byla právě v době sběru dat zařazena v evidenci.

První dvě otázky byly identifikační, týkaly se pohlaví a věku respondentů.

Výzkumný vzorek byl z pohledu pohlaví relativně vyrovnaný. Z celkových 40 respondentů bylo osloveno 21 mužů a 19 žen. Nejvíce zastoupenou věkovou skupinou byli muži ve věku 20 – 29 let, do této věkové skupiny se zařadilo 10 mužů. Ženy měly největší zastoupení ve věkových skupinách 40 - 49 let a 50 – 59 let, 7 žen bylo ve věku 40 – 49 let, stejně tak 7 žen bylo ve věku 50 – 59 let. Nejvíce zastoupené věkové skupiny bez rozdělení podle pohlaví jsou podobné, nejvíce zastoupenou věkovou skupinou byla skupina 20 – 29 let, celkem 12 mužů a žen, a skupiny 40 – 49 let a 50 – 59 let byly stejně zastoupeny. Ve věku 40 – 49 let a 50 – 59 let bylo po 10 respondentech. Do věkové skupiny 30 – 39 let spadá 6 uchazečů a 2 ze 40 dotázaných svůj věk do dotazníku nevedlo. Velká rozmanitost ve věkovém složení respondentů vypovídá o tom, že zařazení do systému kontroly docházky nezaměstnaných není podmíněno věkem. Pro zařazení je nutné splňovat určitá kritéria, ale věk se mezi ně neřadí. Jedním z kritérií pro zařazení uchazeče do systému DONEZ, které jsou uvedeny v teoretické části, je ale skutečnost, že uchazeč o zaměstnání je absolventem, tudíž jeho šance na získání zaměstnání jsou nižší. Vysoce zastoupená věková skupina 20 – 29 let u mužů, by mohla potvrzovat tuto skutečnost, že absolventi jsou rizikovou skupinou na

trhu práce a také, že je u nich vyšší pravděpodobnost nelegálního zaměstnání, proto jsou vybíráni do systému DONEZ.

Vysoké zastoupení respondentů ve věku mezi 20 a 29 lety by také na první pohled mohlo navozovat dojem, že nejvíce z dotázaných je absolventů vysokých škol a protože absolventi patří mezi rizikové skupiny na trhu práce, jsou těžko zaměstnatelní, z toho důvodu se mohli dostat do evidence kontroly docházky nezaměstnaných. Ale na základě výzkumu jsme zjistili, že tomu tak není, protože ani jeden z respondentů nemá vysokoškolské vzdělání, naopak nejvíce zastoupenou skupinou byli uchazeči se středním odborným vzděláním (vyučení), takovéto nejvyšší dosažené vzdělání má celá polovina z dotázaných – 20 respondentů. Dalších 10 respondentů je se základním vzděláním a pouze 8 ze 40 má nejvyšší dosažené vzdělání střední školu ukončenou maturitní zkouškou. Je tedy zřejmé, že nezaměstnaní vybraní pro můj výzkum nemají vysoké vzdělání, polovina z nich je zaměřena svým vyučením na konkrétní pracovní pozici. Na tuto otázku odpovědělo všech 40 respondentů, i když otázka odkazovala na vypsaní konkrétního oboru, který dotázaný studovat, odpovědělo celých 100 % dotázaných. Studované obory byly rozmanité, od automechanika, přes květináře – aranžéra, kuchaře – číšníka, až po chovatele skotu. Dosažené vzdělání se stejně jako věk neřadí mezi podmínky pro zařazení do nového způsobu zprostředkování zaměstnání, ale jedním z dalších kritérií jsou vytipované rizikové profese s danou úrovní vzdělání, čemuž by mohly odpovídat nejvíce zastoupeny stupně dosaženého vzdělání, středoškolské a základní.

Následující otázky jsou zaměřeny na potvrzení nebo vyvrácení hypotézy, zda postup Úřadu práce při výběru vhodných uchazečů do systému DONEZ splňuje daná kritéria, která jsou uvedena v teoretické části.

Další otázkou, která byla zodpovězena všemi dotázanými, byla otázka na dobu, jak dlouho je uchazeč registrován na Úřadu práce. Na výběr byly 3 možnosti. V délce do 5 měsíců, 6 měsíců – 1 rok a více než jeden rok. Nejvíce respondentů zvolilo odpověď více než jeden rok, takto odpovědělo 31 uchazečů a 9 uchazečů vybralo

odpověď, že jsou registrováni na Úřadu práce v rozmezí mezi 6 měsíci a 1 rokem. Ani jeden z dotázaných se svou délkou registrace na Úřadu práce nezařadil do skupiny do 5 měsíců, což potvrzuje jednu z dalších podmínek pro zařazení do systému DONEZ, a to podmínku dlouhodobé nebo opakované evidence na Úřadu práce. Tato podmínka je mezi uchazeči, kteří byli náhodně vybráni pro můj výzkum, splněna ve všech případech.

Otázka na celkový počet evidencí na Úřadu práce byla otevřená, respondenti měli sami vypsát, kolikrát již byli evidováni na Úřadu práce jako nezaměstnaní. I zde se našli 3 respondenti, kteří mi na otázku neodpověděli, můžeme se domnívat, že si počet evidencí nepamatují, nebo ho nechtěli pro potřeby mé BP sdělit, na což měli samozřejmě právo. Vzestupně seřazené odpovědi byly následující: 7 dotázaných je v evidenci poprvé, 13 dotázaných již podruhé, dalších 7 dotázaných potřetí, počtvrté jsou v evidenci 2 ze 40 dotázaných, již popáté je 5 z nich a po jednom respondentovi vypsalo odpověď, že byli v evidenci již 11 krát, 12 krát, 14 krát a nejvyšší možná zaregistrovaná odpověď byla, že byl respondent v evidenci již 15 krát. Jednou z podmínek pro zařazení je, jak již bylo psáno výše, dlouhodobá a opakovaná evidence na Úřadu práce. Tato podmínka je splněna u dotázaných částečně, protože 7 uchazečů, kteří byli použiti pro můj výzkum, je v evidenci poprvé, ale zbylí uchazeči již tuto podmínku potvrzují, jsou v evidenci více než poprvé. Dalo by se předpokládat, že těch 7 uchazečů, kteří jsou v evidenci poprvé, splňují jinou možnou podmínku pro zařazení, nebo se řadí do rizikových skupin, které jsou vytipované pro zařazení do evidence DONEZu.

Otázky č.6 a 7 byly do dotazníku zařazeny především z důvodu dalšího využití práce pro potřeby Úřadu práce, kdy bylo zjišťováno, zda uchazeč o zaměstnání využívá možnosti přivýdělnku současně s evidencí na Úřadu práce a dále zda mají konkrétní představu o svém budoucím potencionálním zaměstnání.

Otázka č. 6 byla zaměřena na představu uchazečů o jejich zaměstnání, o které by se chtěli ucházet. Více než polovina dotázaných má konkrétní představu o zaměstnání, které by v budoucnu chtěli vykonávat. Konkrétní představu zaměstnání napsalo 26 ze

40 dotázaných. Pro dalších 10 respondentů není rozhodující, jakou práci budou vykonávat, důležité je, že by nějakou měli. Jedna respondentka, která uvedla, že je těhotná, zde odpověděla, že z tohoto důvodu se teď neuchází o žádné zaměstnání. Zbývající 3 dotázaní nevedli žádnou odpověď. U 26 dotázaných, kteří uvedli konkrétní představu svého budoucího povolání, se představy příliš nelišily od vystudovaného oboru, který respondenti uváděli v jedné z předchozích otázek, což vypovídá o tom, že uchazeči si jsou vědomi toho, že jejich vzdělání, v tomto případě především vyučení, je jejich výhodou a proto se nechtějí v dnešní době, kdy je míra nezaměstnanosti vysoká a najít zaměstnání není lehké, ucházet o práci, pro kterou nemají žádný teoretický základ získaný studiem.

Pouze 7 ze 40 dotázaných do dotazníku uvedlo, že společně s evidencí na Úřadu práce využívají možnost přivýdělku. Zbylých 32 možnost přivýdělku nevyužívá a jeden respondent nevedl svou odpověď. U této odpovědi jsem očekávala, že bude více dotázaných využívat možnost přivýdělku, protože si nejsem jistá, jak je možné žít pouze z toho, co dostanu od státu, pokud již nedostávám podporu v nezaměstnanosti, a jelikož jsou všichni z dotázaných v evidenci déle než půl roku, dalo by se usuzovat, že již podporu v nezaměstnanosti nepobírají. Bohužel 32 respondentům tento způsob vyhovuje nebo nejsou vzhledem k okolnostem možnosti přivýdělku schopni.

Zbylé otázky dotazníku se již zaměřovaly na zkušenosti respondentů, které mají s novým způsobem zprostředkování zaměstnání.

První z těchto otázek vyzývala dotazované, aby napsali, kolik návštěv týdně musí na Czech – POINTu absolvovat. Nejčastější odpovědí bylo 2 návštěvy týdně, takto odpověděla polovina dotázaných. V rozmezí 2 – 3 návštěvy týdně absolvuje 13 z celkových 40 dotázaných, 3 návštěvy nebo 3 – 4 návštěvy týdně absolvuje po jednom respondentovi a 5 dotázaných uvedlo, že neabsolvují žádnou návštěvu Czech – POINTu za týden. Odpověď žádná návštěva týdně nespíše vznikla v důsledku výběru výzkumného vzorku. Původní výzkumný vzorek měl být sestaven pouze z uchazečů, kteří jsou právě v evidenci DONEZu, ale konečný vzorek se vzhledem ke vzniklým

komplikacím se spoluprací s Českou poštou při sběru dat skládal jak z uchazečů, kteří nyní dochází na Czech - POINT, tak z uchazečů, jejichž evidence v systému kontroly docházky nezaměstnaných již skončila. Skladba odpovědí se shoduje s analýzou dostupných dokumentů, odpovědi potvrzují, že návštěvy na Czech – POINTu jsou mnohem častější než návštěvy na Úřadu práce, a to přibližně 2 až 3 návštěvy týdně, oproti 1 návštěvě měsíčně na Úřadu práce. V ojedinělých a odůvodněných případech se frekvence návštěv na Úřadu práce může snížit na 1 návštěvu za 2 – 3 měsíce.

Další otázka hodnotí klady a zápory (nedostatky) nového způsobu zprostředkování zaměstnání, v případě odpovědí v dotaznících spíše zápory. Otázka zněla: Způsobují Vám návštěvy na Czech – POINTu nějaké problémy? 19 respondentům návštěvy na Czech – POINTu problémy způsobují, 19 respondentům ne, poslední dva dotázaní odpověď neuvedli. Při zvolení odpovědi ano, byl respondent vyzván, aby uvedl jaký konkrétní problém jemu návštěvy na Czech – POINTu způsobují. Z 19 respondentů, kterým návštěvy problémy způsobují, jich 6 neuvedlo konkrétně jaké, další 3 uvedli, že největší problém pro ně je, že si vzhledem k naplánovaným návštěvám nemohou naplánovat sami žádnou dovolenou, nemohou na krátkou ani dlouhou dobu odjet, protože musí absolvovat 2 – 3 krát týdně návštěvu na Czech – POINTu. Další odpovědí byl zdravotní stav uchazečů, který jim neumožňuje dostavovat se na pravidelné návštěvy až 3 krát v týdnu na Czech – POINT. Jeden respondent uvedl konkrétní příklad, že když měl docházet na rehabilitace, bohužel si nemohl vybírat čas, kdy se na rehabilitace dostaví a pokud se čas shodoval s dobou, kdy se měl dostavit na Czech – POINT, je nucen vybírat si mezi zdravím a možností, že bude vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání. Pro další 3 respondenty je největším problémem zdravotní stav jejich dětí, děti jsou často nemocné a respondent je nemůže ani nechce v případě nemoci brát sebou na Czech – POINT a v případě nízkého věku, je ani nemůže nechat samotné doma. Opět se dostávají do situace, kdy se musí rozhodnout nebo si sehnat hlídání, protože nemoc blízké osoby není důvodnou omluvou nedostavení se na Czech - POINT, která je akceptována Úřadem práce. Další jeden respondent uvedl, že největším problémem je omezený okruh omluv, který je Úřadem práce akceptován. Po jednom respondentovi uvedlo, že problémem je podle něj určitý

čas, kdy se musí dostavit, další se cítí méněcenně, pokud jiní mohou docházet jednou za měsíc na Úřad práce a on musí 3 krát týdně na Czech – POINT, poslední uvedl, že mu problémy způsobují častější návštěvy, které ho obtěžují. Pocity méněcennosti chápu jako důvodnou odpověď na tuto otázku, ale na obranu Czech – POINTů je třeba zdůraznit, že vybraní uchazeči jsou v evidenci systému kontroly docházky nezaměstnaných maximálně po dobu 3 měsíců. Pokud respondent uvedl, že mu návštěvy Czech – POINTu nezpůsobují žádné problémy, byl dotázán, zda tedy zastává názor, že není podstatné, jestli dochází na Czech – POINT nebo spolupracuje s Úřadem práce bez využití Czech – POINTů. Jak již bylo řečeno výše, odpověď „ne“ si vybralo 19 dotázaných, z nichž 6 tento názor zastává, 12 dotázaných odpověď neuvedlo, tudíž nevíme, zda souhlasí s výrokem nebo na otázku nechtěli odpovědět, možná otázce neporozuměli. Jeden respondent uvedl, že mu sice návštěvy na Czech – POINTu nezpůsobují žádné problémy, ale podle jeho názoru jsou návštěvy příliš časté. S tímto nemohu souhlasit, protože aby byl splněn cíl, proč byl zaveden tento nový způsob zprostředkování zaměstnání, je třeba, aby kontroly vytipovaných uchazečů byly co nejčastější, aby jim v případě nelegálního zaměstnání co nejvíce zkomplikovali docházku do tohoto zaměstnání, cílem není znepříjemňovat život lidem, kteří skutečně nezaměstnaní jsou, práci hledají a tedy jsou v registru nezaměstnaných oprávněně.. Odpovědi na tuto otázku by se mohli zdát spíše než jako konkrétní problémy jako výmluvy uchazečů, protože je samozřejmé, že častější návštěvy jsou nepříjemné, ale bohužel pro uchazeče o zaměstnání odůvodněné a potřebné, aby bylo dosaženo cíle, který si Czech – POINTy stanovily. Pro potřeby mé práce a Úřadu práce tyto odpovědi jsou brány jako relevantní odpovědi, nejsou a nebudou však brány jako možné důvody omluvy, proč se dotýčný na Czech – POINT nedostavil.

Poslední otázka byla zaměřena na to, abychom zjistili, jak daleko od místa bydliště mají respondenti vzdálen Czech – POINT, na který se musí dostavovat, protože účelem bylo, aby Czech – POINT byl vždy co nejblíže trvalému bydlišti uchazeče, aby uchazeč nepocítil zvýšené náklady na dopravu.

Nejčastější odpovědí na otázku bylo, že Czech – POINT je v blízkosti bydliště respondenta, respondent nemusí využívat žádný dopravní prostředek, snadno na Czech – POINT dojde pěšky. Takto odpovědělo 32 ze 40 dotázaných. Zbýlých 6 respondentů musí při dopravě využít nějakého dopravního prostředku. 4 dotázaní využívají Městskou hromadnou dopravu, další dva jezdí osobním automobilem a 2 respondenti neodpověděli. Z těchto odpovědí vyplývá, že rozložení Czech – POINTů v Táboře je dostačující, téměř všichni respondenti ho mají v bezprostřední blízkosti, takže by jim, návštěvy neměly způsobovat žádné větší problémy, náklady na dopravu jsou nulové. Z 6 respondentů, kteří mají s návštěvami Czech – POINTů spojené i finanční náklady, bohužel na otázku kolik Kč je doprava týdně stojí, odpověděli pouze 2, zbývajících 4 respondenti odpověď neuvedli, takže z této otázky nelze vyvodit závěr, kolik přibližně stojí doprava na Czech – POINT v případě, že musí být použit dopravní prostředek. Zvýšené náklady na dopravu jsou dle mého názoru velkým nedostatkem Czech – POINTů. Czech – POINT, aby byl skutečně účelný, by měl být v bezprostřední blízkosti trvalého bydliště uchazeče, jako je tomu v případě 32 dotázaných uchazečů. Toto zjištění by mohlo být impulsem pro Úřad práce, aby se v tomto smyslu pokusil nový způsob zprostředkování zaměstnání zdokonalit. Protože pokud je někdo vhodným uchazečem pro zařazení do systému DONEZ, ale trvalé bydliště má vzdálené od nejbližšího možného Czech – POINTu, vyhne se možnosti být do systému zařazen a tedy pokud tak činí, může i nadále bez komplikací vykonávat nelegální práci a na Úřad práce se dostavovat jednou za měsíc.

Vzhledem k tomu, že je zprostředkování zaměstnání s využitím Czech – POINTů zavedeno od října 2011 nebylo možné žádné srovnání s jinou prací nebo s podobnými výzkumy.

6 ZÁVĚR

Nezaměstnanost je v dnešní době se svou stále vzrůstající mírou problémem, který může postihnout každého z nás. Tato bakalářská práce se zabývala problematikou nezaměstnanosti a popsáním nového způsobu zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání s využitím Czech – POINTů. Toto bylo i cílem celé práce, popsání nového systému zprostředkování zaměstnání, vyhodnocení kladů a záporů tohoto systému. Cíl práce byl naplněn, nový způsob zprostředkování zaměstnání byl popsán v teoretické části a z praktické části – dotazníků – byly vyhodnoceny klady a záporů či nedostatky systému. Nyní je třeba zdůraznit, že je nutné rozlišovat klady a záporů z pohledu uchazeče o zaměstnání a klady a záporů z pohledu Úřadu práce, protože co se jedné straně jeví jako nedostatek systému, druhá strana považuje za velký klad a naopak. Největším zjištěným nedostatkem jsou náklady spojené s dopravou na Czech – POINT, i když pouze u malé části respondentů. Toto je nedostatek jak pro stranu uchazečů o zaměstnání tak i pro stranu Úřadu práce, protože zvýšené náklady na dopravu se rozchází s původním záměrem Czech – POINTů. Jako další nedostatek systému by se z pohledu uchazečů o zaměstnání mohlo zdát to, že do systému mohou být vybráni uchazeči o zaměstnání, kteří nelegální práci nevykonávají, tím pádem by v systému být zařazení nemuseli, ale bohužel, pokud do systému takovýto uchazeč skutečně zařazen je, splňuje nějaké z daných kritérií, tudíž je tedy rizikovým uchazečem. Klady tento systém dle mého názoru z pohledu uchazeče o zaměstnání nemá, ale z pohledu Úřadu práce ano a to minimalizace možnosti nelegálního zaměstnání a zneužívání finanční podpory Úřadu práce pro uchazeče o zaměstnání prostřednictvím častých povinných návštěv na Czech – POINTu. Jedním velkým kladem bylo také samotné uvedení Czech – POINTů při zprostředkování zaměstnání do provozu, protože jak je uvedeno v teoretické části, od října 2011 došlo k velké úspoře financí na straně Úřadu práce, protože odpadly tisíce neodůvodněných registrací na Úřadech práce, s čímž jsou spojeny finanční podpory.

V dotazníkovém šetření byly ověřovány dvě hypotézy. Hypotéza č.1: Pro uchazeče o zaměstnání je spolupráce s Úřadem práce bez využití Czech – POINTů časově méně náročná než spolupráce s využitím Czech – POINTů byla v dotazníkovém šetření ověřena. V otázce č.8 respondenti odpovídali na otázku, kolik návštěv týdně na Czech – POINTu absolvují. Minimální uvedený počet návštěv za týden byly dvě, měsíčně by se tedy jednalo o 8 návštěv na Czech – POINTu. Oproti uvedené jedné návštěvě za měsíc na Úřadu práce, v ojedinělých případech je možné frekvenci návštěv na Úřadu práce snížit na jednu návštěvu za 2 – 3 měsíce, je pro uchazeče o zaměstnání spolupráce s Úřadem práce s využitím Czech – POINTů časově více náročná. Jak je uvedeno v teoretické části, při uvádění Czech – POINTu v problematice zprostředkování zaměstnání do provozu bylo záměrem uchazečům o zaměstnání, kteří jsou neodůvodněně v registru a uchazečům, u kterých je riziko nelegálního zaměstnání, tuto vykonávanou práci co nejvíce znepríjemnit a to cestou častějších návštěv na Czech – POINTu. Tento záměr byl u vzorku zkoumaných respondentů v regionu Tábor naplněn.

Hypotéza č.2: Při výběru vhodných uchazečů o zaměstnání pro zařazení do systému DONEZ postupuje Úřad práce dle daných kritérií, vychází z teoretické části, kde jsou uvedena daná kritéria, která by měla být splněna při výběru vhodných uchazečů. Tato hypotéza byla potvrzena. V otázkách č. 3, 4, 5 odpovídali respondenti na otázky ohledně jejich vzdělání, počtu registrací na Úřadu práce a délce jejich poslední registrace na Úřadu práce, tyto otázky korespondují s uvedenými kritérii nebo podmínkami, které by měly být splněny. Ze získaných dat bylo zjištěno, že Úřad práce podle daných kritérií postupuje, do systému DONEZ zařazuje uchazeče s dlouhodobou nebo opakovanou evidencí, vytipované rizikové profese s danou úrovní vzdělání. I zde je samozřejmě prostor pro určitou improvizaci ze strany zprostředkovatele, kdy může zařadit do systému DONEZ i uchazeče, který nesplňuje žádné z daných kritérií, může tak učinit na základě vlastní zkušenosti, ale upřednostňován je postup splňující při výběru uvedená kritéria, která se postupem času a nabýváním zkušeností mohou rozšiřovat, konkretizovat či upravovat.

K praktické části mé práce bych chtěla podotknout, že způsob, kterým byli respondenti pro výzkum zvoleni, bohužel nebyl podle původních představ, kdy jsem měla být v přímém kontaktu s uchazeči o zaměstnání. Tato varianta by byla jistě pro výzkum vhodnější, protože by byla možnost respondentům v případě nepochopení otázku blíže specifikovat. Bohužel jsme ale nemohli způsob přímého dotazování se spoluprací České pošty využít, protože vedení České pošty nechtělo dovolit dotazování na půdě jejich poboček. Tím, že respondenti vyplňovali dotazníky při návštěvách u zprostředkovatelek zaměstnání, ztráceli svou naprostou anonymitu, ale bohužel vhodnější způsob získání dat nebyl možný.

Přínos mé práce je především pro potřeby Úřadu práce České republiky. Úřad práce by mohl získaná data z výzkumu využít pro zkvalitnění nového způsobu zprostředkování zaměstnání. Jiná práce s tematikou využití Czech – POINTů nebyla doposud napsána, proto by mohla inspirovat jiné autory pro prohloubení znalostí této problematiky a jistě i další vývoj tohoto způsobu zprostředkování zaměstnání bude zajímavé sledovat. V mé práci je popsán nový způsob zprostředkování zaměstnání ve svých začátcích. Určitě by bylo přínosné srovnání po delší době využívání tohoto nového způsobu zprostředkování zaměstnání. Již nyní je více než zřejmé, že pokud se bude i nadále ubírat stejnou cestou, mohl by svého cíle, co nejvíce ztížit podmínky nelegálního zaměstnávání častými návštěvami na Czech – POINTu vhodně vtipovaným uchazečům, dosáhnout.

7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- 1)BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- 2)Czech POINT. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2012 [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://www.czechpoint.cz/web/>
- 3)Český statistický úřad. *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/>
- 4)Donez. *Docházka nezaměstnaných* [online]. [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://www.donez.cz/>
- 5)HAGUE, Paul N. *Průzkum trhu: [příprava, výběr vhodných metod, provedení, interpretace získaných údajů]*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2003, 234 s. ISBN 80-722-6917-8.
- 6)HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, 1456 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, 177/2008. ISBN 978-807-3685-225.
- 7)Integrovaný portál MPSV. *MPSV* [online]. 2002 [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/>
- 8)Ivysílání. *Česká televize* [online]. 1996 [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/1097181328-udalosti/211411000101015/obsah/174148-nezamestnani-na-czech-pointech/>
- 9)JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha: VŠE, 1999, 95 s. ISBN 80-707-9635-9

- 10)JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 332 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3258-9
- 11)KAHOUN, Vilém. *Sociální zabezpečení: vybrané kapitoly*. ISBN 978-807-3873-462.
- 12)KOZLOVÁ, Lucie a Veronika KUBELOVÁ. *Jak psát bakalářskou a diplomovou práci*. 2. vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2009, 55 s. ISBN 978-80-7394-155-0
- 13)LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Nový zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů od 1. 10. 2004*. Olomouc: ANAG, 2004. ISBN 80-726-3241-8
- 14)MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha, 172 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3.
- 15)Media a veřejnost. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10960>
- 16)MORAVOVÁ, Jiřina. *Sociální statistika*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1994, 243 s. ISBN 80-707-9508-5.
- 17)MPSV. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>
- 18)Nezaměstnaní musí na poštu. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11588>
- 19)PECÁKOVÁ, Iva. *Statistické aspekty terénních průzkumů I*. 1.vyd. Praha: VŠE, 1995, 132 s. ISBN 80-707-9737-1.
- 20)*Právní předpisy o zaměstnanosti*. Vyd. 5., upr. a dopl. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005, 157 s. ISBN 80-868-7811-2.

21)SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2007, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

22)Statistiky nezaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2002 [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>

23)Úřad práce České republiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2002 [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr>

24)VYPLEL, Vladimír. *Uchazeč o zaměstnání- práva a povinnosti*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, 39 s. ISBN 80-865-5221-7.

25)Výzkum v sociální oblasti. *EAMOS* [online]. 2002 [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://www.eamos.cz/amos/index.php?fak=zsfc>

26)Zákon 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti

8 KLÍČOVÁ SLOVA

Czech – POINT

Kontrola docházky nezaměstnaných

Práce na černo

Zprostředkování zaměstnání

9 PŘÍLOHY

Seznam příloh:

- Č.1–Dotazník

Příloha č.1:

Dobrý den,

Jmenuji se Petra Hejduková a jsem studentkou Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Píši bakalářskou práci na téma Využití Czech-POINTů při zprostředkování zaměstnání a součástí mé práce je vyhodnocení následujícího dotazníku. Dotazník je anonymní a veškerá získaná data budou použita výhradně pro mou bakalářskou práci.

Děkuji Vám. Hejduková Petra.

1. Pohlaví.

- muž žena

2. Věk. Uveďte.

.....

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? Vypište obor.

- Základní
- Středoškolské(vyučen) - obor:
- Středoškolské s maturitou -obor:
- Vyšší odborné - obor:
- Vysokoškolské - obor:

4. Jak dlouho jste nyní v registru nezaměstnaných?

- Do 5 měsíců
- 6 měsíců – 1 rok

Více než 1 rok

5. Kolikrát jste již byl registrován na Úřadu práce? Uveďte.

.....

6. O jaké zaměstnání máte v současné době zájem? Uveďte.

.....

7. Využíváte možnost přivýdělku současně při evidenci na Úřadu práce.

ano ne

8. Jak časté jsou Vaše návštěvy Czech-POINTu na České poště? Uveďte kolik návštěv za týden.

.....

9. Způsobuje Vám to nějaké problémy?

ano ne

9a. Pokud ano, jaké? Uveďte.

.....
.....

9b. Pokud ne, zastáváte tedy názor, že není rozhodující, zda docházíte na Czech – POINT nebo se dostavujete na pravidelné návštěvy na Úřad práce?

.....

10. Jak vzdálené je kontaktní místo Czech – POINTu od Vašeho bydliště?

A) Krátká vzdálenost, bez problémů můžu jít pěšky (do cca 1 km).

B) Více jak 1 km, musím dojíždět s využitím:

MHD

Autobus ČSAD

Kolo

Vlák

Osobní automobil, motocykl, skútr apod.

C) Jiná vzdálenost. Uveďte.

.....

10a. V případě odpovědi B) v otázce číslo 11, uveďte, kolik přibližně Kč týdně Vás stojí dojíždění.

.....

Děkuji za Váš čas. Přeji hezký zbytek dne.