

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta

**Role aktivní politiky zaměstnanosti při podpoře
začínajících podnikatelů**

diplomová práce

Autor práce: Bc. Jana Valvodová
Studijní program: Rehabilitace
Studijní obor: Rehabilitační - psychosociální péče o postižené děti, dospělé
a seniory
Vedoucí práce: prof. JUDr. Vilém Kahoun, Ph. D.

Datum odevzdání práce: 21. 5. 2012

Role aktivní politiky zaměstnanosti při podpoře začínajících podnikatelů

Nezaměstnanost je závažným ekonomickým i sociálním problémem, který má negativní dopad nejen na nezaměstnaného a jeho rodinu, ale i na celou společnost. Společnost se snaží mnoha způsoby nezaměstnanosti čelit. Jednou z možností zvýšení zaměstnanosti jsou opatření aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ). Jedním z nástrojů APZ je příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti.

Cílem diplomové práce bylo zmapovat problematiku nástrojů APZ vztahujících se k podpoře začínajících podnikatelů. Prvním dílčím cílem bylo provést analýzu začínajících podnikatelů podpořených těmito nástroji v Jihočeském kraji. Druhým dílčím cílem bylo získat zpětnou vazbu od začínajících podnikatelů podpořených v rámci nástrojů APZ na Písecku v letech 2007 až 2011 o tom, jak jim podpora ze strany úřadu práce pomohla v začátcích podnikání.

Ve výzkumné části byla nejprve provedena sekundární analýza dat týkajících se poskytování příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti v Jihočeském kraji. Dále byla formou kvalitativního výzkumu zjišťována data od respondentů, kteří získali výše uvedený příspěvek. Zkoumaným souborem bylo 11 účastníků, kteří uzavřeli dohodu týkající se podpory začínajících podnikatelů na Písecku po roce 2007.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že pro některé nezaměstnané je jednou z možností, jak se uplatnit na trhu práce, zahájení podnikání. Možnost získání příspěvku vidí respondenti jako motivující pro zahájení podnikání. Všichni respondenti se shodli na tom, že tento příspěvek jim pomohl v začátcích podnikání, i když jeho výše nebyla pro mnohé dostačující.

Výsledky práce přinášejí informace o příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti a jejich analýzu v rámci Jihočeského kraje. Výsledky mohou být podkladem pro další výzkumy týkající se nástrojů APZ a také mohou sloužit jako zpětná vazba pro Úřad práce České republiky.

The role of the active politics of employment in the course of the support of beginning entrepreneurs

The unemployment is an important economic as well as social problem which has a negative influence on not only the unemployed and their family but also our society. The society is trying to face up to the unemployment through a lot of ways. Measures of the active politics of employment are one of the possibilities of an increase in the employment rate. One of the tools of the active politics of employment is a contribution toward the creation of a socially efficient self-employment job.

The purpose of this thesis was to conduct a survey of problems of the tools of the active politics of employment related to a support of beginning entrepreneurs. The first partial aim was to analyse the beginning entrepreneurs supported by these tools in South Bohemia. The second partial aim was to get a feedback from the beginning entrepreneurs supported by these tools of the active politics of employment in the Pisek District in the years 2007 through 2011 about how this support from the Employment Office helped them at the start of a business.

The research part first included a secondary analysis of data related to the provision of the contribution toward the creation of the socially efficient self-employment job in South Bohemia. Then the data from the respondents who had received the given contribution were gathered through the qualitative research. The research included 11 participants who concluded a contract concerning the support given to the beginning entrepreneurs in the Pisek District after 2007.

The findings result in the fact that some unemployed people can assert themselves at the market only if they start a business. All respondents agreed that this contribution had helped them at the start of their business even though the amount had not been large enough for many of them.

The findings of the thesis bring information on the contribution toward the creation of the socially efficient self-employment job and the analysis of the

information within South Bohemia. The findings can become a base for other researches related to the tools of the active politics of employment and they can also be used as a feedback for the Employment Office of the Czech Republic.

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji diplomovou 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 diplomové 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 21. 5. 2012

.....

Bc. Jana Valvodová

Poděkování

Ráda bych poděkovala prof. JUDr. Vilému Kahounovi, Ph.D. za vedení diplomové práce. Mé poděkování patří i Ing. Ivanu Loukotovi za odborné rady a potřebné informace, bez nichž by tato práce nemohla vzniknout. Děkuji také mé rodině, dětem a zejména manželovi za morální podporu a trpělivost během mého studia.

Obsah

Úvod.....	10
1. Současný stav.....	12
1.1 Trh práce.....	12
1.2 Zaměstnání.....	13
1.3 Nezaměstnanost.....	13
1.3.1 Důsledky nezaměstnanosti.....	14
1.3.2 Druhy a příčiny nezaměstnanosti.....	15
1.4 Politika zaměstnanosti.....	17
1.4.1 Opatření politiky zaměstnanosti.....	18
1.4.2 Osoby znevýhodněné na trhu práce.....	19
1.4.3 Individuální akční plán.....	20
1.5 Úřad práce.....	20
1.6 Pasivní politika zaměstnanosti.....	21
1.6.1 Zájemce o zaměstnání.....	21
1.6.2 Uchazeč o zaměstnání.....	21
1.6.3 Zprostředkování zaměstnání.....	22
1.6.4 Vhodné zaměstnání.....	22
1.6.5 Podpora v nezaměstnanosti.....	22
1.6.6 Podpora při rekvalifikaci.....	23
1.7 Aktivní politika zaměstnanosti.....	23
1.7.1 Rekvalifikace.....	24
1.7.2 Investiční pobídky.....	25
1.7.3 Veřejně prospěšné práce.....	25
1.7.4 Společensky účelná pracovní místa.....	26
1.7.5 Překlenovací příspěvek.....	26
1.7.6 Příspěvek na zapracování.....	27
1.7.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	27
1.7.8 Chráněné pracovní místo.....	28
1.8 Podnikání.....	28
1.8.1 Význam malého a středního podnikání.....	29
1.8.2 Podnik.....	29
1.8.3 Podnikatel.....	30
1.8.4 Osoby samostatně výdělečně činné.....	31
1.8.5 Živnostníci a řemeslníci.....	31
1.8.6 Osoby vykonávající tzv. svobodná povolání.....	32
1.8.7 Osoby podnikající v průmyslu a obchodu.....	33
1.8.8 Osoby podnikající v zemědělství.....	33
1.8.9 Podnikatelský plán.....	33
1.9 Společensky účelná pracovní místa.....	34
2. Cíl práce a výzkumné otázky.....	37
3. Metodika.....	38
3.1 Použité metody.....	38
3.2 Charakteristika výzkumného souboru.....	39

4. Výsledky	41
4.1 Situace na trhu práce v Jihočeském kraji.....	41
4.1.2 Charakteristika kraje	41
4.1.3 Míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v letech 2007-2011	43
4.1.4 Příspěvek na zřízení SÚPM - SVČ	48
4.2 Charakteristika respondentů	52
4.3 Výsledky rozhovorů s příjemci příspěvku na zřízení SÚPM - SVČ	55
5. Diskuze	70
6. Závěr	79
7. Seznam použitých zdrojů.....	81
8. Klíčová slova	86
9. Přílohy.....	87

Úvod

Právo na práci je jedním ze základních práv člověka. Práce přináší jedinci nejen materiální užitek, ale i uznání ve společnosti, ve které žije. Práce mu pomáhá v navazování a udržování sociálních kontaktů i v seberealizaci.

Nezaměstnanost vede ke změně sociálního statusu člověka ve společnosti. Ztráta příjmu ze zaměstnání vrhá nezaměstnaného do obtížné situace. Nezaměstnaný se často ocitá mimo hlavní společenské dění. Mnohým se hroubí dosavadní jistoty, potýkají se s problémy v rodinných vztazích a ztrácí sebevědomí. Nezaměstnaným se mění časové rozvržení pracovního dne, vytrácejí se aktivity, které byly součástí jeho života v době, kdy pracoval. Období nezaměstnanosti je pro jedince velmi stresující, což vede i k psychickým a zdravotním problémům.

Dlouhodobá nezaměstnanost má následky nejen pro postiženého jedince, ale i pro celou společnost. Společnost se snaží mnoha způsoby nezaměstnanosti čelit. Jednou z možností jak zmírnit dopady a částečně i míru nezaměstnanosti je státní politika zaměstnanosti, kterou stát vykonává prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce České republiky.

Státní politika zaměstnanosti se zaměřuje především na podporu nezaměstnaných v hledání zaměstnání nebo na vytváření nových pracovních míst. Cílem politiky zaměstnanosti je návrat nezaměstnaného do pracovního procesu. Uchazečům o zaměstnání, kterým není zprostředkováno vhodné zaměstnání je po zákonem stanovenou dobu poskytována podpora v nezaměstnanosti. Pro zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce je uchazečům poskytována pomoc prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Cílem diplomové práce je zmapovat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti poskytované začínajícím podnikatelům v Jihočeském kraji. Jednou z možností podpory nezaměstnaných, kteří se rozhodli zahájit samostatnou výdělečnou činnost je poskytnutí příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti. Tomuto nástroji aktivní politiky zaměstnanosti není v literatuře ani ve výzkumných studiích věnována taková pozornost, protože nepatří mezi hojně využívané příspěvky. Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je také specifický

tím, že pouze malá část uchazečů o zaměstnání je ochotna zahájit podnikání a najít tak své uplatnění na trhu práce.

V diplomové práci se snažím provést analýzu začínajících podnikatelů podpořených právě tímto nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. V další části práce jsem pomocí rozhovorů s podnikateli, zjišťovala, jak jim tento příspěvek pomohl v začátcích podnikání.

1. Současný stav

1.1 Trh práce

V tržní ekonomice fungují trhy zboží a služeb souběžně s trhy výrobních faktorů, tedy i s trhem práce. Trh práce má však svá specifika, která plynou z toho, že práce je úzce svázána s osobností člověka. **(21)** Práce nemá stejnou povahu jako ostatní zboží, práce je výrobním faktorem svého druhu. Schopnost pracovat, tedy pracovní síla jako souhrn fyzických a duševních sil, je neoddělitelná od člověka, ale neztotožňuje se s ním. Člověk má svůj pracovní rozměr, ale současně rozměr osobnostní a biologický. Termín lidské zdroje, který se nejvíce používá v teoriích personálního managementu, má svoji legitimitu a slouží pro potřeby řešení problémů na mikro i makro úrovni. Prakticky na všech úrovních společnosti se jednotlivci získávají, vybírají, plánují a odměňují jako lidské zdroje. **(30)**

Rozvoj lidských zdrojů znamená zvyšování znalostí, dovedností a dalších vlastností jednotlivců tak, aby lidé byli schopni uspokojit potřeby na poptávkové straně trhu práce. Trh práce je místem, kde se utvářejí podmínky zaměstnanosti, včetně finančních odměn za práci, prostřednictvím nabídky a poptávky po práci. **(30)**

Trh práce v České republice prošel od zahájení transformace ekonomiky v roce 1990 rychlými změnami. V devadesátých letech došlo ke značným přesunům pracovních sil mezi odvětvími a profesemi. Svou profesi změnila nebo změnou pracovního zařazení prošla více než polovina zaměstnaných. I v současné době pokračují přesuny v sektorové struktuře zaměstnanosti, které se projeví ve snížení podílu primárního (zemědělství a těžký průmysl) a sekundárního (zpracovatelský průmysl a stavebnictví) sektoru a naopak zvýšením zaměstnanosti v terciálním sektoru (služby). **(30)** Mezi roky 1989 a 2008 došlo ke zvýšení podílu zaměstnanců ve službách z přibližně 40 % na 60 %. **(13)**

Tento vývoj odpovídá trendům v zemích Evropské unie, zatím však podíl sektoru služeb nedosahuje jejich úrovně. Problémem zůstává nepřipravenost zaměstnanců na změny v důsledku restrukturalizace a ukončení činnosti některých

subjektů. Míra ekonomické aktivity je v České republice vysoká a patří k nejvyšším v Evropě. **(30)**

1.2 Zaměstnání

Zaměstnání v ekonomickém smyslu znamená směnu pracovní síly za odměnu (plat, mzdu). Zaměstnanec dává zaměstnavateli k dispozici svou pracovní sílu po stanovenou dobu a zaměstnavatel mu musí poskytnout odměnu, i když pracovní sílu nevyužije. Jinak je tomu u osob samostatně výdělečně činných. Tyto osoby nabízí k prodeji výsledek své práce. **(42)**

Zaměstnání v právním smyslu je právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednaný na základě platných právních předpisů. Podmínky vzniklého pracovního vztahu regulují pracovněprávní předpisy, které zasahují do smluvní svobody na ochranu zaměstnance, který je považován za slabší stranu zaměstnaneckého vztahu. Zaměstnanci je proto poskytována ochrana, která je ukotvena v právních předpisech. **(42)**

Osoba, která chce a může pracovat a uchází se o práci, má tedy právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb podle zákona o zaměstnanosti. **(52)**

1.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce ve smyslu převisu nabídky. **(30)** Nezaměstnanost je vnímána jako absence ekonomické činnosti jak v závislých - zaměstnaneckých, tak i v nezávislých pracovních poměrech - v samostatné výdělečné činnosti. Nezaměstnaný je ten, kdo chce být zaměstnán, je zaměstnatelný a přihlásí se o práci na úřadu práce. Nezaměstnanost sama o sobě není společensky nežádoucím jevem, její důsledky mohou však vyvolat sociální problémy. **(42)**

Důležitá je také doba, po kterou nezaměstnanost trvá. Čím je delší, tím jsou horší její dopady a obtížnější a nákladnější její řešení pomocí politik zaměstnanosti. **(21)**

Nezaměstnanost je všeobecně považována za velmi negativní jev. Z hlediska sociálního pohledu jsou sociální zkušenosti nezaměstnaných vesměs nepříznivé. Z ekonomického pohledu se nemusí vždy jednat pouze o negativní jev. Nezaměstnanost je totiž také projevem adaptace ekonomiky na zánik, omezování či naopak podpory některých činností, a tedy i pracovních míst. Nezaměstnanost je spojena také s mobilitou pracovní síly a je důsledkem toho, že část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám - rekvalifikuje se, hledá si nové pracovní místo, stěhuje se za prací apod. V dnešních vyspělých ekonomikách je přirozená míra nezaměstnanosti nutným průvodním jevem, který je zvládnutelný makroekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti. Přirozenou mírou nezaměstnanosti je taková úroveň nezaměstnanosti, při níž jsou jednotlivé segmenty trhu práce v průměru v rovnováze, tj. některé vykazují převahu poptávky a volných pracovních míst, jiné naopak převahu nabídky a nezaměstnanost. Tuto nezaměstnanost nelze tedy považovat za zlo, neboť je předpokladem adaptačních procesů a symptomem rozvíjení společnosti. **(21)**

1.3.1 Důsledky nezaměstnanosti

Hodnocení nezaměstnanosti může mít kromě negativních důsledků i jisté pozitivní vlivy, zejména na změny ve struktuře ekonomiky a na podporu flexibility a motivace pracovní síly. V celkovém hodnocení však převažují negativní aspekty.

Ekonomické důsledky jsou spojeny se snížením produkce, tzn. ekonomika vyrábí méně než kolik je schopná vyrábět. Propad má vliv nejen na rozvojové možnosti ekonomiky, ale i na možnosti sociálních transferů.

K sociálním následkům dlouhodobé nezaměstnanosti patří zejména snížení životní úrovně, růst napětí v rodině i v ostatních mezilidských vztazích nezaměstnaného, deprese, ztráta motivace a pocit bezmocnosti. **(25)** Nezaměstnanost je pro mnoho lidí velmi traumatizující. Stres, který plyne z nezaměstnanosti, často není bez následků na zdraví. Všeobecně platí, že se lépe se ztrátou zaměstnání vyrovnávají ti,

co jsou nezaměstnaní kratší dobu a s předchozí prací byli spokojeni, ti co mají určité zázemí i úspory a jsou adaptabilnější. **(21)** K těmto následkům přistupují i následky celospolečenské, jimiž jsou zvýšené nároky na státní rozpočet (dávky v nezaměstnanosti, sociální dávky, ztráty na neodvedených daních), nárůst sociálně patologických jevů i napětí ve společnosti. **(25)**

Nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu a pokles životní úrovně. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést až k chudobě, k omezení sociálních kontaktů a k sociálnímu vyloučení. Ztráta zaměstnání působí na rodinu nejen z hlediska ekonomického, ale vede i k narušení denních zvyklostí, mění pozici nezaměstnaného v rodině, omezuje sociální kontakty rodiny a často i její výchovnou funkci. Nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim a mění vnímání času. Čas pro nezaměstnané přestává být důležitý a často je naplňován nudou a pasivními nebo společensky nežádoucími aktivitami (spánek, sledování televize, kriminalita, alkoholismus apod.). Narušení struktury dne je nebezpečné zejména pro mladistvé, kteří nemají časový režim s pracovními návyky ještě zažitý. **(21)** Čím déle je osoba nezaměstnaná, tím menší je její motivace na znovuzískání pracovního místa. Naděje nalézt znovu práci je menší, čím déle je osoba bez práce. **(3)**

1.3.2 Druhy a příčiny nezaměstnanosti

K poznání problému nezaměstnanosti a přístupů používaných k jejímu řešení slouží různé typologie. Podle různých typů nezaměstnanosti lze usuzovat na její příčiny, závažnost a odvozovat podle toho i možné způsoby řešení.

Typy nezaměstnanosti můžeme vymežit podle příčin, které ji způsobují:

1. Sezonní nezaměstnanost

Je nezaměstnanost, která je krátkodobá a způsobuje ji diskontinuita produkce v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí, tj. stavebnictví, povrchová těžba nerostných surovin, zemědělství, lesnictví a rybolov a jejich důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích. **(30)**

2. Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká tehdy, když se zaměstnaná osoba vzdá svého pracovního místa, protože si hledá pracovní místo jiné. Není přitom rozhodující, zda se pracovního místa vzdala v důsledku toho, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami (vyšší mzda, větší šance na pracovní postup, vyšší uspokojení s nově vykonávanou prací) nebo, že změnou pracovního místa chce předejít očekávanému, ohlášenému propouštění ve stávajícím zaměstnání. **(30)** Tato nezaměstnanost má přechodný charakter a je považována za dobrovolnou. **(21)** Je považována za vitální prvek tržní ekonomiky. **(31)**

3. Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je spojená s nesouladem mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil v jednotlivých segmentech trhu práce. Některá odvětví se rozvíjejí a poptávka po práci zde roste, v jiných odvětvích poptávka klesá a dochází k nezaměstnanosti. **(21)** Volná místa existují, nezaměstnaní však nemohou být přijati pro nedostatek požadovaných schopností, resp. pro nedostatečnou kvalifikaci. **(31)** Tato nezaměstnanost souvisí s nízkou adaptabilitou nezaměstnaných na strukturu pracovních míst. Indikátorem této nezaměstnanosti je vysoký počet volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných. Tento nesoulad vzniká důsledkem toho, že poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco poptávka po jiném druhu práce klesá, přičemž nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. **(30)**

4. Cyklická nezaměstnanost

Cyklickou nezaměstnaností se rozumí nezaměstnanost, která je způsobena cyklickými ekonomickými změnami v makroekonomickém rozměru. **(30)** V důsledku poklesu ekonomiky roste nezaměstnanost ve všech odvětvích. **(21)** V době ekonomické krize nezaměstnanost roste, v okamžiku oživení začíná ustupovat. Charakteristickým rysem tohoto druhu nezaměstnanosti je zpoždění, s jakým se vyvíjí. **(31)**

Rozdělení nezaměstnanosti z hlediska času:

1. Krátkodobá nezaměstnanost

Krátkodobou nezaměstnaností je taková nezaměstnanost, která trvá jen několik málo měsíců. Pracovníkům ani ekonomice nezpůsobuje závažné problémy. **(31)**

2. Dlouhodobá nezaměstnanost

Za dlouhodobou nezaměstnanost považujeme nezaměstnanost trvající déle než 12 měsíců. Na rozdíl od krátkodobé nezaměstnanosti je dlouhodobá nezaměstnanost závažným ekonomickým, psychologickým i sociálním problémem.

Příčinou této nezaměstnanosti může být období dlouhotrvající hospodářské deprese. Pokud nepřichází oživení ekonomiky, nevytvářejí se nová pracovní místa a nezaměstnaní nemohou najít pracovní místo, protože těch je méně, než je pracovníků nabízejících práci. Další příčinou mohou být mzdové strnulosti na pracovních trzích, kdy mzdy neklesají ani v období velké nezaměstnanosti. Poklesu mezd často brání dlouhodobé mzdové dohody nebo silná pozice odborů. **(31)**

1.4 Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti vytváří stát spolu s dalšími subjekty činnými na trhu práce (zaměstnavatelé, odborové organizace). Při provádění politiky zaměstnanosti spolupracuje stát také s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a s organizacemi zaměstnavatelů. **(33)** Správu v oblasti politiky zaměstnanosti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. **(6)**

Politika zaměstnanosti patří mezi specifickou oblast, protože vytváří opatření proti růstu nezaměstnanosti a patří svým způsobem do systému záchranné sociální sítě. Politikou zaměstnanosti se rozumí činnosti směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, k produktivnímu využití pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. **(30)**

Cílem státní politiky zaměstnanosti je zabezpečit občanům právo na zaměstnání, které vychází z článku 26 Listiny základních práv a svobod. Pod právem na zaměstnání se rozumí svobodná volba zaměstnání nebo právo na zprostředkování zaměstnání. Základním právním předpisem upravujícím tuto oblast je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnání zprostředkovávají bezplatně úřady práce nebo agentury, které musí mít povolení Ministerstva práce a sociálních věcí ke své činnosti, a to bezplatně nebo za úhradu. **(4)**

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- pasivní politiky zaměstnanosti, stanovením podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání,
- aktivní politiky zaměstnanosti, podporou zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst,
- hospodářsko-politickými opatřeními, které nejsou bezprostředně orientovány na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání apod.). **(30)**

Státní politika zaměstnanosti obsahuje mnoho nástrojů, jejichž cílem je zabezpečit plnou zaměstnanost a chránit občany proti nezaměstnanosti. **(17)**

1.4.1 Opatření politiky zaměstnanosti

Současná právní úprava sociální ochrany v nezaměstnanosti poskytuje ochranu zejména zaměstnancům v jejich pracovním poměru. Při vzniku nezaměstnanosti se zaměřuje především na podporu nezaměstnaného v hledání nebo vytváření nového zaměstnání. Teprve jako poslední nástroj v zabezpečení těch, kterým se nepodařilo zaměstnání zprostředkovat, se používá podpora v nezaměstnanosti. Obě složky politiky zaměstnanosti - aktivizační i zabezpečovací – mají své opodstatnění i nezastupitelné postavení. **(17)**

Úřady práce mají různé zdroje i možnosti uplatňování jednotlivých nástrojů. Jejich prostředky a kapacita není neomezená. **(35)** Při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se Úřad práce ČR zaměřuje na usměrňování pracovního

uplatnění osob v souladu s požadavky a možnostmi trhu práce. **(2)** Důležité není pouze získání práce pro nezaměstnané, ale i to, zda si jedinec práci dokáže dlouhodobě udržet. Nelze opomenout ani charakteristiky nalezeného pracovního místa, které také mají vliv na jeho udržení. **(50)**

Opatření politiky zaměstnanosti má být zaměřeno na celoživotní vzdělávání, větší zaměstnanost ve službách a rovné příležitosti pro všechny. **(9)** Z důvodu rychlých změn na pracovním trhu, týkajících se zejména technologického pokroku je nutné klást důraz na flexibilitu a adaptabilitu osob na pracovním trhu. Úspěšnost uplatnění nezaměstnaných na trhu práce závisí na rychlosti, s jakou jsou schopni adaptace na změny. **(39)** V oblasti rovných příležitostí je zdůrazněna zásada rovných příležitostí pro muže a ženy a potřeba lepšího sladování pracovní doby a rodinného života. **(9)**

1.4.2 Osoby znevýhodněné na trhu práce

Nezaměstnanost neohrožuje stejnou měrou všechny skupiny lidí. Pro určité skupiny osob je ztráta zaměstnání pravděpodobnější a je pro ně těžší nalézt nové pracovní místo. **(26)** Podle zákona o zaměstnanosti se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. **(52)**

Mezi tyto rizikové skupiny patří zejména zdravotně znevýhodnění občané, mladí lidé, zejména absolventi škol bez praxe, lidé s nízkým vzděláním a bez kvalifikace, lidé v předdůchodovém věku a ženy. **(26)** Tyto skupiny jsou vystaveny riziku opakované nebo dlouhodobé nezaměstnanosti a potřebují také zvýšenou pomoc pracovně profesního poradenství. **(5)**

Dlouhodobě nezaměstnaní patří mezi skupiny osob, které mají malé šance nalézt práci a jsou nejvíce náchylní k sociálnímu vyloučení. **(29)**

1.4.3 Individuální akční plán

Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává úřad práce společně s uchazečem o zaměstnání. Obsahem plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Uchazeč o zaměstnání může kdykoliv požádat o vypracování individuálního akčního plánu. Plán vypracovává úřad práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě po dobu delší než 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost při vypracování, aktualizaci i vyhodnocování plánu v termínech stanovených úřadem práce. **(52)**

1.5 Úřad práce

Úřad práce ČR je správním orgánem s celostátní působností. Úřad práce ČR je zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., o úřadu práce a o změně souvisejících zákonů, který je účinný od 1. 4. 2011. **(51)** Před účinností tohoto zákona byly úřady práce samostatnými subjekty, jejichž sídla a územní obvody byly shodné se sídlem a územními obvody bývalých okresů. Na území hlavního města Prahy působil Úřad práce hlavního města Prahy. V čele úřadu práce stál ředitel, kterého jmenoval a odvolával ministr práce a sociálních věcí. **(1)**

Úřady práce plní úkoly týkající se oblasti zaměstnanosti a ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Od 1. 4. 2011 je Úřad práce České republiky organizačně členěn na generální ředitelství, krajské pobočky a pobočku pro hlavní město Prahu. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů. Krajské pobočky se dále člení na kontaktní pracoviště. Kontaktní pracoviště vznikla reorganizací původních úřadů práce a jejich kontaktních míst. **(16)**

K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytvářejí úřady práce poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. (33)

1.6 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti je především evidence nezaměstnaných a volných pracovních míst, informační a zprostředkovatelská činnost, poradenství pro volbu povolání. Pasivní politika zaměstnanosti podle zákona znamená zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání a dále poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. (2)

1.6.1 Zájemce o zaměstnání

Zájemcem o zaměstnání je osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a požádá úřad práce o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. (52) Zájemce o zaměstnání může být zaměstnán, může vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, může se soustavně připravovat na budoucí povolání, může být v domácnosti, pečovat o děti, o jiné rodinné příslušníky či příbuzné nebo může být z jiných důvodů dočasně mimo pracovní proces, ale zvažuje svůj vstup na trh práce. (2)

1.6.2 Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání je osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož územním obvodu má bydliště. Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří patří mezi osoby znevýhodněné na trhu práce. (47)

1.6.3 Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí vyhledání zaměstnání pro občana hledajícího zaměstnání nebo vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Zprostředkování zaměstnání vykonává úřad práce nebo agentury práce. **(52)**

Obsahem této služby je poskytování pokud možno komplexních informací, jejichž znalost, ale zejména využití umožní člověku, hledajícímu nové zaměstnání návrat do pracovního procesu. **(30)**

Cílem zprostředkování je návrat nezaměstnaného do pracovních nebo podnikatelských vztahů, které ve svých důsledcích přinášejí jedinci finanční zajištění a naplnění dalších psychosociálních požadavků a očekávání. **(30)**

1.6.4 Vhodné zaměstnání

Osoby vedené v evidenci úřadu práce mají právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním je zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jeho délka musí činit nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby a musí být sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu delší než 3 měsíce. Toto zaměstnání také musí odpovídat zdravotní způsobilosti osoby. Vhodné zaměstnání by také mělo odpovídat kvalifikaci osoby, jejím schopnostem, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti. **(52)**

1.6.5 Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který požádá úřad práce o poskytnutí této podpory a není poživitelem starobního důchodu. Na podporu v nezaměstnanosti má nárok uchazeč o zaměstnání, který v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával po dobu alespoň

12 měsíců výdělečnou činnost, ze které plynula povinnost odvádět sociální pojistné. **(52)**

Uchazeči o zaměstnání náleží podpora v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu. Podpůrčí doba u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku činí 5 měsíců, od 50 do 55 let věku činí 8 měsíců a ve věku nad 55 let činí 11 měsíců. Rozhodujícím věkem je věk dosažený ke dni, ke kterému byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. **(52)**

1.6.6 Podpora při rekvalifikaci

Uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a není poživatelé starobního důchodu, má nárok na podporu při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu trvání rekvalifikace. **(52)**

1.7 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (také APZ) je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Zajišťuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Podle situace na trhu práce spolupracují s dalšími subjekty. **(33)**

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentury práce. Tyto nástroje jsou financovány z prostředků státního rozpočtu. **(52)**

Problémy místního i celostátního charakteru mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně programů mezinárodních a programů financovaných v rámci

Strukturálních fondů Evropské unie. Tyto cílené programy jsou zaměřeny na zvýšení možnosti některých skupin osob uplatnit se na trhu práce. **(52)**

1.7.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, prohloubení nebo rozšíření stávající kvalifikace osob, včetně jejího udržování nebo obnovování. **(33)** Jednou z podmínek pro zařazení osoby do rekvalifikačního kurzu je být v evidenci úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání. **(14)** Úřad práce s uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání uzavírá písemnou dohodu o rekvalifikaci. Po celou dobu rekvalifikace se uchazeči o zaměstnání poskytuje podpora při rekvalifikaci, není-li osoba příjemcem starobního důchodu. Zájemce o zaměstnání nemá nárok na podporu při rekvalifikaci. **(52)** Rekvalifikace zahrnuje kromě jiného praktickou přípravu pro specifická povolání, motivační kurzy a kurzy připravující osoby na samostatnou výdělečnou činnost. **(32)**

Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Tato rekvalifikace se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. **(33)** Rekvalifikace zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance. Za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné s ohledem na způsob jejího zabezpečení. **(2)**

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností osoby, která má být rekvalifikována v rámci dalšího profesního vzdělávání. **(2)**

Rekvalifikace může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem nebo škola v rámci oboru vzdělávání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení. **(52)**

Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s účastí na rekvalifikaci. Za náklady spojené s rekvalifikací se považují náklady hrazené uchazečem o zaměstnání v rozsahu prokázaných jízdních výdajů na cestu hromadnými dopravními prostředky, stravné či ubytování. V případě, že účastník rekvalifikace bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci je povinen uhradit úřadu práce náklady rekvalifikace, které za něho byly uhrazeny. Tuto povinnost má i v případě, pokud odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci. Obdobně se postupuje i v případě, kdy byl účastníku rekvalifikace poskytnut příspěvek na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací. **(2)**

1.7.2 Investiční pobídky

Investičními pobídkami se na základě vydaného rozhodnutí o příslibu investiční pobídky hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. **(33)** Investiční pobídky musí být použity pouze k účelu vymezenému v dohodě. Tento příspěvek je poskytován Ministerstvem práce a sociálních věcí. **(27)**

1.7.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací či jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo státních či jiných obecně prospěšných institucí. Pracovní příležitosti vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce. **(52)** Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je využíván zejména k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání s nízkou kvalifikací, bez kvalifikace nebo dlouhodobě nezaměstnaných. Zejména pro tyto skupiny uchazečů

je mnohdy výkon práce v rámci veřejně prospěšných prací jedinou možností jejich integrace na trh práce. **(2)**

Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě písemné dohody se zaměstnavateli, kterému na tyto práce poskytuje úřad práce příspěvek. Příspěvek lze poskytnout až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel odvedl za zaměstnance. **(52)**

1.7.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa patří mezi nejvýznamnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, protože slouží k rozšiřování počtu pracovních míst, a tím usnadňují zařazení těch nezaměstnaných, kteří nemohou nalézt pracovní uplatnění na volném trhu práce. **(2)** Tomuto nástroji je věnována samostatná kapitola.

1.7.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek poskytuje úřad práce na základě dohody s osobou, která přestala být uchazečem o zaměstnání a začala vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Příspěvek poskytuje úřad práce nejdéle po dobu pěti měsíců. Tento příspěvek může být poskytnut současně s příspěvkem na zřízení společensky účelného pracovního místa. **(22)** O příspěvek lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody na zřízení pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které byl příspěvek poskytnut. **(52)**

Za provozní náklady, na které lze osobě samostatně výdělečně činné poskytnout překlenovací příspěvek, se považují:

- nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených;

- náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků;
- náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je tato činnost provozována, pokud je tento objekt ve vlastnictví podnikající osoby a náklady souvisí s výkonem podnikatelské činnosti. **(43)**

1.7.6 Příspěvek na zapracování

Účelem příspěvku na zapracování je usnadnit integraci na trh práce těm uchazečům o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená pozornost a zároveň do určité míry eliminovat ekonomické ztráty zaměstnavatele spojené se zapracováním takto umístěného uchazeče. **(2)**

Příspěvek na zapracování poskytuje úřad práce na základě dohody se zaměstnavatelem, který přijímá tohoto uchazeče do pracovního poměru. Příspěvek lze poskytnout maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy. **(52)**

1.7.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program poskytuje úřad práce zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek je poskytován na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek se poskytuje na částečnou úhradu náhrady mzdy zaměstnanců. Příspěvek se poskytuje maximálně po dobu 6 měsíců. **(52)**

Novým podnikatelským programem je např. změna výrobního programu spočívající v modernizaci výroby za účelem inovace produktů, kdy zaměstnavatel na určitou dobu omezí nebo přeruší provoz, a z tohoto důvodu nemůže některým svým zaměstnancům zajistit práci na plnou týdenní pracovní dobu a musí jim poskytovat náhradu mzdy za dobu, kdy nepracují. O nový podnikatelský program se nejedná, pokud zaměstnavatel dočasně omezí nebo zastaví výrobu proto, že o jeho produkty není

zájem a vyčkává, aby po určité době, až opět nastane poptávka po jeho produktech, pokračoval ve výrobě totožných produktů. **(2)**

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí období od ukončení, případně omezení stávající provozní činnosti s bezprostředně navazující etapou modernizace a rekonstrukce výroby, do doby zahájení nového provozu. **(2)**

1.7.8 Chráněné pracovní místo

Do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti můžeme zařadit také opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, konkrétně se jedná o příspěvek při zřízení chráněného pracovního místa. **(41)** Chráněné pracovní místo zřizuje zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce pro osobu se zdravotním postižením. Na zřízení tohoto místa poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let. Dohoda může být uzavřena i s osobou se zdravotním postižením, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost. **(52)**

1.8 Podnikání

Základem podnikání je podnikavost. Podnikavost je spojení nějaké dovednosti a současně aktivity směřující k naplnění smyslu podnikání. Podnikavost je tedy potenciál, schopnost či dovednost podnikat. Podnikavost v sobě nese podstatu konání a energii, která vede k rozhodnutí podnikat. Rozhodnout se pro podnikání znamená rozhodnout se pro velkou změnu pracovního prostředí. Z osoby v závislé činnosti se stává osoba samostatně výdělečná, tedy podnikající a relativně nezávislá. **(38)**

Důvody zahájení podnikání jsou různorodé. Na rozhodnutí má vliv mnoho faktorů. Jedním z faktorů, který předurčuje rozhodnutí začít podnikat je to, že malý a střední podnikatel podniká většinou v místě svého bydliště. Úspěšné podnikání ovlivňuje zdraví, rodinné zázemí a uspokojení z práce. Je to tím, že malé a střední podnikání je spjato s osobním životem podnikatele. Na rozhodnutí začít podnikat mají vliv i faktory psychologické, sociální nebo právní. Nelze opomenout ani ekonomický

rozpočet čistého příjmu z podnikání. Každý potenciální podnikatel si musí položit otázku, kolik musí vydělat, aby se mu podnikání vyplatilo. **(38)**

Definice podnikání, resp. podnikatelství existuje celá řada. Evropská komise vymezuje podnikatelství jako proces vytváření a rozvíjení ekonomické činnosti spojením kreativity, inovace a ochoty nést riziko v rámci nové nebo existující organizace. **(24)** Podnikem se podle definice Evropské komise rozumí každý subjekt vykonávající hospodářskou činnost, bez ohledu na jeho právní formu. **(8)**

1.8.1 Význam malého a středního podnikání

Pro národní ekonomiku má rozvoj podnikání, jehož důsledkem je vznik nových podniků či samostatných živností, velký přínos. Podnikání přispívá nejen k ekonomickému růstu, ale je důležité i pro konkurenceschopnost. Nové malé firmy jsou důležité pro zaměstnání pracovníků propuštěných při špatném vývoji ekonomiky nebo odvětví. Nejen, že zaměstnávají jinak nezaměstnané pracovníky, ale i sami podnikatelé - živnostníci často volí cestu samostatného podnikání právě proto, že nemohou najít vhodné pracovní místo. Tím, že je malé podnikání často realizováno v blízkosti bydliště podnikatele, napomáhá přirozeně rozvoji regionu, obce nebo menšího města, které zůstávají stranou velkých podniků. Podnikání může též přispívat k podpoře ekonomické a sociální oblasti regionů, jejichž rozvoj se opožďuje. **(24)**

Řada malých a středních podniků úzce spolupracuje s velkými podniky jako jejich subdodavatelé, kteří dodávají nejen hotové nebo rozpracované výrobky, ale patří i mezi jejich dodavatele služeb. Efekty z malého a středního podnikání zůstávají v daném regionu. Obvyklá cesta k ekonomickému oživení regionu vede přes podporu rozvoje malého a středního podnikání. **(38)**

1.8.2 Podnik

Podnik je vymezen jako ekonomicky a právně samostatná jednotka, která existuje za účelem podnikání. S ekonomickou samostatností souvisí odpovědnost

vlastníků za výsledky podnikání. Právní samostatnost umožňuje podniku vstupovat do právních vztahů s jinými tržními subjekty, uzavírat s nimi smlouvy, ze kterých pro něj vyplývají jak práva, tak povinnosti. **(38)**

Podnikem se z právního hlediska rozumí soubor hmotných, jakož i osobních a nehmotných složek podnikání. K podniku náleží věci, práva a jiné majetkové hodnoty, které patří podnikateli a slouží k provozování podniku nebo vzhledem ke své povaze mají tomuto účelu sloužit. **(53)**

Podniky se vymezují podle velikosti. Rozhodujícím pro toto členění je nejčastěji počet pracovníků. Některá členění zohledňují více atributů: počet zaměstnanců, aktiva a čistý obrát a nezávislost. **(49)** Existuje několik pojetí a každé má svůj význam. Podle počtu pracovníků se podniky člení do několika kategorií: mikropodnik (1 až 9 pracovníků), malý podnik (10 až 49 pracovníků), střední podnik (50 až 249 pracovníků) a velký podnik (250 a více pracovníků). Toto rozdělení má pro podnik praktické důsledky spojené s větším nebo menším rozsahem administrativních povinností. **(38)**

1.8.3 Podnikatel

Podnikatel je jinak viděn ekonomy, psychology i politiky. Z právního hlediska, konkrétně podle obchodního zákoníku, je „podnikatelem:

- osoba zapsaná v obchodním rejstříku,
- osoba, která podniká na základě živnostenského oprávnění,
- osoba, která podniká na základě jiného než živnostenského oprávnění podle zvláštních předpisů,
- osoba, která provozuje zemědělskou výrobu a je zapsána do evidence podle zvláštního předpisu.“ **(53)**

1.8.4 Osoby samostatně výdělečně činné

Definice osoby samostatně výdělečně činné v české legislativě neexistuje. V příslušných právních normách lze nalézt různé vymezení tohoto pojmu. **(19)** Obecně lze za osobu samostatně výdělečně činnou považovat osobu, která uskutečňuje výdělečnou činnost soustavně s cílem dosáhnout zisku. Tuto činnost vykonává na vlastní odpovědnost a na vlastní účet, nemá postavení zaměstnance, tedy osoby v pracovněprávním nebo obdobném vztahu. Výdělečnou činnost může vykonávat sama nebo spolu s jinými osobami. **(53)**

Cílem těchto osob je dosahovat zisk vlastní prací, podnikatelskými aktivitami a s využitím vloženého kapitálu výdělek pro vlastní spotřebu a dále zisk, který je zdrojem pro rozvoj dalšího podnikání. Předpokladem úspěšného podnikání je schopnost přijímat rizika plynoucí z ekonomické samostatnosti, schopnost rozhodovat se při výběru podnikatelské strategie a využívání příležitostí vznikajících na trhu práce, zboží a kapitálu. **(19)**

V současné době je zastoupení osob samostatně výdělečně činných na českém trhu práce poměrně vysoké. Samostatná výdělečná činnost zahrnuje velké množství činností, které byly v 90. letech minulého století rozděleny do čtyř skupin podle předmětu podnikání. Jedná se o skupinu živnostníků a řemeslníků, osob vykonávajících tzv. svobodné povolání, osob podnikajících v oblasti průmyslu a obchodu a osob podnikajících v zemědělství. **(19)**

1.8.5 Živnostníci a řemeslníci

Živnostníci jsou osoby, které vykonávají podnikatelskou činnost na základě živnostenského oprávnění. Živnostenský zákon vymezuje podmínky pro vznik, změnu a zánik živnostenských oprávnění. Živností je podle zákona „soustavná výdělečná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem na vlastní zodpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených zákonem.“ **(54)**

Podle požadavků na odbornou způsobilost se živnosti dělí na živnosti ohlašovací a živnosti koncesované. Ohlašovací živnosti vznikají a jsou provozovány na základě ohlášení. Rozdělují se na:

- řemeslné živnosti - pro jejich získání a provozování je podmínkou doklad o dosaženém vzdělání v daném oboru nebo šestiletá praxe. Příkladem jsou zednictví, hostinská činnost, řeznictví, klempířství.
- vázané živnosti - pro jejich získání a provozování je podmínkou odborná způsobilost stanovená v příloze živnostenského zákona. Příkladem jsou masérské služby, vedení účetnictví, provozování autoškoly.
- volné živnosti - pro získání není nutná žádná odborná způsobilost. Tato živnost má název „Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“. Podnikatel si výběrem ze seznamu 80 živností vymezí rozsah činností, které bude provozovat. Jedná se např. o zprostředkování obchodu a služeb, ubytovací služby, fotografické služby.

Koncesované živnosti vznikají a jsou provozovány na základě správního rozhodnutí. Podmínkou získání koncese je odborná způsobilost a kladné vyjádření příslušného orgánu státní správy. Příkladem je provozování cestovní kanceláře, stanice technické kontroly, taxislužby, pohřební služby.

Pro získání živnostenského oprávnění musí být dále splněny všeobecné podmínky, tj. minimální věk 18 let, způsobilost k právním úkonům a bezúhonnost. **(38)**

1.8.6 Osoby vykonávající tzv. svobodná povolání

Okruh osob vykonávajících tzv. svobodná povolání zahrnuje poměrně široké spektrum činností. Jedná se o podnikání fyzické osoby, která podniká na základě jiného než živnostenského zákona. Pro některá svobodná povolání platí také povinné členství v profesní komoře (např. pro lékaře, advokáty, exekutory), pro jiná povolání je členství v profesní komoře pouze dobrovolné (např. pro novináře). **(19)**

Mezi svobodná povolání lze zahrnout i umělecké profese, zejména činnost malířů, sochařů, restaurátorů, herců a zpěváků. Samostatné postavení mají rovněž znalci

a tlumočníci. Jejich právní postavení je upraveno zákonem o znalcích a tlumočnících, které poměrně úzce vymezuje jejich činnost. Ostatní znalecké a tlumočnické služby lze poskytovat podle živnostenského zákona. **(19)**

1.8.7 Osoby podnikající v průmyslu a obchodu

Podnikání v oblasti průmyslu a obchodu se řídí zejména obchodním zákoníkem. Toto podnikání vedle osob fyzických vykonávají i osoby právnické. **(19)** Obchodní zákoník definuje formy podnikání, kterými jsou veřejná obchodní společnost, komanditní společnost, společnost s ručením omezením a akciová společnost. Kromě těchto forem podnikání upravuje obchodní zákoník i problematiku družstev. **(53)**

1.8.8 Osoby podnikající v zemědělství

Také v oblasti zemědělství se podnikání řídí zvláštním zákonem, konkrétně zákonem o zemědělství. Zemědělská výroba zahrnuje celé spektrum činností, včetně hospodaření v lesích a na vodních plochách. Zemědělský podnikatel je rovněž oprávněn poskytovat práce, výkony nebo služby, které souvisejí výhradně se zemědělskou výrobou a při kterých se použijí prostředky nebo zařízení sloužící k zemědělské výrobě. **(19)**

1.8.9 Podnikatelský plán

Podnikatelský plán je písemný dokument, který popisuje všechny podstatné vnější i vnitřní faktory související se zahájením nebo fungováním podnikatelské činnosti. **(18)** Podnikatelský plán konkretizuje záměry podnikatele do budoucna. **(49)** Podnikatelský záměr je úspěšný pouze tehdy, jestliže produkt přinese užitek pro zákazníka. Podnikatel, aby byl úspěšný, musí tedy přijít s lepší nabídkou pro zákazníka, zajímavější koncepcí nebo profesionálnějším servisem. **(38)**

1.9 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce. Tato pracovní místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zprostředkovat běžným způsobem a po určitou dobu vhodné zaměstnání. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. **(2)**

Jednorázový příspěvek poskytuje úřad práce na částečnou úhradu nákladů vzniklých se zahájením této činnosti. Příspěvek může být poskytnut jako návratný příspěvek, příspěvek na úhradu úroků z úvěru nebo jako jiný účelově určený příspěvek. **(43)** Žadatel o příspěvek musí být veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. **(34)**

K žádosti o poskytnutí příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti (dále také jen SÚPM - SVČ) je třeba doložit:

- podrobně zpracovaný podnikatelský záměr s předpokládanými náklady na zřízení pracovního místa s tím, že žadatel zpracuje přehled, jaké náklady bude hradit nebo již uhradil z vlastních zdrojů a jaké náklady by uhradil z případného příspěvku poskytnutého úřadem práce;
- finanční rozvahu předpokládaných příjmů a nákladů navazujících na podnikatelský záměr;
- potvrzení o bezdlužnosti (od finančního úřadu, okresní správy sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny a celního úřadu);
- doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu;
- vztah k objektu, ve kterém bude samostatná výdělečná činnost provozována (např. nájemní smlouva, výpis z katastru nemovitostí);
- vyjádření ošetřujícího lékaře o zdravotní způsobilosti k výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, které mohou být potřebné k posouzení žádosti.

V případě, že uchazeč o zaměstnání již v minulosti podnikal a žádá o tento příspěvek, musí se jeho podnikatelská činnost, na kterou žádá o poskytnutí příspěvku, týkat jiného předmětu podnikatelské činnosti. V podnikatelském záměru tedy uvede informace o předchozím podnikání, datum jeho ukončení a důvody, které vedly k ukončení, resp. přerušení. Úřad práce neposkytuje příspěvek na takovou činnost, která byla vykonávána v posledních 5 letech před zařazením žadatele do evidence uchazečů o zaměstnání. **(43)**

Při rozhodování o poskytnutí příspěvku přihlíží úřad práce zejména k situaci na trhu práce, k délce evidence uchazeče o zaměstnání na úřadu práce, k věku, ke kvalitě podnikatelského záměru, k nákladům souvisejícím se zřízením nového pracovního místa apod. **(34)**

Maximální výše příspěvku závisí na porovnání míry nezaměstnanosti v daném okrese a v České republice v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek. Pokud míra nezaměstnanosti v daném okrese a období nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může výše příspěvku činit nejvýše čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V případě, že míra nezaměstnanosti v daném okrese a období dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, může výše příspěvku činit nejvýše šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. **(52)**

Při stanovení účelu příspěvku vychází úřad práce z předloženého podnikatelského záměru. Příspěvek může získat jen ten uchazeč o zaměstnání, jehož podnikatelský záměr je nejen z ekonomického pohledu kvalitní, vykazuje známky reálnosti, časově neomezeného uplatnění na trhu práce, ale splňuje i další podmínky stanovené úřadem práce. **(43)**

Po projednání a schválení žádosti je mezi uchazečem o zaměstnání a úřadem práce sepsána písemná dohoda, ve které jsou stanoveny závazky obou smluvních stran, včetně výše poskytovaného finančního příspěvku.

Poskytnutý příspěvek lze použít pouze na náklady přímo související se zřízením pracovního místa (např. na nákup strojů, náradí, zařízení, vybavení provozovny).

Příspěvek nelze použít na provozní náklady, nákup zboží a materiálu, na stavební úpravy apod. Příspěvek musí být příjemcem použit jen na krytí nebo úhradu těch nákladů, které vynaloží po nabytí platnosti a účinnosti dohody. **(43)**

Příjemce příspěvku je povinen provozovat podnikatelskou činnost nejméně po dobu stanovenou v dohodě. Součástí dohody je i seznam uznatelných nákladových položek, které lze uhradit z poskytovaného příspěvku. Poskytnutý finanční příspěvek je nutno prokázat příslušnými doklady v termínu stanoveném v dohodě. **(43)**

2. Cíl práce a výzkumné otázky

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem práce je zmapování problematiky nástrojů APZ vztahujících se k podpoře začínajících podnikatelů v Jihočeském kraji.

Pro dosažení hlavního cíle byly stanoveny tyto dílčí cíle:

1. Provést analýzu začínajících podnikatelů podpořených nástroji APZ v Jihočeském kraji.
2. Získat zpětnou vazbu od začínajících podnikatelů podpořených v rámci nástrojů APZ na Písecku v letech 2007-2011, jak jim podpora ze strany úřadu práce pomohla při podnikání.

2.2 Výzkumná otázka

Ovlivňují nástroje APZ rozhodnutí uchazečů zahájit podnikání?

3. Metodika

3.1 Použité metody

V teoretické části diplomové práce byly informace získány pomocí obsahové analýzy sekundárních dat.

Při sběru podkladů pro naplnění prvního dílčího cíle byla použita metoda obsahové analýzy dat. Data týkající se začínajících podnikatelů v Jihočeském kraji, jejichž podnikatelská činnost byla podpořena nástroji APZ v letech 2007 – 2011 byla převzata z dokumentů integrovaného portálu MPSV a z elektronického systému OK práce, který obsahuje též podklady pro poskytnutí příspěvku pro podporu začínajících podnikatelů. Za dokumenty lze považovat data, která byla pořízena v minulosti někým jiným než výzkumníkem a k jinému účelu. Výzkumník se tedy zabývá již tím, co je k dispozici, ale musí si data vyhledat. **(10)**

U druhého cíle byla použita forma kvalitativního výzkumu. Kvalitativní výzkum je nenumerické šetření a interpretace sociální reality. Posláním výzkumu je porozumění lidem v sociálních situacích. **(7)** Kvalitativní výzkum zkoumá sociální skutečnosti prostřednictvím odкрыtí subjektivních významů. Je to tedy proces vztažený k sociálním aktivitám odvozený ze zaznamenaných skutečností získaných od jednotlivých respondentů. **(23)** Cílem kvalitativního výzkumu je vytváření nového porozumění a vytváření teorie. **(7)**

Výhodou kvalitativního přístupu je získání hloubkového popisu případů. Při tomto přístupu provádí výzkumník podrobnou komparaci případů, sleduje jejich vývoj a zohledňuje působení kontextu a lokální situaci. **(10)** Jde o to do hloubky a kontextuálně prozkoumat určitý široce definovaný jev a přinést o něm maximální množství informací. Logika kvalitativního výzkumu je induktivní, kdy teprve po nasbírání dostatečného množství dat začíná výzkumník pátrat po pravidelnostech, které se v těchto datech vyskytují. **(40)**

Hlavním úkolem je objasnit proč lidé v daném prostředí jednají určitým způsobem a jak organizují své aktivity. **(10)** Po zhodnocení nasbíraných dat formuluje výzkumník závěry a hledá další opory v datech. **(40)**

Data byla získána metodou dotazování začínajících podnikatelů, technikou polostandardizovaného (polostrukturovaného) rozhovoru.

Rozhovor patří mezi nejvýhodnější metody pro získávání kvalitativních dat. Je to rozhovor, který je moderovaný a prováděný s určitým cílem a za účelem výzkumné studie. Polostrukturovaný rozhovor vyžaduje určitou přípravu. Je potřeba vytvořit určité schéma, které je pro výzkumníka závazné. Schéma specifikuje okruhy otázek, na které se výzkumník ptá respondentů. Obvykle je možné zaměnit pořadí, v jakém se okruhům věnuje, a podle potřeby a možností toto pořadí upravit, aby byla výtěžnost rozhovoru co největší. Výhodou polostrukturovaného rozhovoru je možnost kladení doplňujících otázek, kterými výzkumník téma rozpracovává do hloubky, do jaké je to užitečné vzhledem k cílům a výzkumným otázkám. Během rozhovoru si výzkumník může nechat některé odpovědi respondenta upřesnit nebo vysvětlit a tím si ověřit, že věc správně pochopil a správně ji interpretuje. Nevýhodou polostrukturovaného rozhovoru je možnost odchýlení se výzkumníka od závazného schématu, roztržité odpovědi respondenta nadbytečnými doplňujícími otázkami nebo získávání dat, která nejsou relevantní k cílům a výzkumným otázkám. **(28)**

3.2 Charakteristika výzkumného souboru

Vzorek v kvalitativním výzkumu nereprezentuje určitou populaci, ale určitý problém. Výběr případů se odvozuje od toho, jak je definován výzkumný problém a výzkumná otázka. **(40)**

Dotazovány byly osoby, které uzavřely dohodu týkající se podpory začínajících podnikatelů na Písecku v letech 2007 – 2011. Osoby tvořící výběrový soubor byly vybrány náhodným výběrem. S osobami účastnicemi se výzkumu byla nejprve telefonicky domluvena schůzka. Po seznámení s účelem výzkumu a udělení souhlasu

s účastí byl s osobami veden rozhovor. Celý proces se opakoval až do dosažení saturace.

Saturace znamená, že při zpracování a analýze dat dospěl výzkumník až k momentu, kdy je přesvědčen o tom, že další data již pro výsledek analýzy nepředstavují podstatný přínos. Další získávaná data tedy přinášejí pouze opakování toho, co již zjistil. **(28)**

Rozhovory byly vedeny s celkem 11 osobami, z tohoto počtu se jednalo o 2 muže. Výzkumu předcházelo sestavení základních okruhů rozhovoru. Okruhy otázek jsou uvedeny v příloze č. 1. Úvodní část rozhovorů byla zaměřena na identifikační údaje dotazovaných osob. V průběhu rozhovorů byl dotazovaným osobám dán prostor pro širší vyjádření jejich zkušeností a názorů týkajících se zkoumané problematiky. Průměrná délka rozhovorů byla 45 minut. Rozhovory byly zaznamenávány, při souhlasu osob s nahráváním průběhu rozhovoru na diktafon a při nesouhlasu osob s pořízením audio nahrávky rozhovoru byl pořizován písemný záznam o průběhu a obsahu rozhovoru do záznamového archu.

Všem dotazovaným byla zaručena anonymita. Z tohoto důvodu byla všechna jména nahrazena v textu čísly, aby bylo zamezeno identifikaci dotazovaných.

4. Výsledky

4.1 Situace na trhu práce v Jihočeském kraji

4.1.2 Charakteristika kraje

Jihočeský kraj je dlouhodobě vnímán především jako zemědělská oblast s rozvinutým rybníkářstvím a lesnictvím. Až v průběhu 20. století se zde rozvinul průmysl se zaměřením na zpracovatelské činnosti. Jihočeský kraj je tvořen 7 okresy: České Budějovice (ČB), Český Krumlov (ČK), Jindřichův Hradec (JH), Písek (PI), Prachatice (PT), Strakonice (ST) a Tábor (TA).

Jihočeský kraj není územím bohatým na suroviny. Významným přírodním bohatstvím jsou rozsáhlé lesy. Největší surovinové bohatství tvoří ložiska písků a štěrkopísků, cihlářské hlíny, kameniva a sklářských písků. Z ostatních surovin je nejvýznamnější rašelina.

Silné stránky kraje:

- dlouhodobě jedna z nejnižších nezaměstnaností mezi kraji České republiky,
- blízkost rakouských a německých hranic - řada výroby je převáděna do území kraje,
- v minulosti nebyly v regionu lokalizovány ve velkém rozsahu velké podniky s dominantní zaměstnaností, které by následně mohly ovlivnit zásadním způsobem případnou nezaměstnanost,
- poměrně pestrá odvětvová struktura hospodářství v kraji představuje širší škálu různorodých pracovních příležitostí,
- tradiční zemědělství s dominantním rybníkářstvím, stále významný podíl osob zaměstnaných v zemědělství a lesnictví,
- méně poškozené životní prostředí,
- v regionu sídlí univerzita, fakulty dalších univerzit, soukromé vysoké školy,

- v kraji se nachází množství přírodních zajímavostí a architektonických památek (včetně památek zapsaných na seznamu UNESCO), široká nabídka možností k aktivně strávenému volnému času - to vše podporuje rozvoj turistického ruchu a s ním spojené oblasti služeb.

Slabé stránky kraje:

- velká územní rozlehlost a nedostatečně hustá síť dopravních komunikací (relativně vysoký podíl obcí bez autobusového a železničního spojení),
- řídká sídelní struktura (zejména v příhraničních oblastech) zhoršuje dopravní obslužnost venkovských sídel,
- nedostatečné napojení dopravních komunikací na zahraniční síť,
- kraj patří ke krajům s nejmenší kapacitou sociálních zařízení pro seniory,
- relativní nedostatek surovinových zdrojů,
- chybějící nebo nedostatečně připravené průmyslové zóny především v sídelních centrech okresů,
- pokles zájmu o učňovské školství. **(45)**

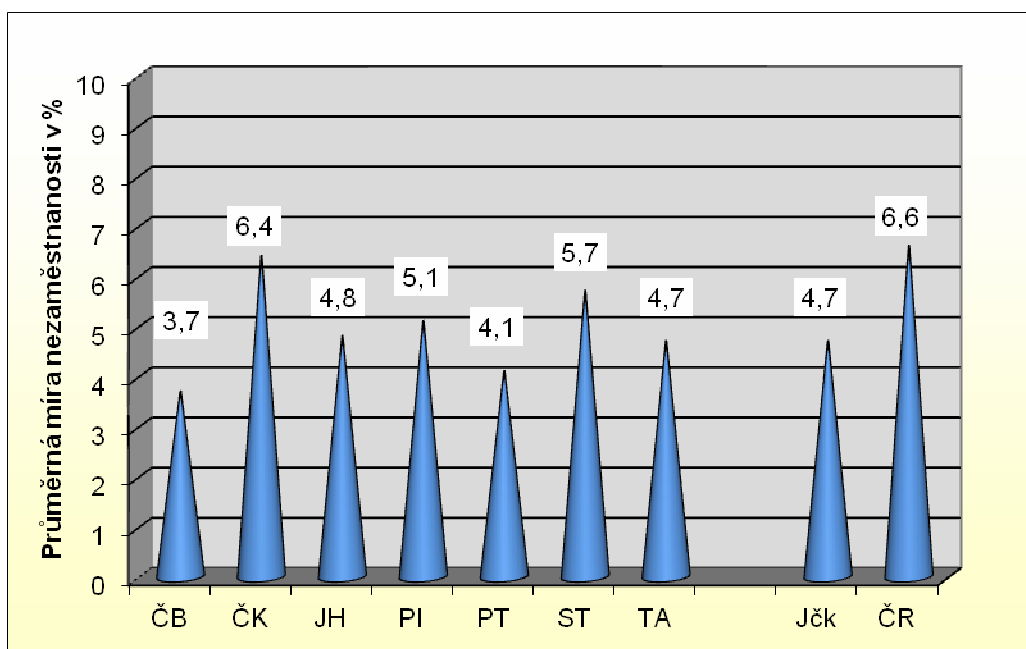
Mezi problémové skupiny uchazečů z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce patří uchazeči starší 50 let, osoby se zdravotním postižením, ženy s malými dětmi, mladiství a absolventi i dlouhodobě nezaměstnaní. Struktura těchto hůře uplatnitelných uchazečů se na místním trhu práce ve sledovaném období výrazně nezměnila. **(44)**

4.1.3 Míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v letech 2007-2011

4.1.3.1 Nezaměstnanost v Jihočeském kraji v roce 2007

Průměrná míra měsíční nezaměstnanosti v Jihočeském kraji činila v roce 2007 4,7 %, což bylo o 1,9 % méně než průměr za celou Českou republiku, který byl 6,6%. (48) Pod celorepublikovým průměrem byly všechny okresy Jihočeského kraje. Průměrné míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Jihočeského kraje a v České republice jsou uvedeny v následujícím grafu.

Graf 1: Průměrná míra nezaměstnanosti v okresech Jihočeského kraje a v České republice v roce 2007



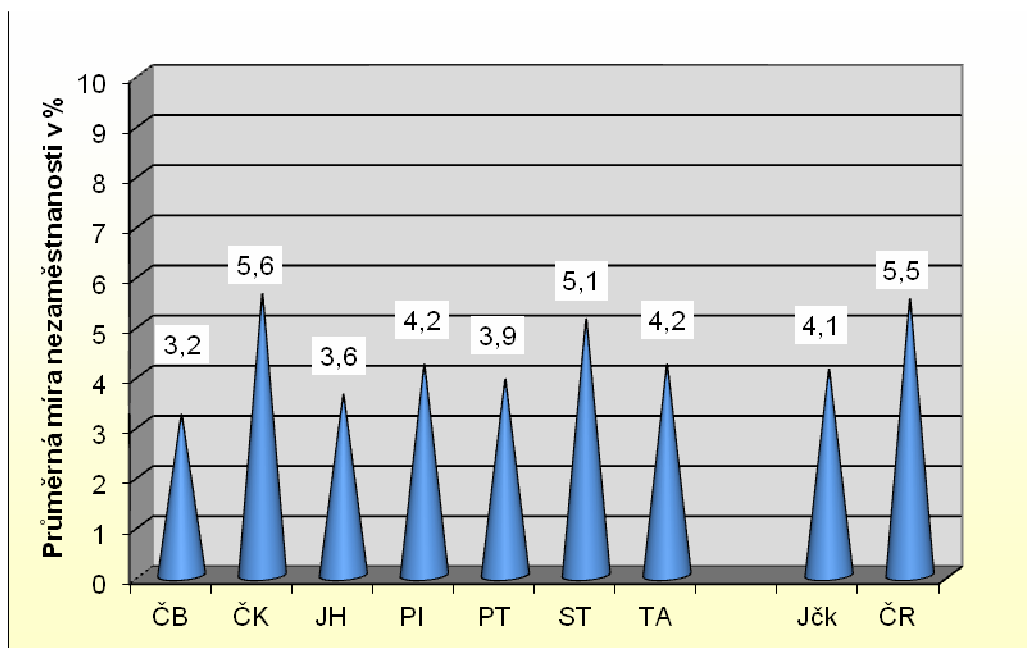
Zdroj: vlastní

4.1.3.3 Nezaměstnanost v Jihočeském kraji v roce 2008

V roce 2008 byla průměrná míra měsíční nezaměstnanosti ve všech okresech Jihočeského kraje, kromě okresu Český Krumlov, pod celorepublikovým průměrem.

Průměrná míra nezaměstnanosti činila v Jihočeském kraji 4,1 %, v České republice 5,5 %. V okrese Český Krumlov dosahovala průměrná výše nezaměstnanosti hodnoty 5,6 %, což je o 0,1 % více než je celorepublikový průměr. (47) Hodnoty průměrné míry nezaměstnanosti v okresech Jihočeského kraje a v České republice uvádím v níže uvedeném grafu.

Graf 2: Průměrná míra nezaměstnanosti v okresech Jihočeského kraje a v České republice v roce 2008



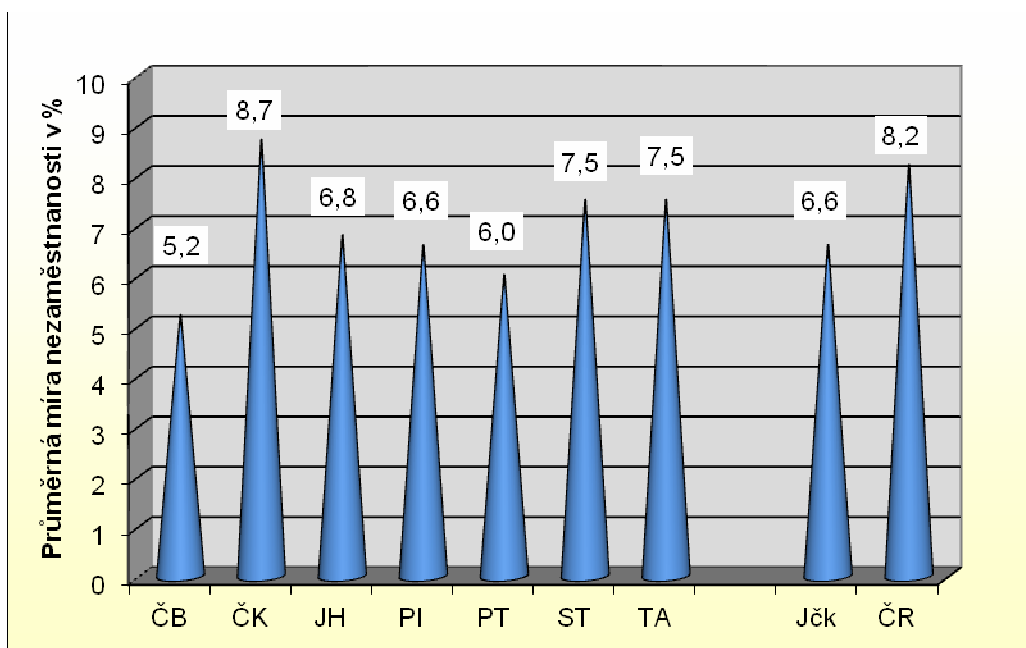
Zdroj: vlastní

4.1.3.4 Nezaměstnanost v Jihočeském kraji v roce 2009

V roce 2009 došlo k poměrně výraznému nárůstu míry nezaměstnanosti. Průměrná míra měsíční nezaměstnanosti se v Jihočeském kraji navýšila na 6,6 %, ale i přesto nedosáhla průměrné celorepublikové míry, která činila 8,2 %. Hodnot pod průměrnou mírou nezaměstnanosti v Jihočeském kraji dosahovaly pouze okresy České Budějovice a Prachatice. Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Český Krumlov činila 8,7 %, což bylo o 0,5 % více než byla průměrná míra nezaměstnanosti za celou

Českou republiku. (46) Konkrétní výše průměrné nezaměstnanosti v okresech Jihočeského kraje a v České republice jsou uvedeny v následujícím grafu.

Graf 3: Průměrná míra nezaměstnanosti v okresech Jihočeského kraje a v České republice v roce 2009

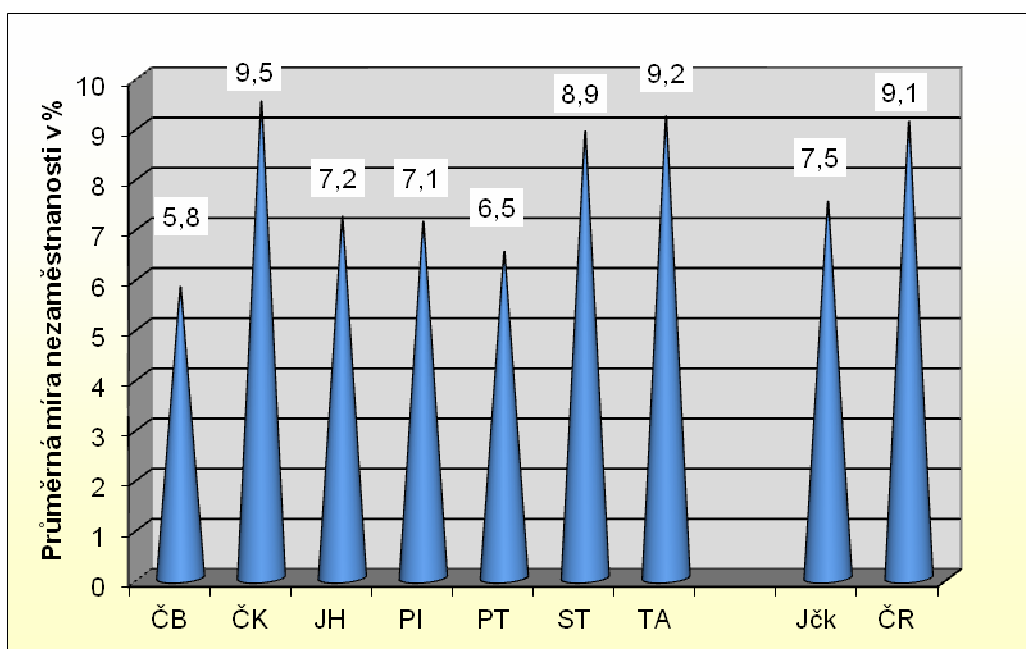


Zdroj: vlastní

4.1.3.5 Nezaměstnanost v Jihočeském kraji v roce 2010

V roce 2009 došlo k dalšímu nárůstu míry nezaměstnanosti. Průměrná míra měsíční nezaměstnanosti v Jihočeském kraji dosahovala hodnoty 7,5 %, což bylo v porovnání s celou Českou republikou o 1,6 % méně. Nejvyšší míra průměrné nezaměstnanosti v Jihočeském kraji byla opět v okrese Český Krumlov a činila 9,5 %, což bylo o 0,4 % více než byl celorepublikový průměr. (45) Průměrné míry nezaměstnanosti v okresech Jihočeského kraje a v České republice uvádím v grafu.

Graf 4: Průměrná míra nezaměstnanosti v okresech Jihočeského kraje a v České republice v roce 2010

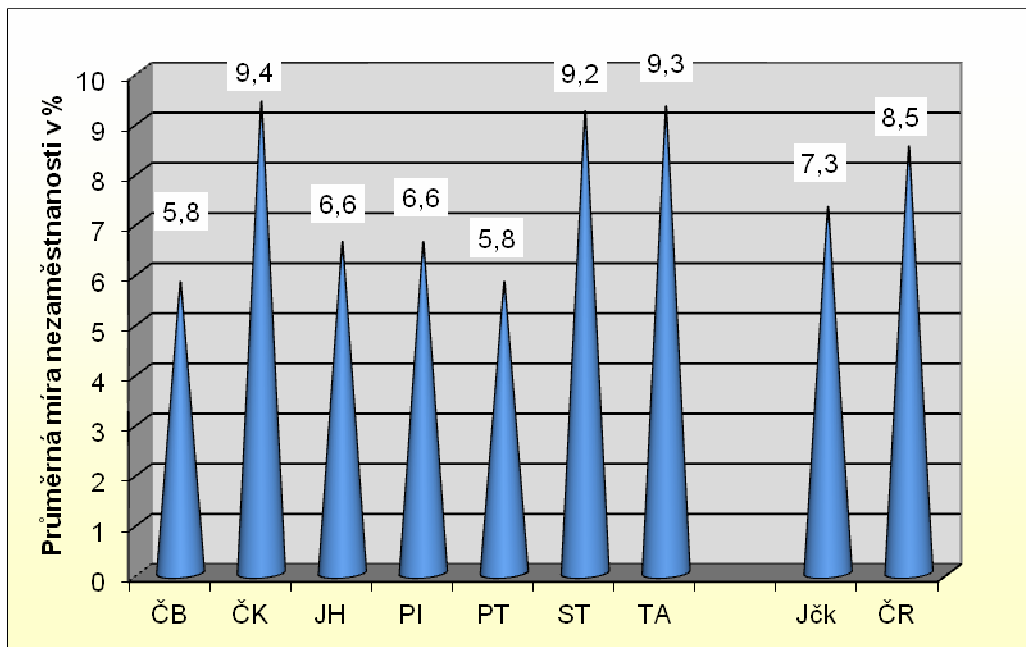


Zdroj: vlastní

4.1.3.5 Nezaměstnanost v Jihočeském kraji v roce 2011

Průměrná míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji činila v roce 2011 7,3 % a byla o 1,2 % nižší než byl celorepublikový průměr. Vyšší než průměrné míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji i v celorepublikovém měřítku byly zaznamenány v okresech Český Krumlov, Tábor a Strakonice. (46) Průměrné míry nezaměstnanosti v okresech Jihočeského kraje a v České republice v roce 2011 jsou uvedeny v následujícím grafu.

Graf 5: Průměrná míra nezaměstnanosti v okresech Jihočeského kraje a v České republice v roce 2011



Zdroj: vlastní

Ve sledovaném období ovlivňovala negativně vývoj nezaměstnanosti světová hospodářská krize. U většiny zaměstnavatelů docházelo ke snižování počtu zaměstnanců, což se projevilo v nárůstu počtu evidovaných uchazečů na úřadu práce. **(45)** Přestože se nezaměstnanost stále pohybuje na vysoké úrovni, nedochází již k jejímu dalšímu nárůstu. Stejně tak poptávka zaměstnavatelů po nových zaměstnancích se pozvolna zvyšuje. **(44)**

Pro řešení problematiky nezaměstnanosti využívaly úřady práce různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Každý úřad práce preferoval jiný nástroj, ale vždy vycházel zejména z kalkulovaných nákladů na zřízení pracovního místa, z kalkulovaných provozních nákladů a dále z priorit stanovených v Programu realizace aktivní politiky zaměstnanosti na daný rok a z objemu přidělených finančních prostředků.

4.1.4 Příspěvek na zřízení SÚPM - SVČ

V následujícím textu porovnávám počet příspěvků poskytnutých úřady práce v jednotlivých okresech Jihočeského kraje ve sledovaném období, tzn. v letech 2007 až 2011 na zřízení společensky účelných pracovních míst pro samostatnou výdělečnou činnost. V jednotlivých okresech byly zaznamenány značné rozdíly, jak v počtu poskytnutých příspěvků, tak i v jejich výši. Jak již bylo poznamenáno, každý úřad práce preferoval jiný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti a také musel vycházet z výše přidělených finančních prostředků pro daný rok. Úřady práce si podrobně specifikovaly podmínky pro poskytnutí příspěvku. Rozdílná byla podmínka týkající se doby nepřetržitého provozování samostatné výdělečné činnosti po poskytnutí příspěvku, která byla v okresech Jihočeského kraje nastavena na 12 a 24 měsíců.

V roce 2011 došlo ke změně v organizační struktuře úřadů práce. V současné době působí v Jihočeském kraji pobočka Úřadu práce České republiky, která v okresních i některých dalších městech zřídila kontaktní pracoviště. Od roku 2012 došlo také ke sjednocení podmínek pro poskytování tohoto příspěvku, včetně stanovení jednotné výše příspěvku a délky závazku týkajícího se provozování výdělečné činnosti.

V následující části jsou zhodnoceny statistické údaje, které byly dostupné z analýz jednotlivých úřadů práce v Jihočeském kraji ve sledovaném období. Nutno podotknout, že obsah údajů uvedených v těchto ročních analýzách se liší, proto nebylo možno porovnávat podrobnější data týkající se tohoto příspěvku. Tyto rozdílnosti v analýzách úřadů práce v jednotlivých okresech jsou dány tím, že obsah přesných údajů v těchto analýzách není přesně vymezen. Analýzy mají sice stejnou strukturu, nicméně rozsah údajů se v nich liší.

4.1.4.1 Poskytování příspěvku na zřízení SÚPM - SVČ v roce 2007

V průběhu roku 2007 bylo v Jihočeském kraji finančně podpořeno zřízení 176 nových pracovních míst pro výkon samostatné výdělečné činnosti pro uchazeče o zaměstnání z evidence úřadů práce. Příspěvky byly poskytovány nejdříve po

tříměsíční evidenci a po úpravě kritérií po šestiměsíční evidenci, tj. poté, co nebylo možné jim ze stran úřadů práce zprostředkovat vhodné zaměstnání. Pro přehlednost uvádím data týkající se počtu umístěných uchazečů. **(15)**

Tabulka č. 1: Počet umístěných uchazečů SÚPM - SVČ v roce 2007

okres	počet umístěných
České Budějovice	30
Český Krumlov	30
Jindřichův Hradec	8
Písek	17
Prachatice	9
Strakonice	65
Tábor	17
Jihočeský kraj	176

Zdroj: Vlastní

4.1.4.2 Poskytování příspěvku na zřízení SÚPM - SVČ v roce 2008

V roce 2008 byl formou finančního příspěvku podpořen vznik 132 společensky účelných pracovních míst pro výkon samostatně výdělečné činnosti. V porovnání s předchozím rokem došlo ke snížení počtu takto umístěných uchazečů na zřízení SÚPM - SVČ. Příspěvek byl poskytován uchazeči nejdříve po šestiměsíční evidenci na úřadu práce. Data o počtu poskytnutých příspěvků jsou uvedeny v následující tabulce. **(47)**

Tabulka č. 2: Počet umístěných uchazečů SÚPM - SVČ v roce 2008

okres	počet umístěných
České Budějovice	24
Český Krumlov	31
Jindřichův Hradec	11
Písek	16
Prachatice	8
Strakonice	33
Tábor	9
Jihočeský kraj	132

Zdroj: Vlastní

4.1.4.3 Poskytování příspěvku na zřízení SÚPM - SVČ v roce 2009

Příspěvek na zřízení SÚPM - SVČ byl v roce 2009 poskytnut stejnému počtu uchazečů o zaměstnání jako v předcházejícím roce, tj. 132 uchazečům. Oproti předcházejícímu roku došlo k navýšení objemu vyplacených finančních prostředků na tento příspěvek. Výše příspěvku pro jednoho uchazeče činila 10 000 až 80 000 Kč. **(46)** Údaje týkající se počtu takto zřízených míst jsou pro přehlednost uvedeny v tabulce.

Tabulka č. 3: Počet umístěných uchazečů SÚPM - SVČ v roce 2009

okres	počet umístěných
České Budějovice	17
Český Krumlov	44
Jindřichův Hradec	18
Písek	13
Prachatice	8
Strakonice	27
Tábor	5
Jihočeský kraj	132

Zdroj: Vlastní

4.1.4.3 Poskytování příspěvku na zřízení SÚPM - SVČ v roce 2010

V průběhu roku 2010 úřady práce umístily 202 uchazečů o zaměstnání na SÚPM - SVČ. V tomto roce došlo, oproti předcházejícímu období, k nárůstu počtu takto umístěných uchazečů. Výše příspěvku pro jednoho uchazeče se pohybovala v rozmezí 2 470 a 110 000 Kč. Objem poskytnutých finančních prostředků na tento příspěvek byl také vyšší. **(45)** Konkrétní údaje o počtu vyplacených příspěvků a údaje o nejnižším a nejvyšším poskytnutém příspěvku za jednotlivé okresy Jihočeského kraje jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka č. 4: Počet umístěných uchazečů SÚPM - SVČ v roce 2010

okres	počet umístěných uchazečů	nejnižší částka příspěvku (v Kč)	nejvyšší částka příspěvku (v Kč)
České Budějovice	33	15 000	50 000
Český Krumlov	67	20 000	110 000
Jindřichův Hradec	20	15 000	40 000
Písek	22	2 470	40 000
Prachatice	15	37 000	50 000
Strakonice	38	30 000	50 000
Tábor	7	14 000	30 000
Jihočeský kraj	202	x	x

Zdroj: Vlastn

4.1.4.3 Poskytování příspěvku na zřízení SÚPM - SVČ v roce 2011

Celkový počet uchazečů, kterým byl poskytnut příspěvek na SÚPM - SVČ byl nižší než v předchozím roce. V roce 2011 bylo podpořeno tímto příspěvkem 155 uchazečů. Vynaložené finanční prostředky byly též nižší než v předchozím roce. Výše příspěvku pro jednoho uchazeče se v Jihočeském kraji pohybovala mezi 5 000 a 70 000 Kč. **(15)**

Jak již bylo zmiňováno, v roce 2011 došlo ke změně organizační struktury úřadů práce. Statistické údaje jsou tedy souhrnně zpracovávány za celou pobočku v Českých

Budějovicích. Následující tabulka poskytuje přehled o počtech umístěných uchazečů a výši těchto příspěvků na zřízení SÚPM - SVČ.

Tabulka č. 5: Počet umístěných uchazečů SÚPM - SVČ v roce 2011

okres	počet umístěných	nejnižší částka příspěvku (v Kč)	nejvyšší částka příspěvku (v Kč)	průměrná výše příspěvku (v Kč)
České Budějovice	52	15 000	50 000	37 635
Český Krumlov	23	10 000	70 000	42 826
Jindřichův Hradec	9	10 000	40 000	25 222
Písek	29	5 000	37 000	16 517
Prachatice	10	30 000	50 000	45 200
Strakonice	30	20 000	40 000	32 833
Tábor	2	25 000	25 000	25 000
Jihočeský kraj	155	x	x	x

Zdroj: Vlastní

Z dat týkajících se příspěvků na zřízení SÚPM - SVČ zjištěných v roce 2010 a 2011 je zřejmé v jakém rozmezí se pohybovala výše poskytnutých příspěvků v jednotlivých okresech Jihočeského kraje. V ostatním sledovaném období se nepodařilo tyto údaje shromáždit od všech úřadů práce působících v jednotlivých okresech Jihočeského kraje. Data v tabulkách byla převzata z údajů uvedených na Portálu MPSV ČR.

4.2 Charakteristika respondentů

V této části práce provádím interpretaci dat získaných kvalitativním výzkumem. V první podkapitole popisují charakteristiky dotazovaných osob. V dalších podkapitolách budou zodpovězeny jednotlivé otázky rozhovorů s respondenty, které souhrnně odpoví na výzkumnou otázku stanovenou v této práci.

Účastníky výzkumu byli příjemci příspěvku na zřízení společensky účelného místa pro samostatnou výdělečnou činnost na Písecku, kteří tento příspěvek získali po roce 2007. Ve výzkumu jsem se zaměřila na ty respondenty, kteří podnikají déle než jeden rok. Oslovení respondenti byli vybráni tak, že získali tento příspěvek nejpozději v roce 2010, a tím se předešlo tomu, že jim ze smlouvy s úřadem práce vyplývá jednorozční závazek nepřetržitého výkonu samostatné výdělečné činnosti. Výzkumem jsem také zjišťovala, zda podnikatelskou činnost vykonávají i po této době, a tím jsem ověřovala efektivitu poskytování tohoto příspěvku při uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Celkem bylo osloveno 11 respondentů, se kterými jsem vedla rozhovory. Všichni účastníci výzkumu neměli zdravotní omezení, na základě kterého by mohli čerpat jiné příspěvky od úřadu práce. Respondenti byli na úřadu práce zaevidováni jako uchazeči o zaměstnání většinou poprvé. Pouze dva respondenti byli jako uchazeči o zaměstnání vedeni opakovaně.

Účastníci výzkumu získali příspěvek na zřízení společensky účelného místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti v těchto oblastech podnikání: manikúra, čištění čalounění, fotografické služby, překladatelské a tlumočnické služby, realitní činnost, cukrářská výroba, tvorba webových stránek a zemědělské služby.

Respondenti získali od úřadu práce příspěvek, jehož výše se pohybovala v rozmezí 5 000 a 25 000 Kč.

V následující tabulce uvádím základní charakteristiky účastníků výzkumu, které sami uvedli v rámci rozhovorů.

Tabulka č. 6 : Charakteristika respondentů

Respondent	Pohlaví	Věk	Vzdělání	Pracovní kariéra před evidencí na úřadu práce	Délka evidence na úřadu práce před uzavřením dohody
1	žena	36	vyučena	rodičovská dovolená	7 měsíců
2	žena	45	středoškolské s maturitou	státní zaměstnanec	12 měsíců
3	žena	46	vyučena	zaměstnanec v potravinářství	13 měsíců
4	žena	44	vysokoškolské	zaměstnanec v bankovním sektoru	6 měsíců
5	žena	28	vysokoškolské	student	6 měsíců
6	muž	34	vyučen	zaměstnanec v dřevozpracujícím průmyslu	11 měsíců
7	žena	36	středoškolské s maturitou	rodičovská dovolená	14 měsíců
8	žena	39	vyučena	zaměstnanec v textilním průmyslu	12 měsíců
9	muž	25	středoškolské s maturitou	student	10 měsíců
10	žena	30	vyučena	zaměstnanec ve službách	11 měsíců
11	žena	41	vyučena	rodičovská dovolená	9 měsíců

Zdroj: Vlastní zjištění

První část rozhovorů tvoří otázky směřující k období, které předcházelo zařazení respondentů do evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce a období, kdy byli v evidenci úřadu práce. Respondenti jsou dotazováni na představy o budoucím zaměstnání, resp. podnikání. V této části rozhovoru byly získány informace o tom, jak se dotazovaní dozvěděli o možnosti využít příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního pro samostatnou výdělečnou činnost.

4.3 Výsledky rozhovorů s příjemci příspěvku na zřízení SÚPM - SVČ

4.3.1 Důvody evidence uchazečů na úřadu práce

Respondenti byli dotazováni na důvod své evidence na úřadu práce. V evidenci uchazečů o zaměstnání se většina respondentů ocitla z důvodu ztráty zaměstnání, pouze dva dotazovaní se zaevidovali na úřadu práce po dokončení studia na střední, resp. vysoké škole.

Důvody ztráty zaměstnání můžeme zobecnit do tří oblastí. Největší podíl respondentů ztratilo zaměstnání z důvodu přestěhování se z jiného regionu nebo z jiné části Písecka. S menší částí dotazovaných byl ukončen zaměstnanecký poměr. Posledním důvodem pro nutnost zaevidování se na úřadu práce bylo dokončení studia, po kterém se respondentům nepodařilo najít si práci odpovídající jejich vzdělání.

Svoji nezaměstnanost, resp. nutnost být v evidenci úřadu práce podstatně lépe přijali ti respondenti, kteří s ní již nějakou dobu před zaregistrováním se do evidence počítali a byli s ní v podstatě smířeni. Jednalo se zejména o ženy, které postihlo stěhování a do evidence na úřadu práce se přihlásily až po skončení rodičovských dovolených. Tyto respondentky si hledaly práci již delší dobu před skončením rodičovské dovolené a pobyt v evidenci uchazečů viděly jako jediné východisko.

„... věděla jsem, že když práci neseženu, musím na úřad ... dobrý bylo, že jsem měla spoustu volného času mohla jsem se postarat od dětí...“

Obdobně to vnímali i respondenti, kteří zaměstnání opustili z vlastního rozhodnutí, ať již měli důvody jakékoliv.

Odlišně vnímali svoji nezaměstnanost respondenti, se kterými byl rozvázán zaměstnanecký poměr. U těchto dotazovaných se jednalo o jejich první nezaměstnanost a tedy i první kontakt s úřadem práce. Jeden respondent popisuje svoji situaci jako bezvýchodnou a bylo pro něj ponižující zaevidovat se na úřadu práce.

„... celé dva měsíce co jsem měla výpověď a hledala práci obešla jsem snad všechny firmy tady ... a nic ... a pak, že práci sežene každé ... když jsem tam poprvé šla (na úřad práce) ... oddalovala jsem to co nejvíc ... poprvé to bylo hrozný ... nakonec jsem si zvykla ... chodila jsem tam skoro rok ...“

4.3.2 Představy o budoucím zaměstnání

Respondenti neměli na počátku své evidence na úřadu práce jasné představy o svém dalším zaměstnání. Od úřadu práce však nečekali, že jim zprostředkuje zaměstnání, které by jim vyhovovalo. Všichni respondenti se již před tím, než se zaevidovali na úřadu práce, snažili najít zaměstnání. Po neúspěšném hledání, byli nuceni přijít na úřad práce.

O možnosti podnikání zpočátku neuvažoval žádný respondent. Dotazovaní očekávali, že během jejich evidence nebo spíše během doby pobírání podpory v nezaměstnanosti naleznou jinou práci, která bude odpovídat jejich vzdělání nebo alespoň jejich představám.

„... brala bych jakoukoliv kancelářskou práci, alespoň trochu odpovídající mému vzdělání a neměla jsem přehnané finanční nároky ...“

Z odpovědí respondentů vyplynulo, že po několikaměsíční nezaměstnanosti začali slevovat ze svých nároků na zaměstnání. Dotazovaní začali také ztrácet motivaci k hledání zaměstnání. Jejich četné neúspěšné pokusy je odrazovaly od dalšího hledání zaměstnání. V tomto období začala většina respondentů uvažovat o možnosti podnikání. Oblast podnikání se u všech respondentů odvíjela od oboru, který vystudovali nebo od jejich zájmů.

„... věděla jsem, že pokud si člověk něco nesežene sám, tak tam na úřadu jako nic ... rok jsem hledala administrativní práci a tohle jsem měla v záloze, protože mě to bavilo ...“

„... že půjde o tuto živnost jsem věděla již delší dobu, i když škola, kterou jsem vystudovala, s tím nemá nic společného ... jediné co jsem očekávala, že mi živnost pokvete a uživí mě ...“

Tito respondenti začali uvažovat o možnosti podnikání sami, bez podnětu od pracovníků úřadu práce. Z výpovědí těchto respondentů vyplynulo, že se nenacházeli ve velké finanční tísní, ale nechtěli být finančně závislí na partnerovi a chtěli sami realizovat nějakou činnost.

Část respondentů o podnikání neuvažovala, ale pod vlivem různých okolností (nabídka od úřadu práce na zaměstnání nebo rekvalifikaci, se kterou nesouhlasili, finanční tíseň, ...) začali o podnikání přemýšlet. Na rozhodnutí zahájit podnikání měla vliv i možnost získání finančního příspěvku od úřadu práce, který jim pomohl vylepšit jejich nepříznivý finanční rozpočet v začátcích jejich podnikatelské činnosti.

„... sama jsem si to (podnikání) vymyslela ... chtěla jsem si tu (ve svém domě) něco vytvořit ... provozovat tady živnost ... jako samoživitelka jsem neměla možnost jezdit někam jinam ...“

„... dělala jsem to už pár let, ale jen pro kamarády ... baví mě to, ale to, že to budu mít jako živnost mě nikdy nenapadlo ...“

4.3.3 Informace o příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa (dále jen SÚPM) pro samostatnou výdělečnou činnost

Z provedených rozhovorů vyplývá, že respondenti si informace o příspěvku na zřízení SÚPM pro samostatnou výdělečnou činnost zjistili sami svou vlastní aktivitou. Nejčastějším zdrojem informací byly nástěnky na úřadu práce, kde jsou zveřejňovány informace o poskytování různých příspěvků. Informace o příspěvku získali respondenti také od rodinných příslušníků a kamarádů, kteří tento příspěvek již v minulosti využili. Pouze dva respondenti se o tomto příspěvku dozvěděli od pracovníků úřadu práce.

Respondenti většinou odpovídali, že pokud jim byl nabídnut jiný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, začali se sami zajímat o možnost získání tohoto příspěvku.

„...pani na úřadě mi nutila rekvalifikace ... tu jsem nechtěla, stejně mi žádný peníze neposílali ... nevěřila mi, že tu něco představuju ... až pani na rekvalifikaci mi nabídla tenhle příspěvek ...“

„... sama jsem si zaplatila rekvalifikační kurz ... a když jsem se paní zmínila, že mám jako tohle, tak mi to pani nabídla ...“

4.3.4 Jiné příspěvky získané od úřadu práce

Respondenti převážně odpovídali, že jim nebyl nikdy poskytnut jiný příspěvek od úřadu práce. Pouze dva respondenti prošli rekvalifikačním kurzem zprostředkovaným úřadem práce, konkrétně se jednalo o základy podnikání a rekvalifikaci v oblasti účetnictví. Oba respondenti hodnotí tyto kurzy jako přínosné pro jejich současné podnikatelské aktivity.

Z odpovědí respondentů také vyplývá, že sami se zpočátku evidence na úřadu práce o možnost získat nějaký příspěvek nezajímali, spíše očekávali, že jim bude ze strany úřadu práce nabídnut. Až po několikaměsíční nezaměstnanosti, v době kdy začali uvažovat o zahájení podnikání, se začali o možnosti poskytování příspěvků ze strany úřadu práce sami aktivně zajímat.

4.3.5 Předchozí zkušenosti s podnikatelskou činností

Necelá polovina uchazečů měla již před zahájením podnikatelské činnosti, na níž získali příspěvek od úřadu práce, zkušenost s podnikáním. Ve všech případech se jednalo o jiný předmět činnosti, než na který byl poskytnut příspěvek.

Podnikání bylo většinou ukončeno z důvodů přestěhování se do jiného regionu. Jeden respondent připouští, že by podnikání ukončil, i kdyby neměnil své bydliště, a to z důvodu poklesu zakázek a s tím spojených nízkých příjmů.

Další soubor otázek byl stanoven tak, aby odhalil obavy i očekávání respondentů od podnikatelské činnosti. Respondenti byli dotazováni na přednosti i nedostatky tohoto příspěvku.

4.3.6 Obavy spojené se začátkem podnikání

Dotazovaní se shodli, že největší obavy v počátcích jejich podnikání se týkaly finančních prostředků. Finanční prostředky respondentů byli omezené jednak tím, že ztrátou zaměstnání došlo k výraznému snížení jejich finančních příjmů a také tím, že své úspory museli vložit do podnikání.

Respondenty byly často zmiňovány obavy týkající se získání a udržení zákazníků - klientů. Nejisté období prožívali na počátku podnikání ti, kteří s podnikáním neměli žádné zkušenosti a dále ti, kteří s touto konkrétní činností neměli žádné zkušenosti.

Jak již bylo zmíněno, respondenti často vykonávali činnost shodnou s předmětem podnikání již před zahájením výdělečné činnosti. Tyto aktivity jsou pro respondenty atraktivní, je to jejich oblíbená činnost i ve volném čase. Mnozí respondenti uvádí, že tuto činnost prováděli již několik let, ale jen pro svou rodinu a přátele a většinu ani nenapadlo, že by to byla možnost zajištění jejich finančních příjmů. Pro zahájení podnikání měli tyto dotazovaní lepší výchozí podmínky, protože základní vybavení pro konkrétní činnost již měli a příspěvek jim pomohl k dovybavení provozovny.

„ ... obavy byly velké do začátku. Měla jsem představu co a kde chci dělat ... bála jsem se konkurence ... jiné to většinou zkouší před tím, než začnou podnikat a získají si klientelu ... já jsem neměla tu možnost...“

„Nezačala bych podnikat, než bych si ověřila, že mám poptávku po službách ... obavy jsou myslím normální ... podnikatel nemá nikdy jistotu, že mu to pořád pošlape ... zatím jsem optimista...“

4.3.7 Překážky v začátku podnikání

Problémům na počátku podnikání se nevyhnul žádný z dotazovaných. Nejvíce respondentů se potýkalo se získáním stálých zákazníků - klientů. Respondenti uvádí, že používali různé formy oslovení potencionálních zákazníků, od reklamy na internetu nebo v místním tisku po různé slevy a dárky, někteří oslovovali své potencionální zákazníky přímo. Jejich cílem bylo upozornit na své aktivity a získat si stálé a spokojené klienty, kteří budou doporučovat jejich služby.

„... chvíli trvalo, než se mi ozvala první firma ... oslovil jsem jich v Písku hodně... teď je to dobrý, mám pár stáječů ... firma se mi ozvala i sama...“

Část respondentů se potýkala na počátku podnikání s obtížemi souvisejícími s jejich provozovnou. Problémy se týkaly výše nájemného, respondentům trvalo několik týdnů, než našli prostory vyhovující jejich druhu podnikání s přiměřeným nájemným. Další překážky zdolávali ti, kteří mají provozovnu ve svém domě nebo bytě, ale pro zahájení provozu museli prostory po stavební stránce upravit. Pro jednoho respondenta byl překážkou nedostatek kontaktů na navazující profese, se kterými v současné době spolupracuje.

Na začátku podnikání museli respondenti provést ohlášení a další nezbytné úkony na několika úřadech. I když jejich podnikání není většinou nijak náročné na provoz, shodli se na tom, že vyřizování různých záležitostí na úřadech pro ně bylo vyčerpávající a časově velmi náročné.

„... nikdy mi nikdo na úřadě neporadil každé si dělá svoje a neřekne, co musím udělat na jiném úřadě...“

Respondenti se shodli též v tom, že začátky jejich podnikání byly obtížné. Většina z nich se první rok potýkala i s existenčními problémy. Svoji podnikatelskou činnost nechtěli ukončit z důvodu opětovné ztráty zaměstnání a s tím spojenou ztrátou výdělku, i když v některých případech i malého. Dotazovaní také uvádí, že činnost nepřestali provozovat, aby nemuseli vrátet příspěvek od úřadu práce. Respondenti se také shodli na tom, že po roce podnikání se jim klientela ustálila a mají více zakázek než v počátcích podnikání.

„... neměla jsem klienty ... musím říct, že mi trvalo tak rok, rok a půl než se to podnikání rozjelo ...“

4.3.8 Přednosti příspěvku na zřízení SÚPM pro výkon samostatné výdělečné činnosti

Dotazovaní se shodli na tom, že příspěvek jim pomohl pokrýt část nákladů v počátcích podnikání, kdy pořizovali vybavení pro svou činnost. Všichni respondenti

hodnotí přínos příspěvku kladně. Míra přínosu příspěvku jednotlivých respondentů je úměrná výši nákladů, které museli do podnikání vložit a výši příspěvku, který získali od úřadu práce.

„ ... je to určitý vklad do začátku ... mohla jsem si z toho něco koupit, jinak bych na to asi neměla ... rok bych musela dělat, abych si na to ušetřila, protože výdělky jsou tady dost nízký... “

Respondenti, kteří neprovozují činnost náročnou na prostorové a technické vybavení hodnotí přínos příspěvku velmi kladně. Z některých rozhovorů vyplývá, že příspěvek jim pokryl větší část nákladů spojených se zahájením podnikání. Respondenti, kteří pro svou činnost potřebují finančně náročnější vybavení, hodnotí přínos příspěvku také kladně, nicméně by uvítali příspěvek vyšší.

„ ... když bych dostala víc, tak by se mi ty vstupní náklady aspoň trochu vrátily ...ale aspoň něco jsem si za to mohla koupit ... “

„ ... samozřejmě každá koruna je dobrá ... i těch pár tisíc mě zachránilo, ale že by to byl velikánskej trn, to se říct nedá ... při těch nákladech na rekonstrukci a vybavení ... “

Jeden respondent uvádí, že příspěvek mu zvýšil konkurenceschopnost. Další z respondentů považuje sepsání podnikatelského plánu, který je součástí žádosti o tento příspěvek, za velký přínos. Při sepisování podnikatelského plánu se byl nucen zamyslet nad tím, co a jakým způsobem chce vykonávat.

Respondenti sami uváděli, že jim nevadilo, že museli nepřetržitě vykonávat podnikání po dobu 12 měsíců, jak měli stanoveno v dohodě uzavřené s úřadem práce, aby nemuseli vracet příspěvek.

4.3.9 Nedostatky příspěvku na zřízení SÚPM pro výkon samostatné výdělečné činnosti

Všichni respondenti uvítali, že mohli využít příspěvek od úřadu práce, který jim v různé míře pomohl v začátcích podnikání. Nedostatky tohoto příspěvku spatřují účastníci výzkumu zejména v jeho výši.

Dotazovaní uváděli, že pro ně bylo vcelku snadné stanovit si konkrétní věc, kterou si za příspěvek pořídí. Někteří dotazovaní k této otázce sdělili, že měli v provozovně kontrolu z úřadu práce zaměřenou na poskytování tohoto příspěvku a na podmínky stanovené v dohodě uzavřené s úřadem práce. Tento přístup úřadu práce jim, dle jejich sdělení nevadí.

„... nedostala jsem tolik, kolik bych potřebovala ... nestěžuju si a jsem vděčná ... nevadila mi ani kontrola ... kontrolovali, jestli vybavení pořád vlastním ...“

„chtěli jen, abych doložila fakturu na to, co jsem tam měla napsaný ... takže si myslím, že je to v pořádku ...“

Součástí žádosti o tento příspěvek je také sepsaný podnikatelský záměr a potvrzení o bezdlužnosti. Se sepsáním podnikatelského záměru měla většina respondentů problémy. Dobře si s ním poradili respondenti, kteří mají alespoň středoškolské vzdělání. Jeden respondent při sepsování podnikatelského záměru ocenil rekvalifikační kurz týkající se základů podnikání, který absolvoval. Ostatní dotazovaní uváděli, že jim při sestavování podnikatelského plánu někdo pomáhal, protože sami nevěděli, jak mají plán sepsat ani co je jeho obsahem.

Negativně respondenti komentovali získání potvrzení o bezdlužnosti. Respondenti se shodují na tom, že v době kdy věnovali mnoho času přípravě na podnikání, museli obejít několik institucí a získat od nich potvrzení o bezdlužnosti. Všichni to považují za zbytečné a časově náročné. Nejvíce zklamání potom byli ti, co získali nízký příspěvek. Nároky na získání tak nízkého příspěvku jsou podle nich nepřiměřené.

„... s plánem mi pomáhal kamarád, to bych nenapsal ... a oběhat bezdlužnost, to taky bylo k naštvání ...“

„... kdybych věděla, že dostanu tak málo ... ani bych to neobíhala ... a než jsem udělala ten plán ... no hrůza ... pro těch pět tisíc bych to už nedělala ...“

„... malá částka, spousta běhání po úřadech ... a papírování ...“

Nevýhodu příspěvku jsem v rozhovorech zaznamenala též v účelu jeho využití. Žadatelé, kteří získají tento příspěvek, ho mohou využít jen k účelům vymezených zákonem a dohodou sepsanou mezi úřadem práce a žadatelem. Někteří respondenti uváděli, že chtěli využít příspěvek k jiným účelům, ale všichni respondenti si účel využití tohoto příspěvku bez problémů našli.

4.3.10 Realita podnikání versus očekávání

Další otázkou jsem zjišťovala, co respondenti od podnikání očekávali a nakolik se jejich očekávání naplnila. Před zahájením podnikání měl každý respondent představu o tom, co a kde chce vykonávat. Z rozhovorů vyplynulo, že cílem podnikání jejich podnikání bylo zajištění příjmů. Současně se některým staly jejich záliby i předmětem podnikání. Z odpovědí je zřejmé, že dotazovaní měli velká očekávání. Po několikaměsíční nezaměstnanosti očekávali zejména zajištění stálých a přiměřených příjmů.

Všichni účastníci měli již v době realizování tohoto výzkumu více než roční zkušenosti s podnikáním. Odpovědi na otázku byly rozdílné. Většina respondentů uvádí, že se jim očekávání splnilo. Někteří jsou velmi překvapeni z úspěchů, jakých v podnikání dosahují.

„... jezdí za mnou i lidi z Prahy, Plzně, Budějovic ... své služby jsem nikde neinzerovala ... jsem spokojená ...“

„...jsem nadšená ... je to můj splněnej dávnej sen ... ráda něco tvořim ... zatím mě to naplňuje ...“

„... jde to dobře ... uvažuji o pani na výpomoc ...“

Menší část dotazovaných uvádí, že se jejich očekávání nenaplnila. Podnikání jim nezajistilo dostatečný příjem. Důvod jejich zklamání vidí v tom, že se jim nepodařilo zajistit si dostatečnou klientelu.

„... mě to baví ... na uživení to není ... pořád doufam, že mi přibudou klientky ...“

Tito respondenti si stále hledají jiný zdroj příjmů, většinou se snaží najít nějaké zaměstnanecké místo, alespoň na částečný úvazek. Přesto, že se jim v podnikání nedaří tak, jak si představovali, neuvažují o tom, že by podnikání ukončili. Z odpovědí také vyplynulo, že se již nechtějí vrátit do evidence na úřadu práce.

Poslední soubor otázek byl zaměřen na období po uplynutí jednoho roku od zahájení podnikání. Uplynutím jednoho roku nebyli již respondenti vázáni dohodou s úřadem práce, která zavazuje příjemce příspěvku nepřetržitě vykonávat podnikatelskou činnost po dobu jednoho roku. V případě ukončení podnikání před uplynutím jednoho roku od zahájení činnosti musí podnikatel příspěvek vrátit. V období prvního roku podnikání může úřad práce vykonávat u těchto osob kontroly

zaměřené na dodržování podmínek stanovených v dohodě o poskytnutí tohoto příspěvku.

4.3.11 Podnikání v současné době

Zajímala jsem se o současné uplatnění respondentů na trhu práce. Respondenti většinou vykonávají podnikatelskou činnost, na kterou získali příspěvek od úřadu práce. Pouze 2 respondentky ukončily podnikání z finančních důvodů. Obě se shodly, že výše příspěvku, který získaly od úřadu práce byl nízký. Samy, ale přiznávají, že vyšší příspěvek by neměl vliv na ukončení činnosti. Respondentky ukončily činnost po 13 a 15 měsících od jejího zahájení. Dále mi během rozhovoru sdělily, že největší finanční zátěž pro ně představovalo nájemné za prostory, kde měly zřízené provozovny. Tyto dotazované nebyly schopny zajistit si dostatečný počet zákazníků. Obě respondentky uvedly, že již nemají zájem podnikat. V současné době je jedna z respondentek na rodičovské dovolené, druhá respondentka je v dlouhodobé pracovní neschopnosti.

Respondenti, kteří podnikají, v této části rozhovorů hodnotili úspěšnost svého podnikání. Většina dotazovaných uvádí, že se jim v podnikání daří dobře, někteří byli překvapeni velkým zájmem o jejich služby.

Mezi podnikajícími respondenty jsou i tací, kteří podnikají i vzhledem k tomu, že jejich činnost jim přináší jen malé zisky. Tito respondenti stále hledají jiné zaměstnání, i když s menší intenzitou než v době evidence na úřadu práce. Dotazovaní stále doufají v nárůst zákazníků. Z rozhovorů vyplynulo, že i podnikání s nižším příjmem a menším časovým zatížením jim přináší jisté výhody. Respondenti vyzdvihli zejména dostatek času, který jim zbývá i na jiné aktivity, jako je rodina, přátelé, péče o zahradu. V předchozích zaměstnáních jim na tyto aktivity nezbyval čas a v době evidence na úřadu práce, se dle jejich sdělení přátelům radši vyhýbali a jiným zájmům se nevěnovali, protože jejich snahou bylo najít si zaměstnání. Respondenti uvádí, že v době nezaměstnanosti měli mnoho volného času, ale byli spíše pasivní a nevyužívali ho k jiným aktivitám.

4.3.12 Hodnocení přínosu příspěvku

Všichni dotazovaní hodnotí získání příspěvku kladně. Všem pomohl v začátcích podnikání, kdy se potýkali s nedostatkem finančních prostředků. Respondenti využili příspěvek na nákup vybavení, které potřebovali pro provozování podnikání.

„... bez příspěvku by to bylo těžší ... koupila jsem si vybavení a tak jsem se v začátku nemusela omezovat ... ulehčilo mi to práci ...“

Rozdílně respondenti hodnotí to, jak moc jim příspěvek ulehčil podnikání. Respondenti, kteří měli relativně malé náklady na zřízení a vybavení provozovny, hodnotí příspěvek velmi kladně. Příspěvek, který získali jim, dle jejich sdělení uhradil i polovinu nákladů spojených se začátkem podnikání.

Respondenti, kteří museli do začátku podnikání investovat více finančních prostředků, hodnotí příspěvek také kladně, ale jeho přínos pro ně nebyl až tak velký. Tito dotazovaní si z příspěvku pořídili část vybavení potřebného k podnikání, ale náklady na celkové vybavení provozovny výrazně převyšovaly částku, kterou příspěvkem získali.

4.3.13 Výše příspěvku na zřízení SÚPM pro samostatnou výdělečnou činnost

Jak jsem se již výše zmínila, výše příspěvku, kterou dotazovaní získali je tím, co dotazovaní hodnotí rozdílně.

Výše příspěvku se u dotazovaných pohybovala v rozmezí 5 000 a 25 000 Kč. Pro respondenty, kteří neměli vysoké vstupní náklady do podnikání, byl příspěvek velkou pomocí a s příspěvkem byli schopni nakoupit si zařízení, které jim chybělo k zahájení podnikání.

„...záleží, co kdo požaduje .. pro mě to bylo přínosný ... pro jiný to bude asi málo ...“

Respondenti, kteří měli při rekonstrukci provozovny a nákupu potřebného vybavení vysoké náklady nejsou s výší příspěvku spokojeni. Přesto se dotazovaní shodli na tom, že i takto malý příspěvek jim pomohl v začátcích podnikání. Respondenti nebyli často spokojeni s tím, že žádali po úřadu práce částku vyšší a byla jim snížena. Někteří si u známých nebo přes internet zjišťovali, jaké mají možnosti na získání příspěvku. V porovnání s některými úřady práce byl příspěvek poskytovaný Úřadem práce v Písku nižší a to je důvodem nespokojenosti s výší příspěvku, kterou dotazovaní získali.

„... příspěvek mi pomohl ... ocenila bych vyšší ...“

„... řekli mi, že dávají víc na výrobu, na služby ne ... těch pět tisíc je málo ... aspoň třicet ... to by pomohlo ...“

„... každý by chtěl víc, to je jasný ... taky jsem musela dělat kompromisy v tom co koupit a s čím počkat ...“

4.3.14 Legislativní úpravy týkající se podnikání osob samostatně výdělečně činných

Touto otázkou jsem zjišťovala, jaké úpravy v legislativě by respondenti navrhli pro zvýšení podílu osob samostatně výdělečně činných.

Z odpovědí vyplynulo, že téměř všichni respondenti se vyhýbají jednání s úřady. Podle jejich sdělení nerozumí tomu, co po nich úředníci požadují. Sami se v této problematice příliš neorientují, raději tyto záležitosti přenechávají na jiných. Respondenti se shodli, že by uvítali větší vstřícnost úředníků a jednodušší předpisy, kterým by byli schopni porozumět.

„... nikdy mi nikdo na úřadě neporadil ... teda pani mi poradila ... říkala mi čísla nějakých předpisů ... tomu já nerozumím ... ani formulář neměli ...“

Všichni dotazovaní by uvítali menší administrativní zatížení. Největší problémy měli v počátcích podnikání, kdy se museli zaevídat na více institucích. Z odpovědí vyplynulo, že někteří respondenti nevěděli, na kterých úřadech se musí nahlásit. Z toho pak některým vznikaly i sankce, které museli uhradit.

„... člověk obíhá spoustu úřadů, ale nikdo vám neřekne co mám všechno udělat ... pak mi volali, že nemám něco zapláceno a já vůbec nevěděla, že se něco takovýho platí ... a hned mi řekli, že mi běží penále ... kdyby mi to někdo řek, tak to udělám... už se děším, kdo mě zase s něčím přijde ...“

„... nejsem úředník a všechno co je spojený se zákony mě mírně děsí ... snažím se tomu co nejvíce vyhybat ...“

Další oblastí změn, které někteří dotazovaní navrhli je výše povinných odvodů na zdravotní a sociální pojištění. Také daňové zatížení jim připadá vysoké. Dotazovaní by uvítali, kdyby tyto odvody byly nižší. Někteří by uvítali úlevy alespoň v prvním roce podnikání, tedy v době kdy klienty teprve získávají a jejich příjmy jsou nízké. Z odpovědí vyplývá, že částky zaplácené na sociální a zdravotní pojištění jim v prvních měsících podnikání často nepokryly ani příjem, kterého z počátku dosahovali.

5. Diskuze

Diplomová práce je zaměřena na hodnocení příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti. Tento příspěvek patří mezi nástroje aktivní politik zaměstnanosti a jeho prostřednictvím úřady práce zařazují uchazeče o zaměstnání na trh práce.

V první části výzkumu jsem se snažila zmapovat problematiku příspěvku na zřízení SÚPM pro výkon samostatné výdělečné činnosti. Pro zpracování analýzy jsem využívala data z jednotlivých úřadů práce v Jihočeském kraji v letech 2007 až 2011. Porovnávala jsem četnost příspěvku v jednotlivých letech i četnost těchto poskytnutých příspěvků tak jak se měnila v daném okrese v rámci sledovaného období. Počet poskytnutých příspěvků jsem porovnávala i s průměrnou výší nezaměstnanosti ve všech okresech Jihočeského kraje.

Provedenou analýzou bylo zjištěno, že tento nástroj APZ nepatří mezi upřednostňované nástroje Úřadu práce v Jihočeském kraji. Úřad práce při výběru uchazečů pro jednotlivé nástroje APZ postupuje podle Normativní směrnice Ministerstva práce a sociálních věcí ČR aktuální pro daný rok. Úřad práce věnuje zvýšenou pozornost rizikovým skupinám uvedeným v zákoně o zaměstnanosti.

Implementace nástrojů APZ naráží v praxi na negativní efekt heterogenity uchazečů o zaměstnání. Ti tvoří homogenní skupinu, ale soubor jednotlivců s odlišnou zaměstnatelností, s odlišnými možnostmi i odlišnými potřebami. Efekty zprostředkování se výrazně liší podle toho, komu a kdy byl nástroj poskytnut. **(36)**

Pro naplnění cílů APZ pro daný rok úřad práce v daném okrese, resp. kraji stanovuje priority s ohledem na počet uchazečů o zaměstnání, počet nových pracovních míst a strukturu uchazečů. Ze statistik úřadů práce vyplývá, že mezi nejvíce preferované nástroje APZ patří rekvalifikace, vyhrazené SÚPM, veřejně prospěšné práce a příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa. **(44, 45, 46, 47, 48)**

Obecná kritéria pro poskytování příspěvku na zřízení SÚPM pro samostatnou výdělečnou činnost jsou doporučena Normativní instrukcí MPSV pro daný rok. Každá

pobočka úřadu práce si může upravit kritéria v rámci možností daných touto instrukcí podle svých potřeb.

V roce 2007 byly Normativní instrukcí MPSV výrazněji upraveny kritéria týkající se poskytování příspěvků až po 6 měsíční evidenci uchazečů na úřadu práce. Do této doby se mohl příspěvek poskytovat již po 3 měsíční evidenci. V současné době může být příspěvek poskytován po 5 měsíční evidenci uchazeče, tj. poté co mu nebylo úřadem práce zprostředkováno vhodné zaměstnání.

Počty takto podpořených uchazečů se v jednotlivých okresech Jihočeského kraje ve sledovaném období velmi liší. Některé úřady práce využívaly tento příspěvek k umístění uchazečů na trh práce poměrně často, jiné jej využívaly pouze okrajově. Umístování uchazečů pomocí tohoto příspěvku závisí také na struktuře nezaměstnaných a jejich ochotě či motivaci zahájit podnikání.

Umístování uchazečů na trh práce pomocí tohoto příspěvku nejvíce využívaly úřady práce v Českém Krumlově, Strakonících a v Českých Budějovicích a to v celém sledovaném období. Naopak Úřad práce v Táboře tento nástroj APZ využíval minimálně. Poskytování tohoto příspěvku záleží nejen na prioritách využívání nástrojů APZ, ale také na přístupu pracovníků úřadů práce k využívání konkrétních nástrojů.

Z porovnání průměrné míry nezaměstnanosti s počtem takto umístěných uchazečů v jednotlivých okresech vyplývá, že průměrná míra nezaměstnanosti neměla vliv na počet uchazečů umístěných pomocí příspěvků na zřízení SÚPM pro výkon samostatné výdělečné činnosti. Nejvyšší průměrná míra nezaměstnanosti byla v rámci sledovaného období v okresech Český Krumlov a Strakonice. Úřady práce v těchto okresech využívaly tohoto příspěvku nejčastěji. Pokud, ale porovnáme průměrnou míru nezaměstnanosti v okrese Tábor, která také patří mezi nejvyšší v Jihočeském kraji a součty takto poskytnutých příspěvků, musíme konstatovat, že počet těchto příspěvků nekorresponduje s výší průměrné míry nezaměstnanosti. Okres Tábor se řadí průměrnou výší nezaměstnanosti k těm vyšším v Jihočeském kraji a naopak počet poskytnutých příspěvků na zřízení SÚPM pro výkon samostatné výdělečné činnosti k nejnižším v Jihočeském kraji.

Maximální výše příspěvku je stanovena zákonem o zaměstnanosti a odvíjí se od míry nezaměstnanosti v daném okrese a v České republice v kalendářním měsíci předcházejícímu dni podání žádosti o příspěvek. V rámci jednotlivých úřadů práce byly zjištěny značné rozdíly ve výši poskytovaných finančních příspěvků. Nejvyšší příspěvky poskytoval opakovaně Úřad práce v Českém Krumlově, naopak nejnižší výše příspěvků byla zaznamenána v okrese Písek. Některé úřady práce měly stanovené podrobné podmínky pro poskytování příspěvku, jiné si stanovily mezní kritéria a podle svého uvážení a posouzení předložených žádostí od uchazečů poskytovaly různé výše příspěvků v rozmezí, které si stanovily.

Při porovnávání výkonů jednotlivých úřadů práce při využívání nástrojů APZ musíme také zohlednit situaci na lokálním trhu práce. Nejedná se pouze o ekonomickou situaci nebo míru nezaměstnanosti. Za mnohem důležitější se považuje rozdílná struktura nezaměstnanosti, která může vyplývat z řady příčin (demografických, odlišné kvalifikační struktury poptávky a nabídky na trhu práce, mzdové úrovně v regionu a dalších). Do využívání nástrojů APZ také vstupuje heterogenita uchazečů. Proto existuje vysoké riziko, že budeme porovnávat neporovnatelné a takto provedené srovnání bude mít negativní dopady. Při porovnávání musíme pracovat s očištěnými efekty APZ, standardizovat jednotlivé indikátory, aby se omezil vliv situace na lokálním trhu práce. **(36)**

Žadatelé z řad uchazečů o zaměstnání pro získání tohoto příspěvku musí s úřadem práce sepsat dohodu pro zřízení SÚPM pro vykonávání samostatně výdělečné činnosti. V dohodě je stanovena, kromě jiného i délka nepřetržitého vykonávání samostatně výdělečné činnosti. Při porušení této části dohody musí příjemce tento příspěvek vrátit. Délka tohoto závazku je Normativní instrukcí MPSV doporučená v rozmezí 12 a 24 měsíců. Jednotlivé úřady práce si tedy podle svého uvážení volí délku závazku v tomto rozmezí.

V druhé části výzkumu jsem pomocí rozhovorů s příjemci příspěvku na zřízení SÚPM pro výkon samostatné výdělečné činnosti zjišťovala jejich subjektivní názory týkající se poskytování tohoto příspěvku. Rozhovory byly realizovány na Písecku s osobami, které získali tento příspěvek po roce 2007. Všichni dotazovaní již nebyli vázáni dohodou s úřadem práce, která všechny respondenty zavazovala vykonávat nepřetržitě samostatnou výdělečnou činnost po dobu 12 měsíců. Celkem byly rozhovory realizovány s 11 příjemci příspěvku, konkrétně s 9 ženami a 2 muži. Věk respondentů byl 25 - 44 let. Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů bylo různé - 6 dotazovaných mělo výuční list, 3 dotazovaní měli středoškolské vzdělání s maturitou a 2 účastníci výzkumu měli vysokoškolský diplom.

Respondenti se potýkali s dlouhodobou evidencí na úřadu práce. Důvody jejich evidence byly různé. Nejvíce dotazovaných se do evidence úřadu práce dostalo z důvodu dobrovolného nebo vynuceného odchodu ze zaměstnání. Nejčastějším důvodem opuštění zaměstnání bylo u dotazovaných přestěhování se do jiné části Písecka nebo přistěhování se do regionu z jiné části České republiky. Některé respondentky hledaly zaměstnání až po ukončení rodičovské dovolené. Jedna respondentka opustila zaměstnání nedobrovolně z důvodu přeřazení na jiné pracoviště, vzdálené asi 100 km od bydliště. Z důvodu péče o děti a nutnosti denního dojíždění zaměstnání opustila. Mezi respondenty byli i absolventi střední a vysoké školy.

Z popisu charakteristik respondentů je patrné, že mezi dotazovanými se nachází i uchazeči, kteří patří mezi rizikové uchazeče na trhu práce. Jedná se zejména o skupinu absolventů a žen s malými dětmi, nejčastěji ve věku do 10 let. Tyto skupiny uchazečů mají odlišné možnosti uplatňování se na trhu práce.

Hlavním specifickým rysem absolventů oproti ostatním skupinám na trhu práce je absence praktických zkušeností a základních pracovních návyků. Problémy se vstupem absolventů na trh práce jsou tedy spojeny jak se sníženou možností realizovat dosažené znalosti a dovednosti, tak s odkladem osvojování si pracovních návyků. **(20)**

Hlavní příčiny problémů absolventů můžeme rozdělit na ty, které uvádějí uchazeči o zaměstnání, a na ty, které uvádějí jejich potencionální zaměstnavatelé. Podle Kuchaře uvádí uchazeči o zaměstnání jako hlavní překážky nejčastěji velkou vzdálenost

nabízeného zaměstnání od místa bydliště nebo nízký nabízený plat. **(20)** S tímto konstatováním se ztotožňují i oba absolventi - účastníci tohoto výzkumu, neboť se shodují, že v blízkosti svého bydliště nenašli zaměstnání, které by odpovídalo jejich kvalifikaci. Absolvent střední školy uvádí, že pro společnosti, které oslovil v rámci neúspěšného hledání zaměstnání, vykonává v současné době služby jako osoba samostatně výdělečně činná. Jedná se přitom o stejný obor podnikání, který respondent vystudoval a ve kterém hledal uplatnění i na trhu práce v době své evidence na úřadu práce. Z toho vyplývá, že řada velkých podniků využívá malé firmy jako své subdodavatele nejen výrobků, ale zejména služeb. **(38)**

Mezi rizikové skupiny na trhu práce patří i ženy s malými dětmi. Hlavním faktorem, který ovlivňuje pracovní kariéru těchto respondentek, je potřeba zajistit péči o děti, v některých případech ovlivněná dalšími faktory, jako je nepřítomnost partnera, nemoc dítěte nebo nemožnost návratu do původního zaměstnání. Většinou se jedná o ženy, které byly dlouhou dobu mimo pracovní trh. **(12)**

Oslovení respondenti neměli na počátku své nezaměstnanosti jasné představy o svém dalším pracovním uplatnění. Všichni si, dle jejich sdělení po celou dobu evidence na úřadu práce sami velmi aktivně hledali zaměstnání. Od úřadu práce neočekávali, že by jim zprostředkoval vhodné zaměstnání.

To, že nezaměstnaní vnímají možnosti nalezení zaměstnání přes úřad práce negativně, souvisí s omezenou nabídkou pracovních míst, které jsou přes úřad práce nabízeny, což i ty nezaměstnané, kteří přes úřad práce hledají, nutí hledat zaměstnání také jinými způsoby. **(12)**

Dotazovaní v počátku své nezaměstnanosti hledali zaměstnání, ve kterém by uplatnili svoji kvalifikaci. Po uplynutí několika měsíců si začali hledat jakékoliv jiné zaměstnání, i když by neodpovídalo jejich kvalifikaci.

Respondenti vnímali situaci na místním trhu práce jako obtížnou pro nalezení zaměstnání. Ženy s malými dětmi označují jako bariéru zaměstnání nutnost pečovat o malé děti. Problematická je v tomto ohledu především práce, která vyžaduje pracovní uplatnění v pozdních odpoledních a nočních hodinách a o víkendech, kdy nefunguje předškolní a školní péče o děti. **(12)**

Po několikaměsíčním neúspěšném hledání zaměstnání začali respondenti přemýšlet o zahájení vlastního podnikání. Oblasti, ve kterých začali respondenti podnikat, souvisely s jejich vzděláním nebo s jejich zájmy (např. fotografování, manikúra, výroba šperků). Všichni respondenti měli jasné představy o tom, co a kde chtějí provozovat.

V rámci výzkumu jsem také zjišťovala, jak se respondenti dozvěděli o možnosti získat tento příspěvek. Překvapivé pro mě bylo zjištění, že informace o možnosti získání příspěvku si většina respondentů zjistila sama, svou vlastní aktivitou. Pouze dva respondenti se o možnosti získání příspěvku dozvěděli od pracovníků úřadu práce. Ostatní dotazovaní se o existenci příspěvku dozvěděli od rodinných příslušníků a známých, kteří tento příspěvek v minulosti využili. Část respondentů se o možnosti získání příspěvku dozvěděla na úřadu práce, kde si krátila čekání čtením nástěnek a letáčků.

Opatření APZ přinášejí dobrý efekt na zaměstnanost a mají i celou řadu vedlejších efektů (podporují kvalitu života, zamezují sociálnímu vyloučení). **(37)** Někteří nezaměstnaní využívají postupně i několik nástrojů z nabídky APZ. Z provedeného výzkumu vyplývá, že jiné nástroje APZ využili pouze 2 respondenti a to ještě v době jejich předchozí evidence na úřadu práce. V obou případech se jednalo o rekvalifikaci, konkrétně o základy podnikání a účetnictví. Rekvalifikační programy jsou hodnoceny pozitivně, ale jejich efekt se většinou projeví až později. Rekvalifikace patří mezi četnější a méně cílený nástroj APZ. **(11)** Oba respondenti hodnotí přínos rekvalifikace kladně. Znalosti získané v těchto kurzech využívají i v současném podnikání.

Necelá polovina respondentů měla nějakou zkušenost s podnikatelskou činností již před získáním příspěvku na SÚPM pro výkon samostatné výdělečné činnosti. Podnikání bylo ve většině případů ukončeno z důvodu změny bydliště.

Na začátku svého podnikání měli dotazovaní největší obavy ze získání a udržení si zákazníků. Výhodu měli respondenti, kteří tuto činnost vykonávali v rámci svých soukromých zájmů již před zahájením podnikání pro svou rodinu či přátele. Také výchozí podmínky těchto respondentů byly lepší, protože základní vybavení pro

vykonávání podnikatelské činnosti již měli a příspěvek od úřadu práce jim pomohl k dovybavení provozovny.

Problémy se na začátku podnikání nevyhnuly žádnému z dotazovaných. Obtíže se týkaly nejen zajištění si stálých klientů, ale též nalezení vhodných prostor pro zřízení provozovny a pořízení vybavení nutného k provozování podnikání. O obtížných začátcích podnikání se během rozhovorů zmínili všichni dotazovaní. Mnozí chtěli své podnikání ukončit, ale jedním z důvodů proč tak neučinili, bylo, že nechtěli vrátet příspěvek získaný od úřadu práce. Asi po ročním podnikání se klientela ustálila a v současné době mají respondenti více zakázek než v prvním roce podnikání.

Výše poskytovaného příspěvku se na Písecku nejčastěji pohybovala v rozmezí 15 000 až 20 000 Kč, jeden z respondentů získal příspěvek ve výši 5 000 Kč. Přínos příspěvku je hodnocen kladně, i když někteří poukazují na nepřiměřenou výši příspěvku a nákladů, které vynaložili na vybavení provozovny. Respondenti, kterým příspěvek pokryl větší část finančních nákladů, jsou s jeho výší spokojeni. Respondenti, kteří museli při zajištění potřebného vybavení provozovny vynaložit mnohonásobně více finančních prostředků, než jim pokryl příspěvek, hodnotí jeho přínos také pozitivně, ale s velkými výhradami k jeho výši.

Někteří respondenti si sami zjišťovali, jaké mají šance na získání příspěvku a v jaké výši. Údaje si zjišťovali na místním i na jiných úřadech práce, na Ministerstvu práce a sociálních věcí nebo na internetu.

Další výtku směřují respondenti ke zpracování podnikatelského záměru a k doložení bezdlužnosti, které jsou součástí žádosti o tento příspěvek. Se sepsáním podnikatelského záměru měla většina respondentů problémy. Menší potíže se sepsáním podnikatelského záměru měli respondenti, kteří mají alespoň středoškolské vzdělání s maturitou. Jeden z respondentů při sestavování podnikatelského záměru ocenil přínos rekvalifikačního kurzu, týkajícího se základů podnikání, který absolvoval. Respondentům chybí znalosti týkající se základů podnikání, proto by bylo vhodné, aby se zejména ti s nižším vzděláním zúčastnili, před zahájením podnikání kurzu zaměřeného na tyto znalosti. Jak uvádí Hora, některým nezaměstnaným nebyla

rekvalifikace vůbec nabídnuta, ani o ni nežádali a ani je tato možnost nenapadala, protože nechtěli měnit kvalifikaci. (12)

Od podnikání se očekává zejména zajištění stálých a přiměřených finančních příjmů. Všichni dotazovaní měli v době realizace tohoto výzkumu více než roční zkušenosti s podnikáním. V této době již nebyli vázáni dohodou uzavřenou úřadem práce a mohli ukončit podnikatelskou činnost bez toho aniž by museli vracet poskytnutý příspěvek. Období prvního roku podnikání vnímají jako období největších obtíží. Respondenti se shodli, že po uplynutí prvního roku podnikání se jim ustálil počet stálých zákazníků a mají i stabilní příjmy.

V rámci výzkumu jsem také zjišťovala, nakolik se naplnila očekávání respondentů, která měli od podnikání. Většina dotazovaných uvádí, že se jim v podnikání daří dobře. Někteří jsou dokonce překvapeni množstvím zákazníků, které mají a jsou podnikáním nadšeni. Menší část, z těch co stále podnikají, uvádí, že jejich podnikání nenaplnilo očekávání, která měli. Důvodem je malý počet stálých zákazníků, kteří jim nejsou schopni zajistit dostatečný příjem. Tito respondenti si z tohoto důvodu stále hledají jiné pracovní uplatnění, ale uvažují pouze o zaměstnaneckém poměru. Intenzita hledání jiného pracovního místa je ale podle jejich sdělení malá, u některých pouze výjimečná. Přesto, že se jim v podnikání nedaří tak, jak by si představovali, neuvažují o ukončení podnikatelské činnosti. Z odpovědí také vyplynulo, že se již nechtějí vrátit do evidence úřadu práce. Důvodem je to, že od úřadu práce nečekají, že jim zprostředkuje zaměstnání a výše podpory v nezaměstnanosti je také nízká. Svě podnikání hodnotí i jako výhodné z hlediska času, protože menší klientela vyžaduje i méně času, po který se činnosti věnují. Zbývá jim tedy čas i pro jiné aktivity (věnují se rodině, přátelům nebo svým zájmům).

Pouze dva respondenti již ukončili podnikatelskou činnost z důvodu nízkých příjmů. V současné době nejsou tyto respondenti vedeni v evidenci úřadu práce. Podle jejich sdělení je jeden respondent na rodičovské dovolené a druhý respondent se odstěhoval mimo region a je v dlouhodobé pracovní neschopnosti.

V poslední části výzkumu jsem se věnovala návrhům legislativních změn, které by respondenti uvítali pro zjednodušení podnikání a pro zvýšení počtu osob samostatně

výdělečně činných. Hlavní návrhy se týkaly zmenšení administrativní zátěže a snížení povinných odvodů, včetně snížení daní, zejména v začátcích podnikání. Připomínky se týkaly též povinností registrace při zahájení podnikání na různých úřadech. Respondenti nevědí, na kterých úřadech musí ohlásit svoji činnost. Uvítali by též větší vstřícnost a trpělivost úředníků.

Vlastní podnikání není příliš rozšířenou strategií řešení nezaměstnanosti. Nezaměstnaným se většinou nejeví jako atraktivní nebo dokonce vůbec možná volba. Výzkumy ukazují, že ochota podnikat je velmi nízká. Navíc jen malá část těch, kteří podnikání zvažovali, k němu nakonec přistoupí. Svou roli v tom hraje i poměrně nízké sebevědomí. Nezaměstnaným také chybějí specifické dovednosti, které jsou pro podnikání nezbytné. **(12)**

6. Závěr

Cílem diplomové práce bylo zmapovat problematiku nástrojů APZ vztahujících se k podpoře začínajících podnikatelů v Jihočeském kraji. Dílčími cílem bylo provést analýzu začínajících podnikatelů podpořených nástroji APZ v Jihočeském kraji. Druhým dílčím cílem bylo získat zpětnou vazbu od začínajících podnikatelů podpořených v rámci nástrojů APZ na Písecku v letech 2007 - 2011, jak jim podpora ze strany úřadu práce pomohla při podnikání.

Závěrem lze konstatovat, že příspěvek na zřízení společensky účelných pracovních míst pro výkon samostatné výdělečné činnosti nepatří mezi preferované nástroje APZ. Z výzkumu také vyplynulo, že i přes některé nedostatky, chce většina příjemců tohoto příspěvku podnikatelskou činnost nadále vykonávat.

Za podstatný považují závazek v dohodě o zřízení SÚPM - SVČ, který nutí příjemce příspěvku vykonávat podnikatelskou činnost nepřetržitě po dobu 12 měsíců. Podle mého zjištění je právě období prvního roku podnikání pro podnikatele nejsložitější. Příjemci příspěvku nechtějí získaný příspěvek vracet úřadu práce, a proto se snaží podnikat alespoň po tuto dobu. Sami však přiznávají, že přibližně po roce od zahájení podnikání se jim ustálil počet klientů a stabilizoval se jim příjem, proto podnikatelskou činnost neukončili ani uplynutím 12 měsíců od zahájení podnikání.

Od 1. 4. 2011 došlo ke změně v organizační struktuře Úřadu práce. Krajská pobočka v Českých Budějovicích Úřadu práce ČR od letošního roku sjednotila podmínky pro získání i výši tohoto příspěvku v celém Jihočeském kraji.

Odpověď na výzkumnou otázku: „*Ovlivňují nástroje APZ rozhodnutí uchazečů zahájit podnikání?*“ Nástroje APZ, konkrétně příspěvek na zřízení SÚPM - SVČ ovlivňují rozhodnutí uchazečů o zaměstnání zahájit podnikání. Pomocí tohoto nástroje APZ podporuje uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů na trhu práce, kteří uvažují o zahájení podnikání, ale jejich finanční prostředky jsou omezené a často by nemohli zahájit podnikání bez této finanční výpomoci od úřadu práce. Příjemci příspěvku hodnotí jeho přínos kladně, i když mnozí měli výhrady zejména k jeho výši.

Na základě provedeného výzkumu a jeho zhodnocení navrhuji tato opatření ke zlepšení poskytování příspěvku na zřízení SÚPM pro výkon samostatné výdělečné činnosti:

- obecně zvýšit informovanost o možnosti využití tohoto příspěvku, včetně jeho využití;
- informovat všechny uchazeče o zaměstnání o možnostech využití nástrojů APZ;
- zájemcům o tento příspěvek zajistit možnost rekvalifikace zaměřené na základy podnikání;
- poskytnout zájemcům o tento příspěvek podrobné informace o příspěvku ještě před podáním žádosti o poskytnutí příspěvku.

Dalšími doporučeními, s ohledem na výsledky výzkumu by bylo sjednocení výše příspěvku. Ke sjednocení podmínek a výše příspěvku v rámci Jihočeského kraje Úřad práce již přistoupil začátkem letošního roku.

Výsledky práce přinášejí informace o příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti a jejich analýzu v rámci Jihočeského kraje. Výsledky mohou být podkladem pro další výzkumy týkající se nástrojů APZ a také mohou sloužit jako zpětná vazba pro Úřad práce České republiky.

7. Seznam použitých zdrojů

1. ARNOLDOVÁ, Anna. *Slovník sociálního zabezpečení*. 1. vyd. Praha: Galen, 2002. s. 462. ISBN 80-7262-175-0.
2. BIČÁKOVÁ, Olga, Miriam KOTRUSOVÁ, Tomáš SOUKUP et al. *Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské recese*. 1. vyd. Praha: BMSS-Start, 2009. s. 88. ISBN 978-80-86140-56-8.
3. BRDEK, Miroslav, Hana JÍROVÁ a Vojtěch KREBS. *Trendy v evropské sociální politice*. 1. vyd. Praha: ASPI Publishing, 2002. s. 252. ISBN 80-86395-25-1.
4. BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2006. s. 173. ISBN 80-245-1120-7.
5. BUCHTOVÁ, Božena et al. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 240. ISBN 80-247-9006-8.
6. ČABANOVÁ, Bohumila. *Správa zaměstnanosti*. In: TOMEŠ, Igor. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. 2. rozš. a přeprac. vyd. Praha: Portál, 2009. s. 304. ISBN 978-80-7367-483-0.
7. DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000. s. 374. ISBN 80-246-0139-7.
8. EUROPEAN COMMISSION. *The new SME definition. User guide and model declaration*. [online]. 2005 [cit. 18. 3. 2012]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/sme_definition/sme_user_guide_en.pdf
9. FRANCOVÁ, Hana a Aleš NOVOTNÝ. *Sociální politika v základech*. Praha: TRITON, 2008. s. 185. ISBN 978-80-7387-125-3.
10. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. s. 407. ISBN 978-80-7367-485-4.
11. HORA, Ondřej, Tomáš, SIROVÁTKA, Helena TOMEŠOVÁ – BARTÁKOVÁ et al. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007*

- se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence).* Praha: VÚPSV, 2009. s. 66. ISBN 978-80-7416-045-5.
12. HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému.* 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. s. 385. ISBN 978-80-7416-004-2.
 13. CHALOUPKOVÁ, J. et al. *Proměny rodinných a profesních startů.* 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2010. s. 167. ISBN 978-80-7330-185-9.
 14. INTERGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Rekvalifikace.* [online]. 2012 [cit. 18. 2. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
 15. INTERGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti.* [online]. 2012 [cit. 25. 3. 2012]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.typstnez=1&_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1#ukaz
 16. INTERGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce České republiky.* [online]. 2012 [cit. 18. 2. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr>
 17. KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo.* 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 176. ISBN 978-80-7179-620-6.
 18. KORÁB, Vojtěch, Jiří PETERKA a Maria REŽŇÁKOVÁ. *Podnikatelský plán.* 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007. s. 216. ISBN 978-80-251-1605-0.
 19. KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí.* 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2006. s. 256. ISBN 80-245-1149-5.
 20. KUCHAR, Pavel. *Trh práce. Sociologická analýza.* 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. s. 183. ISBN 978-80-246-1383-3.
 21. KREBS, Vojtěch et al. *Sociální politika.* 4. přepracované a aktualizované vydání. Praha: ASPI, 2007. s. 504. ISBN 978-80-7357-276-1.
 22. LEIBLOVÁ, Lenka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem.* 4. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2008. s. 296. ISBN 978-80-7263-460-6.
 23. LOUČKOVÁ, Ivana. *Integrovaný přístup v sociálně vědním výzkumu.* 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010. s. 312. ISBN 978-80-86429-79-3.

24. LUKEŠ, Martin, Ivan NOVÝ et al. *Psychologie podnikání: osobnost podnikatele a rozvoj podnikatelských dovedností*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2005. s. 262. ISBN 80-7261-125-9.
25. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 172. ISBN 80-86429-08-3.
26. MATOUŠEK, Oldřich et al. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.
27. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 7. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. s. 156. ISBN 978-8086878-92-8.
28. MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. s. 332. ISBN 80-247-1362-4.
29. NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND. *Jsme v Evropě zaměstnatelní?* Praha: Národní vzdělávací fond, 2005. s. 128. ISBN 80-86728-27-7.
30. NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2002. s. 152. ISBN 80-245-0350-6.
31. NOVESKÝ, Ivan. *Slabikář finanční gramotnosti*. 1. vyd. Praha: COFET, 2009. s. 448. ISBN 80-254-4207-4.
32. ORGANIZACE PRO EKONOMICKOU SPOLUPRÁCI A ROZVOJ. *Stárnutí a politika zaměstnanosti Česká republika*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. s. 104. ISBN 80-86552-97-7.
33. PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. s. 120. ISBN 978-80-86723-41-9.
34. PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti*. [online]. 2008 [cit. 18. 3. 2012]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/209/220/4757.html#obsah>
35. SCHMID, Gunther, Jacqueline O'REILLY a Klaus SCHOMANN. *International handbook of labour market policy and evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar, 1996.xix. s. 954. ISBN 1 85898 344 4.

36. SOUKUP, Tomáš. Heterogenita uchazečů o zaměstnání – dopady a možnosti řešení. *Fórum sociální politiky*. [online] [cit. 23. 2. 2012] Praha: VÚPSV, 2011. roč. 5, vychází 6krát ročně. s. 3-10. ISSN 1803-7488. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_2_2011.pdf.
37. SIROVÁTKA, Tomáš, Václav KULHAVÝ, Markéta HORÁKOVÁ et al. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce. Závěrečná zpráva z pilotního výzkumného projektu*. [online] 2003 [cit. 23. 2. 2012] Praha: VÚPSV, 2003. s. 60. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/apz_zav.pdf.
38. SRPOVÁ, Jitka, Václav ŘEHOŘ et al. *Základy podnikání*. Praha: Grada Publishing, 2010. s. 432. ISBN 978-80-247-3339-5.
39. STANDING, Guy. *Global labour flexibility: seeking distributive justice*. Houndmills: Macmillan Press, 1999. s. 443. ISBN 0-333-77652-6.
40. ŠVARŤÍČEK, Roman et al. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách: pravidla hry*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. s. 384. ISBN 978-80-7367-313-0.
41. TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011. s. 368. ISBN 978-80-7367-868-5.
42. TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2010. s. 440. ISBN 978-80-7367-680-3.
43. ÚŘAD PRÁCE ČR, krajská pobočka v Českých Budějovicích. *Informace o podmínkách poskytování příspěvku na zřízení pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti a příspěvku překlenovacího*. České Budějovice: Úřad práce ČR, 2012. s. 1.
44. ÚŘAD PRÁCE ČR, krajská pobočka v Českých Budějovicích. *Analýza stavu a vývoje na trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2011*. České Budějovice: Úřad práce v Českých Budějovicích, 2012. s. 42.
45. ÚŘAD PRÁCE V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH. *Analýza stavu a vývoje na trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2010*. České Budějovice: Úřad práce v Českých Budějovicích, 2011. s. 43.

46. ÚŘAD PRÁCE V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH. *Analýza stavu a vývoje na trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2009*. České Budějovice: Úřad práce v Českých Budějovicích, 2010. s. 43.
47. ÚŘAD PRÁCE V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH. *Analýza stavu a vývoje na trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2008*. České Budějovice: Úřad práce v Českých Budějovicích, 2009. s. 41.
48. ÚŘAD PRÁCE V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH. *Analýza stavu a vývoje na trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2007*. České Budějovice: Úřad práce v Českých Budějovicích, 2008. s. 41.
49. VEBER, Jaromír, Jitka SRPOVÁ et al. *Podnikání malé a střední firmy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. s. 304. ISBN 80-247-1069-2.
50. WEINERT, Patricia et al. *Employability: From Theory to Practice*. New Brunswick: Transaction Publishers, 2001. s. 188. ISBN 0-7658-0879-X.
51. *Zákon č. 73/2011 Sb., o úřadu práce a o změně souvisejících zákonů*.
52. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*.
53. *Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů*.
54. *Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů*.

8. Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti

Nezaměstnanost

Podnikání

Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa

Úřad práce

9. Přílohy

Příloha 1: Otázky k polořízenému rozhovoru

Příloha 1:

Identifikační otázky:

Kolik je Vám let?

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Jak dlouho jste byl(a) nezaměstnaný(á) před uzavřením dohody o zřízení SÚPM pro výkon samostatné výdělečné činnosti? Byla to již opakovaná evidence na úřadu práce?

Jaká byla Vaše předchozí pracovní kariéra?

Máte nějaké zdravotní omezení?

Otázky týkající se období před zahájením podnikání (poskytnutím příspěvku):

Z jakého důvodu jste se ocitl(a) v evidenci úřadu práce?

Jaké jste měl(a) představy o zaměstnání - podnikání?

Kde jste se dozvěděl(a) o možnosti získat příspěvek?

Získal(a) jste už předtím nějaký příspěvek od úřadu práce?

Měl(a) jste již zkušenosti s podnikáním?

Otázky týkající se prvního roku podnikání (po poskytnutí příspěvku):

Byl začátek Vašeho podnikání spojen s obavami (konkurence, finanční náklady apod.)?

S jakými překážkami jste se setkal(a) na začátku podnikání?

Jaké jsou, podle Vašeho názoru, přednosti tohoto příspěvku?

Jaké jsou, podle Vašeho názoru, nedostatky tohoto příspěvku?

Naplnilo podnikání Vaše očekávání?

Otázky týkající se období po prvním roce podnikání, tj. po roce od poskytnutí příspěvku:

Zůstal(a) jste u stejného podnikání i v současné době?

Jak zpětně hodnotíte přínos příspěvku?

Domníváte se, že je výše příspěvku dostatečná?

Jaké legislativní úpravy byste navrhl(a) pro zvýšení podílu samostatně podnikajících osob?