

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2013–2015

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Tereza Nováková

Aktivní politika zaměstnanosti v České republice

Praha 2015

Vedoucí diplomové práce: Ing. Mgr. Daniel Toth, Dr.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER FULL-TIME STUDIES

2013-2015

DIPLOMA THESIS

Tereza Nováková

Active employment policy

Prague 2015

The Diploma Thesis Work Supervisor: Ing. Mgr. Daniel Toth, Dr.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Tereza Nováková

Poděkování

Děkuji vedoucímu diplomové práce Ing. Mgr. Danielu Tothovi, Dr. za věcné připomínky při psaní diplomové práce.

Anotace

Tato diplomová práce se zabývá tématem aktivní politiky zaměstnanosti. Autorka je toho názoru, že pokud by neexistovala nezaměstnanost, nebylo by zapotřebí realizovat státní politiku zaměstnanosti. Toto téma si autorka zvolila právě z toho důvodu, protože se domnívá, že toto téma je velice aktuální. Není to tak dávno, co zvyšující se míra nezaměstnanosti zasáhla většinu vyspělých ekonomik světa a procento nezaměstnaných začalo narůstat.

Diplomová práce se skládá z teoretické a empirické části. V teoretické části je poukázáno na problematiku nezaměstnanosti, rozdělení nezaměstnanosti, trh práce a rizikové skupiny na trhu práce. Dalším tématem je politika zaměstnanosti, její druhy, tedy aktivní a pasivní politika zaměstnanosti a jejich nástroje. Poslední kapitola teoretické části se věnuje činnosti jednotlivých institucí při realizaci státní politiky zaměstnanosti. Tyto instituce jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce České republiky a agentury práce.

V empirické části diplomové práce se autorka věnuje jedné z rizikových skupin na trhu práce, konkrétně absolventům. Pro účely této práce byl realizován projekt, respektive výzkum ve formě dotazníkového šetření. Výzkumu se zúčastnilo 109 respondentů, kteří odpovídali na otázky pomocí nestandardizovaného dotazníku. Empirická část přináší jeho výsledky, které mapují situaci na trhu práce, uplatnitelnost absolventů na trhu práce, jejich využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a další.

Klíčová slova

Absolventi, aktivní politika zaměstnanosti, Ministerstvo práce a sociálních věcí, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, trh práce, úřad práce, zákon o zaměstnanosti.

Annotation

This thesis is about active employment policy. If the unemployment did not exist, it would not be needed to implement active employment policy. That is the author's view on this issue. The author chose this theme because she thinks that this theme is highly topical. Not so long ago the growing unemployment rate started to cause problems in most of the developed countries.

There are two parts in this thesis, the theoretical one and the empirical one. In the theoretical part I refer to the problem of unemployment, distribution of unemployment, labour market and endangered groups of people on labour market. The next theme I deal with is the types of employment policy. In the last chapter of theoretical part I write about the activity of institutions in implementing the state employment policy.

The author deals with unemployment problems of graduates in the empirical part of this thesis. The author made a questionnaire survey that was answered by 109 people. They were answering the questions by special questionnaire. The empirical part contains the results that show the situation on labour market, employability of graduates their usage of employment policy, etc.

Keywords

Active employment policy, unemployment, employment act, employment policy, graduates, labour market, labour office, Ministry of labour and social affairs.

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 ÚVOD DO ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY	11
2 CÍL PRÁCE A METODIKA	13
2.1 CÍL PRÁCE	13
2.2 METODIKA PRÁCE.....	13
3 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ Z OBLASTI NEZAMĚSTNANOSTI A TRHU PRÁCE	15
3.1 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI	16
3.2 TRH PRÁCE A JEHO SPECIFIKA.....	18
3.3 VYBRANÉ RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE	20
4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	24
4.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	25
4.1.1 <i>Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....</i>	<i>26</i>
4.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	32
4.3 STRATEGIE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI DO ROKU 2020	33
5 INSTITUCE ZABEZPEČUJÍCÍ STÁTNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPULICE.....	35
5.1 ČINNOST MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ V POLITICE ZAMĚSTNANOSTI 36	
5.2 ČINNOST ÚŘADU PRÁCE V OBLASTI POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	37
5.3 ČINNOST AGENTUR PRÁCE V POLITICE ZAMĚSTNANOSTI.....	39
PRAKTICKÁ ČÁST	42
6 KVANTITATIVNÍ VÝZKUM	42
6.1 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO CÍLE	42
6.2 VÝZKUMNÁ METODOLOGIE	43
6.3 VÝZKUMNÝ VZOREK.....	44
6.4 VÝZKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY	44
7 STRUKTURA DOTAZNÍKU A ČASOVÁ ORGANIZACE VÝZKUMU PODLE JEHO FÁZÍ	47

8	VÝSLEDKY VÝZKUMU	49
9	INTERPRETACE A DISKUSE VÝSLEDKŮ	60
10	ZÁVĚR VÝZKUMU	65
	ZÁVĚR	68
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	70
	SEZNAM ZKRATEK	74
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	75
	SEZNAM PŘÍLOH	76

ÚVOD

Diplomová práce se zaměřuje na téma aktivní politiky zaměstnanosti v České republice. S tímto tématem nepochybně souvisí pojem nezaměstnanost.

Práce je pro člověka důležitá. Plní v našem životě klíčovou funkci. Je to neopomenutelná podmínka naší existence. Kromě materiálních statků, díky nimž uspokojujeme naše potřeby, nám přináší i pocit seberealizace a užitečnosti. Vytváříme si díky ní společenské kontakty. Proto ze ztráty zaměstnání plynou nejen ekonomické ale i sociální a psychologické problémy. Abychom tyto problémy odstranili a zaměstnání znovu našli, realizuje naše vláda státní politiku zaměstnanosti pomocí různých nástrojů.

Státní politika zaměstnanosti je důležitější s narůstající mírou nezaměstnanosti. Ta v posledních letech, konkrétně od světové ekonomické krize, která začala v roce 2007, rostla.

V diplomové práci se autorka nejprve věnuje oblasti nezaměstnanosti a všem pojmům s ní spojeným. Jedná se o problematiku nezaměstnanosti obecně, její rozdělení – například nezaměstnanost cyklickou, frikční, strukturální, charakteristiku trhu práce a specifík s ním spojených, problematických skupin nezaměstnaných. Další kapitola je zaměřena na státní politiku zaměstnanosti a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi tato opatření, nebo také nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, je možné zařadit různé druhy rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a další. Následující částí této kapitoly se věnuje nástrojům pasivní politiky zaměstnanosti. Pod toto vymezení je možné zařadit například vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Následující kapitola teoretické části diplomové práce se zabývá institucemi, které politiku zaměstnanosti realizují, a to konkrétně v České republice. Jedná se o takové instituce jakými jsou úřady práce, agentury práce a v neposlední řadě i ministerstvo práce a sociálních věcí. Každá z těchto institucí mají při realizaci státní politiky zaměstnanosti své úkoly.

Celá teoretická část se opírá o odbornou literaturu a poznatky z ní získané. Tyto poznatky se autorka využívá v praktické části práce.

V empirické části diplomové práce je detailně představena situace při hledání prvního zaměstnání absolventů. Jedná se o absolventy jakékoli úrovně středního stupně

vzdělání¹. Výzkum je proveden pomocí dotazníkového šetření. Jedná se o dotazníkové šetření realizované prostřednictvím nestandardizovaných dotazníků a výsledky tohoto šetření jsou prezentovány pomocí grafů, verifikace hypotéz, kontingenčních tabulek a komentářů k nim.

¹ Zákon č. 49 ze dne 1. ledna 2009, kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání (školský zákon). In: Sbírka zákonů, Česká republika. 2005, částka 190, s. 10263. Dostupné také z: <http://aplikace.msmt.cz/Predpisy1/sb190-04.pdf>.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ÚVOD DO ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY

Diplomová práce s názvem „Aktivní politika zaměstnanosti v České republice“ se zabývá definicí pojmů spojených s nezaměstnaností. Jedná se o druhy nezaměstnanosti, trh práce, státní politiku zaměstnanosti, pasivní politiku zaměstnanosti, aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje. Druhá, praktická část práce se věnuje výsledkům dotazníkového šetření mezi absolventy a jejich zaměstnatelnosti.

Nezaměstnanost je pojem, který se na území České republiky objevuje nejprve v době hospodářské krize ve 30. letech 20. století. Poté se tento pojem užívá až po roce 1989, kdy se ekonomika země změnila z plánované na tržní. Tím poprvé po téměř šedesáti letech můžeme hovořit o nezaměstnanosti.

Nezaměstnaný člověk je ten, kdo nemá zaměstnání ani není sebezaměstnaný, aktivně si hledá práci a je připraven během několika málo měsíců do práce nastoupit. Ukazatelem, kterým se nezaměstnanost měří je míra nezaměstnanosti. Jedná se o poměr nezaměstnaných osob a tzv. ekonomicky aktivního obyvatelstva. Za ekonomicky aktivní obyvatelstvo se označuje pracovní síla země, tedy všichni zaměstnaní a nezaměstnaní.

V poslední době, po světové ekonomické krizi v roce 2007, se nezaměstnanost v České republice zvýšila. Důsledky této světové ekonomické krize se v České republice projeví v roce 2008. Tehdy primárně firmy pocítily pokles ekonomiky a poptávek. Toto se projevilo v oblasti nezaměstnanosti. Aby firmy snížily náklady, začaly propouštět zaměstnance. V lednu roku 2009 se z tohoto důvodu nezaměstnanost zvýšila na 6,8 %, zatímco v prosinci roku 2008 byla nezaměstnanost 6,0 %. Dá se říci, že nezaměstnanost v České republice rostla až do prvního čtvrtletí roku 2013. V posledním roce mírně klesá. Pro pokles míry nezaměstnanosti stát využívá nástrojů politiky zaměstnanosti. Je možné hovořit o nástrojích pasivní politiky zaměstnanosti a nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti by podle autorčina názoru měly být používanější než nástroje pasivní politiky zaměstnanosti.

Úkolem praktické části diplomové práce je zjistit, jak nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti využívají absolventi. Absolventi jsou podle autorčina názoru jednou z ohrožených skupin nezaměstnaných. Výsledkem dotazníkového šetření je zjištění, zda absolventi tyto nástroje využívají, v jaké míře, zda jsou podle jejich názoru nástroje efektivní apod.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je snaha o zmapování situace při uplatnění absolventů na trhu práce a využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti právě absolventy.

Hlavním cílem teoretické části práce je detailní vymezení jednotlivých pojmů spojených s nezaměstnaností, trhem práce, politikou zaměstnanosti, jejími nástroji v České republice.

Cílem výzkumné části práce je prezentace výsledků dotazníkového šetření realizovaného mezi absolventy odborných učilišť, středních odborných škol, gymnázií, vyšších odborných škol a vysokých škol. Praktická část diplomové práce je zaměřena na absolventy z toho důvodu, že jsou jednou z rizikových skupin na trhu práce. Výsledkem dotazníkového šetření je demonstrováno využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti absolventy a závislost zaměstnanosti, eventuálně nezaměstnanosti na zaměření jimi vystudovaného oboru. Výzkum se zaměřuje na otázky jako například, zda absolventi pracují ve vystudované oblasti, za jak dlouho po ukončení vzdělávání našli první zaměstnání, zda jim s hledáním prvního zaměstnání pomohl úřad práce nebo nějaká jiná instituce, jak by se zachovali v případě dlouhodobé nezaměstnanosti a další.

2.2 Metodika práce

Výzkumné šetření v empirické části práce je provedeno kvantitativně, konkrétně pomocí dotazníkového šetření. Šetření bylo realizováno v podobě nestandardizovaného dotazníku. Myslím si, že tato metoda je hlavně pro respondenty jednoduchá, ale i z hlediska vyhodnocování rychlá a přehledná.

V úvodu dotazníku jsou respondenti instruováni, jak mají dotazník vyplnit a k jakému účelu bude dotazník využit. Poté následují jednotlivé otázky dotazníku. Jako výzkumný vzorek autorka zvolila absolventy, kteří studovali na školách v Praze a Středočeském kraji ve věku 18-32 let, a kteří mají ukončené institucionální vzdělávání a jsou zatím nezaměstnaní a práci aktivně hledají či již byli nebo jsou zaměstnaní.

Díky této metodě byla shromážděna data, jejichž výsledky jsou interpretovány pomocí kontingenčních tabulek a komentářů k nim a v závěru práce budou shrnuty.

3 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ Z OBLASTI NEZAMĚSTNANOSTI A TRHU PRÁCE

Jak již bylo zmíněno výše, nezaměstnanost je jev, který se v tehdejších Československu objevil po dlouhé době až po roce 1989. Tento rok byl pro Československo i pro současnou Českou republiku zlomový, změnil se politický režim a tím i ekonomický systém. Od té doby v České republice hovoříme o tržní ekonomice. Před událostmi z roku 1989, kdy byla ekonomika plánovaná, existovala plná zaměstnanost. Obyvatelé tehdejšího Československa měli povinnost být zaměstnaní.

Za příčiny nezaměstnanosti uvádí odborná literatura například nedokonalý trh práce, špatnou informovanost o pracovních místech, podporu v nezaměstnanosti, zákon o minimální mzdě, ale i odbory a kolektivní jednání.²

Jak již autorka zmínila, míra nezaměstnanosti je ukazatel při výpočtu nezaměstnanosti. Zohledňuje ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Za ekonomicky aktivní obyvatelstvo se označují jak zaměstnaní tak i nezaměstnaní. Do skupiny zaměstnaných se podle Czech International Classification of Status in Employment řadí tyto osoby³:

- 1) zaměstnanci – tedy osoby, které vykonávají pro zaměstnavatele práci za mzdu a v rámci tohoto pracovněprávního je k zaměstnavateli podřízený,
- 2) zaměstnavatelé – osoby, které v rámci svého podnikání zaměstnávají další osoby,
- 3) osoby pracující na vlastní účet – fyzické osoby, které podnikají a v rámci svého podnikání nezaměstnávají jiné osoby, jsou tedy sebezaměstnaní,
- 4) pomáhající rodinní příslušníci – tedy osoby, které pomáhají příbuznému, který je často ve špatném zdravotním stavu, tento vztah není pracovněprávní
- 5) zaměstnanci v civilním sektoru – sem řadíme příslušníky armády, kteří jsou vyloučení z kategorie zaměstnaných osob.

² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha. Sociologické nakladatelství, Praha, 2002. s. 65. ISBN 80-86429-08-3.

³ Český statistický úřad. *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. [cit. 2015-01-17]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace.

Do skupiny nezaměstnaných řadíme podle International Labour Organization⁴ všechny osoby starší patnácti let, které splňují následující tři podmínky: nebyly v daném období zaměstnány, byly připraveny do nového zaměstnání nastoupit v tzv. referenčním období, tedy nejdéle do čtrnácti dnů a v průběhu čtyř předcházejících týdnů aktivně hledaly zaměstnání.

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo je další skupinou, kterou míra nezaměstnanosti zohledňuje. Do této kategorie obyvatelstva se řadí všechny osoby starší patnácti let, které v daném období nemohou být zařazeny do ekonomicky aktivního obyvatelstva. Nejsou tedy zaměstnány ani sebezaměstnány. Patří sem například studenti, ženy na mateřské dovolené, osoby, které práci nehledají nebo důchodci.

3.1 Druhy nezaměstnanosti

V této kapitole se autorka věnuje jednotlivým druhům nezaměstnanosti. Holman uvádí, že nezaměstnanost, respektive nezaměstnaný, je ten, kdo nemá práci, ale aktivně si ji hledá.⁵ Hledání zaměstnání je totiž nezbytný rys nezaměstnaného. Dále můžeme říci, že nezaměstnaný je ten, kdo nemá zaměstnání, ani není sebezaměstnaný – například nepodniká, ale aktivně si práci hledá a je připravený během přibližně třech měsíců do práce nastoupit.

Nezaměstnanost můžeme rozdělit do několika skupin. Můžeme hovořit o nezaměstnanosti frikční, strukturální nebo cyklické.⁶ Dále o nezaměstnanosti dobrovolné a nedobrovolné. Také lze hovořit o dlouhodobé nezaměstnanosti. Jako prvním typu nezaměstnanosti se autorka věnuje nezaměstnanosti frikční.

Matoušek frikční nezaměstnanost vysvětluje jako „*nezaměstnanost vyvolanou přirozenou mobilitou pracovníků svobodně se pohybujících na trhu práce.*“⁷ Znamená to tedy, že tato nezaměstnanost nastává v případě, že zaměstnanci například skončí pracovní smlouva nebo pracovní smlouvu sám ukončil a ještě si nenašel nové pracovní

⁴ Český statistický úřad. *Metodika* [online]. [cit. 2015-01-17]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace

⁵ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 4. aktualizované vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, s. 292. ISBN 80-7179-891-6.

⁶ SAMUELSON, P. A. *Ekonomie*. 2. vydání. Praha: Svoboda, 1995, s. 55. ISBN 80-205-0494-X.

⁷ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. přepracované vydání. Praha: Portál, 2008, s. 116. ISBN 978-80-7367-368-0.

místo. Druhým důvodem frikční nezaměstnanosti je změna místa bydliště. Se stěhováním je někdy nutné ukončit působení na stávajícím pracovním místě a hledat si nové pracovní místo v okolí nového bydliště.

Pod tento pojem lze zařadit i nezaměstnanost absolventů, kteří již ukončili své vzdělávání, ale zatím si ještě nenašli práci. I tuto nezaměstnanost nazýváme frikční. Charakteristickou vlastností pro tento typ nezaměstnanosti je to, že je to pouze krátkodobá, přechodná situace v životě člověka.

Dalším typem nezaměstnanosti, kterým se autorka zabývá, je nezaměstnanost strukturální. Holman říká, že strukturální nezaměstnanost „vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak expandují.“⁸ Tato ekonomická situace způsobuje snížení poptávky po určitých profesích. V České republice můžeme jako příklad uvést období, kdy upadal hutnický a těžební průmysl. Tato odvětví se začala zmenšovat, bylo nutné propouštět zaměstnance. Ti si ale mohou najít zaměstnání v jiném, expandujícím, odvětví, Je ale nutné pro to něco udělat, například změnit profesní kvalifikaci.

Dalším druhem nezaměstnanosti je nezaměstnanost cyklická. Podle ekonomického slovníku ji můžeme charakterizovat jako „nezaměstnanost, která vzniká v případě nedostatku pracovních míst na trhu a je důsledkem nedostatečné úrovně agregátní poptávky po statcích a tedy i po pracovní síle.“⁹ Tento typ nezaměstnanosti se tedy nejčastěji objevuje v období ekonomiky, které nazýváme recese.

V následující části autorka definuje další typy nezaměstnanosti a to nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou. Dobrovolnou nezaměstnaností nazýváme takovou situaci, kdy je člověk nezaměstnaný, zaměstnání si aktivně hledá, ale očekává, že mu bude za práci nabídnuta vyšší mzda než ta, která je za tuto konkrétní práci na pracovním trhu obvyklá.¹⁰ O nedobrovolné nezaměstnanosti hovoříme, když nezaměstnaný práci hledá za mzdu, jaká je na trhu práce obvyklá, dokonce by přijal práci i za nižší mzdu, ale nemůže ji najít. Pokud se člověk v takovéto situaci ocitne, zanechává to na něm horší důsledky než dobrovolná nezaměstnanost. Protože zatímco dobrovolně nezaměstnaný si sice pracovní místa vlastně vybírá a stále hledá něco

⁸ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 4. aktualizované vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, s. 295. ISBN 80-7179-891-6.

⁹ *Cyklická nezaměstnanost*. [online]. [cit. 2014-11-27]. Dostupné z: <http://www.ekonomickyslovník.cz/cyklicka-nezamestnanost/>.

¹⁰ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 4. aktualizované vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, s. 299-300. ISBN 80-7179-891-6.

lepšího, za lepší mzdu, nedobrovolně nezaměstnaný si nevybírání, přestože by přijal práci i za nižší mzdu než by mu trh práce mohl nabídnout, i tak práci nenachází.¹¹ Autorka je toho názoru, že nezaměstnanost tak pro nedobrovolně nezaměstnaného znamená nejen existenční potíže, ale i pocity zklamání, ztráty sebevědomí, nepotřebnosti a zoufalství.

Dalším typem nezaměstnanosti, kterému se autorka věnuje, je dlouhodobá nezaměstnanost. O této nezaměstnanosti se dá říci, že často zasahuje pouze určitý okruh lidí. Do tohoto okruhu se řadí lidé, kteří jsou nějakým způsobem na trhu práce znevýhodněni. Do těchto skupin je možné zařadit starší osoby, osoby se zdravotním postižením nebo osoby s nízkou kvalitací. Podle odborné literatury je tento druh nezaměstnanosti nebezpečný, protože čím déle je člověk nezaměstnaný, tím větší má problém se zařazením na trh práce, tím více se stává nezaměstnatelným.¹² Podle autorčina názoru nejsou tyto osoby už schopny ani ochotny se znovu vrátit do pracovního procesu.

3.2 Trh práce a jeho specifika

Další neopomenutelnou problematikou spojenou s nezaměstnaností a obecně i s politikou zaměstnanosti, je trh práce.

Aby bylo možné o nezaměstnanosti hovořit, musí vzniknout na trhu práce nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Když tato nerovnováha existuje, může se realizovat konkrétní politika zaměstnanosti.

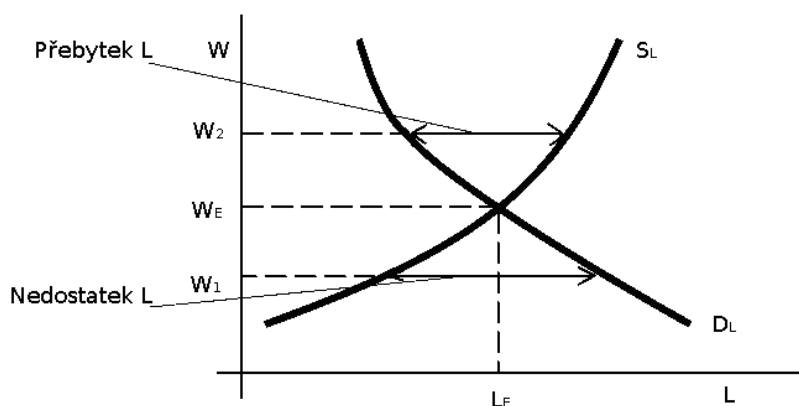
Obecně je možné říci, že trh práce je místo, kde se střetává tržní poptávka po pracovní síle s tržní nabídkou pracovní síly.¹³ Pracovní sílu poptávají organizace, firmy, zaměstnavatelé a nabízejí ji domácnosti. I tento trh pracuje podobně jako například trh zboží a služeb. I na trhu práce se proto dá hovořit o termínu rovnováha. Může ale nastat situace, kdy trh práce v rovnováze není. Tento stav způsobuje pohyb reálné mzdy. Zmíněný problém je možné demonstrovat pomocí následujícího obrázku.

¹¹ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 4. aktualizované vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, s. 299-300. ISBN 80-7179-891-6.

¹² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 56. ISBN 80-86429-08-3.

¹³ TULEJA, P., MAJEROVÁ I. a NEZVAL, P. *Základy makroekonomie*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006, s. 139. ISBN 80-251-0952-6.

Obrázek 1: nerovnováha na trhu práce



Zdroj: <http://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>

Na obrázku je vidět graf, na jehož ose Y je zanesena reálná mzda. Reálnou mzdou je v tomto případě myšlena průměrná reálná mzda. Na ose X je zaznamenáno množství práce v hodinách. Rovnováhu, která nastává při určité reálné mzdě, značí bod E. Z obrázku je patrné, že v případě, kdy se reálná mzda sníží na W_1 , bude na trhu nedostatek pracovní síly. Firmy v této situaci nenalézají takové množství pracovní síly, jaké by chtěly zaměstnat. Opakem je zvýšení reálné mzdy na W_2 . V tomto případě nastává na trhu přebytek pracovní síly, tedy nezaměstnanost. Tento příklad můžeme zařadit do klasického modelu pojetí ekonomie.¹⁴

Dalším specifíkem, o kterém můžeme v souvislosti s trhem práce a pracovních sil hovořit, je fakt, že trh práce není homogenní.¹⁵ To znamená že fakticky neexistuje jen jeden trh, ale tolik trhů, kolik je geografických regionů, odvětví a profesí. Proto můžeme v souvislosti s touto teorií hovořit o minimálně dvou trzích, a to o trhu primárním a sekundárním. Primární trh práce soustřeďuje lepší a výhodnější pracovní příležitosti. Takové, které mají lepší prestiž, mají dobré možnosti profesního růstu a mnohdy i lepší pracovní podmínky. Pracovníky na tento primární trh zařazuje jejich povaha, spolehlivost a lidský kapitál. Druhým typem trhu práce je sekundární trh. Na tomto trhu se shromažďují pracovní místa s nižší prestiží i výší mzdy. Pracovní kariéra

¹⁴ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 4. aktualizované vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, s. 281. ISBN 80-7179-891-6.

¹⁵ *Trh práce*. [online]. [cit. 2014-11-29]. Dostupné z: <http://www.vsrp.estranky.cz/clanky/trh-prace-/modul-3.html>.

je zde nejistá, často se přerušuje obdobím kratší nebo delší nezaměstnanosti. Proto můžeme říci, že jsou zde méně stabilní pracovní příležitosti. Výhodou je, že se na tomto trhu práce relativně snáze získává nové zaměstnání. Na tomto trhu práce existuje totiž větší fluktuace zaměstnanců a menší možnost zvýšit si kvalifikaci.

3.3 Vybrané rizikové skupiny na trhu práce

Toto téma, rizikové skupiny na trhu práce, je v souvislosti nejen s politikou zaměstnanosti, nezaměstnaností, ale i trhem práce, neopomenutelné. Těchto skupin je na trhu práce velké množství. Jsou to například ženy vracující se do práce po mateřské dovolené, lidé se zdravotním postižením, absolventi, vězni, lidé ve věku nad 50 let a mnoho dalších.

Aby se člověk mohl prosadit na trhu práce, závisí na řadě charakteristik. Těmi jsou například věk, vzdělání, zdravotní stav, příslušnost k etnické skupině a další.¹⁶ Tyto charakteristiky řadu lidí vyčleňují z pracovního trhu, předurčují je k dlouhodobé nezaměstnanosti. Vyšší procento dlouhodobě nezaměstnaných nemá negativní vliv jen na konkrétního jedince, ale i na celou společnost. Společnost zasažená zvýšeným procentem dlouhodobě nezaměstnaných je charakteristická vyšším výskytem sociálně patologických jevů, mezi které je možné zařadit vzrůstající spotřebu alkoholu a drog, vyšší nemocnost a spotřebu léků a i zvýšený výskyt sebevražd. Odborná literatura uvádí, že „nejpočetnější skupinou v rámci sebevražd ze sociálních příčin jsou právě nezaměstnaní (57,4%).“¹⁷ Dále odborná literatura hovoří o faktu, že pokud se ve společnosti zvýší nezaměstnanost o 1%, zvýší se kriminalita – další sociálně patologický jev – o 5,7% a počet sebevražd o 4,1%. Neviditelnost tohoto problému může být v tom, že nezaměstnaní nejprve fakt, že jsou nezaměstnaní, vnímají jako určitou formu dovolené. Myslí si, že je to doba, kdy se mohou zamyslet nad svým životem. Ovšem po opakovaném neúspěchu najít si práci, přibývá pocitů marnosti, ztráty sebevědomí a nepotřebnosti. Dalšími průvodními jevy dlouhodobé

¹⁶ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 109. ISBN 80-247-9006-8.

¹⁷ Tamtéž, s. 109.

nezaměstnanosti ve společnosti jsou, mimo jiné, zvýšená míra násilí, konfliktů, krizí v rodinách a mnoho dalších negativních jevů.¹⁸

V následující části se autorka věnuje vybraným rizikovým skupinám na trhu práce. První z nich jsou absolventi, na které je zaměřena i empirická část práce. Internetový výkladový slovník definuje absolventa jako „*osobu, která úspěšně dokončila vzdělávání.*“¹⁹ Absolventi středních nebo vysokých škol, jsou na trhu práce oproti ostatním uchazečům o zaměstnání, znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti ani pracovní návyky. Odborná literatura přináší výsledky výzkumu provedeného už v roce 1983 ve Velké Británii. Tyto výsledky dokládají, že značná část výzkumného vzorku - tedy dlouhodobě nezaměstnaných absolventů – se chovala apaticky a ztratila motivaci hledat práci.²⁰

Období utváření kariéry můžeme označit za období finanční závislosti, kdy příjem je poměrně nízký, ale výdaje jsou vyšší. Situace, kdy absolvent nemůže nalézt zaměstnání, vede k tomu, že je pak nucen přijmout i pro něj neuspokojivou pracovní nabídku. Další výzkumy ale potvrzují, že tento postup je vlastně správný.²¹ Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím hůře se zapojuje do pracovního procesu, hůře se orientuje v nabytých schopnostech a upadá jeho schopnost rychle řešit problémy.

Zaměstnavatelé vidí při zaměstnávání absolventů překážky. Stále při přijímání nového pracovníka dělají rozdíly mezi absolventem a pracovníkem s praxí. Firma raději přijme pracovníka s praxí než absolventa, a to z důvodu, že je to pro ni výhodnější a levnější. Aby se tomuto předešlo, vypracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020, o které se autorka zmiňuje v další kapitole. Nevýhody v postavení absolventů na trhu práce uvedla autorka výše. Tytéž problémy při zaměstnávání absolventů vyjmenovává Kuchař²². Říká, že „*jejich hlavním specifickým rysem oproti ostatním skupinám na trhu práce je absence praktických zkušeností, zahrnujících nejen zkušenosti vyplývající z aplikace studovaného oboru v praxi, ale také základní pracovní návyky.*“

¹⁸ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 115-116. ISBN 80-247-9006-8.

¹⁹ *Slovník současné češtiny*. [online]. [cit. 2014-11-29]. Dostupné z: <http://www.nechybujete.cz>.

²⁰ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 110-111. ISBN 80-247-9006-8.

²¹ Tamtéž, s. 116.

²² KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, s. 78. ISBN 978-802-4613-833.

Jako další překážky v přijetí absolventa vidí firmy například nízkou pracovní morálku, dlouhou dobu na zapracování a další. Často je ovšem problém i na straně absolventů. Ti mají leckdy jinou představu o výši mzdy, nebo délce pracovní doby než zaměstnavatel. Na druhou stranu se ukazuje, že některé firmy se přijímání absolventů do pracovního poměru nevyhýbají. Oceňují jejich jazykovou vybavenost, ochotu se vzdělávat, přinášejí teoretické znalosti a v neposlední řadě mají přehled v oblasti nejnovějších informačních a komunikačních technologií. Mladí absolventi jsou navíc oproti ostatním zaměstnancům flexibilní.²³ Sirovátka a Mareš²⁴ jsou toho názoru, že absolventi nejsou zatíženi pracovní rutinou, dobře se adaptují v pracovním prostředí, mají chuť a energii k práci. K práci jsou ale zapotřebí i takové charakterové vlastnosti jako je zodpovědnost, spolehlivost, pečlivost nebo důslednost. Tyto rysy osobnosti jsou u každého jedince unikátní. Nelze je tedy spojovat s věkem nebo úrovní dosaženého vzdělání.

Další rizikovou skupinou na trhu práce jsou lidé starší padesáti let. V odborné literatuře je věk mezi 45 a 65 lety nazýván starší dospělostí.²⁵ V tomto období dochází v životě člověka k mnoha výrazným změnám, a to jak v pracovní, tak v osobním sféře. Jedná se například o odchod dětí z domova, v některých případech nemoc nebo smrt partnera. Změna nastává také v jejich fyzických a psychických schopnostech. Toto je ale kompenzováno získanými pracovními a životními zkušenostmi. Pro lidi v této věkové skupině je důležitou prioritou jistota. Proto pokud do jejich života vstoupí nezaměstnanost, cítí se slabí v konkurenci mladších kolegů při hledání nového pracovního místa.²⁶

Podle Hučína²⁷ je viditelný rozdíl v požadavcích na „ideálního pracovníka“. V počátcích tržní ekonomiky v České republice byl za takového pracovníka označován mladý, asertivní, dynamický člověk. V současné době jsou na zaměstnance kladeny i jiné nároky na jejich charakterové vlastnosti. Dnes je dáván důraz na loajalitu firmě,

²³ KALOUSKOVÁ, P., VOJTĚCH J. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol - souhrnný pohled* [online]. Praha: NÚOV, 2008 [cit. 2015-02-20]. Dostupné z:

<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.27>

²⁴ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 56. ISBN 80-210-3048-8.

²⁵ NAKONEČNÝ, M. *Úvod do psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 2003, s. 65. ISBN 80-200-0993-0.

²⁶ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 116. ISBN 80-247-9006-8.

²⁷ HUČÍN, J. Inteligence ke kariéře nestačí. *Psychologie dnes*, 2001, r. 7, č. 5, s. 13. ISSN 1211-5886.

zodpovědnost, slušnost. S těmito vlastnostmi se mnohem často setkáváme u starších lidí než u mladších.

4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Dalším důležitým pojem kromě nezaměstnanosti, který by měl být definován, je politika zaměstnanosti. Odborná literatura uvádí, že politika zaměstnanosti drží v rovnováze situaci na trhu práce a reguluje míru nezaměstnanosti.²⁸ Můžeme ji vymezit na základě různých úhlů pohledu. Z pohledu ekonomie chápeme politiku zaměstnanosti jako součást makroekonomie a to konkrétně hospodářské politiky a politiky pracovního trhu. Politika zaměstnanosti je souborem takových makroekonomických prostředků, jako jsou například monetární, fiskální a mzdová opatření. Ta pak různými způsoby ovlivňují i stranu poptávky na trhu práce.²⁹

Z jiného pohledu můžeme říci, že politika zaměstnanosti je soubor opatření, která udržují vyrovnanou situaci na trhu práce a v oblasti nezaměstnanosti. Dá se říci, že je to výsledek práce státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů.³⁰

Rozvoj infrastruktury na trhu práce je jeden z postupů, který politika zaměstnanosti uplatňuje k udržení rovnováhy mezi trhem práce a nezaměstnaností. Jedná se o zabezpečení sítě specializovaných institucí, kterými jsou například úřady práce nebo personální agentury. Tyto organizace poskytují zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Tím je vytvořena informovanost o volných pracovních místech se všemi informacemi o nich i o uchazečích o práci.³¹ Dalším postupem je podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. Politika zaměstnanosti poskytuje například finanční podporu na nová pracovní místa pro zaměstnavatele, nebo začínající podnikatele, usnadňuje zaměstnávání handicapovaných uchazečů o zaměstnání. Dále politika zaměstnanosti přispívá k organizování a podpoře různých rekvalifikačních programů nebo kurzů.

Posledním postupem, který politika zaměstnanosti uplatňuje je zabezpečení životních podmínek pro lidi, kteří jsou nezaměstnaní. Toto zabezpečení probíhá formou

²⁸ KREBS, V. *Sociální politika*. 4. přepracované a aktualizované vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 292. ISBN 978-807-3572-761.

²⁹ SIROVÁTKA, T. *K úloze a perspektivám politiky pracovního trhu v České republice. Politická ekonomie: Teorie, modelování, aplikace*. Praha: Ekonomický ústav ČSAV, 1996, roč. 1996, č. 1, s. 25-36, ISSN 0032-3233.

³⁰ KREBS, V. *Sociální politika*. 4. přepracované a aktualizované vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 292. ISBN 978-807-3572-761.

³¹ Úřad práce ČR. *Úřad práce – partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele*. [online]. [cit. 2014-01-27]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/20043/UP_partner_2015.pdf.

vyplácení dávek a podpor v nezaměstnanosti.³²

Politika zaměstnanosti má své cíle. Tyto cíle jsou i cíli hospodářské a sociální politiky. Jedním ze základních cílů jak politiky zaměstnanosti, tak hlavně hospodářské a sociální politiky je „dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.“³³ Dále je to právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, jazyk, národnost, politické přesvědčení. Toto je jedním ze základních práv občana. V České republice datem 1. 10. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Je to základní právní norma a stanovuje postup k dosažení politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Dá se říci, že politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.³⁴

Z tohoto vymezení vyplývá další důležitý pojem a to státní politika zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti může být vysvětlena jako určitý postup v politice zaměstnanosti, který uplatňuje konkrétní stát. V České republice státní správu v této oblasti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, které jsou přímo podřízeným orgánem Ministerstva práce a sociálních věcí. Činnosti těchto institucí se autorka věnuje v páté kapitole.

4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje patří k opatřením, pomocí nichž stát předchází nebo reguluje nezaměstnanost, případně pomáhá lidem, kteří již nezaměstnaní jsou. Právě ve vztahu k nezaměstnaným má aktivní politika nezaměstnanosti důležitý úkol. Tím je financování nástrojů a jiných opatření zejména pro rizikové skupiny na trhu práce.³⁵

Tomuto tématu, pojmům, nástrojům a teoriím se autorka věnuje v následující kapitole. Jak už bylo zmíněno výše, úkolem aktivní politiky zaměstnanosti není hmotné

³² KREBS, V. *Sociální politika*. 4. přepracované a aktualizované vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 292-293. ISBN 978-807-3572-761.

³³ *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2014-11-27]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

³⁴ Tamtéž. [online]. [cit. 2014-11-27].

³⁵ FRANK, R., BERNANKE, B., JOHNSTON, L. *Principles of Economics*. 2nd brief ed. New York: McGraw-Hill Irwin, 2011, s. 225. ISBN 0073511439.

zabezpečení nezaměstnaných. To je cílem pasivní politiky zaměstnanosti. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je návrat do zaměstnání a předcházení nezaměstnanosti.

Na aktivní politiku zaměstnanosti můžeme nahlížet ve dvou pojetích.³⁶ Prvním pojetím je aktivní politika zaměstnanosti v užším smyslu. Toto pojetí říká, že aktivní politika zaměstnanosti je v kompetenci úřadů práce, vychází z toho, jak úřad práce hodnotí situaci na trhu práce. V tomto pojetí bývá také aktivní politika zaměstnanosti zúžena pouze na výčet jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V pravém slova smyslu jde i o poradenství pro uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele, a také o příjem a poskytování informací, které jsou pro toto poradenství nezbytné.

Druhým pohledem je aktivní politika zaměstnanosti v širším smyslu.³⁷ Dá se říci, že tento širší pohled je řešením diskriminace na trhu práce, kterou realizuje aktivní politika zaměstnanosti v užším smyslu. Může se totiž stát, že nástroje úřadu práce na řešení nezaměstnanosti nestačí. Když úřad práce nějakým způsobem podpoří absolventy, znevýhodňuje ostatní uchazeče o práci atp. Jak uvádí odborná literatura, aktivní politika zaměstnanosti *„pomáhá strukturálním změnám zaměstnanosti, snižuje finanční náročnost pro státní rozpočet na pasivní politiku zaměstnanosti a motivuje k hledání nových metod a forem aktivního využívání lidských zdrojů.“*³⁸

4.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

K tomu, aby mohla aktivní politika zaměstnanosti plnit všechny své výše zmíněné cíle, musí používat určité nástroje. Všemi nástroji aktivní politiky zaměstnanosti se zabývá následující část práce.

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti existují tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

³⁶ KLEVETA, J.: Státní politika zaměstnanosti. 1. vyd., Olomouc: Univerzita Palackého, 2000. s. 31. ISBN 80-244-0147-9.

³⁷ Tamtéž, s. 32.

³⁸ Tamtéž, s. 33.

Jako prvním nástroji aktivní politiky zaměstnanosti se autorka věnuje rekvalifikacím. Tuto oblast aktivní politiky zaměstnanosti upravuje §108-§110 výše zmíněného zákona o zaměstnanosti. Podle tohoto zákona³⁹ se rekvalifikací rozumí získání nové kvalifikace nebo zvýšení, rozšíření, případně prohloubení dosavadní kvalifikace. Může se jednat o získání kvalifikace pro nové pracovní uplatnění, i přestože fyzická osoba dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Aby se mohl určit rozsah kvalifikace, při níž má být osoba rekvalifikována pomocí získání nových teoretických znalostí i praktických dovedností v rámci svého dalšího profesního vzdělávání, musí se vycházet ze současné kvalifikace osoby, jejího zdravotního stavu, schopností a mnohého dalšího. Rekvalifikace mohou probíhat pouze na vybraných institucích. Těmito institucemi jsou *„zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona o zaměstnanosti, zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu, škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu, nebo zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.“*⁴⁰

První typ rekvalifikace je určen uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání. Tento typ zakotvuje §109 zákona o zaměstnanosti. Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a pro zájemce o zaměstnání se vykonává na základě písemné dohody mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání, pokud to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce. Úřad práce hradí za účastníka rekvalifikace náklady na rekvalifikaci a je možné mu úřadem práce zajistit příspěvek na úhradu prokázaných nákladů spojených s rekvalifikací. Těmito náklady může být například doprava do místa konání rekvalifikace. V rámci této úhrady rekvalifikace nesmí celková částka, kterou úřad práce vynaloží na rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání, překročit v období třech po sobě jdoucích kalendářních let ode dne nástupu na zvolenou rekvalifikaci 50 000 Kč.⁴¹

³⁹ Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf.

⁴⁰ Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf.

⁴¹ Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf.

Dalším typem rekvalifikace může být zaměstnanecká rekvalifikace. O tomto typu hovoří zákon o zaměstnanosti v §110.⁴² Tento typ rekvalifikace, která je řešena zaměstnavatelem, je v zájmu dalšího profesního uplatnění zaměstnanců. Je řešena písemnou dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Protože se jedná o získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace zaměstnance, může v tomto případě zaměstnavatel uzavřít dohodu s úřadem práce, ve které je deklarováno částečné nebo úplné uhrazení nákladů, které zaměstnanci rekvalifikací vznikají.

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, které autorka definuje, jsou investiční pobídky. O investičních pobídkách hovoří zákon o zaměstnanosti jako o „*hmotné podpoře tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců.*“⁴³ Investiční pobídky jsou poskytovány zaměstnavatelům kterým bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky. Investiční pobídky jsou v České republice poskytovány od roku 1998. Realizuje je Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo průmyslu a obchodu a Agentura pro podporu podnikání a investic – CzechInvest.⁴⁴

Ty z investičních pobídek, které zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, jsou poskytovány podle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje všeobecné podmínky, dále podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a nařízení vlády č. 115/2004 Sb., v platném znění, nařízení č. 578/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace a školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

Existuje pět typů investičních pobídek. Ministerstvo práce a sociálních věcí spravuje dvě z nich a to podporu tvorby nových pracovních míst a podporu školení a rekvalifikace nových zaměstnanců. Další typy poskytuje výše zmíněné Ministerstvo průmyslu a obchodu a Agentura pro podporu podnikání a investic – CzechInvest.⁴⁵

Protože se práce v další kapitole zabývá Ministerstvem práce a sociálních věcí, i tato kapitola se věnuje pouze dvěma typům investičních pobídek poskytovaných právě tímto ministerstvem. Tyto dva typy investičních pobídek mají podporovat tvorbu

⁴² *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* [online]. [cit. 2014-01-14]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

⁴³ Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf

⁴⁴ *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* [online]. [cit. 2014-01-27]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

⁴⁵ Tamtéž, [online]. [cit. 2014-01-27].

nových pracovních míst a rekvalifikace a školení zaměstnanců. Investiční pobídky v podobě hmotné podpory mohou být poskytnuty zaměstnavateli, který nová pracovní místa vytváří, nebo na školení a rekvalifikaci pouze na území, kde je průměrná míra nezaměstnanosti (za dvě přechozí pololetí) rovna nebo nad průměrem míry nezaměstnanosti v České republice.

Úroveň poskytované investiční pobídky je určena mírou nezaměstnanosti – čím je míra nezaměstnanosti vyšší, tím je vyšší i hmotná podpora. A dále závisí na počtu zřizovaných pracovních míst a na plánovaných rekvalifikacích a školeních. Cílem tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je motivovat investory, aby zřizovali nová pracovní místa v oblastech s vyšší mírou nezaměstnanosti.⁴⁶

V další části práce se autorka věnuje veřejně prospěšným pracím jako nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti. Jejich podstatou je udržování veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných prostor nebo jiných odborných činnostech v rámci obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Tato místa vytváří zaměstnavatel nejvíce na 12 po sobě jdoucích měsíců a slouží k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.⁴⁷ Zákon o zaměstnanosti doslovně říká, že „*pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může poskytnout příspěvek.*“⁴⁸ Tento příspěvek se poskytuje až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy pro zaměstnance, kteří byli na tyto práce umístěni, a to včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na zdravotní pojištění.⁴⁹

V následující části autorka vymezuje další nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, a to společensky účelná pracovní místa. Tímto termínem se rozumí taková pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s úřadem práce a umísťuje se na něj uchazeč o zaměstnání, kterému nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.⁵⁰ Do této skupiny uchazečů o zaměstnání je možné zařadit lidi ve věku nad 50 let,

⁴⁶ *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2015-01-17]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

⁴⁷ *Veřejně prospěšné práce a veřejná služba*. [online]. [cit. 2015-01-17]. Dostupné z:

<http://www.aktualne.cz/wiki/finance/verejne-prospesne-prace-verejna-sluzba/r~i:wiki:2514/>

⁴⁸ Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf

⁴⁹ *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 2015-01-17]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

⁵⁰ Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf

uchazeče s handicapem, s neuplatnitelnou kvalifikací nebo uchazeče, který se dlouhodobě pohybuje mimo pracovní trh.

I na tento druh pracovních příležitostí může úřad práce poskytnout příspěvek. Určit výši tohoto příspěvku je poměrně složité. Je nutné zohledňovat míru nezaměstnanosti v daném okrese, kde se společensky účelné místo zřizuje. Pokud míra nezaměstnanosti nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může příspěvek činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy, které byla aktuální v prvním až třetím čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Výši této průměrné mzdy za uvedené období zveřejní Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu prostřednictvím Sbirky zákonů. Pokud se zřizuje více než deset pracovních míst na základě jedné dohody, může se výše příspěvku vyšplhat až na šestnásobek této průměrné mzdy.⁵¹

Jako u veřejně prospěšných prací i v tomto případě může být příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy pro zaměstnance přijatého na toto pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Tento příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu dvanácti měsíců.⁵²

V této části práce se autorka věnuje jiným formám společensky účelných pracovních míst, tedy společensky účelných pracovních míst pro samostatně výdělečnou činnost. Tato pracovní místa jsou zřizována uchazečem o zaměstnání za účelem zahájení samostatně výdělečné činnosti. I na tato místa je možné poskytnout příspěvek. O příspěvek se žádá u krajské pobočky úřadu práce. Pokud je příspěvek schválen, s uchazečem o zaměstnání je uzavřena dohoda, na jejímž základě bude příspěvek poskytnut. Je určen na nákup vybavení, které souvisí se zřízením pracovního místa.⁵³ Dle této dohody je sjednán datum, od kterého již uchazeč o zaměstnání není veden v evidenci úřadu práce a musí se přihlásit jako osoba samostatně výdělečně činná u okresní správy sociálního zabezpečení. Dále je v dohodě uvedena doba, kdy osoba samostatně výdělečně činná vyúčtuje a vrátí finanční náklady, na které jí je poskytnut

⁵¹ *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 2015-01-17]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

⁵² Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf

⁵³ *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 2015-01-17]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

příspěvek. V neposlední řadě je v dohodě uvedena doba, po kterou osoba samostatně výdělečně činná bude svoji výdělečnou činnost vykonávat.⁵⁴

Dále se autorka věnuje jednotlivým druhům příspěvků, poskytovaných úřadem práce. Prvním z nich je překlenovací příspěvek. Tento příspěvek se poskytuje v rámci společensky účelného místa pro osobu samostatně výdělečně činnou. Je poskytován osobě samostatně výdělečně činné, která svoji činnost zahájila dohodou s úřadem práce. Úřad práce tento příspěvek poskytne na uhrazení nákladů spojených se samostatně výdělečnou činností.⁵⁵

Dalším druhem příspěvku je příspěvek na zapracování. Tento příspěvek je poskytován zaměstnavateli, který přijímá uchazeče o zaměstnání, jemuž byla v rámci krajské pobočky úřadu práce věnována zvýšená péče. Tyto uchazeče zákon vymezuje jako ty, „kteří zvýšenou péči pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.“ Tento příspěvek je poskytován maximálně na dobu třech měsíců. Měsíčně však tento příspěvek na jednu fyzickou osobu může činit maximálně polovinu minimální mzdy.⁵⁶

Dále se autorka věnuje příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program. I tento příspěvek se poskytuje zaměstnavateli na základě dohody s úřadem práce. Uděluje se v případě, „*kdy zaměstnavatel přechází na nový pracovní program a proto nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.*“⁵⁷ Příspěvek se poskytuje pouze na částečné hrazení náhradní mzdy. A lze ho vyplácet maximálně šest měsíců. Stejně jako u příspěvku na zapracování, může tento příspěvek na jednoho zaměstnance činit maximálně polovinu minimální mzdy.

⁵⁴ Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů Česká republika*, 2004, částka 143. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf

⁵⁵ *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2015-01-17]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

⁵⁶ Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů Česká republika*, 2004, částka 143. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf

⁵⁷ Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů Česká republika*, 2004, částka 143. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf

4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Následující část autorka věnuje tématu pasivní politiky zaměstnanosti problematice s tímto tématem spojenou.

Druhým typem politiky zaměstnanosti je pasivní politika zaměstnanosti. Úkolem pasivní politiky zaměstnanosti je poskytovat nezaměstnaným po určitou dobu a v určité míře náhradu za ztrátu příjmu. Konkrétně se tedy jedná o vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Výše podpory v nezaměstnanosti by měla být taková, aby nepřestala motivovat a nutit uchazeče o zaměstnání k hledání nového pracovního místa. Zároveň by podpora v nezaměstnanosti neměla působit jako podnět k dobrovolné nezaměstnanosti.⁵⁸

V situaci, kdy se počet nezaměstnaných zvyšuje, roste i rozsah vynaložených prostředků ze státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti a to zejména na pasivní politiku zaměstnanosti formou vyplácení hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Kompenzace, kterou stát vyplácí nezaměstnaným v případě ztráty zaměstnání, se skládá ze dvou složek. První z nich je pravidelně se opakující dávka sociálního pojištění, podpora v nezaměstnanosti a pomoc v nezaměstnanosti. Prostředky na tyto složky jsou čerpány z pojištění na státní politiku zaměstnanosti. Na tu přispívají zaměstnanci i zaměstnavatelé.⁵⁹

V politice zaměstnanosti konkrétního státu by měl být vždy kladen důraz na aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje. Jak již bylo řečeno výše, může nastat situace, kdy vyplácení podpory v nezaměstnanosti nemotivuje nezaměstnaného hledat si nové zaměstnání. Proto existují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, díky kterým buď vznikají nová pracovní místa, nebo je například možné zcela změnit svoji původní profesní kvalifikaci.

⁵⁸ *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2015-01-27]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

⁵⁹ Tamtéž, [online]. [cit. 2015-01-27].

4.3 Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020

Pro státní politiku zaměstnanosti je důležité plánování, proto Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) vypracovalo Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020 (Strategie). Tento dokument se soustředí na ta opatření v oblasti zaměstnanosti, která může přímo ovlivnit MPSV. Je tedy možné o Strategii hovořit jako o resortním dokumentu. V první části Strategie nejprve vymezuje problémy na trhu práce, určuje cíle, kterých je třeba dosáhnout, popisuje financování. Následně se věnuje tématům nezaměstnanosti, zaměstnanosti, vymezuje jednotlivé priority politiky zaměstnanosti. V závěru Strategie popisuje implementaci celého dokumentu do praxe.

Protože se autorka v praktické části diplomové práce zaměřuje na absolventy, považuje v této souvislosti za důležitou tu část Strategie, kde je vymezena priorita číslo jedna, která hovoří o podpoře přístupu k zaměstnání a to zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce. Strategie zmiňuje věkovou skupinu do 25 let a absolventy vysokých škol do 30 let. Tito mladí lidé většinou nemají dlouhodobější pracovní zkušenost. Strategie říká, že této věkové skupině je věnována větší pozornost. Po vypuknutí ekonomické krize tato skupina společně se skupinou starších osob, osob nad 55 let věku, zaznamenala největší nárůst nezaměstnanosti. Této skupině mladých lidí na trhu práce věnuje zvýšený zájem i Evropská komise, přestože situace v České republice není v souvislosti s nezaměstnaností mladých lidí tak alarmující jako v jiných státech Evropské unie, například ve Španělsku. Jako důvody špatné zaměstnatelnosti mladých osob uvádí Strategie neodpovídající strukturu kvalifikací a nedostatek praktických zkušeností. Nejzřetelněji jsou tyto problémy patrné zejména u absolventů středních škol a vyšších odborných škol. Oproti této skupině absolventů si na trhu práce vedou dobře absolventi vysokých škol. Je to z toho důvodu, že v případě nadbytku pracovní síly na trhu práce, dávají zaměstnavatelé přednost uchazečům o zaměstnání s vyšším vzděláním. Právě proto si Strategie za jeden z cílů stanovila „*snížení míry nezaměstnanosti osob ve věkové skupině 15 – 24 let do roku 2020 na jednu třetinu roku 2010, tj. na 12,2%.*“ Strategie říká, že pokud nebudou v této problematice přijata vhodná opatření, bude naplnění nejen tohoto cíle ohroženo. Dalším problémem by

následně byla tzv. generační výměna. Dále je nutné mladým lidem poskytnout pracovní uplatnění v co nejkratší době po ukončení vzdělávání.⁶⁰

Druhou rizikovou skupinou na trhu práce, které se věnovala tato diplomová práce a zároveň je zmiňována ve Strategii, jsou starší osoby, osoby nad 55 let věku. Starší osoby jsou často bohužel znevýhodněny některými faktory, jako jsou nižší vzdělání, zdravotní problémy a další. Tato znevýhodnění mají dvojí povahu. První je objektivní charakter těchto znevýhodnění, kterými jsou zastarávání kvalifikace, snižování pracovní výkonnosti. Druhá povaha je subjektivní. Je možné říci, že pokud se zaměstnanci snižuje pracovní výkonnost, je pro zaměstnavatele řešením, například přeradit ho na jinou práci. V souvislosti se zastaráváním kvalifikace, nejsou zaměstnanci ani zaměstnavatelé ochotni investovat ani čas ani peníze do posílení odbornosti. Zároveň se někteří z této věkové skupiny musí starat o své rodiče, kteří v důsledku nedostupnosti jiné formy péče, zůstávají odkázáni na své děti. Právě z tohoto důvodu by podle Strategie byl mezi těmito staršími pracovníky zájem o „*flexibilní organizaci práce, zejména o poloviční úvazky.*“ Těchto alternativních forem organizace práce je ale na českém pracovním trhu nedostatek. Za další příčinu nepříznivého postavení osob starších 55 let na trhu práce jsou označovány předsudky zaměstnavatelů. Ti anticipují nižší pracovní výkonnost a z toho vyplývá jejich nižší ochota investovat finance do rozvoje těchto starších zaměstnanců.⁶¹

⁶⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online]. [cit. 2015-02-22]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf.

⁶¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online]. [cit. 2015-02-22]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf.

5 INSTITUCE ZABEZPEČUJÍCÍ STÁTNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPULICE

Dne 1. 1. 2004 vešel v platnost zákon č. 435/2004 Sb., tedy zákon o zaměstnanosti. Tento zákon byl od té doby mnohokrát novelizován. Je to právní norma, která deklaruje, jak dosáhnout cílů státní politiky zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti se snaží docílit rovnováhy „mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.“⁶² Kromě zákona o zaměstnanosti existují i další právní předpisy, týkající se zaměstnanosti. Jsou to například vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., která provádí zákon o zaměstnanosti, dále vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, nebo například nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.⁶³

Právo na zaměstnání, které bylo zmíněno výše jako součást zákona o zaměstnanosti, tedy právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je současně i jedno ze základních práv občana.

Ministerstvo práce a sociálních věcí vykonává státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti. Mimo ministerstva tuto správu provozují i úřady práce. Úřady práce také dále zprostředkovávají zaměstnání a podávají potřebné informace. Kromě úřadů práce tuto aktivitu činí i agentury práce. Všem výše zmíněným institucím se věnuje zákon o zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí je v tomto zákoně uvedeno v části 1, hlavě III §6. Působnost úřadu práce obsahuje část 1, hlava IV §7 a §8a.

⁶² KLEVETA, J.: Státní politika zaměstnanosti. 1. vyd., Olomouc: Univerzita Palackého, 2000. s. 56. ISBN 80-244-0147-9.

⁶³ *Právní předpisy o zaměstnanosti* [online]. Vyd. 7. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009, s. 4-5 [cit. 2015-02-07]. ISBN 9788086878928.

Zprostředkování zaměstnání pomocí poboček úřadu práce je vymezeno v části 2, hlavě 2, §18-§38. Agentury práce jsou uvedeny v části 2, hlavě IV, §58-§65.⁶⁴

V následující části práce se autorka věnuje jednotlivým institucím, které zabezpečují cíle státní politiky zaměstnanosti. Konkrétně jde o Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), úřady práce a personální agentury, nebo-li agentury práce.

5.1 Činnost Ministerstva práce a sociálních věcí v politice zaměstnanosti

Jak bylo řečeno výše, Ministerstvo práce a sociálních věcí zabezpečuje státní správu v oblasti zaměstnanosti. Toto ale není jeho jediná činnost.⁶⁵ Dále MPSV zpracovává koncepce programů státní politiky zaměstnanosti a řešení otázek na trhu práce. Zaujímá postoj k návrhům, které ovlivňují státní politiku zaměstnanosti. Ty dále zpracovávají jiné orgány státní správy.

Dalším úkolem Ministerstva práce a sociálních věcí je nejen zajištění zpracování analýz a prognóz na trhu práce, ale i mezinárodního srovnání. Přijímání opatření k vytváření rovnováhy mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice a akceptace opatření k usměrnění pracovních sil ze zahraničí i do zahraničí je dalším jeho úkolem.

MPSV dále zajišťuje řízení a poskytování prostředku na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti. Zabezpečuje národní finanční opatření v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na trhu práce. Zákon o zaměstnanosti uvádí, že další činností MPSV je například zajištění vedení například centrální evidence zájemců o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, volných pracovních míst, agentur práce a další. Po vstupu České republiky do Evropské unie má Ministerstvo práce a sociálních věcí další povinnost. Tou je předložení zprávy o počtu kontrol provedených v minulém

⁶⁴ Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2004, částka 143. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf.

⁶⁵ Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2004, částka 143. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf.

kalendářním roce v rizikových odvětvích a o výsledcích těchto kontrol. Tuto zprávu předkládá vždy do 1. července Evropské komisi.⁶⁶

Dá se říci, že Ministerstvo práce a sociálních věcí je ve státní správě v oblasti zaměstnanosti nejvyšším orgánem a dohlíží a vede další instituce, které zabezpečují politiku zaměstnanosti České republiky, tedy úřady práce a personální agentury.

5.2 Činnost úřadu práce v oblasti politiky zaměstnanosti

Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jehož nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí, konkrétně správa služeb zaměstnanosti.⁶⁷ Vznikl jako základní pilíř služeb zaměstnanosti v České republice roku 1990 po přijetí zákonného opatření předsednictva České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce. Tímto opatřením na úřady práce přešla působnost v oblasti pracovních sil. Tuto činnost do té doby provozovaly příslušné okresní národní výbory. Díky tomu se zabezpečil trh práce, než 1. 2. 1992 vešel v účinnost zákon o zaměstnanosti.⁶⁸

Od roku 1990 do roku 1996 existovalo na území současné České republiky 76 úřadů práce. V roce 2003, po vzniku krajů jako orgánů územní samosprávy, bylo 14 úřadů práce pověřeno vedením činnosti na krajské úrovni a na územním obvodu kraje. V roce 2011 úřady práce změnilly organizační strukturu i uspořádání. Stalo se tak na základě zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Díky této normě vznikl centralizovaný Úřad práce České republiky, v jehož čele stojí generální ředitel. Pod jeho vedením pracuje 14 krajských poboček v jednotlivých krajích, pod které dále spadají kontaktní pracoviště. Krajské pobočky spravují zejména nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kontaktní pracoviště pak zajišťují zprostředkování práce a státní sociální podpory.⁶⁹

⁶⁶ Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2004, částka 143. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22_1_2015.pdf.

⁶⁷ Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2004, částka 143. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22_1_2015.pdf

⁶⁸ *Historie Úřadu práce ČR*. [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>.

⁶⁹ *Historie Úřadu práce ČR*. [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>.

Jak již bylo zmíněno výše, organizačně se Úřad práce České republiky dělí na generální ředitelství a krajské pobočky. Obvody, které krajské pobočky spravují, jsou shodné s územím krajů, vymezených ústavním zákonem č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků.

V následující části se autorka věnuje jednotlivým úkolům, které plní generální ředitelství Úřadu práce České republiky. Úkoly, kterými se generální ředitelství Úřadu práce České republiky zabývá, jsou například řízení a kontrola činnosti krajských poboček Úřadu práce České republiky, usměrňování a koordinace výkonu krajských poboček s příslušnými útvary v oblastech činnosti Úřadu práce České republiky, zastupování české republiky ve Výboru Evropské unie vedoucích veřejných služeb zaměstnanosti, v součinnosti s dalšími orgány státní správy organizuje poskytování investičních pobídek, dále plní úkoly v oblasti bezpečnosti, řízení rizik a krizového řízení, zajišťuje interní audit, provádí úkony v oblasti personalistiky a vzdělávání zaměstnanců a mnoho dalších.⁷⁰

Dále autorka definuje úkoly krajských poboček Úřadu práce České republiky. Krajské pobočky Úřadu práce České republiky jsou organizačními složkami Úřadu práce České republiky. I tyto pobočky plní své úkoly. Jsou jimi například spolupráce při zabezpečení zaměstnanosti, mobility pracovních sil, rozvoje lidských zdrojů s územními samosprávnými celky, jejich orgány, sociálními partnery a organizacemi zaměstnavatelů, zajištění agendy ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele v rámci kraje, monitoring a vyhodnocování situace na trhu práce, vedou evidenci volných pracovních míst, zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, zajišťování rekvalifikací, zabezpečení uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytují výplatu podpor v nezaměstnanosti a příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti, zajišťují agendu dávek péčovské péče a další.⁷¹

V závěru páté kapitoly se autorka věnuje kontaktním pracovištím Úřadu práce České republiky. Kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky jsou organizačními částmi krajských poboček. Jejich úkoly jsou v oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů o zaměstnání například sledování databáze a podávání informací o

⁷⁰ *O Úřadu práce České republiky*. [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>.

⁷¹ *O Úřadu práce České republiky*. [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>.

volných pracovních místech a jejich aktualizování, aktivní vyhledávání informací o nových volných pracovních místech, vedení evidence uchazečů o zaměstnání, rozhodování o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a o vyřazení z této evidence, vyhledávání vhodného pracovního uplatnění pro uchazeče o zaměstnání a v neposlední řadě i o zdravotně postižené uchazeče. V tomto případě spolupracuje s krajskými pobočkami. Dále se podílí na realizaci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, provádí výběr uchazečů v rámci realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Podílí se na sociálně právním a profesním poradenství v oblasti zaměstnanosti.⁷²

Dalšími úkoly se zabývá také v oblasti podpory v nezaměstnanosti. Těmito úkoly jsou zejména rozhodování o přiznání podpory v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci. Rozhoduje i o výši podpory. Vydává uchazečům o zaměstnání potvrzení o vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Zákon o zaměstnanosti⁷³ hovoří o tom, že úřad práce může vytvářet tzv. poradní sbory. Tyto sbory vytváří k zabezpečení spolupráce na trhu práce a jsou složeny ze zástupců odborů, organizací zaměstnanců, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Úkolem poradních sborů je spolupráce při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v konkrétním správním obvodu. Sbory se vyjadřují k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, k hromadnému propouštění a k dalším.

5.3 Činnost agentur práce v politice zaměstnanosti

Další institucí, která pomáhá při zprostředkování zaměstnání jsou agentury práce. Tyto agentury jsou formami právnických nebo fyzických osob. Těmto osobám uděluje povolení ke zprostředkování zaměstnání generální ředitelství úřadu práce.⁷⁴ Zákon o zaměstnanosti říká, že agentura, které bylo toto povolení uděleno, „je povinna sjednat

⁷² Tamtéž, [online]. [cit. 2015-02-07].

⁷³ Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2004, částka 143. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf.

⁷⁴ *Agentury práce*. [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/zpr_prace.

pojištění záruky pro případ svého úpadku.“⁷⁵ Díky tomuto pojištění je možno vyplácet dočasně přidělenému zaměstnanci plnění v případě, pokud by mu agentura práce nevyplácela mzdu.

Dále je dle zákona o zaměstnanosti úkolem agentur práce vést evidenci počtu volných míst, „na které je požadováno zprostředkování zaměstnání“⁷⁶, dále vést evidenci fyzických osob, které umístili na jednotlivá volná místa a zároveň musí spravovat evidenci zaměstnanců, jimž zprostředkovali zaměstnání.

Zákon také hovoří o tom, že vláda může stanovit, které typy prací, nemůže agentura práce zprostředkovat formou dočasného přidělení k výkonu práce.⁷⁷

Seznam agentur práce, kterým bylo vydáno výše zmíněné povolení ke zprostředkování zaměstnání, vede úřad práce. Musí obsahovat všechny požadované údaje, jakými jsou například adresa, seznam pracovišť, identifikační číslo právnické osoby, doba, na kterou se povolení vydalo.

Agentur práce je v současné době v České republice nepřehledné množství. Můžeme hovořit o velkých a všem známých agenturách, jakými jsou například personální agentura Adecco, s. r. o. nebo Manpower, s. r. o., Grafton recruitment, s. r. o., Index nosluš, s. r. o., ale například i o regionálních, které nejsou známe po celé České republice. Těmi jsou například Trenkwalder, a. s., Humares, s. r. o. nebo Agentura student, s. r. o.⁷⁸ Všechny agentury práce se mohou sdružovat do profesních organizací. Ty na území České republiky fungují dvě. První z nich se jmenuje Asociace poskytovatelů personálních služeb. Ta sdružuje největší poskytovatele tzv. temporery služeb.⁷⁹ Druhá profesní organizace, zaměřená na sdružování personálních agentur je Asociace pracovních agentur. Tato organizace se od první liší tím, že je to nezisková organizace. Na rozdíl od Asociace poskytovatelů personálních služeb sdružuje převážně

⁷⁵ Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2004, částka 143. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22_1_2015.pdf.

⁷⁶ Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2004, částka 143. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22_1_2015.pdf.

⁷⁷ Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2004, částka 143. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22_1_2015.pdf.

⁷⁸ *Seznam personálních agentur*. In: [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <http://www.eurec-prace.cz/text.html?id=169>.

⁷⁹ *Asociace poskytovatelů personálních služeb*. [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <http://www.apps.cz/>

menší personální agentury, které taktéž poskytují dočasnou pracovní výpomoc – tedy temporary help.⁸⁰

Jak již autorka uvedla výše, dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti je základním cílem hospodářské a sociální politiky státu. Výše zmíněné instituce dosažení těchto cílů zabezpečují.

⁸⁰ *Asociace pracovních agentur*. [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <http://www.apa.cz/>.

PRAKTICKÁ ČÁST

V teoretické části byly objasněny základní pojmy a teorie, ze kterých praktická část vychází. V praktické části je vymezen výzkumný cíl, jsou stanoveny hlavní a dílčí výzkumné otázky a hypotézy. Dále je charakterizován výzkumný vzorek, který byl pro praktickou část diplomové práce vybrán. Následuje vysvětlení výzkumné metodiky práce, dále je uveden časový harmonogram a organizace výzkumu. Na závěr jsou všechna dosažená data interpretována a prezentovány výsledky výzkumu.

6 KVANTITATIVNÍ VÝZKUM

Kvantitativní výzkum je zaměřený na ověřování hypotéz. Na rozdíl od kvalitativního výzkumu tyto hypotézy vypovídají o skupinách, ne o jedincích. Výzkumný vzorek musí být vybrán takovým způsobem, aby reprezentoval danou populaci. Další charakteristikou kvantitativního výzkumu je to, že se jedná o výzkum verifikační. To znamená, že výsledkem je ověření teorií.

Kvantitativní výzkum se skládá z jednotlivých částí, které jsou uvedeny níže.

6.1 Vymezení výzkumného cíle

Hlavním cílem empirické části diplomové práce je odpovědět na hlavní výzkumnou otázku. Tu autorka stanovila takto: „Využívají absolventi nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti? Jak se absolventi uplatňují na trhu práce?“ Na tuto hlavní výzkumnou otázku navazují další, dílčí výzkumné otázky. Ty jsou popsány v samostatné kapitole. Dále autorka považuje za cíl praktické části diplomové práce prezentaci výsledků dotazníkového šetření realizovaného mezi absolventy odborných učilišť, středních odborných škol, gymnázií, vyšších odborných škol a vysokých škol. Praktická část diplomové práce je zaměřena na absolventy z toho důvodu, že jsou jednou z rizikových skupin na trhu práce. Výsledky tohoto šetření ukazují využívání

nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti absolventy. Zároveň demonstrují závislost, respektive nezávislost zaměstnanosti, eventuálně nezaměstnanosti na zaměření vystudovaného oboru. V neposlední řadě je důležitým cílem verifikace stanovených hypotéz, které jsou popsány v následující kapitole.

Jako další cíl empirické části práce by podle autorčina názoru mohla být možnost použití výsledků výzkumného šetření pro zmapování situace absolventů při jejich uplatnění na trhu práce, respektive by mohly být použity jako přehled těch studijních zaměření, jejichž absolventi jsou na trhu práce nejlépe uplatnitelní.

6.2 Výzkumná metodologie

Pro účely této diplomové práce autorka zvolila kvantitativní výzkumné šetření, které bylo konkrétně realizováno dotazníkovou metodou. Jak již autorka zmínila výše, domnívá se, že tato metoda je pro respondenty přehledná a také jednoduchá pro vyplňování. Hlavní výhodou této metody autorka vidí především v rychlém zpracování výsledků a následné verifikaci hypotéz.

Odborná literatura uvádí, že kvantitativní výzkum má své výhody a nevýhody. Autorka si je těchto výhod, ale samozřejmě i nevýhod vědoma, přesto na základě předností dotazníkového šetření, které jsou zmíněné níže, zvolila právě kvantitativní výzkum.

Mezi výhody kvantitativního výzkumu, konkrétně dotazníkového šetření se řadí velký počet vyplněných dotazníků za relativně krátkou dobu a ochota respondentů dotazník vyplnit. Tato metoda je též rychle proveditelná a levná, z důvodu využití on-line dotazníků při sběru dat.

Přílišné zobecnění problému a jeho hloubkové neprozkoumání je možné považovat za nevýhody kvantitativního výzkumu. Další nevýhodou může být soustředění se na konkrétní problém, který není zohledněn v širších souvislostech.

6.3 Výzkumný vzorek

Autorka ve svém výzkumu řešila problematiku uplatnitelnosti absolventů na trhu práce, závislost uplatnění absolventů na vystudovaném oboru a to, zda při hledání prvního zaměstnání využívají služeb úřadu práce, nebo jak by se zachovali v případě dlouhodobé nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu zvolila výzkumný vzorek, jenž zahrnuje absolventy, kteří studovali v Praze nebo ve Středočeském kraji. Dalším charakteristickým znakem výzkumného vzorku je věk. Pro výzkum byli zvoleni absolventi, kterým v době jeho realizace bylo mezi 18 a 32 lety. Věkové rozmezí zahrnuje čerstvé absolventy, kteří právě dokončili střední odborné vzdělání s maturitou nebo výučním listem. Současně zde nalezneme i ty, kteří již dokončili své vysokoškolské vzdělání a v prvním zaměstnání už pracují nebo jej ještě stále hledají.

Autorka respondenty získávala pomocí metody sněhové koule, známé též jako řetězový nebo referenční výběr. Díky této metodě nashromáždila 109 vyplněných dotazníků, ze kterých výzkum vyhodnocovala.

6.4 Výzkumné otázky a hypotézy

Pro empirickou část diplomové práce bylo nutné zvolit hlavní a vedlejší výzkumné otázky a hypotézy. Odborná literatura uvádí, že hypotézy jsou odpověďmi na autorem stanovené výzkumné otázky.

Výzkumné otázky můžeme rozdělit na hlavní a dílčí. Pro tento výzkum autorka stanovila následující hlavní a vedlejší otázky: Hlavní výzkumná otázka: „Využívají absolventi nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti? Jak se uplatňují absolventi na trhu práce?“ K této hlavní výzkumné otázce autorka zvolila tyto dílčí výzkumné otázky. „Využívají absolventi při hledání svého prvního zaměstnání úřadu práce? Jak by se absolventi chovali v situaci dlouhodobé nezaměstnanosti? Do jaké míry ovlivňuje uplatnění absolventů na trhu práce jimi vystudovaný stupeň vzdělání a obor?“

V návaznosti na tyto výzkumné otázky zvolila autorka čtyři hypotézy, které na tyto otázky odpovídají. Odborná literatura říká, že počet hypotéz by se měl shodovat s počtem výzkumných otázek. Autorka proto hypotézy stanovila následovně: H.1.:

„Více než 50% středoškolsky vzdělaných absolventů ekonomického a technického zaměření našlo práci do 3 měsíců od ukončení vzdělávání.“ Autorka stanovila danou hypotézu neboť si myslí, že absolventi těchto oborů, kteří se rozhodli dále nepokračovat ve vysokoškolském vzdělání, jsou na trhu práce poměrně dobře uplatnitelní, proto první zaměstnání hledají relativně krátkou dobu. Zároveň se autorka domnívá, že pracovních pozic pro absolventy středních škol s výše uvedeným zaměřením je na trhu práce poměrně velké množství.

Další hypotéza zní: H.2.: „75% všech absolventů by v případě dlouhodobé nezaměstnanosti absolvovalo rekvalifikační kurz, případně by začali podnikat.“ Tuto hypotézu autorka zvolila, neboť předpokládá, že i dlouhodobě nezaměstnaný, který má o zaměstnání zájem, udělá pro nalezení nového pracovního místa vše potřebné, například i za podmínky nutných investic do podnikání nebo i za předpokladu, že bude muset na rekvalifikační kurz dojíždět a věnovat mu svůj volný čas. Autorka si myslí, že absolventi jsou skupinou, která se snadno a rychle učí novým věcem a jsou ochotni přijmout určité riziko související například s podnikáním.

Třetí hypotézu autorka stanovila takto: H.3.: „Méně než polovina vysokoškolsky vzdělaných absolventů humanitního zaměření pracuje ve svém oboru.“ Autorka se domnívá, že vysokoškolsky vzdělaní absolventi humanitního směru jsou na trhu práce rizikovou skupinou. Okruh pracovních pozic s tímto zaměřením je poměrně úzký a proto autorka předpokládá, že tato skupina absolventů je relativně špatně uplatnitelná ve vystudovaném oboru. Z tohoto důvodu jsou nuceni hledat si práci mimo svůj obor.

Poslední hypotéza zní: H.4.: „Méně než 25% všech dotazovaných našlo první práci s pomocí úřadu práce.“ Autorka se domnívá, že absolventi své první zaměstnání ve většině případů nenašli s pomocí úřadu práce. Myslí si, že absolventi v dnešní době hledají zaměstnání nejčastěji prostřednictvím internetu. Autorka se také domnívá, že jako další možnost, kam se obrátit při hledání zaměstnání, absolventi využívají své známé a přátele, kteří by jim v této situaci mohli pomoci. Autorka je taktéž přesvědčena, že nezanedbatelná skupina absolventů, využila i nabídky pracovat u zaměstnavatele, u kterého si dříve třeba přivydělávala. Zejména pokud se jednalo o přivýdělek ve studovaném oboru. Tyto hypotézy následně autorka pomocí tabulek verifikuje v samostatné kapitole.

V následující části práce autorka detailně popisuje strukturu dotazníku a časový harmonogram výzkumu.

7 STRUKTURA DOTAZNÍKU A ČASOVÁ ORGANIZACE VÝZKUMU PODLE JEHO FÁZÍ

Autorka považuje za důležité úvodem této kapitoly nejprve popsat dotazník. Dotazníkové šetření bylo realizováno pomocí nestandardizovaného dotazníku. Otázky v dotazníku jsou z velké většiny uzavřené, pouze dvě otázky jsou polouzavřené. V první části dotazníku jsou dvě otázky demografické a to otázky na pohlaví a věk. Dále následují otázky specifické, ve kterých se autorka ptá na nejvyšší dosažené vzdělání, jeho zaměření, zda si respondent během svého studia přivydělával. Další otázky se týkají způsobu nalezení prvního zaměstnání, jakou cestou první zaměstnání respondent hledal. Následující okruh otázek je zaměřena na situaci dlouhodobé nezaměstnanosti a to, jak by se dlouhodobě nezaměstnaný respondent zachoval. Další otázky se týkají respondentovy první mzdy a jeho spokojenosti s ní.

V následující části se autorka zaměří na časovou organizaci výzkumu. V první části výzkumu autorka musela provést předvýzkum. Tuto fázi výzkumu autorka realizovala z toho důvodu, aby se ujistila, že je dotazník správně sestavený, jednoduše pochopitelný a v neposlední řadě srozumitelný. Předvýzkum se uskutečnil 10. – 11.11. 2014. Dotazníky autorka rozeslala 10 lidem z okruhu svých přátel, kteří splňovali charakteristiky výzkumného vzorku. Díky této fázi předvýzkumu autorka zjistila, že dotazník je nutné v některých směrech přepracovat, nebo u některých otázek doplnit možnosti, které respondentům v předvýzkumu chyběly. To bylo nezbytné u otázky číslo čtyři, která je zaměřená na problematiku přivydělávání si při studiu. Původně tato otázka zněla: „Přivydělával jste si během studia?“ Díky zpětné vazbě respondentů předvýzkumu autorka tuto otázku přepracovala a více jí pro účely dotazníkového šetření specifikovala. Otázka tedy poté zněla: „Přivydělával jste si během studia ve studovaném oboru?“ Autorka se domnívá, že pro účely výzkumu je důležitá pouze praxe ve studovaném oboru, ne jakákoliv. Dalším problémem byla otázka číslo šest. Ta se po předvýzkumu změnila z uzavřené na polouzavřenou. V předvýzkumu se ukázalo, že respondentům chybí nabízené možnosti. Tato otázka se týká zaměření respondentova vzdělání. Autorka v této otázce nabídla různé možnosti odpovědi, například ekonomické, technické, humanitní, lékařské. Respondenti tuto otázku doplnili o možnosti zaměření svého vzdělání například zemědělské nebo všeobecné. Autorka

nakonec usoudila, že tuto otázku koncipuje jako polouzavřenou s možností volby respondentovy vlastní varianty.

Dále bylo nutné rozšířit již přepracované dotazníky mezi respondenty. Tato část výzkumu, vyplňování dotazníků, probíhala během prosince 2014. Dotazníky byly vyplňovány pomocí on-line dotazníku. Odkaz na on-line dotazník byl zaslán 40 lidem z autorčina nejbližšího okolí, kteří splňovali rysy výzkumného vzorku. Další respondenti byli získáni pomocí metody sněhové koule, která je také známá pod názvy řetězový nebo referenční výběr. Tato metoda je charakteristická tím, že se s dotazováním začíná nejprve u jednotlivců a ti pak dále vyberou další osoby, které splňují kritéria výzkumu. Díky této metodě bohužel není možné zjistit návratnost. Autorka ale může říci, že dotazníků bylo vyplněno 109. Autorka se domnívá, že tento počet dotazníků je dostatečný, aby byl výzkum reliabilní a validní.

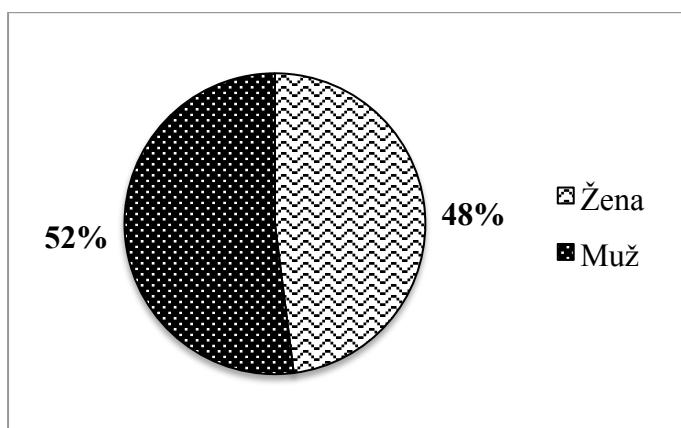
Poslední částí výzkumu bylo jeho vyhodnocování. Tato část byla realizována během ledna 2015. Výsledky výzkumu jsou prezentovány v dalších částech diplomové práce.

8 VÝSLEDKY VÝZKUMU

V této části práce jsou prezentovány výsledky dotazníkového šetření mezi absolventy. Autorka považuje za nutné zmínit fakt, že přestože pro výzkum zajistila odpovědi od 109 respondentů, což je relativně malý počet ze skupiny absolventů mezi 18-32 lety ze Středočeského kraje a Prahy, kteří tvořili výzkumný vzorek, lze tyto odpovědi vztahovat na celou skupinu absolventů.

Jednotlivé otázky dotazníku jsou vyhodnoceny a odpovědi znázorněny pomocí grafů. Dotazník je přílohou diplomové práce.

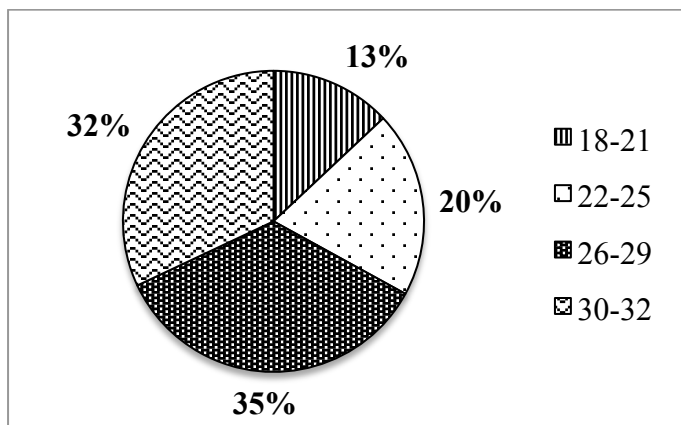
Graf 1: pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování autorky na základě výsledků dotazníkového šetření, 2015.

Jak znázorňuje graf, výzkumu se zúčastnilo více mužů. Jak autorka zmínila výše, dotazník vyplnilo celkem 109 respondentů. Z vyhodnocení první otázky vyplývá, že mužů bylo 57, žen 52, což je 48% žen a 52% mužů.

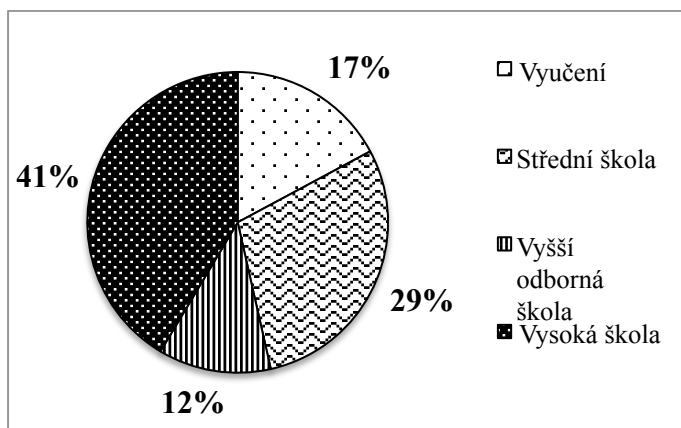
Graf 2: věk



Zdroj: Vlastní zpracování autorky na základě výsledků dotazníkového šetření, 2015.

Výzkumného šetření se zúčastnili absolventi ve věku od 18 do 32 let. Ti byli pro účel druhé otázky rozčleněni do věkových skupin, které autorka rozdělila následovně. První skupina zahrnovala věk od 18 do 21 let, druhá od 22 do 25 let, do třetí skupiny spadali respondenti ve věku 26 až 29 let a v poslední byli respondenti mezi 30 a 32 rokem věku. Nejpočetněji byla zastoupena věková skupina v rozmezí 26 až 29 let, do té se zařadilo 35% respondentů. Druhou nejpočetnější skupinou byla věková skupina mezi 30 a 32 lety. Takto na druhou otázku odpovědělo 32% respondentů. Do věkové skupiny 22 až 25 let se zařadilo 20% respondentů. 13% respondentů se zařadilo do poslední věkové skupiny, a to 18 až 21 let.

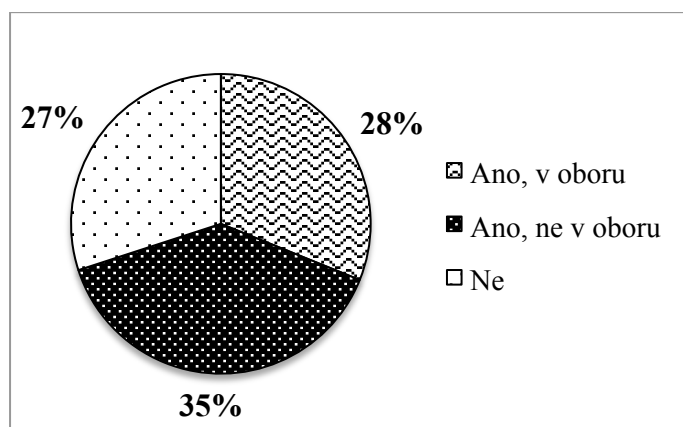
Graf 3: stupeň vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování autorky na základě výsledků dotazníkového šetření, 2015.

Nejvíce respondentů za svoje nejvyšší dosažené vzdělání označilo vysokou školu. Takto odpovědělo 41% respondentů. Druhé nejčastější nejvyšší dosažené vzdělání respondentů bylo úplné střední (odborné) vzdělání s maturitou. S touto odpovědí se ztotožnilo 29% respondentů. Odpověď a) – tedy střední odborné vzdělání s výučním listem zvolilo 17% respondentů. Nejméně početnou skupinu tvořila odpověď c), a to vyšší odborné vzdělání. Takto odpovědělo pouze 12% respondentů.

Graf 4: přivýdělek při studiu

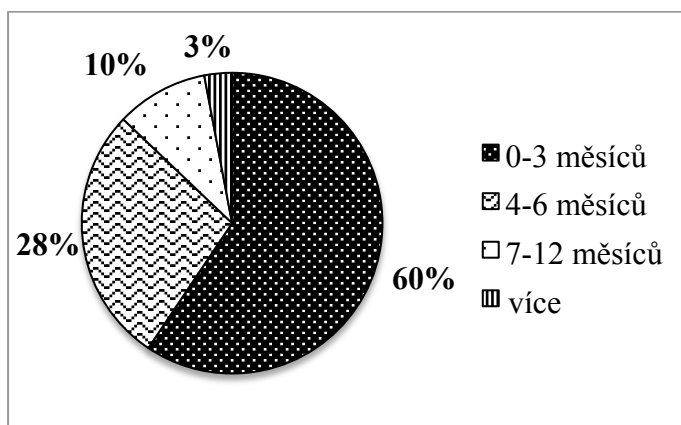


Zdroj: Vlastní zpracování autorky na základě výsledků dotazníkového šetření, 2015.

Jak je možné vyčíst z grafu, nejvíce odpovědí autorka zaznamenala u odpovědi b). 35% respondentů říká, že si během svého studia přivydělávali, ale ne ve studovaném oboru. Jako druhou nejčastější odpověď autorka registruje odpověď a). To znamená, že 28% respondentů si během svého studia přivydělávalo ve studovaném oboru. Poslední odpověď, tedy, že si respondent nepřivydělával vůbec, využilo 27% účastníků výzkumu.

Z odpovědí na čtvrtou otázku autorka vyvozuje, že studenti si v dnešní době přivydělávají. Ať už se jedná o přivýdělek v rámci z oboru jejich studia, či nikoliv. Na tuto otázku odpovědělo plných 63% respondentů v tom smyslu, že si přivydělává.

Graf 5: doba hledání prvního zaměstnání

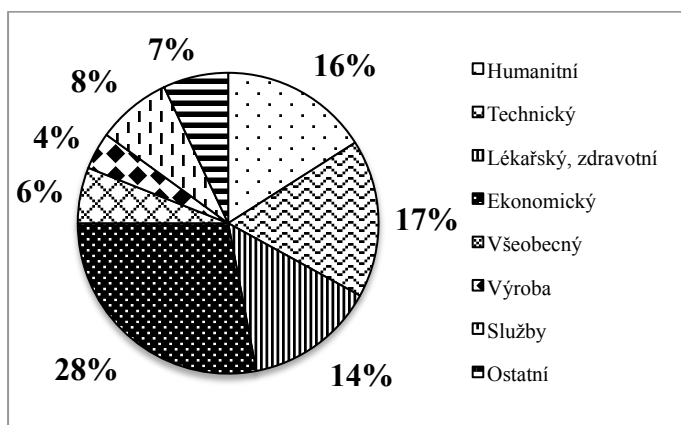


Zdroj: Vlastní zpracování autorky na základě výsledků dotazníkového šetření, 2015.

Autorka z grafu vyvozuje, že nadpoloviční většina respondentů, tedy celkem 60% všech respondentů našlo své první zaměstnání během třech měsíců po ukončení svého školního vzdělávání. Odpověď b) vybralo 28% respondentů. Ti našli své první zaměstnání v období mezi 4 až 6 měsíci po ukončení svého školního vzdělávání. 10% respondentů zaškrtnulo odpověď c). Tito respondenti našli své první pracovní místo do 12 měsíců po zakončení svého vzdělávání. Nejmenší procento respondentů odpovědělo ve smyslu, že práci hledali více než rok po ukončení svého vzdělávání. Tuto odpověď vybrala" pouze 3% respondentů.

V souvislosti s odpověďmi na tuto otázku se autorka domnívá, že se absolventi na trhu práce poměrně rychle zorientují a zaměstnavatelé je zaměstnají. Autorka je toho názoru, že je tomu tak, protože absolventi ještě nemají špatné pracovní návyky z předchozího zaměstnání a zároveň se rychle a ochotně učí novým věcem.

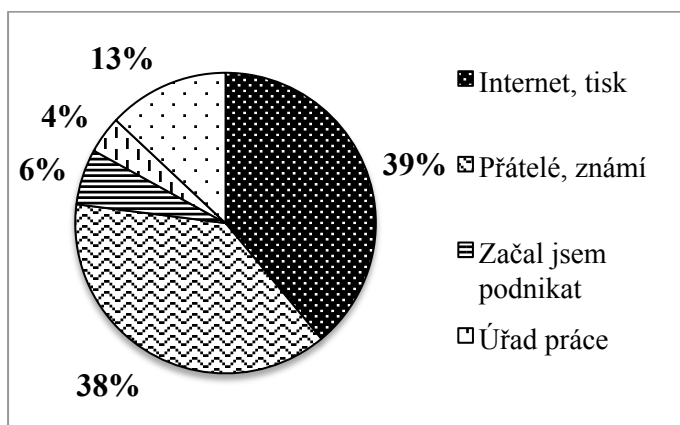
Graf 6: zaměření vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování autorky na základě výsledků dotazníkového šetření, 2015.

Tato otázka byla polouzavřená. Byly k ní nabídnuty následující odpovědi: a) humanitní, b) technický, c) lékařský, zdravotní, d) ekonomický, e) všeobecný, f) výroba, g) služby, a h) ostatní. U této poslední odpovědi měli respondenti příležitost vybrat svoji vlastní možnost. Autorka z odpovědí vyvozuje závěr, že nejčastěji mají absolventi vzdělání ekonomického zaměření. Tuto odpověď vybralo 28% respondentů. Druhé nejčastější zaměření vzdělání bylo u respondentů technické – 17%. Další početnou skupinou bylo zaměření humanitní – 16%. Následuje zaměření lékařské nebo zdravotní. Sem autorka řadí lékaře, zdravotní sestry, dále například dentální hygienisty nebo zubní laboranty. Tuto odpověď vybralo 14% respondentů. Následuje zaměření na služby. Do této skupiny směru vzdělání autorka zařadila výuční obory jako jsou například prodavač/ka, cukrář/ka, kuchař/ka, kadeřník/ce a další. Odpověď g), tedy služby zvolilo 8% respondentů. Další dva směry vzdělání, tedy výroba a všeobecné zaměření vzdělání zvolilo pouze 4% a 6% respondentů. Poslední možnost byla stanovena jako h) ostatní. Při výběru této odpovědi bylo možné přímo napsat zaměření, které nespadá do výše zmíněných. V této odpovědi se vyskytla taková zaměření jako například zahradnické, zemědělské nebo právní. Takto odpovědělo 7% respondentů.

Graf 7: způsob hledání prvního zaměstnání

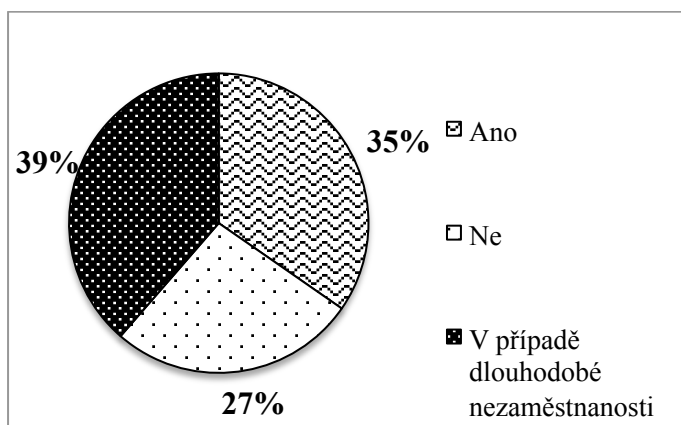


Zdroj: Vlastní zpracování autorky na základě výsledků dotazníkového šetření, 2015.

Sedmá otázka byla koncipována jako uzavřená otázka s výčtem položek. Respondenti mohli vybírat z následujících variant odpovědí: a) pomocí inzerce na internetu nebo v tisku. Tuto variantu zvolilo 39% respondentů. Další odpovědí byla možnost b) pomohli mi přátelé, známí. Takto odpovědělo 38% respondentů. Odpověď c) zněla „začal jsem podnikat“. Tu zvolilo 6% respondentů. Pouhá 4% respondentů vybrala možnost d). Tedy, že našli první zaměstnání s pomocí úřadu práce. Poslední variantu, tedy e) „práci jsem získal u zaměstnavatele, u kterého jsem si při studiu přivydělával“ zvolilo 13% respondentů.

Jak je patrné z výše uvedených odpovědí, absolventi téměř nevyužívají nebo pomoc úřadu práce při hledání svého prvního zaměstnání nepotřebovali. Nejčastěji práci sháněli pomocí internetu, tisku, přátel nebo ji získali u zaměstnavatele, u kterého byli zaměstnání během studia.

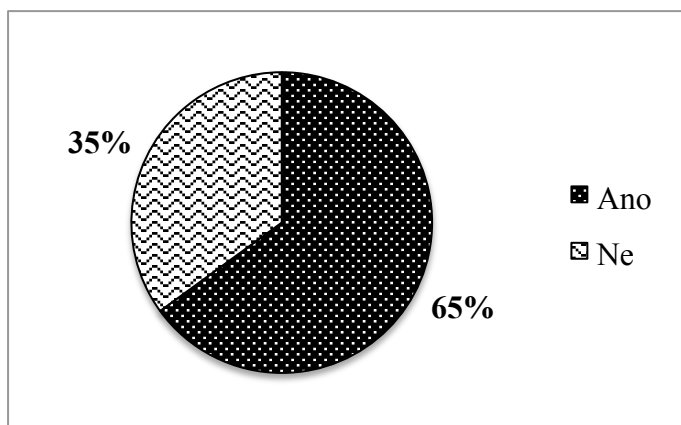
Graf 8: využití rekvalifikačního kurzu



Zdroj: Vlastní zpracování autorky na základě výsledků dotazníkového šetření, 2015.

Jako nejčastější odpověď na tuto otázku autorka zaznamenala možnost c). Absolventi by nejčastěji využili rekvalifikačního kurzu pouze v případě dlouhodobé nezaměstnanosti. Tuto odpověď využilo 39% respondentů. Druhou nejčastější odpovědí byla varianta a). 35% respondentů říká, že by využili rekvalifikaci v jakémkoliv případě nezaměstnanosti, nejen v situaci dlouhodobé nezaměstnanosti. Poslední možnost, tedy b) zvolilo 27% respondentů. Z jejich odpovědi je patrné, že by nevyužili rekvalifikaci v žádném případě. Z těchto odpovědí je jasně zřetelné, že absolventi jsou ochotni absolvovat rekvalifikační kurz, pokud by byli nezaměstnaní. Celých 74% respondentů by rekvalifikační kurz absolvovalo, kdyby byli nezaměstnaní dlouhodobě či z jiných důvodů.

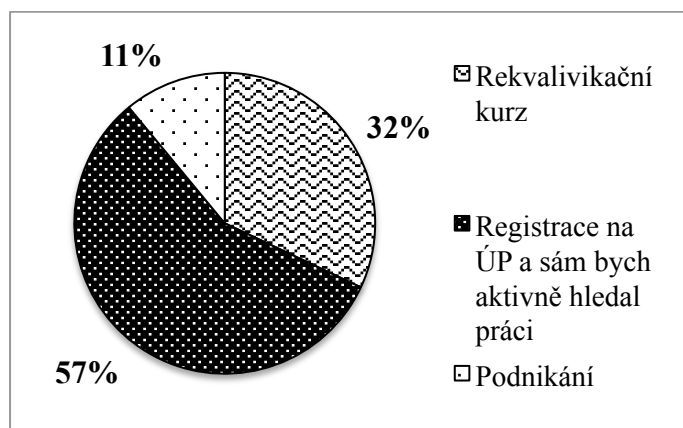
Graf 9: práce v oboru



Zdroj: Vlastní zpracování autorky na základě výsledků dotazníkového šetření, 2015.

Z výše uvedeného grafu je možné vyčíst, že 65% respondentů v rámci svého prvního zaměstnání pracuje ve vystudovaném oboru a 35% pracuje v jiném než vystudovaném oboru.

Graf 10: dlouhodobá nezaměstnanost



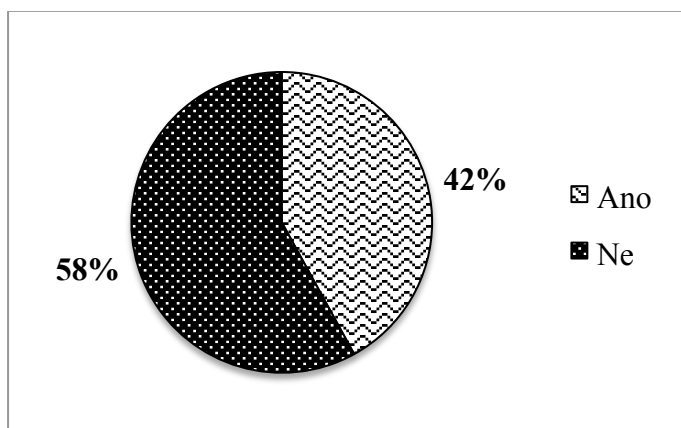
Zdroj: Vlastní zpracování autorky na základě výsledků dotazníkového šetření, 2015.

Z grafu je patrné, že nejvíce respondentů by v situaci dlouhodobé nezaměstnanosti bylo registrovaných na úřadu práce a sami by aktivně hledali zaměstnání. Takto odpovědělo 57% dotazovaných. Druhá nejčastější odpověď byla varianta a). 32% respondentů by tedy v případě dlouhodobé nezaměstnanosti absolvovalo rekvalifikační kurz. Poslední možnost, tedy začít podnikat v případě dlouhodobé nezaměstnanosti zvolilo 11% respondentů. Dotazník nabízel ještě jednu variantu odpovědi, a to možnost být registrován na úřadu práce a pouze pobírat příspěvek v nezaměstnanosti. S touto odpovědí se z respondentů ale nikdo neztotožnil.

Odpovědi na tuto otázku jasně ilustrují, že absolventi by se v případě dlouhodobé nezaměstnanosti aktivně našli najít si zaměstnání. A to jakýmkoliv způsobem, ať už by sami hledali práci pomocí například tisku nebo internetu, nebo by absolvovali rekvalifikační kurz, či by začali podnikat.

Jedenáctá otázka byla pro autorku zcela informativní.

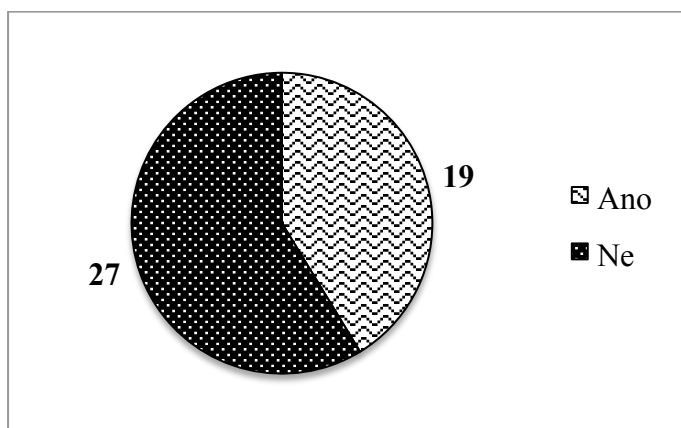
Graf 11: první zaměstnání – úřad práce



Zdroj: Vlastní zpracování autorky na základě výsledků dotazníkového šetření, 2015.

Z tohoto grafu vyplývá, že 58% respondentů při hledání prvního zaměstnání využilo služeb úřadu práce, zbývající část, tedy 42% dotazovaných, našla práci jiným způsobem.

Graf 12: názor respondentů na užitečnost informací o úřadem práce nabízených volných místech

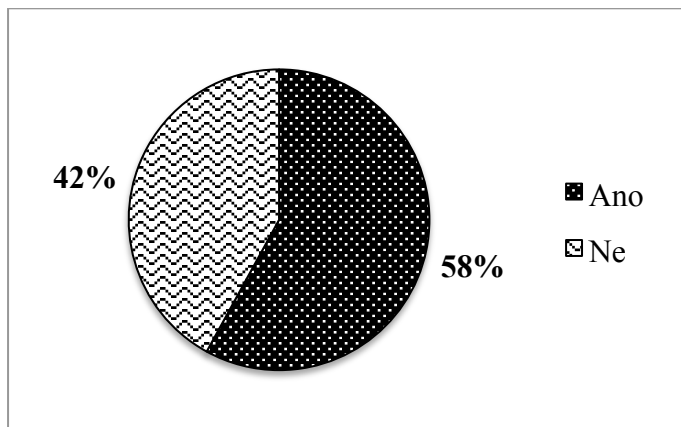


Zdroj: Vlastní zpracování autorky na základě výsledků dotazníkového šetření, 2015.

Na tuto otázku odpovídali pouze ti respondenti, kteří v předchozí otázce zaškrtnuli možnost a), tedy možnost, že využili služeb úřadu práce při hledání zaměstnání. Tuto variantu odpovědi v přechozí otázce vybralo 42 účastníků výzkumu. Graf napovídá, že

19 respondentů považuje služby poskytnuté úřadem práce za užitečné. Ostatní, tedy 27 respondentů, je za užitečné nepokládá.

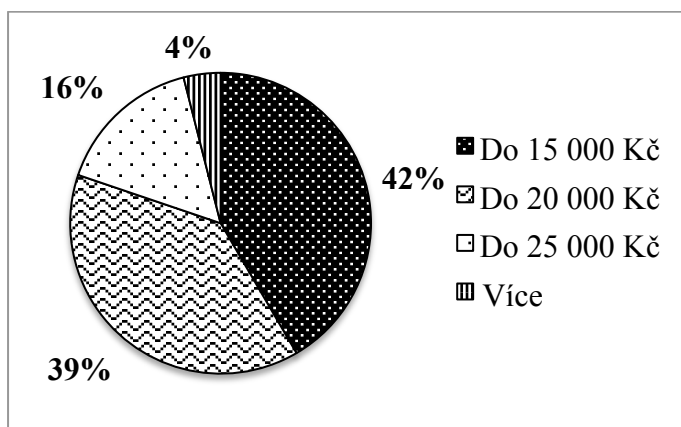
Graf 13: spokojenost s výší prvního platu



Zdroj: Vlastní zpracování autorky na základě výsledků dotazníkového šetření, 2015.

Tato otázka byla pro autorku také informativní. Bylo zajímavé při vyhodnocování odpovědí pozorovat, že někteří respondenti byli spokojeni se mzdou, která se pohybovala do 15 000 Kč a zároveň byla část respondentů, kteří byli nespokojeni, i když jejich čistá mzda činila částku do 20 000 Kč. Autorka si myslí, že míra spokojenosti se mzdou je závislá na dosaženém nejvyšším vzděláním.

Graf 14: čistá mzda v rámci prvního zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování autorky na základě výsledků dotazníkového šetření, 2015.

Z odpovědí na tuto otázku je zřejmé, že celých 42% respondentů pobíralo během prvního zaměstnání čistou mzdu, která činila do 15 000 Kč. 39% respondentů mělo v rámci prvního zaměstnání mzdu do 20 000 Kč. Další skupinu respondentů tvořili ti, kterým zaměstnavatel v prvním zaměstnání vyplácel čistou mzdu v částce do 25 000 Kč. Výzkumu se zúčastnili i absolventi, jejichž čistá mzda činila více než 25 000 Kč. Takto odpověděla 4% dotazovaných.

Při vyhodnocování dotazníků bylo pro autorku zajímavé sledovat odpovědi na tuto otázku v souvislosti s přechozí otázkou, která se týkala spokojenosti s výší mzdy, již absolventi pobírali během prvního zaměstnání. Většina respondentů, kteří v otázce č. 13 odpověděli, že byli spokojeni s výší své první mzdy, v následující otázce odpověděli, že jejich první mzda činila od 15 000 Kč až po možnost více než 25 000 Kč. Zároveň se ale výzkumu účastnil jeden respondent, který byl nespokojený s výší první mzdy, která činila částku do 25 000 Kč. Jak již autorka zmínila výše, domnívá se, že spokojenost, respektive nespokojenost s výší mzdy je závislá na dosaženém vzdělání. Autorka je toho názoru, že jiné nároky na mzdu bude mít člověk s vysokoškolským vzděláním například technického typu, který si během studia přivydělával ve studovaném oboru. Tudíž se již před nástupem do prvního zaměstnání může prokázat praxí. Jiné nároky na mzdu bude mít například středoškolsky vzdělaný absolvent v ekonomickém směru, který si díky dennímu studiu na střední škole nemůže při studiu přivydělávat v oboru, tudíž nemá žádnou praxi v oboru.

Následující část práce autorka věnuje interpretaci a diskusi výsledků výzkumu a zároveň verifikaci hypotéz, které pro tento výzkum stanovila.

9 INTERPRETACE A DISKUSE VÝSLEDKŮ

V této části práce jsou verifikovány hypotézy, které autorka úvodem praktické části představila. Ověření hypotéz a výsledky výzkumu jsou prezentovány pomocí přehledných tabulek a grafů. První hypotézu, kterou autorka ověřila, je hypotéza:

Více než 50% absolventů se středoškolským vzděláním ekonomického a technického zaměření našlo práci do 3 měsíců od ukončení svého vzdělání.

Tuto hypotézu autorka ověřovala na základě otázky číslo 5, tedy v jakém časovém intervalu po ukončení nejvyššího dosaženého vzdělání si dotazovaný našel první zaměstnání. Důležité pro tuto hypotézu byly i odpovědi na otázky číslo 3 a 6, ve kterých se autorka dotazovala na směr a nejvyšší dosažené vzdělání respondenta, protože tato hypotéza se zaměřuje pouze na absolventy vysokých škol technického a humanitního zaměření.

Tabulka 1: časový interval, během kterého absolvent našel první zaměstnání

Směr SŠ studia	Za jak dlouho jste našli práci po ukončení vzdělávání?				
	0-3 měsíců	4-6 měsíců	7-12 měsíců	více	Celkem
ekonomický	18	2	-	1	21
technický	13	2	1	-	16
Celkem	31	4	1	1	37

Zdroj: Vlastní zpracování autorky na základě výsledků dotazníkového šetření, 2015.

Na základě výše uvedené tabulky je možné vidět, že středoškolsky vzdělaných absolventů s ekonomickým nebo technickým zaměřením oboru se výzkumu zúčastnilo celkem 37. Z toho jich bylo 21 s ekonomickým zaměřením a 16 s technickým zaměřením. Dále je z tabulky patrné, že do třech měsíců po ukončení svého vzdělávání našlo zaměstnání 18 ekonomicky zaměřených středoškolsky vzdělaných absolventů a 13 technicky zaměřených absolventů. Pokud tato čísla autorka převede do procentuálního vyjádření, výsledky jsou následující – do třech měsíců po ukončení svého vzdělávání našlo první zaměstnání přibližně 48% středoškolsky vzdělaných absolventů v ekonomickém oboru a 35% technicky zaměřených absolventů. Z toho

autorka vyvozuje, že celých 83% absolventů se středoškolským vzděláním ekonomického a technického zaměření našlo práci do 3 měsíců od ukončení svého vzdělání. Na základě těchto vyhodnocení autorka první hypotézu přijímá.

Jako další autorka ověřila druhou hypotézu.

75% všech absolventů by v případě dlouhodobé nezaměstnanosti absolvovalo rekvalifikační kurz nebo začalo podnikat.

Tuto hypotézu autorka vyhodnotila na základě otázky číslo 10. Ta zněla: „Jak byste se zachoval/a v případě dlouhodobé nezaměstnanosti.“

Tabulka 2: dlouhodobá nezaměstnanost

Vzdělání	V případě dlouhodobé nezaměstnanosti			
	Rekvalifikační kurz	Registrace na ÚP, hledání práce	Podnikání	Celkem
střední odborné s výučním listem nebo maturitou	10	8	1	19
úplné střední (odborné) vzdělání – gymnázium, SŠ	10	19	3	32
vysokoškolské vzdělání	11	27	7	45
vyšší odborné vzdělání	4	8	1	13
Celkem	35	62	12	109

Zdroj: Vlastní zpracování autorky na základě výsledků dotazníkového šetření, 2015.

Z výše uvedené tabulky autorka vyvozuje následující závěry. Bez ohledu na dosaženém vzdělání by v případě dlouhodobé nezaměstnanosti zvolilo rekvalifikační kurz 35 respondentů. Podnikat by v tomto případě začalo 12 dotázaných. To znamená, že rekvalifikační kurz by absolvovalo 32,41% respondentů výzkumu a podnikání by zvolilo 11,11%. Výše uvedené výsledky vycházejí podle autorčina názoru z nejvyššího dosaženého vzdělání dotazovaných. Autorka se domnívá, že pokud absolvent vystudoval zdravotnický nebo právní obor, uchýlí se k jiným formám řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Autorku výsledky této odpovědi překvapily. Nejvíce respondentů na

otázku jak by se v případě dlouhodobé nezaměstnanosti zachovali, zvolili možnost absolvování rekvalifikačního kurzu nejčastěji vysokoškolští absolventi.

Respondentů, kteří by v případě dlouhodobé nezaměstnanosti absolvovali rekvalifikační kurz nebo začali podnikat je tedy po sečtení výsledků 43,1%. Tuto hypotézu tedy autorka falzifikuje.

V další části práce, autorka ověří třetí hypotézu.

Méně než polovina vysokoškolsky vzdělaných absolventů humanitního zaměření pracovalo v rámci svého prvního zaměstnání ve vystudovaném oboru.

Autorka tuto hypotézu ověřila pomocí otázek číslo 3 a 6. V nich byli respondenti tázáni na nejvyšší dosažené vzdělání a jeho zaměření. Další otázkou, kterou bylo nutné v souvislosti s touto hypotézou vyhodnotit, byla otázka číslo 9. Pomocí této otázky se autorka respondentů ptala, zda své první zaměstnání našli v jimi vystudovaném oboru.

Tabulka 3: práce v oboru

Vzdělání	Pracovali jste (pracujete) v rámci prvního zaměstnání ve Vámi vystudovaném oboru?		
	ne	ano	Celkem
vysokoškolské humanitního zaměření	8	5	13
Celkem	8	5	13

Zdroj: Vlastní zpracování autorky na základě výsledků dotazníkového šetření, 2015.

Z této kontingenční tabulky je jasně patrné, že výzkumu se zúčastnilo 13 absolventů vysokých škol humanitního zaměření. 8 z nich nepracovalo během prvního zaměstnání ve vystudovaném oboru a 5 respondentů ve vystudovaném oboru pracovalo. Výsledky dokazují, že méně než polovina vysokoškolsky vzdělaných absolventů humanitního zaměření v rámci svého prvního zaměstnání pracovala ve vystudovaném oboru. Díky tomuto zjištění autorka třetí hypotézu přijímá.

Jak již autorka uvedla výše, tuto hypotézu stanovila na základě svého předpokladu. Autorka se domnívá, že humanitně zaměřeni absolventi jsou na trhu práce jednou z rizikových skupin. Po vystudování takto zaměřeného vysokoškolského programu je okruh povolání ve vystudovaném oboru poměrně úzký. Proto je autorka toho názoru, že

více než polovina absolventů vysokých škol humanitního zaměření nepracuje ve svém oboru.

V závěru této kapitoly autorka ověří poslední, čtvrtou hypotézu. Tato hypotéza byla v počátku výzkumu stanovena takto:

Méně než 25% všech dotazovaných našlo první práci pomocí úřadu práce.

Čtvrtou hypotézu autorka verifikovala na základě otázky číslo 7 tedy, jak respondenti našli své první zaměstnání. Dotazovaní odpovídali pomocí nabídnutých odpovědí. Těmi byly možnosti a) pomocí inzerce na internetu nebo v tisku, b) pomohli mi přátelé, známí, c) pomocí úřadu práce nebo d) u zaměstnavatele, u kterého jsem při si při studiu přivydělával. Poslední variantou byla možnost e), tedy že respondent začal podnikat.

Z následujícího tabulky je čitelné, že 39,4% všech dotazovaných našlo první zaměstnání pomocí inzerce na internetu nebo v tisku. Druhou nejpočetnější skupinu tvořili respondenti, kteří zaškrtili možnost b), tedy říkají, že našli své první zaměstnání díky svým známým nebo přátelům. Podnikat začalo 6,4% respondentů. Poslední část tvořili dotazovaní, kteří odpověděli, že našli zaměstnání prostřednictvím úřadu práce (3,7%) nebo u zaměstnavatele u kterého si při studiu přivydělávali (12,8%). Na základě těchto výsledků autorka čtvrtou hypotézu přijímá.

Tabulka 4: první zaměstnání

Vzdělání	Jakým způsobem jste našli své první zaměstnání?					
	Inzerce, tisk	Úřad práce	Přátelé, známí	Tam, kde jsem si přivydělával	Podnikání	Celkem
střední odborné s výučním listem nebo maturitou	5,5%	0,9%	6,4%	2,8%	1,8%	17,4%
úplné střední (odborné) vzdělání	11,0%	0,9%	12,8%	1,8%	2,8%	29,4%
vysokoškolské vzdělání	19,3%	1,8%	11,0%	7,3%	1,8%	41,3%
vyšší odborné vzdělání	3,7%	0,0%	7,3%	0,9%	0,0%	11,9%
Celkem	39,4%	3,7%	37,6%	12,8%	6,4%	100,0%

Zdroj: Vlastní zpracování autorky na základě výsledků dotazníkového šetření, 2015.

Jak autorka zmínila výše, je toho názoru, že absolventi se dnes při hledání prvního zaměstnání neobracejí na úřad práce, ale používají jiné metody, jak práci najít. V první řadě je to tisk, respektive internet, který jim v této situaci s hledáním zaměstnání pomáhá. Autorka se domnívá, že tento problém není jen ve skupině absolventů. Soudí, že dnes si většina nezaměstnaných hledá pracovní místo zejména na pracovních portálech na internetu. Na těchto pracovních webech je možné zadat si jednotlivá kritéria pro vyhledávání zaměstnání, jakými mohou například být místo výkonu práce, požadovaný plat, pracovní pozice a další. Po zadání těchto charakteristik se uchazeči o zaměstnání zobrazují pracovní místa podle jim zadaných kritérií. Toto vše si navíc najde v pohodlí domova. Autorka se tedy domnívá, že právě z těchto důvodů nezaměstnaní při vyhledávání nového pracovního místa, volí nejčastěji internet, popřípadě tisk.

10 ZÁVĚR VÝZKUMU

V této části práce autorka shrne výsledky výzkumu, který byl proveden za účelem diplomové práce.

Na počátku výzkumu bylo nutné, aby autorka jasně definovala jeho cíl a zdůvodnila, proč se rozhodla provést právě tento výzkum. Autorka se v empirické části diplomové práce rozhodla zaměřit na absolventy, protože se domnívá, že jsou na trhu práce rizikovou skupinou. Jedno z negativ, která zaměstnavatelé vidí v souvislosti se zaměstnáním absolventů, je podle autorčina názoru to, že nemají žádnou praxi v oboru. Dalším problémem při uplatnění absolventů na trhu práce je málo pracovních míst pro ně vytvořených. Na druhou stranu nemají případné špatné pracovní návyky z předchozího zaměstnání, rychle a ochotně se učí novým věcem. Autorka tedy zvolila pro výzkum výzkumný vzorek z řad absolventů, aby zmapovala jejich uplatnění se na pracovním trhu, jejich chování v situaci dlouhodobé nezaměstnanosti a v neposlední řadě také to, do jaké míry ovlivňuje jejich uplatnění na trhu práce vystudovaný obor a nejvyšší dosažené vzdělání. Na základě takto stanoveného výzkumného problému, autorka vytyčila následující výzkumné otázky. Hlavní výzkumné otázku formulovala: „Využívají absolventi nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti? Jak se uplatňují na trhu práce?“ V návaznosti na tyto hlavní výzkumné otázky, zvolila další, vedlejší výzkumné otázky. Vedlejší výzkumné otázky autorka stanovila následovně: „Využívají absolventi při hledání svého prvního zaměstnání úřadu práce? Jak by se absolventi chovali v situaci dlouhodobé nezaměstnanosti? Do jaké míry ovlivňuje uplatnění absolventů na trhu práce jimi vystudovaný stupeň vzdělání a obor?“

Dalším úkolem autorky pro realizaci výzkumu bylo formulování hypotéz. Ty autorka zvolila na základě výše uvedených výzkumných otázek takto: H1: „Více než 50% středoškolsky vzdělaných absolventů ekonomického a technického zaměření našlo práci do půl roku od ukončení svého vzdělání.“ H2: 75% všech absolventů by v případě dlouhodobé nezaměstnanosti absolvovalo rekvalifikační kurz, případně by začali podnikat.“ H3: „Méně než polovina vysokoškolsky vzdělaných absolventů humanitního zaměření pracuje ve svém oboru.“ H4: „Méně než 25% všech dotazovaných našlo první práci s pomocí úřadu práce.“ Na základě jakých předpokladů autorka hypotézy formulovala, uvedla výše.

Pro realizaci výzkumu autorka zvolila kvantitativní výzkum, konkrétně dotazníkové šetření, které provedla pomocí nestandardizovaného dotazníku. Dotazník se skládal z 14 uzavřených nebo polouzavřených otázek, na které respondenti odpovídali pomocí výčtu položek, v případě polouzavřených otázek mohli uvést svou vlastní variantu.

Výzkumný vzorek tvořili absolventi, kteří studovali v Praze nebo Středočeském kraji a v době realizace výzkumu jim bylo mezi 18 a 32 lety. Jiné charakteristiky výzkumný vzorek neměl.

Všechny fáze výzkumu, kam se řadí předvýzkum, samotný výzkum a jeho následné zpracování, byly realizovány v průběhu listopadu a prosince 2014 a ledna a února 2015. Pomocí předvýzkumu autorka zjistila, že některé otázky je nutné přepracovat, případně přidat nabízené možnosti. Některé otázky také změnila z uzavřených na polouzavřené.

Na základě zjištěných výsledků výzkumu autorka verifikovala hypotézy. Potvrdily se hypotézy číslo jedna, tři a čtyři. Výsledky výzkumu říkají, že více než 50% středoškolsky vzdělaných absolventů ekonomického a technického zaměření našlo práci do 3 měsíců od ukončení svého vzdělávání. Konkrétně 64,74% absolventů s výše uvedeným zaměřením studovaného oboru našlo první zaměstnání do 3 měsíců po ukončení vzdělávání. Dalším výsledkem výzkumu je fakt, že méně než 1/2 vysokoškolsky vzdělaných absolventů humanitního zaměření pracovalo v rámci svého prvního zaměstnání ve vystudovaném oboru. Výsledky výzkumu jasně ukazují, že těchto absolventů pracuje ve vystudovaném oboru 38%, jak znázorňuje graf č. 16. V případě čtvrté hypotézy se prokázalo, že úřadu práce využila při hledání svého prvního zaměstnání pouze 3,7% absolventů. Největší skupina respondentů se ztotožnila s možností, že první pracovní místo našli díky internetu, popřípadě tisku, nebo začali pracovat u zaměstnavatele, u kterého si přivydělávali během studia.

Autorka se domnívá, že v případě první hypotézy, jsou absolventi středních škol ekonomického a technického zaměření na trhu práce nejlépe uplatnitelnou skupinou absolventů. Proto je autorka toho názoru, že najdou první zaměstnání v relativně krátké době. Na základě výsledků výzkumu se tyto autorčiny domněnky potvrdily. Ohledně uplatnění vysokoškolských absolventů humanitního zaměření ve svém oboru autorka soudí, že jsou oproti absolventům charakterizovaným v první hypotéze, špatně uplatnitelní na trhu práce a zároveň se domnívá, že okruh takto zaměřených pracovních pozic je velice úzký. I tento autorčin předpoklad se na základě realizovaného výzkumu

potvrdil. Nevyužívání úřadu práce absolventy při hledání prvního pracovního uplatnění je podle autorky závislé na dnešní době. Nezaměstnaný si práci radši sám vyhledá na internetu, takřkajíc „na míru“. Na internetu si může práci najít pomocí zadání různých kritérií – dosaženého vzdělání, požadovaného platu, konkrétního pracovního místa a mnoha dalších. V případě, že nezaměstnaný musí do sídla úřadu práce dojíždět, internet je dosažitelný z domova, nemusí tedy vydávat nutné finanční prostředky za dopravu.

Zbývající hypotézu, tedy hypotézu číslo dvě, autorka falzifikovala. Výzkum neprokázal, že 75% všech absolventů by v případě dlouhodobé nezaměstnanosti využilo rekvalifikačního kurzu, nebo by začalo podnikat. Nejvíce absolventů by v této situaci bylo registrovaných na úřadu práce a sami by si aktivně hledali zaměstnání. Autorka se domnívá, že tento předpoklad závisí na nejvyšším dosaženém vzdělání. Závěry k této hypotéze uvedla při její falzifikaci. Díky použití metody sněhové koule při získávání respondentů, se výzkumu zúčastnilo 109 dotazovaných. Autorka věří, že i při tomto relativně malém výzkumném vzorku je výzkum dostatečně validní a reliabilní. Přesto si ale myslí, že pro opakování tohoto výzkumu v budoucnosti bude potřeba větší počet respondentů. Zároveň bude nutné nesoustředit se pouze na dva vybrané kraje ale na celou Českou republiku. Po splnění těchto podmínek bude výzkum zajisté ještě více validní.

ZÁVĚR

Tato diplomová práce se věnovala tématu Aktivní politiky zaměstnanosti v České republice. V první části bylo autorčiným cílem teoretické vymezení jednotlivých problematik, charakteristik a pojmů spojených s tématem nezaměstnanosti, jejího rozdělení, trhu práce, politikou zaměstnanosti obecně, aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti, jejich nástroji a v neposlední části se autorka zaměřila na činnost jednotlivých institucí v realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. V souvislosti s výše uvedeným autorka zvolila následující strukturu práce. Nejprve bylo důležité, aby autorka popsala současnou situaci v problematice nezaměstnanosti, protože je toho názoru, že pokud by nedocházelo k nezaměstnanosti, jednotlivé státy by nemusely realizovat politiku zaměstnanosti. V úvodu tedy popsala nezaměstnanost obecně, následně vymežila její rozdělení. Jako další kapitolu diplomové práce autorka zvolila již samotnou politiku zaměstnanosti, s ní spojenou aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti a zaměřila se na jednotlivé nástroje politiky zaměstnanosti. Poslední kapitolou teoretické části diplomové práce jsou jednotlivé instituce, které realizují politiku zaměstnanosti na území České republiky. Těmi jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí, úřad práce a agentury práce. Autorka zde popsala jejich jednotlivé činnosti, popřípadě organizační rozdělení úřadu práce. V celé teoretické části se autorka opírá o odbornou literaturu a zejména zákon o zaměstnanosti.

V empirické části diplomové práce si autorka stanovila za cíl vyřešení výzkumného problému, zodpovězení výzkumných otázek a verifikaci hypotéz. Výzkum by měl dále mapovat situaci absolventů na trhu práce, jejich využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Z toho důvodu autorka realizovala výzkumné šetření, jehož průběh a výsledky byly již detailněji vysvětleny výše.

Na základě výše zmíněných cílů, celého průběhu práce a výzkumu autorka považuje všechny cíle diplomové práce za splněné.

Jak bylo zmíněno v úvodu, práce je pro člověka důležitá. A to nejen z důvodu možnosti uspokojování potřeb, ale i pro psychiku člověka. Pokud je v konkrétní ekonomice velké procento nezaměstnaných, projevuje se to negativně na celé společnosti. Aby se míra nezaměstnanosti snižovala, realizují jednotlivé státy politiku zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti zahrnuje aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

Každá z nich má svá opatření, nástroje, jak proti nezaměstnanosti bojovat. Mezi tato opatření aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti se řadí například rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, vyplácení podpory v nezaměstnanosti a další. Všechny tyto nástroje je možné v České republice realizovat díky takovým institucím, jakými jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí, úřady práce nebo agentury práce.

Z výsledků empirické části diplomové práce autorka vyvozuje, že absolventi nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve velké míře nevyužívají. Možným důvodem může být snaha věnovat se oboru, který si vybrali, vystudovali. Autorka je zároveň toho názoru, že absolventi o všech možnostech, které jim nabízí úřad práce v mnoha případech ani nevědí. Nebo mají ve svém okolí někoho, kdo se při hledání nového pracovního místa obrátil na úřad práce a práci nenašel, nebo ji našel jiným způsobem, například pomocí internetu. I proto absolventi raději využívají obdobných metod hledání práce. Zároveň je ale jedním z výsledků výzkumu zjištění, že autorčina domněnka ohledně uplatnitelnosti absolventů středních škol ekonomických a technických oborů, je správná. Je tedy možné říci, že jsou neuplatnitelnější skupinou absolventů na trhu práce. Výsledky výzkumu také ukázaly, že i absolventi odborných učilišť se snadno uplatní ve svém oboru. Potvrzuje se i druhé autorčino tvrzení o absolventech vysokých škol humanitního zaměření. Jen malá část z nich pracuje ve vystudovaném oboru. Důvodem může být již zmiňovaný úzký okruh možných povolání. Záleží ale i na místu výkonu práce. Jiná situace bude na malém městě a jiná ve městě krajském.

Výsledkem celé práce je ucelený přehled z oblasti nezaměstnanosti, politiky zaměstnanosti, institucí, které je realizují. To vše je založeno na poznatcích z dostupné odborné literatury. Výsledkem empirické části je nástin postojů absolventů k nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, využívání těchto nástrojů absolventy. Jsou zde zodpovězeny takové otázky jako například, jak by se absolventi chovali v situaci dlouhodobé nezaměstnanosti, do jaké míry ovlivňuje uplatnění absolventů na trhu práce jimi vystudovaný obor a další.

Pro autorku je přínosem této práce její rozšíření znalostí a obzorů v problematice nezaměstnanosti, politice zaměstnanosti i institucích, které ji realizují. Zároveň vidí přínos práce ve výsledcích provedeného výzkumu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, ISBN 80-247-9006-8.
- HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
- HOLMAN, R. *Ekonomie*. 4. aktualizované vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, ISBN 80-7179-891-6.
- HORÁČKOVÁ, D., DUDA, M: *Nezaměstnaní absolventi škol: I. vydání*. Praha: Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, Samostatné oddělení analýz a strategie 2000. 39 s.
- HUČÍN, J. Inteligence ke kariéře nestačí. *Psychologie dnes*, 2001, r. 7, č. 5, ISSN 1211-5886.
- JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- KLEVETA, J.: *Státní politika zaměstnanosti*. 1. vyd., Olomouc: Univerzita Palackého, 2000, ISBN 80-244-0147-9.
- KREBS, V. *Sociální politika*. 4. přepracované a aktualizované vyd. Praha: ASPI, 2007, ISBN 978-807-3572-761.
- KUCHAŘ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, ISBN 978-802-4613-833.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha. Sociologické nakladatelství, Praha, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. přepracované vydání. Praha: Portál, 2008, ISBN 978-80-7367-368-0.
- NAKONEČNÝ, M. *Úvod do psychologie*. 1. vyd. Praha: Academia, 2003, ISBN 80-200-0993-0.
- SAMUELSON, P. A. *Ekonomie..* 2. vydání. Praha: Svoboda, 1995, s. 55. ISBN 80-205-0494-X.

SIROVÁTKA, T. *K úloze a perspektivám politiky pracovního trhu v České republice. Politická ekonomie: Teorie, modelování, aplikace.* Praha: Ekonomický ústav ČSAV, 1996, roč. 1996, č. 1, ISSN 0032-3233.

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, ISBN 80-210-3048-8.

ŠTASTNOVÁ, P., VYMĚTALOVÁ, S., MATĚJKOVÁ, L.: Absolventi na trhu práce, Co zaměstnavatelé očekávají, I. vydání, Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1999. 70 s. ISBN 80-211-0343-3.

TULEJA, P., MAJEROVÁ I. a NEZVAL, P. *Základy makroekonomie.* 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006, s. 139. ISBN 80-251-0952-6.

VÁCLAVÍKOVÁ, A.; KOLIBOVÁ, H.; KUBICOVÁ, A.. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti.* 1. vydání. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

FRANK, R., BERNANKE, B., JOHNSTON, L. *Principles of Economics.* 2nd brief ed. New York: McGraw-Hill Irwin, 2011, ISBN 0073511439.

Seznam použitých internetových zdrojů

Agentury práce. [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace.

Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online]. [cit. 2014-11-27]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

Asociace poskytovatelů personálních služeb. [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <http://www.apps.cz/>

Asociace pracovních agentur. [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z: <http://www.apa.cz/>.

Cyklická nezaměstnanost. [online]. [cit. 2014-11-27]. Dostupné z: <http://www.ekonomickyslovník.cz/cyklicka-nezamestnanost/>.

Český statistický úřad. *Metodika* [online]. [cit. 2015-01-17]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Český statistický úřad. *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. [cit. 2015-01-17].

Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace.

Historie Úřadu práce ČR. [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>.

KALOUSKOVÁ, P, VOJTĚCH J. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol - souhrnný pohled* [online]. Praha: NÚOV, 2008 [cit. 2015-02-20]. Dostupné z:

<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.27>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*.

[online]. [cit. 2015-02-22]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf.

O Úřadu práce České republiky. [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>.

Právní předpisy o zaměstnanosti [online]. Vyd. 7. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009, s. 4-5 [cit. 2015-02-07]. ISBN 9788086878928.

Seznam personálních agentur. In: [online]. [cit. 2015-02-07]. Dostupné

z: <http://www.eurec-prace.cz/text.html?id=169>.

Slovník současné češtiny. [online]. [cit. 2014-11-29]. Dostupné z:

<http://www.nechybujte.cz>.

Trh práce. [online]. [cit. 2014-11-29]. Dostupné z:

<http://www.vsrp.estranky.cz/clanky/trh-prace-/modul-3.html>.

Úřad práce ČR. *Úřad práce – partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele*. [online]. [cit. 2014-01-27]. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/20043/UP_partner_2015.pdf.

Veřejně prospěšné práce a veřejná služba. [online]. [cit. 2015-01-17]. Dostupné z:

<http://www.aktualne.cz/wiki/finance/verejne-prospesne-prace-verejna-sluzba/r~i:wiki:2514/>

Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf.

Zákon č. 49 ze dne 1. ledna 2009, kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání (školský zákon).
In: Sbírka zákonů, Česká republika. 2005, částka 190, s. 10263. Dostupné také z: <http://aplikace.msmt.cz/Predpisy1/sb190-04.pdf>.

SEZNAM ZKRATEK

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

Strategie - Strategie zaměstnanosti 2020

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: nerovnováha na trhu práce	19
--	----

Seznam tabulek

Tabulka 1: časový interval, během kterého absolvent našel první zaměstnání	60
Tabulka 2: dlouhodobá nezaměstnanost	61
Tabulka 3: práce v oboru	62
Tabulka 4: první zaměstnání	64

Seznam grafů

Graf 1: pohlaví	49
Graf 2: věk	50
Graf 3: stupeň vzdělání	50
Graf 4: přivýdělek při studiu	51
Graf 5: doba hledání prvního zaměstnání	52
Graf 6: zaměření vzdělání	53
Graf 7: způsob hledání prvního zaměstnání	54
Graf 8: využití rekvalifikačního kurzu	55
Graf 9: práce v oboru	55
Graf 10: dlouhodobá nezaměstnanost	56
Graf 11: první zaměstnání – úřad práce	57
Graf 12: názor respondentů na užitečnost informací o úřadem práce nabízených volných místech	57
Graf 13: spokojenost s výší prvního platu	58
Graf 14: čistá mzda v rámci prvního zaměstnání	58

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník.....	I
Příloha B – Odpovědi na dotazník	IV

Dotazník - první zaměstnání

Dobrý den,

pro školní účely zpracovávám výzkum na téma „Aktivní politika zaměstnanosti v ČR“ se zaměřením na absolventy. Ráda bych Vás tímto požádala o vyplnění krátkého dotazníku.

Dotazník je určen pro všechny zaměstnané nebo nezaměstnané absolventy z Prahy a Středočeského kraje ve věku mezi 18 a 32 lety, kteří ukončili své nejvyšší dosažené vzdělání. Téměř všechny otázky uvedené v dotazníku se týkají Vašeho prvního zaměstnání.

Dotazník je anonymní a vyplnění Vám nezabere více než 5 minut.

Děkuji Vám za spolupráci. Tereza Nováková.

1. Jste

- a) muž
- b) žena

2. Věk

- a) 18-21
- b) 22-25
- c) 26-29
- d) 30-32

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- a) střední odborné s výučním listem nebo maturitou
- b) úplné střední (odborné) vzdělání – gymnázium, SŠ
- c) vyšší odborné vzdělání
- d) vysokoškolské vzdělání

4. Přivydělávali jste si práci ve svém studovaném oboru?

- a) ano, přivydělával jsem si ve studovaném oboru
- b) přivydělával jsem si, ale ne ve studovaném oboru

- c) vůbec jsem si nepřivydělával
5. V jakém časovém intervalu jste po ukončení svého institucionálního vzdělávání našli práci?
- a) 0-3 měsíců
 - b) 4-6 měsíců
 - c) 7-12 měsíců
 - d) více
6. Směr zaměření Vašeho nejvyššího dosaženého vzdělání je:
- a) humanitní (pedagogické fakulty, filozofické fakulty, střední pedagogické školy...)
 - b) technický
 - c) lékařské, zdravotní
 - d) ekonomický
 - e) všeobecný
 - f) výroba
 - g) služby
 - h) jiný (vyplňte) _____
7. Jakým způsobem jste našli své první zaměstnání?
- a) pomocí inzerce na internetu nebo v tisku
 - b) pomohli mi přátelé, známí
 - c) začal jsem podnikat
 - d) pomocí úřadu práce
 - e) u zaměstnavatele, u kterého jsem si při studiu přivydělával
8. Využili byste v případě nezaměstnanosti nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – konkrétně rekvalifikace nabízené úřadem práce?
- a) ano
 - b) ne
 - c) pouze v případě dlouhodobé nezaměstnanosti
9. Pracovali jste (pracujete) v rámci prvního zaměstnání ve Vámi vystudovaném oboru?
- a) ano

b) ne

10. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti

a) absolvoval bych rekvalifikační kurz

b) byl bych registrovaný na Úřadu práce a pouze bych pobíral příspěvek v nezaměstnanosti

c) byl bych registrovaný na Úřadu práce, sám bych si aktivně hledal zaměstnání například pomocí internetu, inzerce, známých...

d) začal bych podnikat

11. Využili jste někdy služeb úřadu práce?

a) ano

b) ne: přeskočte na otázku 13.

12. Považujete informace o nabídce volných míst poskytnuté úřadem práce za užitečné při výběru zaměstnání?

a) ano

b) ne

13. Jste (byli jste) spokojeni s výší svého prvního platu?

a) ano

b) ne

14. Jaká byla Vaše první čistá mzda?

a) do 15 000 Kč

b) do 20 000 Kč

c) do 25 000 Kč

d) více

Příloha B – Odpovědi z dotazníku

Číslo otázky	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Odpověď														
1	a	d	d	a	a	b	a	b	a	c	b		a	d
2	a	d	d	a	a	b	a	a	a	d	b		a	d
3	a	c	d	a	a	b	a	b	a	c	b		a	c
4	b	d	b	b	a	d	b	b	b	c	a	a	a	a
5	a	c	d	b	a	d	e	c	a	a	b		a	c
6	a	d	a	a	a	g	a	c	a	c	a	b	a	a
7	a	d	d	b	c	a	a	b	a	c	a	a	a	b
8	a	c	d	a	a	b	e	b	a	c	a	a	a	b
9	a	b	a	c	d	d	b	a	a	d	a	b	a	b
10	b	b	c	c	b	c	a	c	a	c	b		a	b
11	b	b	a	a	a	d	e	c	a	c	a	a	a	a
12	a	c	d	c	a	d	a	c	a	c	b		a	b
13	b	b	b	b	a	d	d	a	a	a	a	a	a	a
14	b	b	b	c	a	e	b	a	b	c	b		a	a
15	b	b	d	b	a	a	b	a	b	a	b		a	a
16	b	b	d	b	b	a	b	c	a	c	a	a	a	a
17	a	a	b	a	a	b	a	c	a	c	b		a	c
18	a	a	b	b	a	d	e	c	b	c	b		a	a
19	a	c	d	a	a	d	c	b	b	d	b		a	c
20	a	d	b	b	a	b	c	a	b	d	b		a	d
21	b	c	d	a	a	d	a	a	a	c	b		a	b
22	b	c	d	b	b	d	a	a	b	c	a	a	a	b
23	b	c	d	a	a	d	a	b	a	c	b		a	c
24	b	c	d	b	a	a	e	c	b	a	b		a	a
25	b	d	b	c	b	d	a	a	a	a	a	a	a	b
26	a	d	d	a	a	zahradnický	b	a	a	c	a	b	a	c
27	a	c	b	a	a	d	b	a	b	c	b		a	c
28	b	d	b	b	a	d	b	b	a	c	a	b	a	a
29	a	d	d	a	a	b	b	c	b	c	b		a	c
30	b	d	d	c	a	c	a	c	a	c	b		a	c
31	a	c	d	c	a	b	a	c	a	c	b		a	c
32	b	c	d	c	a	d	a	c	a	c	b		a	b
33	a	c	d	b	a	d	e	c	a	c	b		a	b
34	b	b	d	a	b	d	a	c	a	a	b		a	b
35	a	d	a	b	a	g	e	b	b	c	a	a	a	b
36	a	c	c	c	b	c	b	c	a	c	b		a	c
37	a	a	a	c	b	f	c	c	a	c	b		a	b
38	a	d	d	b	a	právní	a	b	a	d	b		a	d

Číslo otázky	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Odpo věď														
39	b	b	c	b	a	d	b	a	a	a	b		a	b
40	a	c	c	a	b	c	e	c	a	d	b		a	b
41	a	a	a	a	a	g	c	a	a	a	b		a	b
42	b	d	d	a	a	d	c	b	a	d	b		a	c
43	a	c	d	a	a	d	e	c	a	d	b		a	c
44	b	d	c	c	b	c	b	b	a	c	a	a	a	b
45	b	b	b	c	c	c	b	b	a	c	a	a	a	a
46	a	c	c	b	b	b	b	a	a	a	a	a	a	b
47	a	d	c	c	a	c	a	b	a	c	b		a	b
48	b	d	d	a	b	d	b	c	a	a	b		a	c
49	b	c	a	c	a	f	d	c	a	a	a	b	a	a
50	b	c	b	c	b	e	a	a	b	a	a	b	a	b
51	a	d	d	c	b	b	a	b	a	c	b		a	c
52	a	b	c	b	b	c	a	c	a	a	a	b	a	b
53	a	c	b	c	c	b	c	c	b	a	a	a	a	b
54	b	b	b	c	a	c	a	b	a	c	b		a	b
55	b	d	b	c	b	e	b	c	b	a	a	a	a	b
56	b	b	b	c	b	d	b	b	a	c	a	a	a	b
57	a	a	b	b	b	b	a	c	a	a	a	b	a	b
58	a	d	d	c	a	právo	a	b	a	d	b		a	c
59	b	b	b	c	b	d	b	c	a	a	a	b	a	b
60	a	d	a	a	a	g	e	a	a	a	a	b	a	b
61	a	a	b	c	a	d	a	a	a	c	b		a	b
62	b	c	c	c	a	c	b	b	a	c	b		a	b
63	a	c	b	a	a	b	e	c	a	c	b		b	b
64	a	c	d	c	a	d	e	b	a	c	b		b	c
65	a	d	d	c	a	c	a	c	a	c	b		b	a
66	a	c	d	b	a	a	b	b	a	c	b		b	a
67	a	d	d	a	a	právní	e	c	b	c	b		b	b
68	b	d	b	c	a	všeobecné	b	c	a	c	a	b	b	a
69	b	b	d	b	c	a	b	a	b	c	a	b	b	a
70	b	d	d	b	b	a	a	a	b	a	a	b	b	a
71	b	c	b	b	a	e	a	a	b	c	b		b	a
72	b	c	d	c	a	a	a	c	a	c	b		b	a
73	b	c	d	b	b	a	b	a	b	a	b		b	a
74	b	b	a	c	a	design a umění	b	a	b	a	b		b	a
75	a	c	d	b	a	b	a	c	a	c	b		b	b
76	b	b	d	b	a	a	b	a	b	c	b		b	b
77	b	c	a	a	a	g	a	a	b	a	b		b	a
78	b	a	a	a	b	f	b	a	b	c	b		b	a
79	a	a	a	a	a	b	a	a	b	a	a	a	b	a

Číslo otázky	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Odpověď														
80	b	c	d	a	a	d	b	c	b	c	b		b	b
81	b	c	d	a	a	d	e	a	a	c	b		b	a
82	b	d	b	b	b	c	a	a	a	c	b		b	a
83	a	d	a	a	a	b	b	a	b	a	b		b	a
84	b	c	d	c	a	a	b	a	a	c	b		b	a
85	a	c	a	a	c	b	b	a	a	c	a	b	b	a
86	a	d	d	b	b	zemědělský	a	c	b	a	a	a	b	a
87	a	d	b	b	a	d	a	c	a	c	a	b	b	a
88	a	c	b	a	a	b	b	a	b	c	a	b	b	a
89	b	c	d	b	a	d	a	a	b	d	a	a	b	a
90	b	a	b	c	c	e	a	a	b	c	a	a	b	a
91	a	d	d	b	d	a	d	a	b	a	a	b	b	a
92	a	b	d	c	c	a	d	c	b	a	a	b	b	a
93	a	b	b	b	c	a	b	a	b	a	b		b	b
94	b	a	a	c	c	g	b	b	b	c	a	b	b	a
95	a	b	b	b	b	b	a	b	a	d	b		b	a
96	b	d	c	c	a	c	b	b	a	c	a	b	b	a
97	a	a	b	b	b	e	a	c	b	c	a	b	b	a
98	a	c	b	b	d	e	c	b	b	d	a	b	b	a
99	b	a	a	c	c	g	b	b	a	c	a	b	b	a
100	b	b	c	c	a	d	b	c	a	c	b		b	a
101	a	d	b	c	c	a	b	a	b	a	a	b	b	b
102	b	a	a	c	b	g	a	c	a	a	a	b	b	b
103	b	b	a	c	a	f	a	a	a	a	a	b	b	a
104	a	d	b	b	b	a	b	b	a	c	b		b	b
105	a	c	d	a	a	d	b	c	b	a	b		b	b
106	b	c	c	b	b	c	b	c	a	a	b		b	a
107	b	a	a	b	b	g	a	c	a	a	a	b	b	b
108	a	d	b	b	b	a	b	b	a	a	b		b	a
109	b	d	c	c	d	c	a	b	a	c	b		a	b

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Tereza Nováková

Obor: Evropská hospodářskosprávní studia

Forma studia: prezenční

Název práce: Aktivní politika zaměstnanosti

Rok: 2015

Počet stran textu bez příloh: 61

Celkový počet stran příloh: 6

Počet titulů českých použitých zdrojů: 17

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 19

Vedoucí práce: Ing. Mgr. Daniel Toth Dr.