



Zdravotně  
sociální fakulta  
Faculty of Health  
and Social Sciences

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

**Aktivity a aktuální problémy Úřadu práce ČR - krajské  
pobočky v Českých Budějovicích**

## **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Studijní program: **SOCIÁLNÍ POLITIKA A SOCIÁLNÍ  
PRÁCE**

**Autor: Tomáš Kvěch**

**Vedoucí práce: PhDr. Jaroslav Hála**

**České Budějovice 2018**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci s názvem "*Aktivity a aktuální problémy Úřadu práce ČR - krajské pobočky v Českých Budějovicích*" jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích 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 disertační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé bakalářské práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 27. 4. 2018 .....

Tomáš Kvěch

## **Poděkování**

Děkuji svému vedoucímu práce panu PhDr. Jaroslavu Hálovi za velmi vstřícnou spolupráci, připomínky, cenné rady a odborné vedení.

Dále děkuji všem komunikačním partnerům za poskytnuté rozhovory a v neposlední řadě děkuji své rodině a svým nejbližším za podporu a trpělivost během mého studia.

# **Aktivity a aktuální problémy Úřadu práce ČR - krajské pobočky v Českých Budějovicích**

## **Abstrakt**

Cílem mé bakalářské práce je popsat strukturu a činnosti Úřadu práce ČR - krajské pobočky v Českých Budějovicích. Z reflexe mých zkušeností a z vyjádření některých zaměstnanců Úřadu práce v Českých Budějovicích vyplývá, že se zaměstnanci při poskytování služeb zaměstnanosti potýkají s celou řadou problémů, obtíží a překážek.

Teoretická část této práce je zaměřena na teoretické vymezení této problematiky, včetně souvisejících témat, jako je například aktivní politika zaměstnanosti v ČR a v jiných zemích v Evropě.

Informace potřebné pro zpracování bakalářské práce byly získány metodou kvalitativního dotazování pomocí techniky strukturovaných rozhovorů s otevřenými otázkami s pracovníky Úřadu práce České republiky a to kontaktního pracoviště v Českých Budějovicích. Celkem mi poskytlo rozhovor 8 poradců ke zprostředkování zaměstnání, jeden pracovník z manažerské pozice a 2 pracovníci z oddělení hmotné nouze celkem tedy 10 rozhovorů. Interview probíhaly v období od února 2018 do března 2018.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že pracovníci Úřadu práce ČR - krajské pobočky v Českých Budějovicích se ve větší míře shodují, že změny a nastavení legislativy není dle pracovníků správné a administrativa související s tím je spíše na obtíž než přínosem, také to, že by pracovníci uvítali větší spolupráci s ostatními organizacemi. Změny a úpravy v legislativě většina dotazovaných vnímá pouze jako administrativní přítěž. Z výsledků dále vyplývá, že poradcům ke zprostředkování zaměstnání ve spolupráci s klientem neusnadňuje především to, že klienti jsou čím dál častěji agresivní. Dále výsledky ukazují, že klienti jsou neochotni spolupracovat a spíše systém využívají ve svůj prospěch v podobě dávek či placení zdravotního pojištění, nikoliv k tomu, aby si zaměstnání skutečně hledali. Výsledky nám taktéž ukazují to, že na Úřadu práce ČR – krajské pobočky v Českých Budějovicích je problém s prostory. Řada komunikačních partnerů se mi svěřilo s tím, že jim vadí společné prostory Hmotné nouze a Státní sociální podpory, z výsledků výzkumu mi vyllynulo i to, že ÚP má v plánu toto změnit a prostory rozdělit.

## **Klíčová slova**

Úřad práce, problémy, nezaměstnanost, aktivit, České Budějovice

# **Activities and current problems of a job centre in the Czech Republic - Regional branch in České Budějovice.**

## **Abstract**

The aim of my bachelor work is description of the structure and activity of job centre in the Czech Republic – region České Budějovice. Research shows that employees have lots of problems, difficulties and hindrance when they provide service. I speak from my experience and in some employees' own words.

Theoretical part of this work is aimed at theoretical determination of this issue including themes related to this work. For example active policy of employment rate in the Czech Republic and other countries in Europe.

I achieve necessary information with qualitative interviewing by structured dialogues where open questions were. Staffers who were interviewed are from department in České Budějovice. Ten people provided the interview – eight of them are job advisers, one is on managerial post and two are from material need department. Interviews were under way from February 2018 to March 2018.

The results of survey are that employees concur with opinion that changes and adjustments of legislation is not right and administration, which is related to it, is rather difficulty than boon. The employees would like to embrace more cooperation with other institutions. Changes and adjustments are perceived as administrative strain. Another observation is that people who are registered as unemployed are more and more aggressive. We can see that clients are not co-operative and they misuse the system for own profit. They make use of benefits or evade health insurance but they do not look for job. Different problem is there are not adequate rooms. Many people confided to me that they mind open space, where income support and material need department are together. I can say that job centre want to change this situation and they plan separate this premises.

## **Keyword**

Job centre, problems, unemployment, activity, České Budějovice

# Obsah

## Obsah

Obsah.....	6
Úvod.....	8
1. Současný stav .....	9
1.1 Vymezení základních pojmů .....	9
1.1.2 Politika zaměstnanosti .....	11
1.1.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	12
1.1.2.2 Cíle a priority APZ.....	12
1.1.2.3 Nástroje APZ .....	13
1.2 Politika zaměstnanosti ČR a EU .....	14
1.2.1 Úřad práce ČR - krajská pobočka v Českých Budějovicích .....	15
1.2.2 APZ v praxi.....	17
1.3 Vybrané země a jejich politika zaměstnanosti .....	19
1.3.1 Velká Británie .....	19
1.3.2 Švédsko .....	19
1.3.3 Maďarsko.....	20
1.3.4 Německo .....	21
2. Cíl práce a výzkumné otázky .....	22
2.1 Cíl práce .....	22
2.2 Výzkumné otázky .....	22
3. Metodika .....	23
3.1 Strategie, metoda, technika .....	23
3.2 Specifikace cílového souboru výzkumu .....	23
3.3 Realizace výzkumu .....	25
4. Výsledky .....	27
5. Diskuze .....	36
6. Závěr.....	40
7. Seznam použitých zdrojů.....	42
8. Seznam zkratk a vysvětlivky .....	46
9. Seznam Příloh.....	47

<b>9.1 Příloha č. 1 – Otázky kladené komunikačním partnerům výzkumu .....</b>	<b>47</b>
<b>9.2 Příloha č. 2 – Struktura Úřadu práce ČR - krajské pobočky v Českých Budějovicích.....</b>	<b>47</b>

## Úvod

Pro svoji bakalářskou práci na závěr studia oboru Sociální práce ve veřejné správě na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích jsem si zvolil téma *Aktivity a aktuální problémy Úřadu práce ČR – krajské pobočky v Českých Budějovicích*. Byl jsem k tomu motivován především vlastní jednoroční pracovní zkušeností v této instituci ještě před přijetím na vysokou školu. Měl jsem v té době jedinečnou možnost seznámit se s fungováním úřadu práce, s šíří a obsahem jeho aktivit, vyslechnout a osobně prožít problémy, obtíže a překážky, které úsilí jeho zaměstnanců při poskytování specifických služeb občanům v určitém časovém úseku doprovázely. Od této základní motivace pak byl již jen krok k tomu, zjišťovat ve své závěrečné práci, jaké nesnáze přetrvávají nebo se dnes nově objevují.

Nejprve v kapitole Současný stav zasazuji pojednávanou problematiku do širšího, celospolečenského kontextu. Činím tak na základě studia odborné literatury včetně časopiseckých článků, internetových zdrojů a v neposlední řadě znalostí získaných při vlastním studiu na zdravotně sociální fakultě. V subkapitole Aktivní politika zaměstnanosti a funkce úřadů práce analyzuji funkce a činnosti úřadů práce v rámci současné české politiky zaměstnanosti. Následuje subkapitola Úřad práce ČR – krajská pobočka v Českých Budějovicích, ve které provádím obsírnou deskripci struktury a fungování této konkrétní instituce. Vedle již uvedených zdrojů zde více využívám vlastních praktických zkušeností, zúčastněného pozorování a rozhovorů s komunikačními partnery. Navazující Příklady dobré praxe pak demonstrují některé vybrané projekty osvědčující se dlouhodobě v reálném působení popisované instituce na klienty, tj. především na nezaměstnané občany.

Výzkumná pasáž bakalářské práce je zaměřena na zjištění a podrobnější charakteristiku problémů, obtíží a překážek vyskytujících se aktuálně v činnostech českobudějovické pobočky úřadu práce. Jedná se o vlastní výzkum autora mající opět deskriptivní charakter. Je veden tak, že hlavní metodou sběru dat je vedle pozorování kvalitativní dotazování pomocí techniky strukturovaných rozhovorů s otevřenými otázkami. Respondentů výzkumu je deset, jedná se o odborné pracovníky působící v pojednávané instituci v různých pracovních funkcích. Tak je možno dosáhnout zodpovězení stanovených výzkumných otázek a na tomto základě i skromně formulovat některá optimalizační opatření.



## 1. Současný stav

Úřad práce ČR - krajská pobočka v Českých Budějovicích má za úkol zabezpečovat pro Jihočeský kraj služby zaměstnanosti prioritně pro přechodně nezaměstnané občany, pro zaměstnance měnící zaměstnavatele a pro mládež připravující se na vstup do pracovního procesu. Dále zajišťuje agendu státní sociální podpory, dávek pomoci v hmotné nouzi a zdravotně postiženým občanům. Rozvíjí rovněž klubovou činnost, a to se zaměřením na děti a mládež a osoby s postižením. Připravuje i jednorázové akce pro širokou veřejnost.

### 1.1 Vymezení základních pojmů

V roce 1993 byla přijata klasifikace postavení v zaměstnání ICSE-938, která vytvořila základní terminologii pro jednotlivé skupiny zaměstnaných.

**Zaměstnaný** je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo pracuje jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ), dostane zapláceno po dobu 1 hodiny ve sledovaném období. Není rozhodující, zda jejich pracovní aktivita měla trvalý, dočasný, sezónní či příležitostný charakter. Podle mezinárodní metodiky jsou mezi zaměstnané zahrnovány i tyto skupiny osob: profesionální příslušníci armády, či osoby na mateřské dovolené, které před nástupem pracovaly (nejedná se o rodičovskou dovolenou) (Rystonovská, 2008).

(OSVČ) osoby klasifikované podle postavení v zaměstnání. Jedná se o podnikatele se zaměstnanci (tak zvaní zaměstnavatelé), podnikatelé bez zaměstnanců (tak zvané „osoby pracující na vlastní účet“) a pomáhající rodinní příslušníci.

Dále jsou dle metodiky ČSÚ charakterizovány další pojmy.

### Ekonomický status

*„Ekonomický status vyjadřuje základní rozdělení obyvatelstva ve věku 15 let a více podle zařazení na trhu práce. Tato populace je členěna na ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tj. zaměstnané a nezaměstnané, a obyvatelstvo ekonomicky neaktivní“* (Český statistický úřad, © 2018).

**Ekonomicky aktivní obyvatelstvo** je obyvatelstvo spadající do určité věkové skupiny, patnáctileté a starší. Jedná se o osoby, které lze zařadit do jedné z následujících kategorií: zaměstnaných, nezaměstnaných nebo OSVČ.

**Osoby ekonomicky neaktivní**, jedná se o všechny osoby patnáctileté a starší, které v určitém období nepatří do kategorie "pracovních sil", tj. nemohou být klasifikovány jako osoby zaměstnané nebo nezaměstnané. Jedná se například o matky na mateřské dovolené, které před nástupem nepracovaly, studenty, osoby v důchodu, osoby v domácnosti, a ty, kteří jsou dlouhodobě nemocní a nejsou práce schopní (Möller, © 2016).

**Míra ekonomické aktivity** je rovna počtu ekonomicky aktivních (nezaměstnaných, zaměstnaných a samostatně výdělečně činných), dělena počtem všech osob starších 15 let.

**Míra zaměstnanosti** vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob 15letých a starších.

**Míra zaměstnanosti 15-64letých** vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných ve věku 15-64 let na celkovém počtu obyvatel v této kategorii (Český statistický úřad, © 2018).

### **Nezaměstnanost**

Přesná definice pojmu nezaměstnanost se v různých zemích liší např. věkovou hranicí produktivního věku. Společným rysem je členění obyvatelstva do tří skupin: zaměstnaní, nezaměstnaní, občané, kteří nejsou zahrnováni mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo (Rystonovská, 2008). Jak uvádí Dvořáková (2007) je to stav nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky.

Nicméně existují skupiny lidí předurčených pro dlouhodobou nezaměstnanost a jsou z hlediska uplatnění na trhu práce riziková. Jedná se zejména o ženy s malými dětmi, mladé lidi, lidé se zdravotním postižením, nízkým vzděláním, starší lidé apod. (Šmajš et al., 2013).

Jak uvádí ve své práci Rystonovská (2008) k měření nezaměstnanosti používáme takzvanou míru nezaměstnanosti ( $u$ ), která poměří počet nezaměstnaných ( $U$ ) k celkovému počtu ekonomicky aktivních obyvatel ( $L$ ).

$$u = \frac{U}{L} \times 100 (\%)$$

Při sledování nezaměstnanosti sledujeme několik důležitých faktorů. Jedním z nich je faktor nedobrovolnosti, který lze definovat tak, že nezaměstnaná osoba je bez práce nedobrovolně, nicméně o práci zájem má. Dále je sledován faktor dostupnosti, což v podstatě znamená, že uchazeč o zaměstnání je schopen okamžitě nastoupit do práce při nabídce vhodného pracovního místa. Klíčovým faktorem je však faktor aktivity, to znamená, že uchazeč aktivně zaměstnání hledá.

Na trhu práce existuje i skupina lidí, kteří práci nehledají, jsou nezaměstnaní dobrovolně. Ti by neměli do statistik nezaměstnanosti spadat (Miskolczi et al., 2011).

### ***1.1.2 Politika zaměstnanosti***

Státní strategie politiky zaměstnanosti byla postupně vytvářena od roku 1990, v prvních letech zejména s důrazem na udržení nízké míry nezaměstnanosti (Úřad práce, © 2018).

Státní politiku zaměstnanosti upravuje Zákon 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, kde v §2 jsou vytyčeny oblasti, kterým se státní politika zaměstnanosti věnuje, například: „ a) zabezpečování práva na zaměstnání, b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob" a podobně (Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím pasivní politiky zaměstnanosti, aktivní politiky zaměstnanosti a hospodářskopolitických opatření (Dvořáková a kol., 2007).

Aktivní politiku trhu práce, resp. aktivní politiku zaměstnanosti lze v této souvislosti považovat za součást politiky zaměstnanosti, někdy je též označována jako malá politika zaměstnanosti (Brutovská et al., 2016).

V souvislosti s tématem práce je pro teorii klíčová zejména aktivní politika zaměstnanosti zpracovaná v samostatné podkapitole.

### **1.1.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

*„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty“ (Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).*

Tato politika je většinou důsledkem vynaložených sil státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů (Rievajová et al., 2009).

Aktivní politiku zaměstnanosti lze vymezit zejména jako nástroj pro inkluzi nezaměstnaných, jedná se zejména o skupinu extrémně znevýhodněných, u nichž v souvislosti s vnějšími i vnitřními charakteristikami dochází ke kumulaci sociálních handicapů (Brutovská et al., 2016).

### **1.1.2.2 Cíle a priority APZ**

Politiku zaměstnanosti v ČR zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a územní orgány práce, to jsou úřady práce. Od 1. října 2004 platí nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který spojuje dva do té doby samostatné zákony (č. 1/1991 Sb. a č. 9/1991 Sb.). V zákoně jsou formulovány nástroje, kterými se realizuje APZ ČR (§104) a opatření APZ (§105), programy a podobně (Rystonovská, 2008).

Rystonovská (2008) dále uvádí opatření, která vyžadují rozdílný přístup k různým druhům zaměstnanosti, zvýšení zaměstnanosti, při které se citelně nezvýší inflace.

- Programy, které zkracují hledání pracovního místa nebo zvýší jejich efektivitu.
- Programy, které přesunují nezaměstnanost do skupin, kde mají pracovníci lepší výchozí pozici. Jedná se například o skupinu pracovníků, která se vyznačuje krátkodobou nezaměstnaností.

Dále uvádí opatření z hlediska změny ve struktuře nezaměstnaných.

- Programy, u nichž lze najít snahu o rozložení nezaměstnanosti mezi větší počet sociálních skupin. Typickým opatřením tohoto druhu je snížení hranice odchodu do důchodu nebo rozvoj tzv. veřejně prospěšných prací pro nezaměstnané, kde dochází ke zvýšení daňového zatížení všech skupin obyvatel.

- Programy zaměřené na specifické skupiny nezaměstnaných (asistence při získávání zaměstnání pro absolventy škol, mladistvé a podobně) (Rystonovská, 2008).

### ***1.1.2.3 Nástroje APZ***

Jak uvádí Rystonovská (2008) do nástrojů APZ realizované úřadem práce řadíme rekvalifikace (§108), jejichž cílem je zejména získání, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace. Dále sem patří veřejně prospěšné práce (§112), cílem těchto specifických pracovních příležitostí je nalézt pracovní uplatnění pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané.

Další kategorií jsou takzvaná společensky účelná místa (SÚPM, §113), jimiž se rozumí... „pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.“ (Zákon 435/2004 Sb. O zaměstnanosti)

Zákon v tomto směru definuje ještě další nástroje Překlenovací příspěvek, Příspěvek na dopravu zaměstnanců, Příspěvek na zapracování a Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

## **1.2 Politika zaměstnanosti ČR a EU**

V devadesátých letech minulého století došlo ke značnému prohloubení ekonomické krize a prudkému nárůstu nezaměstnanosti. Evropská unie začala tlačit své členské státy k tomu, aby vytvářely své vlastní programy zaměstnanosti. V kontextu neexistující jednotné strategie tak začala vznikat při EU první strategie zaměřená na nezaměstnanost (Jarolím, 2012).

Jednotlivé programy a strategie zaměstnanosti lze rozdělit do několika skupin, stejně tak mohou působit ve vzájemné kombinaci. A právě kombinace strategií, možnost jejich doplnění významně zvyšuje úspěšnost aktivní politiky zaměstnanosti, tedy smysluplného zapojení nezaměstnaných (uchazečů) do pracovního procesu (Hubinková a kol., 2008).

Jak dále ve své práci dle sdělení Evropské komise uvádí Jarolím (2012)..... „*EU deklaruje, že její občané jsou tím nejcennějším, co Unie má, a právě na ně by se měly politiky zaměřovat. Investice do lidí a vytváření aktivního a dynamického sociálního státu bude pro Evropu stěžejní jak pro její umístění ve světě znalostní ekonomiky, stejně tak i pro pozitivní vývoj této ekonomiky ve smyslu úspěšného boje se sociálními problémy, jako je nezaměstnanost, společenské vyloučení a chudoba*“ (Jarolím, 2012).

Státní nebo národní politiky zaměstnanosti jsou řízeny Evropskou strategií zaměstnanosti, která je nyní součástí dlouhodobé strategie Evropa 2020.

Evropská strategie zaměstnanosti (European Employment Strategy EES) otevírá pro tradiční politiky zaměstnanosti zcela jiné perspektivy v mnoha oblastech. Stejně tak umožňuje státům navzájem si předávat zkušenosti a lidi. Například národní akční plány tak pomáhají konstituovat nové dokumenty EU, kterými se v rámci politiky zaměstnanosti členské státy musí řídit. Jednání tak probíhají tendencí zespona nahoru, což velmi napomáhá tvorbě nových strategií (Dubois, © 2009).

Stěžejní iniciativou ve strategii zaměstnanosti je aktuálně **Program pro nové dovednosti a pracovní místa** (Evropská komise, 2010). „*Cílem je vytvořit podmínky pro modernizaci trhů práce se záměrem zvýšit zaměstnanost a zajistit udržitelnost našich sociálních modelů. Znamená to zlepšit postavení občanů pomocí získávání nových dovedností, jež umožní současné i budoucí pracovní síle přizpůsobit se novým*

*podmínkám a případným posunům profesní dráhy, sníží nezaměstnanost a zvýší produktivitu práce“ (Evropská komise, 2010).*

Z komparativní analýzy států, které vstoupily do Evropské unie v roce 2004 a 2007 vyplynulo, že Česká republika vykazuje největší úspěchy v oblastech, na které se vztahuje Strategie Evropa 2020. Z dlouhodobého hlediska se ČR nejvíce zaměřuje na oblast vzdělání (inovace v terciálním vzdělávání), dále na oblast vědy a technologického pokroku, který napomáhá zaměstnanosti (Radulescu et al., © 2018). V České republice a například v Polsku bylo do vzdělání investováno více než v ostatních zemích EU (Radulescu et al., © 2018).

V tomto směru jsou přínosné a zajímavé odborné komparace, respektive vyhodnocení uplatnění na trhu práce z hlediska vzdělání. Jak uvádí ve svém článku Lavrijsen, Nicaise (2017) nelze zcela vyloučit, že existuje souvislost mezi lepším uplatněním na trhu práce a odborným vzděláním. V článku je uvedeno, že odborné vzdělání je spíše výhodou na začátku pracovní kariéry, odborné předpoklady po letech v zaměstnání spíše klesají, proto z dlouhodobého hlediska je výhodnější komoditou na trhu práce vzdělání všeobecné (Lavrijsen, Nicaise, © 2017).

### ***1.2.1 Úřad práce ČR - krajská pobočka v Českých Budějovicích***

Úřad práce ČR - krajská pobočka v Českých Budějovicích má za úkol zabezpečovat pro Jihočeský kraj služby zaměstnanosti především pro lidi, kteří jsou nezaměstnaní jen po přechodnou dobu, pro občany, kteří mění zaměstnání, a pro osoby připravující se na výkon povolání, tedy pro mládež (Úřad práce, © 2018). Další agendou je státní sociální podpora, dávky pomoci v hmotné nouzi a dávky zdravotně postiženým občanům (Úřad práce, © 2018). Nadále také rozvíjí činnost, která je zaměřena na mládež, děti a osoby se zdravotním postižením (Úřad práce, © 2018). Pořádá také jednorázové akce pro širší veřejnost (Úřad práce, © 2018).

Z portfolia konkrétních opatření v rámci APZ ÚP krajské pobočky v Českých Budějovicích bych chtěl zmínit projekt financovaný prostřednictvím Evropského sociálního fondu z Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR, **„Záruky pro mladé v Jihočeském kraji“** (Úřad práce, © 2018). Aktivita v rámci projektu jsou zaměřené na poradenství, motivační trénink, vzdělávání a doprovodná opatření a měly by umožnit uchazečům o zaměstnání, kteří spadají do cílové skupiny

projektu, ucházet se o žádanou praxi na podpořených pracovních místech a následně ji získat. „Projekt si klade za cíl pomoci mladým lidem se vstupem na otevřený trh práce. Do projektu lze zařadit uchazeče a uchazečky o zaměstnání do 30 let věku (29 let včetně), kteří jsou evidováni na ÚP ČR v Jihočeském kraji, mají pracovní zkušenosti maximálně do 3 let od ukončení studia nebo přípravy na povolání s délkou evidence nad 3 měsíce. V případě, že nebudou nalezeni vhodní kandidáti v kategorii nad 3 měsíce evidence, je možné vybírat i uchazeče o zaměstnání, kteří mají evidenci kratší než 3 měsíce“

(Úřad práce, © 2018).

Odborů krajské pobočky Úřadu práce je v České republice mnoho. Nyní některé z nich popíši z mého vlastního šetření a také z hlediska poznatků získaných během školní 4týdenní praxe na této krajské pobočce v Českých Budějovicích. V čele krajské pobočky stojí ředitel krajské pobočky. Ředitel krajské pobočky řídí danou krajskou pobočku, jedná za Úřad práce ve věcech, které spadají do působnosti krajské pobočky s výjimkou případů, kdy je k jednání oprávněn pouze generální ředitel, nebo ve věcech, které si generální ředitel výslovně vyhradil.

Další nedílnou součástí krajské pobočky tvoří kancelář krajské pobočky, která zařizuje zejména provozní podporu pro výkon odborných agend krajské pobočky. Zajišťuje administrativní činnosti, spisovou službu, archivaci a skartaci písemností. Dále zabezpečuje výkon krizového řízení BOZP a PO a ochrany utajovaných i jiných informací (Úřad práce, © 2018). Odbor kontrolně právní zajišťuje vyhrazené právní činnosti a právní poradenství pro krajskou pobočku a kontaktní pracoviště a vymáhá pohledávky (Úřad práce, © 2018). Zajišťuje agendu ochrany zaměstnanců při neschopnosti, kdy zaměstnavatel není schopen platit mzdy a agendu povolování výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti (Zákon č. 435/2004 Sb.). Dalším odborem krajské pobočky je odbor zaměstnanosti krajské pobočky. Tento odbor podle regionálních podmínek rozpracovává, řídí a realizuje metodiky, koncepce a strategie politiky zaměstnanosti ve svém obvodu, soustavně sleduje a hodnotí situaci na trhu práce a přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky práce, rozpracovává krajské statistiky, analýzy a výhledy a poskytuje podklady pro přípravu analýz trhu práce generálnímu ředitelství (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti). Dalším odborem je Odbor nepojistných sociálních dávek krajské pobočky, který rozpracovává, řídí a realizuje metodiky,



koncepce a strategie v rámci jednotné metodiky nepojistných sociálních dávek (Úřad práce, 2018). Koordinuje výplaty těchto dávek ve smyslu zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách, zákona o sociálně-právní ochraně dětí a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. Dále zajišťují agendu státních příspěvků na výkon pěstounské péče (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti). V kompetenci úřadu práce je také poskytování základního sociálního poradenství podle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. „Každá osoba má nárok na bezplatné poskytnutí základního sociálního poradenství (§ 37 odst. 2) o možnostech řešení nepříznivé sociální situace nebo jejího předcházení“ (Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách).

Pod krajské pobočky spadají i kontaktní pracoviště, které řídí ředitel nebo vedoucí pracovníci. Kontaktní pracoviště se může členit na oddělení zprostředkování, oddělení evidence a podpor v nezaměstnanosti, oddělení poradenství a dalšího vzdělávání, oddělení trhu práce, oddělení státní sociální podpory a dávek pěstounské péče, oddělení hmotné nouze, oddělení příspěvku na péči a dávek osobám zdravotně postiženým, oddělení vnitřní správy, sekretariát (Úřad práce, © 2018).

Součástí kontaktního pracoviště mohou být detašovaná, či dislokovaná územní pracoviště, popř. výjezdní pracoviště. Kontaktní pracoviště sleduje databáze a poskytuje informace o volných pracovních místech, které aktualizuje a zároveň zjišťuje informace o volných pracovních místech (Úřad práce, © 2018). Zajišťuje evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání (Úřad práce, © 2018). Do jeho kompetencí spadá i rozhodování o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a o vyřazení z této evidence (Úřad práce, © 2018).

### **1.2.2 APZ v praxi**

Úřady práce mají v politice zaměstnanosti naprosto klíčovou úlohu. Postavení a úkoly úřadů práce v ČR jsou definovány zákonem. V první řadě spočívá jejich úloha ve službě nezaměstnaným, tj. ve zprostředkování práce a v poskytnutí rekvalifikace, vyplácení podpory, a na druhém místě je to služba zaměstnavatelům (Dvořáková et. al. 2007).

Jak uvádí Dvořáková a kol. (2007) ÚP je svým charakterem a úlohou orgánem státní správy, nicméně z dlouhodobého hlediska by měl být hlavním aktérem v tvorbě nových strategií v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (Dvořáková et. al. 2007).

Jak bylo uvedeno v předchozích kapitolách, aktivní politika zaměstnanosti přináší do praxe mnoho pozitivních změn, které pocítí zejména uchazeči o práci, kteří přicházejí na ÚP. Nicméně do struktury ÚP přináší i nové povinnosti a zejména zátěž pro zaměstnance. Jak například uvádí Paulík (2013), zaměstnanci ÚP považují pracovní zátěž za vysokou. Stejně tak panuje shoda mezi zaměstnanci ÚP v problematice silného pracovního vytížení.

Pro tvorbu a progres programů APZ je důležitý zejména prostor a čas, který dostávají zaměstnanci Úřadu. Bohužel praxe ukazuje, že je zde stále mnoho administrativní zátěže, která omezuje zaměstnance v tvorbě nových strategií v rámci APZ (Dvořáková et. al. 2007).

Jak uvádí Paulík, v dubnu 2011 vznikl jednotný ÚP a s touto změnou od ledna 2012 přešla do jeho působnosti i výplata dávek v hmotné nouzi. Pracovníci ÚP ve Výzkumu (zkoumáno bylo, jak pracovníci ÚP pocítují svou pracovní zátěž, jak subjektivně hodnotí a prožívají změny na svém pracovišti), který byl realizován v únoru a březnu 2012 uvádějí, že změny měly nejen organizační charakter, ale přinesly zejména další zátěž pro ně samotné. Velmi zajímavé je, že v tomto výzkumu téměř polovina dotázaných uvedla, že příliš výhod u aktuálních změn nevidí (Paulík, 2013).

Programy a strategie jednotlivých ÚP se mohou lišit ve smyslu aplikace konkrétních opatření. Například Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích zpracovává každoročně vlastní Program aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem aktuální strategie je *„finančně podpořit zaměstnavatele, kteří přijímají do pracovního poměru takové uchazeče o zaměstnání, při jejichž pracovním uplatnění je použití finančního příspěvku nezbytné. Jde zejména o ty uchazeče, u nichž dochází ke kumulaci různých handicapů na trhu práce (zhoršený zdravotní stav, dlouhodobá nezaměstnanost, vyšší věk, péče o dítě, příp. bydliště v mikroregionu s vysokou nezaměstnaností apod.)“* (Úřad práce, © 2018).

### ***1.3 Vybrané země a jejich politika zaměstnanosti***

#### ***1.3.1 Velká Británie***

Spojené království Velké Británie a Severního Irska je země, která leží na severozápadu Evropy, je konstituční monarchií, žije zde kolem 65 milionů obyvatel.

Trh práce patří k těm silnějším. Politika zaměstnanosti zde probíhá formou „reformy státu blahobytu“. Od druhé poloviny 90. let se orientuje hlavně na boj s nezaměstnaností, na špatnou ekonomiku státu a chudobu ve státě. (GOV United Kingdom, © 2018). Díky stabilnímu makroekonomickému prostředí, APZ a investicím do projektu: „The New Deal“ dosahuje Velká Británie velice dobrých výsledků ve směru zaměstnanosti. Zavedením opatření se začaly zvyšovat investice do APZ, rostly investice do vzdělání a vytvářely se podmínky pro zvyšování pružnosti trhu práce (GOV United Kingdom, © 2018).

Nejvíce se podílí na politice zaměstnanosti „Ministerstvo práce a důchodů“, které trápí, stejně jako většinu zemí, geografické stárnutí obyvatelstva. Velká Británie klade důraz na aktivní politiku zaměstnanosti tvořenou moderní službou zaměstnanost. Pod vedením ministerstva vede Velká Británie „Welfare Reform“, hlavním cílem této reformy je dosáhnout plné zaměstnanosti (Rystonovská, 2008).

#### ***1.3.2 Švédsko***

Švédsko je země ležící na severu Evropy, tato země nese oficiální název Švédské království, je představováno jako konstituční demokracie s parlamentní formou vlády, žije zde téměř 10 milionů obyvatel (Rystonovská, 2008).

Politika zaměstnanosti ve Švédsku je stejná jako u ostatních zemí na severu, jsou založeny na typu sociálně politického režimu, kde je především prioritou vysoká zaměstnanost, a to hlavně jako prevence proti chudobě a sociálním problémům. Tento systém velice působí na trh práce. Ekonomický systém ve Švédsku se potýkal s určitými problémy v ekonomické sféře a to během 90. let, protože v zemi byla vysoká míra inflace, chybějící státní rozpočet, vysoké daně a vysoká míra nezaměstnanosti, která vyvolala růst sociálních výdajů. Nezaměstnanost byla dlouhou dobu založena na přijetí keynesiánské ekonomické politiky. Nynějším i budoucím problémem v sociálním a ekonomickém systému je spojitost se stárnutím obyvatelstva (Rystonovská, 2008).

Švédská vláda nastavuje aktivní míry tak, aby ti, co jsou nezaměstnaní dávali přednost práci před participováním na ÚP a pobíráním dávek z něj (Rystonovská, 2008). K tomuto užívá 2 principy. Jeden princip je základem trhu práce. V poslední době se tento princip změnil na princip, který je postaven na předpokladu, že pokud není dostupné vhodné zaměstnání, nezaměstnaný může být přeřazen do odpovídajícího programu sloužící ke vzdělání. Příkladem je školení, které usnadní návrat zpátky na trh práce

(Rystonovská, 2008). Ministerstvo práce s ostatními ministerstvy, jako ostatní členské země EU, zpracovávaly do roku 2004 akční plány zaměstnanosti po dobu trvání jednoho roku, kde naznačovaly následování pokynů a jednotlivá doporučení od Evropské komise pro dosažení cílů politiky zaměstnanosti (Rystonovská, 2008).

Tato oblast politiky se především týká opatření, která jsou zaměřena na zaměstnání mladých lidí, zlepšení propojení uchazečů o zaměstnání a snížení volných pracovních míst, týká se též programů politiky trhu práce a dobře fungujícího pojištění v nezaměstnanosti a Evropského sociálního fondu. O toto všechno se stará Švédská politika (GOV Sweden, © 2018).

### ***1.3.3 Maďarsko***

Podmínky pro pracovní příležitosti a jednotlivého či hromadného propouštění zaměstnanců i úprava pracovních úvazků na dobu určitou jsou v Maďarsku celkem mírné. Především legislativa je mírná ve směru pracovních smluv na dobu neurčitou a kolektivního propouštění (Horváth, et al., 2008). K ukončení pracovního poměru zaměstnanec stačí pouze prohlášení psanou formou o tom, že je zaměstnanec nadbytečný či podává neuspokojivé výkony. Když dochází k hromadnému propouštění, tak zaměstnavatel nemá žádné náklady. Smlouvy jsou regulovány na dobu určitou (Horváth, et al., 2008).

V letech 1995 až 1997 se ekonomika značně stabilizovala díky Bokorosovým reformám, jež obsahovaly i dávky systému nezaměstnanosti, které byly daleko přísnější (Horváth, et al., 2008). Po těchto letech následovaly roky 1998 až 2001, kde se projevila pozitivita v reformách a na trh práce přišla dobrá generace lidí s kvalitnějším vzděláním a modernějšími znalostmi (tzv. Ratkovy děti). Po reformách lidé zaznamenali růst mezd společně se stoupající produktivitou. V roce 2001 se především zvýšil podíl aktivní politiky trhu práce na 10% celkových výdajů na politiku trhu práce

a na tomto koeficientu se zastavil. (Horváth, et al., 2008). V následujících letech hlavně v roce 2002 nová sociálnědemokratická vláda navýšila platy ve veřejném sektoru, a to až

o 50%. Tato změna opět odklonila maďarskou ekonomiku od udržitelného růstu mezd, který je spojený s růstem produktivity. Zvýšení mezd se odrazilo i v soukromém sektoru, a to způsobilo mnohonásobné hromadné propouštění (Horváth, et al., 2008). Nezaměstnanost jako taková se až tolik nezměnila, protože pracovníci přešli do veřejného sektoru (Horváth, et al., 2008).

#### ***1.3.4 Německo***

Politika zaměstnanosti v Německu se snaží o srovnání nabídky trhu práce a poptávky trhu práce. Německý úřad práce (Bundesagentur für Arbeit) v rámci podpory uchazečům o zaměstnání využívá nástroje, které mají vynahradit ztrátu zaměstnání, a také kompenzovat s tím související snížení životní úrovně. První informací je to, že na žádnou z níže uvedených podpor není právní nárok. Využívání těchto nástrojů je zcela závislé na výši poskytnutých financí (Hlaváč, 2013). Má se za to, že jejich využívání je hospodárné a efektivní. Při rozhodování o poskytnutí nebo o neposkytnutí příspěvku jsou stanovenými kritérii schopnosti a dovednosti podporované osoby, její možnosti využití na trhu práce, a výsledky vyplývající ze sběru dat s pracovníky úřadu práce. Celá oblast opatření aktivní politiky zaměstnanosti je (Hlaváč, 2013).

Logicky tak nedochází k efektivnímu využívání jeho nástrojů, protože člověk jako takový nemá neomezené možnosti. V poslední době už dochází k určitému nárůstu zaměstnanců, ale situace se stále nedá porovnávat s okolními státy (Sociální práce, © 2018).

V Německu například vypočítali, že by poradce měl ideálně pracovat v průměru s osmdesáti osobami a jejich případy, skutečně se ale jedná o 120-160 (Sociální práce, © 2018). Pro porovnání se v České republice poradci zabývají normálně dvojnásobným počtem lidí bez práce, tedy nezaměstnanými. Stoupající počet nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti tedy nepřinese žádné kladné výsledky, dokud nebude dostatečný počet pracovníků, kteří by se jim věnovali (Sociální práce, © 2018).

## **2. Cíl práce a výzkumné otázky**

### ***2.1 Cíl práce***

Cílem bakalářské práce je popsat strukturu a činnosti Úřadu práce ČR - krajské pobočky v Českých Budějovicích. Je možno očekávat, že při poskytování služeb zaměstnanosti se zde pracovníci potýkají s celou řadou problémů, obtíží a překážek. Autor se je pokusí zmapovat a pro některé z nich navrhnout vhodná optimalizační řešení.

### ***2.2 Výzkumné otázky***

- I. Které problémy brání dalšímu rozvoji aktivit Úřadu práce ČR - krajské pobočky v Českých Budějovicích?
- II. Jaká řešení stávajících problémů navrhuji komunikační partneři výzkumu?

### **3. Metodika**

#### ***3.1 Strategie, metoda, technika***

Pro účely dosažení výzkumného cíle bakalářské práce jsem zvolil kvalitativní výzkumnou strategii. Jako základní metodu jsem využil formu metody dotazování, techniku strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami.

*Kvalitativní výzkum jsem si zvolil právě pro účel, který je: „...do široka rozprostřený sběr dat bez toho, že by na počátku byly stanoveny základní proměnné. Výzkumný projekt není závislý na teorii, kterou již předem někdo vybudoval. Jde o to do hloubky a kontextuálně zakotveně prozkoumat určitý široce definovaný jev a přinést o něm maximální množství informací. Až po nasbírání dostatečného množství dat začíná výzkumník pátrat po pravidelnostech, které se v těchto datech vyskytují, formuluje předběžné závěry a hledá pro ně další oporu v datech“ (Švaříček et al., 2014, s.24).*

Technika strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami je podle Hendla nejvhodnější, využívá se tehdy, kdy rozhovor nemůžeme opakovat a hlavně čas, který můžeme věnovat komunikačnímu partnerovi, je krátký (2015). Otázky jsou pro všechny komunikační partnery stejné a sestavené tak, aby se jejich odpovědi strukturně nelišily (Hendl, 2015). To umožňuje snazší analýzu dat, která vychází z uskutečněných rozhovorů (Hendl, 2015). Nevýhodou těchto rozhovorů může být rozdílné vnímání individuálních rozdílů a okolností (Hendl, 2015). Tento typ rozhovorů nedává komunikačnímu partnerovi moc velký prostor pro úpravy a pro změny (Mioviský, 2006).

Jednou z nedílných součástí pro uskutečnění rozhovorů je příprava samotná, ve které je zahrnuta formulace otázek a jejich sestavení, ale také navázání kontaktu s potencionálním komunikačním partnerem (Mioviský, 2006).

#### ***3.2 Specifikace cílového souboru výzkumu***

Výzkumný soubor byl zvolen účelově (Mioviský, 2006). Hledal jsem pracovníky, kteří pracují na Úřadu práce ČR – krajské pobočce v Českých Budějovicích a zároveň mi dají souhlas k tomu, abych rozhovor s nimi mohl použít ke svému výzkumu.

Záměrný (účelový) výběr přes instituce je metodou, kdy je využit určitý výběr služeb nebo činnosti nějaké instituce, který je pro cílovou skupinu stanoven a který nás pro účely výzkumu zajímá (Mioviský, 2006). Záměrný výběr přes instituce je z pohledu

výzkumníka efektivní po stránce časové a nákladové (Miovský, 2006). Ale na druhou stranu jsou v něm nedostatky, které pro pomáhající instituce někdy představují pouze určitou část vybraných osob z dané cílové skupiny (Miovský, 2006). Náš výběr tak může být o něco rozdílný (Miovský, 2006).

Do své bakalářské práce jsem si vybral dle výše zmiňovaného záměrný (účelový) výběr přes instituce. Vzhledem k mému nastavenému cíli bakalářské práce jsem popisoval strukturu a činnosti Úřadu práce ČR - krajské pobočky v Českých Budějovicích. Dále jsem zjišťoval jednak s jakými problémy a aktivitami se potýkají pracovníci Úřadu práce – krajské pobočky v Českých Budějovicích, tak účelový výběr byl přes instituce, kde jsem si vybral 10 komunikačních partnerů, kterými byli zaměstnanci Úřadu práce – krajské pobočky v Českých Budějovicích.



**Tabulka 1: Komunikační partneři a jejich pozice na ÚP**

<b>Komunikační partneři</b>	<b>Pracovník oddělení hmotné nouze</b>	<b>Odborný poradce pro zprostředkování</b>	<b>Manažerská pozice</b>
<b>KP 1</b>	X		
<b>KP 2</b>	X		
<b>KP 3</b>		X	
<b>KP 4</b>		X	
<b>KP 5</b>		X	
<b>KP 6</b>		X	
<b>KP 7</b>		X	
<b>KP 8</b>		X	
<b>KP 9</b>		X	
<b>KP 10</b>			X

(Vlastní výzkum, 2018)

S výše uvedenými komunikačními partnery byly uskutečněny rozhovory. Rozhovory byly následně rozděleny do šesti oblastí, podle kterých byly sestaveny otázky k rozhovorům, viz. příloha č. 1. Jedná se o oblasti: vykonávaných činností v rámci jejich pozice na ÚP, vykonávaných aktivit ÚP – krajské pobočky v Českých Budějovicích, přínos pro praxi z vykonávaných aktivit, problémy pracovníků během práce s klienty a problémy spojené s procesem činnosti ÚP, navrhovaná řešení komunikačních partnerů, zábrany ve výkonu aktivit.

### **3.3 Realizace výzkumu**

Celý výzkum probíhal na počátku roku 2018, přesněji od března do dubna. Jako komunikační partnery jsem si zvolil celkem 10 pracovníků úřadu práce, kteří jsou zaměstnaní na krajské pobočce Úřadu práce v Českých Budějovicích.

Nejdříve jsem prostřednictvím e-mailové zprávy oslovil ředitele krajské pobočky, který mě odkázal na konkrétní vedoucí pracovníky, abych se s nimi domluvil na termínech rozhovorů s jednotlivými pracovníky.

Pracovníky jsem kontaktoval osobně a seznámil jsem je s podrobnostmi týkající se mého výzkumu a domluvil jsem si s nimi individuální osobní schůzky. Všichni pracovníci mi ochotně rozhovor poskytli.

Na těchto osobních schůzkách, které proběhly ve všech případech na pracovišti dotčených, jsem všechny účastníky svého výzkumu informoval o zabezpečení jejich anonymity a ochraně jejich soukromí. Proto v práci neuvádím konkrétní jména účastníků výzkumu.

Rozhovory jsem zaznamenával na diktafon a udělal jsem si přepis na papír. Jednotlivé rozhovory trvaly od 15 do 35 minut. Obsah rozhovorů jsem pomocí metody doslovné transkripce převedl do písemné podoby (Hendl, 2015). *Výsledný text může být očištěn od nadbytečných slovních parazitů, může být stylisticky upraven, případně zbaven dialektu (pokud charakter výzkumu umožňuje),* (Vojtíšek, 2012, s.43). Přepsané rozhovory jsem tedy ještě stylisticky upravil tak, aby potřebná data, která jsou důležitá pro výzkum, vynikla. Po následujících kontrolách přepisu byly nahrávky vymazány. Tyto přepisy mám uchované pro sebe v papírové podobě.

## 4. Výsledky

Tabulka č. 2: Trs. č. 1 – Vykonávaná činnost komunikačních partnerů

Komunikační partneri	Sociální šetření	Poradenská činnost	Manažerské záležitosti	Zpracování podpor v nezaměstnanosti	Zpracování dávek HN
KP 1	X	X			X
KP 2	X	X			X
KP 3		X		X	
KP 4		X		X	
KP 5				X	
KP 6		X		X	
KP 7		X			
KP 8					
KP 9		X		X	
KP 10			X		

(Vlastní výzkum, 2018)

Komunikační partneri ve většině případů poskytují poradenskou činnost, což nám ukazuje i tabulka č. 3, kde vidíme, že se takto vyjádřilo 7 z 10 komunikačních partnerů. „Vykonávám výplatu dávek pomoci v hmotné nouzi, sociální šetření, jednání s klienty, kteří se ocitli v nepříznivé životní situaci, poskytují základní poradenství, odkazujeme na odborné poradenství“ (KP 1). „Jedná se především o individuální práci s uchazeči o zaměstnání. Uchazeči dochází na stanovené termíny jednání, kde je jim poskytována poradenská činnost“ (KP 9). Tři z komunikačních partnerů na tuto otázku neodpověděli, nebo tuto činnost nevykonávají. „Samozřejmě řeším manažerské záležitosti, to znamená kontakty ve vztahu k veřejnosti, kontakty ve vztahu

*k zaměstnavatelům i k sociálním partnerům“ (KP 10). „Zpracovávám žádosti o zprostředkování zaměstnání, žádosti o podporu v nezaměstnanosti a žádosti zájemce o zaměstnání, rozhoduji o (ne)přiznání podpory při rekvalifikaci, rozhoduji o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, vydávám potvrzení o době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a o poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci...“ (KP 5).*

**Tabulka č. 3: Trs č. 2 – Aktivity vykonávané Úřadem práce ČR – krajské pobočky v Českých Budějovicích**

<b>Komunikační Partneri</b>	<b>Oddělení zaměstnanosti</b>	<b>Dávky státní sociální podpory</b>	<b>Dávky Hmotné nouze</b>	<b>Poradenské činnosti</b>	<b>Platební neschopnost zaměstnavatele</b>
<b>KP 1</b>	X	X	X		X
<b>KP 2</b>	X	X	X		X
<b>KP 3</b>	X			X	
<b>KP 4</b>	X			X	
<b>KP 5</b>	X			X	
<b>KP 6</b>	X				
<b>KP 7</b>				X	
<b>KP 8</b>	X	X	X		
<b>KP 9</b>	X			X	
<b>KP 10</b>	X	X	X	X	

(Vlastní výzkum, 2018)

Převážná většina odpověděla, že Úřad práce ČR – krajská pobočka v Českých Budějovicích, jako aktivitu má oddělení zaměstnanosti. Takto odpovědělo devět z deseti dotazovaných. *„Poradenství a zprostředkování zaměstnání, rekvalifikační kurzy“* (KP 3). *„Pomoc při hledání zaměstnání, možnost rekvalifikací, sociální dávky – hmotná nouze, příspěvky na bydlení, rodičovské příspěvky“* (KP 8). Jako další komunikační partneři poradenské činnosti zodpověděli, na otázku - Jaké aktivity konkrétně Úřad práce v Českých Budějovicích poskytuje, odpovědělo šest z deseti dotazovaných. *„Kromě poradenské činnosti, kterou uchazeči poskytuje konkrétní poradce, je zde možno absolvovat i další individuální poradenství dle potřeb uchazečů (poradenství při sestavování životopisů a motivačních dopisů, poradenství ohledně rekvalifikací, programů apod.)“* (KP 9). Dále bylo zodpovězeno třikrát to, že ÚP v Českých Budějovicích poskytuje dávky ať už hmotné nouze, nebo státní sociální podpory. Můžeme v tabulce vidět i to, že dva z deseti dotazovaných odpověděli na to, že Úřad práce v Českých Budějovicích poskytuje výplaty pro případ, že zaměstnavatel je v insolventci, čili tedy je platebně neschopný. *„Platební neschopnost zaměstnavatele, když se zaměstnavatel ocitne v insolventci, tak vyplácení výplat“* (KP 1).

**Tabulka č. 4: Trs č. 3 – Přínos vykonávaných aktivit**

Komunikační partneri	Zaměstnanost	Všechny aktivity	Rekvalifikace
KP 1	X	X	X
KP 2	X	X	X
KP 3		X	
KP 4		X	
KP 5		X	
KP 6		X	
KP 7			X
KP 8	X	X	
KP 9			X
KP 10		X	

(Vlastní výzkum, 2018)

Téměř všichni až na 2 dotazované odpověděli, že všechny aktivity ÚP v Českých Budějovicích jsou přínosné. V tabulce můžeme vidět, že osm z deseti komunikačních partnerů odpovědělo, že všechny činnosti jsou přínosné. „*Myslím si, že všechny činnosti, které vykonává Úřad práce ČR, jsou přínosné*“ (KP 2). „*Vykonávané aktivity jsou přínosné všechny. Zaměřují se na určitou cílovou skupinu, se kterou pak individuálně pracují zaměstnanci úřadu práce*“ (KP 3). „*Všechny nabízené aktivity jsou přínosem pro uchazeče i pro mě, protože pak vím, jak s uchazečem pracovat*“ (KP 5). Dále je v tabulce vidět, že si zaměstnanci ÚP myslí, že přínosné jsou i rekvalifikace. Tyto odpovědi jsem zaznamenal v interview u čtyř komunikačních partnerů z deseti. „*Při dlouhodobější evidenci jsou nejčastěji využívány rekvalifikační kurzy, díky nimž mají uchazeči větší šanci uplatnit se na trhu práce*“ (KP 9). „*Nejvíce přínosná je určitě zaměstnanost, kdy se hledá vhodné zaměstnání pro toho uchazeče, rekvalifikace, protože mohou dělat v jiném oboru, než mají vystudováno, mají možnost se*

*sebevzdělávat*“ (KP 1). Nadále je patrné, že pouze tři z deseti si myslí, že nejvíce přínosná je zaměstnanost.

**Tabulka č. 5: Trs č. 4 – Největší problémy během práce s klienty a problémy v procesu činnosti ÚP**

Komunikační partneři	Agresivita klientů	Neochota spolupracovat	Negramotnost	Zázemí	Legislativa
KP 1	X	X	X	X	X
KP 2	X	X	X	X	
KP 3	X	X			
KP 4	X	X			X
KP 5	X	X			
KP 6		X			X
KP 7		X			X
KP 8		X			X
KP 9		X	X		
KP 10	X	X		X	

(Vlastní výzkum, 2018)

Jak můžeme vidět v tabulce č. 5, tak všichni komunikační partneři odpověděli, že při práci s klientem je největším problémem neochota spolupracovat ze strany klienta. *„Potýkáme se s agresivitou ze strany klientů, neochota z jejich strany, nízké IQ a lenost klientů, vulgárnost a lhaní. Mám předsudky a mám je již od vysoké školy, je to těžké a myslím si, že ty předsudky tady má každá pracovnice z nás, jakmile vidím klienta, tak si udělám obrázek už při prvním pohovoru“* (KP 2). *„Lidé často chodí na úřad práce „vybrat“ podporu v nezaměstnanosti a až poté, co jim skončí podpůrčí doba, začínají práci shánět. Je poměrně těžké motivovat klienty i k nepovinným aktivitám, pokud něco nemusí, nedělají to“* (KP 7). *„Při jednání se potýkám s negativním pasivním přístupem*

*ze strany uchazečů při hledání zaměstnání a jejich neochotou spolupracovat“ (KP 5). Jak můžeme v tabulce vidět, tak druhým nejčastějším problémem při práci s klientem je agresivita z jeho strany, na tom se shodlo šest dotazovaných z deseti. „V posledních letech, bohužel, při práci s klienty čím dál častěji narážím na větší agresivitu při jednání s nimi“ (KP 4). Dále vyplývá, že tři z deseti si myslí, že negramotnost je problém při práci s nimi. Dále můžeme v tabulce vidět, že pět z deseti komunikačních partnerů odpověděli na otázku, s jakými problémy se potýkají v procesu činnosti ÚP tak, že jim vadí administrativa nebo častá změna zákona. „Některé směrnice úřadu práce, které vycházejí, jsou sice míněny dobře, ale v praxi zatíží a rozšíří spíše administrativní agendu a ve výsledné fázi nic pozitivního nepřinesou. V praxi je totiž situace úplně jiná“ (KP 6). Někteří komunikační partneři si myslí, že problémem je nespolupráce s dalšími institucemi.*



**Tabulka č. 6: Trs č. 5 – Řešení pro zlepšení aktivit**

Komunikační partneři	Spolupráce s organizacemi	Zlepšení zázemí	Méně administrativy	Úprava legislativy
KP 1	X	X		
KP 2		X		
KP 3				X
KP 4				X
KP 5				
KP 6				X
KP 7				
KP 8	X			
KP 9	X			
KP 10		X		

(Vlastní výzkum, 2018)

V tabulce můžeme vidět, že dva klienti z deseti jsou spokojeni a nepotřebují žádnou změnu či řešení problému. „*Myslím si, že aktivity pro klienty tak jak je máme nastavené, jsou velice kvalitní a odborně vedené. Je na nás, na poradcích přesvědčit klienty, aby se účastnili více aktivit*“ (KP 7). Dále vidíme, že spolupráci s organizacemi by zlepšili tři z deseti komunikačních partnerů. „*Co se týče řešení, navrhla bych větší spolupráci s organizacemi, třeba abychom viděli evidenci obyvatel, sehrávání s bankami, zda mají účty, finančními úřady, zda odvádějí sociální a zdravotní pojištění*“ (KP 1). Dále komunikační partneři vyžadují změnu legislativy, a to z důvodu častých změn v zákoně, nebo také upozorňují na příliš velké množství administrativy. „*Aby mohlo dojít ke zlepšení vykonávaných aktivit, tak by bylo nutné začít s úpravou legislativy, aby to bylo nastaveno tak, že se nevyplatí „nepracovat“.* To znamená především úprava sociálních dávek a nabídky veřejně prospěšných prací pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče“ (KP 4). Nadále vyžadují zlepšení zázemí a to například oddělení HN od SSP.

„Samozřejmě rádi bychom i uvažujeme o tom, že náš ÚP by se přistavěl, myslím stavebně. To znamená, že by se zvýšil uživatelský komfort k těm pracovníkům nejen ÚP, ale samozřejmě i těm klientům, kteří nás navštěvují, je taková vize oddělit klienty HN od maminek, které chodí žádat o dávky SSP“ (KP 10).

**Tabulka č. 7: Trs č. 6 – Zábřany při výkonu aktivit**

Komunikační partneři	Nastavení legislativy	Oddělený program OK	Nespolupráce s organizacemi	Rozsáhlá administrativa
KP 1	X	X	X	
KP 2	X	X		
KP 3			X	X
KP 4	X		X	X
KP 5				
KP 6				
KP 7				
KP 8				X
KP 9			X	
KP 10	X			X

(Vlastní výzkum, 2018)

V tabulce č. 7 můžeme vidět, jak mi na otázku - Co vám brání při výkonu vašich aktivit, komunikační partneři odpovídali na to, co je nejvíce brzdí a co jim nejvíce brání. Z tabulky je patrné, že nejvíce to byla rozsáhlá administrativa, to nejvíce brání čtyřem z deseti komunikačních partnerů, což se odráželo především i v tom, že je dle komunikačních partnerů současná legislativa špatně nastavená. „Z části nastavená legislativa, nespolečenská spolupráce některých zaměstnavatelů, lékařů a uchazečů a z toho plynoucí narůstající agenda“ (KP 4). Dále právě již zmiňovaná legislativa brání

pracovníkům ÚP při výkonu jejich aktivit. „Co mně hodně brání, třeba jsou neustále novely našeho zákona, jednou je to takhle, pak se to změní a pak se to zase vrátí do toho původního, je to prostě hrozně zmatečné“ (KP 1). „Vadí mi a brání mi ve výkonu práce novely zákona. Náš zákon je i tak složitý, a ještě se neustále mění“ (KP 2). Nespolupráce s organizacemi brání ve výkonu též čtyřem komunikačním partnerům z deseti. „Při vykonávání práce spojené s touto agendou v poslední době neustále narůstají jiné činnosti spojené s větší administrativou a tím i časovou náročností. Dále větší došetřování u lékařů, zaměstnavatelů a uchazečů“ (KP 3). Dalším dvěma pracovníkům brání, jak je z tabulky zřejmé, oddělený OK systém různých oddělení „Máme program OK nouze a ostatní mají jiné OK systémy a nyní je zrušený přístup do OK systémů jiných, takže nevidím, zda mají podporu, vyřazení atd... měla jsem přehled o tom klientovi. Nyní ho nemám a nemám možnost..., zda je zahájeno třeba správní řízení o vyřazení. To vidím, až když je to provedeno, nebo oni mi to neřeknou a ví to, pak jim vznikají zbytečně přeplatky“ (KP 2).

## 5. Diskuze

Hlavním cílem bakalářské práce je popsat strukturu a činnosti Úřadu práce ČR - krajské pobočky v Českých Budějovicích. Je možno očekávat, že při poskytování služeb zaměstnanosti se zde pracovníci potýkají s celou řadou problémů, obtíží a překážek. Pokusil jsem se je zmapovat a pro některé z nich navrhnout vhodná řešení. Pro dosažení tohoto cíle byly utvořeny dvě výzkumné otázky. První výzkumná otázka se zaměřovala na to, které problémy brání dalšímu rozvoji aktivit Úřadu práce ČR - krajské pobočky v Českých Budějovicích. Druhá výzkumná otázka se zabývala tím, jaké řešení navrhují komunikační partneři. Pro dosažení odpovědí výzkumných otázek bakalářské práce byla použita kvalitativní výzkumná strategie. Základní stanovenou metodou je metoda dotazování, technika strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami. Výzkumný soubor utvořilo deset pracovníků úřadu práce.

Výzkum ukázal, že většina pracovníků se shodovala téměř ve většině odpovědí, především v aktivitě ÚP. Menší část viděla problémy jinde. Komunikační partneři odpovídali především z vlastních zkušeností a praxe. Sedm pracovníků vykonává poradenskou činnost, dva z nich k tomu zpracovávají dávky hmotné nouze a navíc dělají sociální šetření. Pět ze sedmi pracovníků, kteří vykonávají poradenskou činnost, se specializuje na zpracování podpor v nezaměstnanosti. Jeden ze všech dotazovaných výzkumného souboru řídí a dělá manažerské záležitosti. Největším problémem, který uvádí komunikační partneři, je podle nich to, že klient není ochotný spolupracovat, na tom se shodlo všech deset dotazovaných partnerů. Šest z nich řadí mezi další problémy agresivitu. Třem pracovníkům ÚP se zdá jako problém negramotnost klientů. Čtyřem komunikačním partnerům výzkumného souboru se zdá jako přítěž a problém i to, že je špatně nastavená legislativa a zákon jim mnohdy ztěžuje práci či je omezuje v jejich kompetencích. V poslední řadě tři pracovníci výzkumného souboru odpověděli, že problém, který je tíží na krajské pobočce v Českých Budějovicích je ten, že mají strategicky špatně vybudované zázemí a chtěli by ho změnit.

Dle tabulky č. 6 můžeme vidět i to, jaké řešení navrhují samostatní pracovníci ÚP krajské pobočky v Českých Budějovicích. Tři z deseti komunikačních partnerů se mi svěřili při interview, že by navrhovali větší spolupráci s organizacemi. Ušetřilo by jim to mnoho práce při řešení některých problémů a měli by větší přehled o svých klientech. Tři z dotazovaných pracovníků navrhovali jako řešení upravit legislativu. V neposlední

řadě by chtěli tři pracovníci zlepšit zázemí, které má být, dle jejich odpovědí, změněno, a dokonce se již tato změna plánuje. V poslední řadě množství administrativy, nikdo nenamítal, a tak na toto neodpověděli, čímž předpokládám, že to není návrh pro pracovníky k zlepšení aktivit.

Teoretická část je komparací pojmů, tezí a strategií. Chtěl jsem zejména poukázat na to, že aktivní politika zaměstnanosti je komplex opatření, která ovlivňují průběh spolupráce uchazeč vs. pracovník ÚP, že je to velmi dynamická složka Státní politiky zaměstnanosti, a že do praxe ji lze aplikovat dle různých témat. Důležitou roli APZ zaměstnanosti hraje management konkrétního ÚP, který vytváří strategie APZ pro danou oblast. V teoretické části je například uvedena aktuální strategie Krajské pobočky ÚP v Českých Budějovicích, jejímž cílem pro rok 2018 je zejména.... *„finanční podpora zaměstnavatelů, kteří přijímají do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, při jejichž pracovním uplatnění je použití finančního příspěvku nezbytné (zhoršený zdravotní stav, dlouhodobá nezaměstnanost a podobně)“* (Úřad práce, © 2018).

Nelze však opomenout, že lokální strategie jsou konkrétním výstupem strategií národních a řídí se rámcem Evropské strategie zaměstnanosti, která je nyní součástí dlouhodobé strategie Evropa 2020. Ve své podstatě dávají nadnárodní strategie lokálním programům APZ pouze rámec optimálního fungování. I přesto uvedení do praxe je velkou administrativní zátěží pro všechna oddělení ÚP, zejména pro ta, která mají aplikaci programů APZ ve své dikci. Jak ale vyplývá z výsledků výzkumu, pracovníci nevidí problém v administrativě, respektive v aplikaci APZ jako takové, ale spíše v adaptaci na neustálé změny zákona. *„Co mně hodně brání, třeba jsou neustálé novely našeho zákona, jednou je to takhle, pak se to změní a pak se to zase vrátí do toho původního, je to prostě hrozně zmatečné“* (KP 1). Tento fakt potvrzuje komunikační partner číslo 6.: *„Některé směrnice úřadu práce, které vycházejí, jsou sice míněny dobře, ale v praxi zatíží a rozšíří spíše administrativní agendu a ve výsledné fázi nic pozitivního nepřinesou. V praxi je totiž situace úplně jiná“*. Tuto praxi potvrzuje i Paulík (2013) ve svém výzkumu, ve kterém mimo jiné uvádí, že zaměstnanci ÚP považují pracovní zátěž za vysokou. Jak uvádí Dvořáková (2007) pro tvorbu a progres programů APZ je důležitý zejména prostor a čas, který dostávají zaměstnanci Úřadu. Bohužel praxe ukazuje, že je zde stále mnoho administrativní zátěže, která omezuje zaměstnance v tvorbě nových strategií v rámci APZ (Dvořáková, 2007).

Co se týká samotné aplikace APZ do praxe, vyjadřují se komunikační partneři vesměs pozitivně: „Myslím si, že aktivity pro klienty tak jak je máme nastavené, jsou velice kvalitní a odborně vedené. Je na nás, na poradcích přesvědčit klienty, aby se účastnili více aktivit“ (KP 7). Oproti tomu sdělení komunikačního partnera číslo 4 vyvažuje pozitivní ohlas: „Aby mohlo dojít ke zlepšení vykonávaných aktivit, tak by bylo nutné začít s úpravou legislativy, aby to bylo nastaveno tak, že se nevyplatí „nepracovat“. To znamená především úprava sociálních dávek a nabídky veřejně prospěšných prací pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče“.

S výkonem jednotlivých aktivit v rámci ÚP jsou pracovníci spokojeni a vnímají je jako přínosné: „Myslím si, že všechny činnosti, které vykonává Úřad práce ČR, jsou přínosné“ (KP 2). „Vykonávané aktivity jsou přínosné všechny. Zaměřují se na určitou cílovou skupinu, se kterou pak individuálně pracují zaměstnanci úřadu práce“ (KP 3). „Všechny nabízené aktivity jsou přínosem pro uchazeče i pro mě, protože pak vím, jak s uchazečem pracovat“ (KP 5). Nejčastěji jsou využívány rekvalifikační kurzy, které jsou jako aktivita zahrnuty v projektu „**Záruky pro mladé v Jihočeském kraji**“ v podobě „Program rekvalifikací“, „....určený zejména pro získání odborné kvalifikace a pracovních dovedností potřebných pro výkon konkrétní pracovní činnosti požadované zaměstnavatelem“ (Úřad práce, © 2018). Projekt je dokonalým příkladem aplikace konkrétních postupů APZ do praxe, nadto zaměřených na specifickou cílovou skupinu mladých lidí. Jak píše Šmajš (2013), existují skupiny lidí předurčených pro dlouhodobou nezaměstnanost a jsou z hlediska uplatnění na trhu práce riziková. Jedná se zejména o ženy s malými dětmi, mladé lidi, lidé se zdravotním postižením, nízkým vzděláním, starší lidé a podobně (Šmajš, 2013). Jak doplňuje KP 9.... „Kromě poradenské činnosti, kterou uchazeči poskytují konkrétní poradce, je zde možno absolvovat i další individuální poradenství dle potřeb uchazečů (poradenství při sestavování životopisů a motivačních dopisů, poradenství ohledně rekvalifikací, programů apod.)“ Jak je patrné z tabulky číslo 4, přínos rekvalifikací je pracovníky ÚP hodnocen velmi pozitivně: „Při dlouhodobější evidenci jsou nejčastěji využívány rekvalifikační kurzy, díky nimž mají uchazeči větší šanci uplatnit se na trhu práce“ (KP 9). „Nejvíce přínosná je určitě zaměstnanost, kdy se hledá vhodné zaměstnání pro toho uchazeče, rekvalifikace, protože mohou dělat v jiném oboru, než mají vystudováno, mají možnost se sebevzdělávat“ (KP 1).

Domnívám se, že pokud k provádění APZ bude i nadále Úřad práce krajské pobočky v Českých Budějovicích přistupovat takto inovativně a proaktivně, bude snaha o stabilizaci trhu práce zúročena. Zejména tam, kde je motivace uchazečů o práci nízká, nebo hůře žádná, budou proaktivní přístupy tohoto typu motivovat celou řadu nově přichozích uchazečů o zaměstnání k tomu, aby na ÚP setrvali co možná nejkratší možnou dobu.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že většina z komunikačních partnerů hodnotí spíše špatně rámcovou legislativu než samotné programy APZ a jejich zavádění do praxe. Pracovní proces zaměstnanců ÚP nejvíce komplikují klienti samotní, jejich mnohdy agresivní a hlavně konstantně pasivní přístup k hledání zaměstnání a plnění přidělených povinností. *„Potýkáme se s agresivitou ze strany klientů, neochota z jejich strany, nízké IQ a lenost klientů, vulgárnost a lhaní. Mám předsudky a mám je již od vysoké školy, je to těžké a myslím si, že ty předsudky tady má každá pracovnice z nás, jakmile vidím klienta, tak si udělám obrázek už při prvním pohovoru“* (KP 2). *„Lidé často chodí na úřad práce „vybrat“ podporu v nezaměstnanosti a až poté, co jim skončí podpůrná doba, začínají práci shánět. Je poměrně těžké motivovat klienty i k nepovinným aktivitám, pokud něco nemusí, nedělají to“* (KP 7). *„Při jednání se potýkám s negativním pasivním přístupem ze strany uchazečů při hledání zaměstnání a jejich neochotou spolupracovat“* (KP 5).

## 6. Závěr

Bakalářská práce se věnuje aktivní politice zaměstnanosti a fungování trhu práce na Úřadu práce krajské pobočky v Českých Budějovicích. Hlavním cílem práce bylo popsat strukturu a činnosti Úřadu práce ČR - krajské pobočky v Českých Budějovicích. Pro dosažení výzkumného cíle byly stanoveny dvě výzkumné otázky.

První výzkumná otázka se týkala toho, jaké problémy brání dalšímu rozvoji aktivit Úřadu práce ČR - krajské pobočky v Českých Budějovicích? Výzkum ukázal, že dlouhodobějším problémem, který brání rozvoji aktivit ÚP, je spíše legislativa než plnění konkrétních povinností APZ, se kterými je spjata vyšší administrativa. Z výzkumu vyplývá, že pracovníci nejsou schopni pružně reagovat na změnu legislativy a učít se nový zákon díky jeho častým změnám. Toto má dle mého názoru velký vliv na jejich rozvoj. Pracovníci ÚP krajské pobočky v Českých Budějovicích se domnívají, že i některé vnitřní záležitosti neulehčují situaci při rozvoji aktivit, jako jsou například společné prostory oddělení Hmotné nouze a Státní sociální podpory, jejichž klienti se potkávají na chodbě u přepážky. Soukromí klientů je téměř nulové a klienti HN a SPP jsou odlišní.

Druhá výzkumná otázka měla za úkol zjistit, jaká řešení stávajících problémů navrhnou komunikační partneři výzkumu. Z výzkumu vyplynulo to, že pracovníci Úřadu práce krajské pobočky v Českých Budějovicích se shodli na řešení, které by vedlo k méně časté úpravě legislativy a její kvalitnější uzpůsobení. Také z výzkumu vyplynulo, že někteří pracovníci by navrhovali spolupráci s organizacemi v tom smyslu, že by se propojily systémem banky proto, aby pracovníci měli přehled o klientovi, zda má nějaké příjmy, také by uvítali spolupráci s lékaři a s neziskovými organizacemi, které mají přesnější informace, a někdy zcela důležité, pro plnění úkolů ÚP, než má právě úřad práce. Posledním návrhem jednoho z komunikačních partnerů bylo to, že by chtěl, a má v plánu do budoucna provést stavebnětechnické práce na ÚP, a v tom smyslu oddělit právě Hmotnou nouzi a Státní sociální podporu, jak jsem již zmiňoval. Klienti těchto oddělení jsou zcela jiní, a není v zájmu ani ÚP ani jich samotných, aby se zde potkávali.

Domnívám se, že přínos mé práce pro praxi by mohl být zejména v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, inspirace pro nové zaměstnance ÚP, kteří se s programy APZ teprve seznamují. Do jisté míry by mohla být pomůckou pro sebereflexi zaměstnanců



poskytujících ve zkoumaném zařízení specifické odborné služby. Má rovněž šanci přispět k lepšímu seznámení se studentů ZSF JU s fungováním zařízení a jeho problémy. Nelze nezmínit i význam pro možnou další profesní orientaci autora práce.

## 7. Seznam použitých zdrojů

- 1) BRUTOVSKÁ, G. a BUCHER, S., © 2016. *Teoretický koncept aktivnej politiky trhu práce z pohľadu ekonomickej sociológie*. Sociológia: časopis pre otázky sociológie [databáze]. Bratislava: Sociologický ústav SAV, [cit. 2018-04-13]. ISSN 0049-1225. Dostupné z: <https://www.sav.sk/journals/uploads/09061218Brutovska%20-%20Bucher%20OK%20opravene%20autormi.pdf>
- 2) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, © 2018. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity* [online]. Praha, [cit. 2018-04-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2018>
- 3) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, © 2018. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity* [online]. Praha, [cit. 2018-04-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/domov>
- 4) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, © 2018. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity* [online]. Praha, [cit. 2018-04-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-2016>
- 5) DUBOIS, V., © 2009. *Europeanisation through elective affinities: Active social policy model and national control policies of the unemployed*. [databáze]. 2009 [cit. 2018-04-10]. Dostupné z: <http://aei.pitt.edu/12445/>
- 6) DVOŘÁKOVÁ, Z., a kol., 2007. *Management lidských zdrojů*. Praha, C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.
- 7) EVROPSKÁ KOMISE, 2010. *Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění* [online]. Brusel [cit. 2018-04-16]. Dostupné z: <https://www.mmr.cz/getmedia/7c31b211-1a5a-46a8-b6bd-151b72dc94ec/EE2020-CJ.pdf>
- 8) GOV UNITED KINGDOM, © 2018. *United Kingdom Government Portal* [online]. United Kingdom, [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/publications/2010-to-2015-government-policy-labour-market-reform/2010-to-2015-government-policy-labour-market-reform>

- 9) GOV SWEDEN, © 2018. *Government Offices of Sweden* [online]. Sweden, [cit. 2018-04-12]. Dostupné z: <http://www.government.se/government-policy/labour-market/>
- 10) HENDL, J., 2015. *Kvalitativní výzkum*. Praha, Portál. ISBN 978-80-262-0982-9.
- 11) HLAVÁČ, V., 2013. *Analýza nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České Republice a Spolkové republice Německo*. Praha. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Fakulta sociálních věd.
- 12) HORVÁTH, H. a SZALAI, Z., 2008. *Labour market institutions in Hungary with a focus on wage and employment flexibility (ECB WDN Institutional Project)*. Budapest, Magyar Nemzeti Bank. ISSN 1585-5678.
- 13) HUBINKOVÁ, Z., 2008. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3., aktualiz., dopl. a přeprac. vyd. Praha, Grada. ISBN 978-80-247-1593-3.
- 14) JAROLÍM, V., 2012. *Vliv Evropské strategie zaměstnanosti na aktivní politiku zaměstnanosti České republiky*. Praha. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze – Filozofická fakulta
- 15) LAVRIJSEN, J. a NICAISE, I., © 2017. *Returns on vocational education over the life cycle: Between immediate labour market preparation and lifelong employability*. International Review of Education / Internationale Zeitschrift für Erziehungswissenschaft [databáze]. [cit. 2018-04-18]. DOI: 10.1007/s11159-017-9630-9. ISSN 00208566.
- 16) MIOVSKÝ, M., 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1362-4.
- 17) MISKOLCZI, M. a J. LANGHAMROVÁ, 2011. *Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti vybraných skupin populace v době ekonomické krize*. Praha, Relik. JEL Code J01, J11, J21.
- 18) MÖLLER, J., ed., © 2016. *Journal for Labour Market Research* [databáze]. [cit. 2018-04-18]. ISSN 2510-5027. Dostupné z: <http://www.springer.com/economics/journal/12651>

- 19) PAULÍK, K., 2013. *Kontakt: Jak hodnotí pracovníci úřadů práce svou pracovní zátěž*. Ostrava, Ostravská univerzita v Ostravě. ISSN 1212-4117.
- 20) RADULESCU, M. a A. FEDAJEV, © 2018. *Europe 2020 implementation as driver of economic performance and competitiveness. Panel analysis of CEE countries* [databáze]. [cit. 2018-04-18]. DOI: 10.3390/su10020566. ISSN 20711050. Dostupné z: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85042402134&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=Magdalena+Radulescu&st2=&sid=0109238b413c7e1a8721d3dbf b7326d3&sot=b&sdt=b&sl=32&s=AUTHOR-NAME%28Magdalena+Radulescu%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=>
- 21) RIEVAJOVÁ, E., STANĚK, P., PONGRÁCZOVÁ, E., STANEK, V., 2009. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava, Ekonóm. ISBN 978-80-225-2878-8.
- 22) RYSTONOVSKÁ, M., 2008. *Aktivní politika zaměstnanosti v EU*. Brno. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta.
- 23) SIROVÁTKA, T. a ŠIMÍKOVÁ, I., 2013. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. Praha. ISBN 978-80-7416-114-8.
- 24) SOCIÁLNÍ PRÁCE, © 2018. *Řešení nezaměstnanosti po česku: dvacet miliard na dávky a tři miliardy na přímou práci s nezaměstnanými* [online]. [cit. 2018-04-12]. ISSN 1805-885x Dostupné z: <http://www.socialni prace.cz/zpravy.php?oblast=1&clanek=490>
- 25) ŠMAJS, J., BUCHTOVÁ, B., BOLELOUCKÝ, Z., 2013. *Nezaměstnanost - 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha, Grada. ISBN 978-80-247-4282-3.
- 26) ŠVARŤÍČEK, R., et al., 2014. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 2. vydání. Praha: Portál. 377 s. ISBN 978-80-262-0644-6.
- 27) ÚŘAD PRÁCE ČR, © 2018. *Úřad práce České republiky* [online]. Portál MPSV [cit. 2018-01-27]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr>

- 28) ÚŘAD PRÁCE ČR, © 2018. *Úřad práce České republiky* [online]. Portál MPSV [cit. 2018-04-19]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/program\\_a\\_strategie](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/program_a_strategie)
- 29) ÚŘAD PRÁCE ČR, © 2018. *Úřad práce České republiky* [online]. Portál MPSV [cit. 2018-04-20]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky\\_socialni\\_fond\\_\\_esf\\_/projekty\\_v\\_realizaci/regionalni\\_individualni\\_projekty\\_\\_rip/zaruky\\_pro\\_mlade\\_v\\_jihoceskem\\_kraji](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond__esf_/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty__rip/zaruky_pro_mlade_v_jihoceskem_kraji)
- 30) ÚŘAD PRÁCE ČR, © 2018. *Úřad práce České republiky* [online]. Portál MPSV [cit. 2018-04-13]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest)
- 31) VOJTÍŠEK, P., 2012. *Výzkumné metody: Metody a techniky výzkumu a jejich aplikace v absolventských pracích vyšších odborných škol*. Praha: Vyšší odborná škola sociálně právní. 54 s. ISBN 978-80-905109-3-7.
- 32) EUROSKOP, © 2018. *Velká Británie*. [online]. Praha, [cit. 2018-04-12]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/397/sekce/velka-britanie/>
- 33) EUROSKOP, © 2018. *Německo*. [online]. Praha, [cit. 2018-04-12]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/434/sekce/nemecko/>
- 34) EUROSKOP, © 2018. *Švédsko*. [online]. Praha, [cit. 2018-04-12]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/834/sekce/velka-svedsko/>
- 35) EUROSKOP, © 2018. *Maďarsko*. [online]. Praha, [cit. 2018-04-12]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/481/sekce/madarsko/>
- 36) ZÁKON č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, 2006. In: *Sbírka zákonů České republiky*, ISSN 1211-1244.
- 37) ZÁKON č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, 2004. In: *Sbírka zákonů České republiky*, ISSN 1211-1244.

## **8. Seznam zkratk a vysvětlivky**

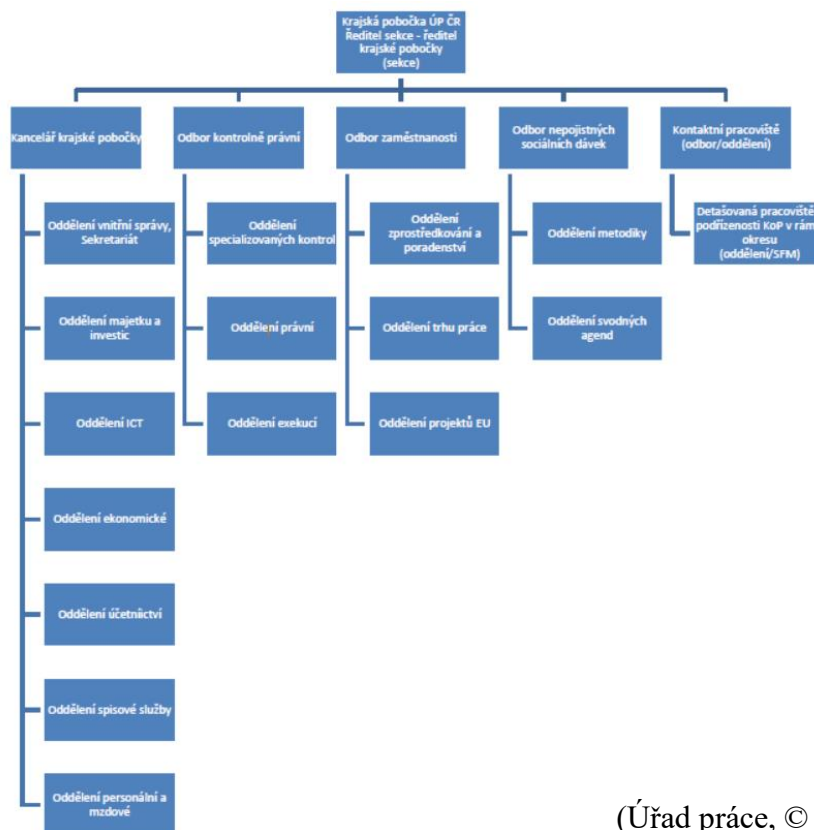
1. AZP – Aktivní politika zaměstnanosti
2. ZTP – Zdravotně, tělesně postižený
3. KP – Komunikační partner
4. BOZP - Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
5. PO – Požární ochrana
6. ÚP – Úřad práce
7. HN – Hmotná nouze
8. SSP – Státní sociální podpora
9. OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná
10. ICSE-938 - Klasifikace postavení zaměstnání

## 9. Seznam Příloh

### 9.1 Příloha č. 1 – Otázky kladené komunikačním partnerům výzkumu

1. Jaké je vaše pozice na úřadu práce?
2. Jaké činnosti v rámci ní konkrétně vykonáváte?
3. Jaké aktivity konkrétně Úřad práce v Českých Budějovicích poskytuje?
4. Jaké z vykonávaných aktivit jsou pro vykonávanou činnost přínosné?
5. S jakými problémy se potýkáte při práci s klienty?
6. S jakými problémy se potýkáte v procesu činnosti úřadu práce?
7. Jaká řešení navrhuje pro zlepšení vykonávaných aktivit?
8. Co Vám brání při výkonu Vašich aktivit?

### 9.2 Příloha č. 2 – Struktura Úřadu práce ČR - krajské pobočky v Českých Budějovicích



(Úřad práce, © 2018).