

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2014-2015

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Milan Hanich

Aktivní politika zaměstnanosti

Praha 2015

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Pavel Zdvořák

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2014-2015

BACHELOR THESIS

Milan Hanich

Active employment policy

Prague 2015

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Ing. Pavel Zdvořák

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Milan Hanich.....

Poděkování

Chtěl bych poděkovat svému vedoucímu práce, panu inženýrovi Pavlu Zdvořákovi, za to, že mi byl ochotný věnovat čas ve formě konzultací a za pomoc se zpracováním tématu. Dále děkuji všem osobám ochotným vyplnit dotazník, který měl nejdůležitější roli pro zpracování empirické části práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá pohledem na řešení problematiky nezaměstnanosti, a to hlavně v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Rozebírá cíle, obsah, metody snižování nezaměstnanosti a podpory zaměstnanosti. V závěru teoretické části práce je rozebrán plán zaměstnanosti. Poté následuje empirická část, která byla zpracována na základě výzkumu ve formě dotazníku, který byl zodpovězen osobami, jež mají s nezaměstnaností zkušenosti.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti, cíle aktivní politiky zaměstnanosti, činnost Ministerstva práce a sociálních věcí, činnost úřadu práce, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, nezaměstnanost, plán zaměstnanosti, politika zaměstnanosti, typy nezaměstnanosti.

Annotation

Bachelor thesis deals with a view on solving unemployment, mainly in the field of active employment policy. It analyzes the objectives, content, methods of reducing unemployment and promoting employment. At the end of the theoretical part, an employment plan is analyzed, followed by empirical part, which was prepared on the basis of research in the form of a questionnaire which was answered by respondents who has experienced an unemployment.

Key words

Active employment policy, activities of labour office, activities of the Ministry of Labour and Social Affairs, employment plan, employment policy, instruments of active employment policy, objectives of active employment, types of unemployment, unemployment.

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	
1 NEZAMĚSTNANOST	9
1.1 Typy nezaměstnanosti	10
1.2 Míra a dopady nezaměstnanosti	13
2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	15
2.1 Malá a velká politika zaměstnanosti	16
2.2 Pasivní politika zaměstnanosti	17
3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	20
4 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	22
5 PLÁN ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI	28
6 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ	31
7 PŮSOBNOST ÚŘADU PRÁCE	32
EMPIRICKÁ ČÁST	34
8 VÝZKUM	34
8.1 Postup výzkumu	35
8.2 Charakteristika respondentů.....	37
8.3 Analýza dat.....	42
8.4 Shrnutí výsledků.....	56
ZÁVĚR	57
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	60
SEZNAM GRAFŮ A TABULEK	62
SEZNAM PŘÍLOH	63

ÚVOD

V posledních letech se problematika nezaměstnanosti v České republice začala více řešit. Klademe si otázky, jak zabezpečit svou rodinu, jak si co možná nejvíce finančních prostředků našetřit apod. Tato problematika se však netýká pouze nezaměstnaných, strach ze ztráty zaměstnání mají i zaměstnané osoby. Na trhu práce je k dispozici malý počet volných pracovních míst a poptávka po nich velmi převyšuje nabídku. Lidé se proto snaží být méně jednostranní a snaží se zvyšovat si kvalifikaci. Je stále častějším jevem, že se zaměstnanci s mnohaletou zkušeností vrací zpátky do školy. To proto, aby si zvýšili vzdělání, které jim může pomoci udržet si své místo. Ani to však mnohokrát nestačí, a proto lidé musí sáhnout po možnosti rekvalifikace. Proto se tato práce bude zabývat právě rekvalifikací jakožto jedním z hlavních a nejdříve používaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který využívá stále více lidí hledajících pracovní místo.

Autor si vybral problematiku nezaměstnanosti i proto, že se jedná o velmi negativní situaci z pohledu ekonomického. Nezaměstnanost přináší problémy nejen do ekonomiky, ale také do psychiky společnosti, ale hlavně do chodu rodin, což s sebou nese znatelné změny životního stylu a mnohdy i změnu zdraví.

Teoretická část práce se bude zabývat problematikou nezaměstnanosti, politikou zaměstnanosti, jejím dělením, opatřeními a nástroji. Centrem pozornosti bude především aktivní politika zaměstnanosti, kterou dnes stát volí jako hlavní obranu proti nezaměstnanosti. Při rozboru aktivní politiky zaměstnanosti budeme sledovat její cíle, nástroje a plán zaměstnanosti. Teoretická část práce bude končit informací o činnosti Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadu práce.

Empirická část se bude zabývat zpracováním poznatků získaných na základě dotazníku, který byl zaměřen hlavně na informovanost obyvatel v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, na jejich zkušenosti s daným problémem, na jejich spokojenost a na úspěšnost aktivní politiky. V dotazníku byly rovněž otázky zaměřené na četnost využívání aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti a otázky na to, které nástroje respondenti využívali, jaké měli důvody k tomu, že dali přednost pasivní politice, a zda se jim zdá aktivní politika efektivnější než pasivní.

TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

Pracovní trh se skládá z nabídky volných míst a poptávky po pracovních místech. Ideálním stavem by byla rovnováha mezi nabídkou a poptávkou, ale toho lze velmi těžko dosáhnout. Na celém světě se lidé setkávají s převisem poptávky nad nabídkou; tato situace je nazývána nezaměstnaností.

Jakožto nezaměstnané označujeme lidi, kteří hledají vhodné pracovní místo, pozici, kterou mohou zastávat. Jsou to osoby, které hledají zaměstnání, nejsou v žádném pracovním poměru, neprojevují se v samostatné výdělečné činnosti a ani nejsou v přípravě na povolání jako studenti. Takový dotčným osobně nebo písemně požádá na příslušném úřadu práce v místě bydliště o vhodné volné pracovní místo. Nezaměstnaní jsou tedy osoby, které splňují výše uvedené podmínky. Předpokládá se, že tito uchazeči jsou osobami, které chtějí a mohou pracovat. Na úřadu práce není evidována osoba, která ač zaměstnání nemá, o vyhledání místa na úřadu práce nezažádala.

Nejrizikovějšími skupinami obyvatel jsou ženy, mladiství a absolventi škol. Mimo ně jsou také pod velkým rizikem handicapované osoby a dále ti, kteří jsou v předdůchodovém věku.

Nezaměstnanost se počítá jako poměr nezaměstnaných osob ke všem potenciálním zaměstnancům, kam zařazujeme zaměstnané i nezaměstnané. Potenciálními zaměstnanci jsou ekonomicky aktivní obyvatelé. Osobami, které se aktivně nezapojují do ekonomiky, jsou studenti, osoby udržující domácnost, důchodci, nemocní lidé, kterým nemoc neumožňuje pracovat, a také osoby, které pracovní místo nehledají.

V jiných zemích používají různé metody výpočtu nezaměstnanosti, jako jsou registrace na úřadu práce, výběrová šetření obyvatel atd. Takový výpočet bývá i různě definován spolu s ukazatelem zaměstnanosti, protože různé země mají různé věkové hranice aktivního obyvatelstva, zahrnutí žen na mateřské dovolené atd. Toto vše se projevuje na metodice výpočtu nezaměstnanosti.

Vzorec pro výpočet vypadá následovně: $u = U/L \times 100$ (%). Zde představuje míru nezaměstnanosti, U počet nezaměstnaných a L počet pracovních sil.

1.1 Typy nezaměstnanosti

U nezaměstnanosti jsou rozlišovány 4 typy:

- frikční nezaměstnanost
- sezónní nezaměstnanost
- strukturální nezaměstnanost
- konjunkturální nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti bývá nazýván také normální nezaměstnaností. Frikční nezaměstnanost vzniká tak, že osoba opustí své pracovní místo z důvodu hledání nového. Zde už není důležitý přesnější důvod, jako například lepší pracovní podmínky, kterými může být větší mzda, kariérní postup, lepší bytové a jiné podmínky.

Je velmi závislá na úrovni nezaměstnanosti, protože je zde důležitá doba k nalezení nového místa. Trvání přechodu na jiné pracovní místo je ovlivňováno úrovní nezaměstnanosti tak, že pokud jsou dobré podmínky pro hledání nového místa, osoba může měnit zaměstnání dobrovolně. Taková doba bývá nejčastěji 3 měsíce.

Pokud je naopak úroveň nezaměstnanosti vysoká, podmínky jsou horší, a tak lidé sice dobrovolně své současné místo opouštět mohou, nicméně je mnohem náročnější nalézt místo nové. Tzn. že doba frikční nezaměstnanosti a počet takto nezaměstnaných osob závisí na míře nezaměstnanosti.

V době mezi opuštěním starého místa a nalezením nového osoba využívá čas, který je potřebný k hledání. Zajímá se o informace o volných pracovních místech, rozhoduje se, zda do tohoto místa opravdu nastoupí, zvažuje alternativy, přínosy atd.

Nejde tedy o výjimečnou situaci, ale o běžný ekonomický proces, kdy jsou pracovní síly v pohybu. Pracovní síly jsou takto rozmisťovány do různých oblastí.

Sezónní nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost je také krátkodobá a je závislá na produkci v oblastech, kde je velká závislost na počasí, jako je např. stavebnictví, zemědělství, lesnictví, lov apod. To s sebou dále nese také dopady na zpracovatelský průmysl.

Ve snaze zakročit proti sezónnosti je v mnoha zemích zaváděno opatření na podporu hlavně zaměstnavatelů. Jde o situace, kdy zaměstnanci nemají práci například od listopadu do února, a proto jim úřad práce vyplácí 60-80 % ze mzdy.

To může přinést následující:

- přerušeni práce jen do doby, než se změní podmínky, které vyhovují
- osoby mají pracovní místa
- částky příjmů a mzdových kompenzací jsou nižší než částky příjmů a podpor v nezaměstnanosti

Strukturální Nezaměstnanost

Za strukturální nezaměstnanost může situace, kdy je nabídka pracovních sil vyšší než poptávka v dané struktuře a lidé nejsou schopni najít práci. Lidé se zde člení např. podle věku, pohlaví, profese nebo regionu.

„O strukturální nezaměstnanosti můžeme hovořit tehdy, je-li nezaměstnanost způsobena tím, že nabídka práce nemá „použití“ v důsledku její nízké adaptability na strukturu pracovních míst. Indikátorem strukturální nezaměstnanosti je vysoký počet neobsazených, volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných.“¹

Tzn. že jsou nabízena pracovní místa, o která není zájem. Poptáván je jiný druh práce a nabídka není schopna se takto rychle přizpůsobovat. Dalšími ukazateli jsou růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti a také růst času, po který není pracovní místo obsazené.

¹ KOTÝNKOVÁ, M. a O. NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 124. ISBN 80-86419-48-7.

Příčinami může být regionální nezaměstnanost, technologická nezaměstnanost a mzdová struktura, ve které dochází ke zdražování určité části pracovních sil. Jako další pomoc od úřadu práce lze očekávat částečné uhrazení ochranných oděvů, které se používají v jiných sezónách, a také příspěvek na nákup či pronájem přístrojů.

Konjunkturální nezaměstnanost

Tento druh je označován také jako cyklická nezaměstnanost. Je vyvolána cyklickými změnami (efektivní poptávky, produkce) v makroekonomii. Tzn. že je to typ nezaměstnanosti vyvolaný tím, že při daných mzdách a při dané produktivitě není poptávka dostatečná pro zaměstnanost těch, kteří mohou a chtějí pracovat. Jde o typickou nezaměstnanost v makroekonomice, proto také s sebou přináší makroekonomický dopad, což se pak projevuje ve všech sektorech hospodářství.

Nezaměstnanost se také rozlišuje podle toho, zda jde o nezaměstnanost dobrovolnou nebo nedobrovolnou.

Nezaměstnanost dobrovolná

Jde o nezaměstnanost, kdy lidé odmítají pracovat kvůli mzdě, nebo pracovat nechtějí vůbec, např. preferují volný čas, život při podpoře apod. Vlastností dnešní ekonomiky je fakt, že systém i přes tuto nezaměstnanost dokáže dobře fungovat a vzdorovat jejímu dalšímu nárůstu.

Nezaměstnanost nedobrovolná

Zde je důležitým činitelem skutečnost, že existuje vyšší počet lidí, kteří chtějí pracovat ve vyšších mzdových sazbách, než je počet takových pracovních míst. Z toho vyplývá nižší poptávka po práci a část lidí je nedobrovolně zaměstnaná při běžné mzdové sazbě.

S úrovní nezaměstnanosti také souvisí důležité pojmy, pod kterými ekonomové sledují a popisují různé situace.

1.2 Míra a dopady nezaměstnanosti

Ekonomové mají nezaměstnanost za součást ekonomiky. Z toho vyplývá, že dokud úroveň nezaměstnanosti nepřesáhne určitou hranici, nejde o výjimečnou situaci, ale o běžný jev.

Zde je velmi důležitým pojmem přirozená míra nezaměstnanosti. Jde o úroveň nezaměstnanosti, kdy je trh práce v rovnováze. Rovnováha zde musí být průměrem mezi segmenty trhu práce. V některých převyšuje poptávka nabídku, v jiných zase nabídka poptávku. Ideální mírou nezaměstnanosti, která nezatěžuje ekonomiku a chod země, je přibližně 3-3,5 %.

Obecná míra nezaměstnanosti je ukazatel úrovně nezaměstnanosti, kterou zjišťuje Český statistický úřad na základě šetření společnosti. Na základě údajů od úřadu práce dále ministerstvo práce a sociálních věcí vypočítává registrovanou míru nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost ve vyšší míře, než je ideální nebo přirozená, je velmi nežádoucím jevem, který s sebou nese špatné ekonomické a sociální důsledky.

Země se svou ekonomikou a nezaměstnaností nedokáže vyrobit tolik, kolik by za ideálního stavu vyrobit dokázala. Hrubý národní produkt nedosahuje potenciálního hrubého národního produktu, proto se sleduje rozdíl mezi reálným produktem a potenciálním.

Nejvýznamnějšími dopady jsou vlivy na životní úroveň obyvatelstva, protože nezaměstnanost představuje ztrátu zaměstnání a to s sebou nese ztrátu mzdy nebo platu. Následné využívání podpory je už znakem zhoršení životní situace a při dlouhodobém trvání dovede člověka do situace, kdy je chudý a snaží se pak izolovat od společnosti.

Dalšími dopady jsou ty, které mají podstatný vliv na chod rodiny. To zahrnuje pokles příjmů, narušení zvyků v domácnosti, snížení či ztrátu autority, což mnohdy vede až k rozvázání manželství a partnerských vztahů.

Výrazné jsou i vlivy z pohledu časového, jako jsou narušení denního programu a vnímání času. Pokud člověk přijde o smysluplné využití svého času, začne se věnovat špatným aktivitám, často se nudí, trápí ho negativní myšlení.

Nebezpečným vlivem může být zhoršení zdraví, které může být způsobeno traumatem. S tím jsou spojeny dále pocity zbytečnosti, neschopnosti a dále ztráta sebevědomí.

Nejen stát, ale také i zaměstnavatelé, zaměstnanci a odbory se snaží dělat vše pro zvýšení zaměstnanosti a pro podporu práva na zaměstnání. Soubor jejich opatření se nazývá politikou zaměstnanosti.

2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politika zaměstnanosti hledá opatření proti růstu nezaměstnanosti, zaměřuje se na vytváření rovnováhy na trhu práce, kde se střetává nabídka lidských zdrojů s poptávkou. Úkolem politiky zaměstnanosti je hledat a případně vytvářet ideální podmínky, které by přispěly k získání zaměstnání.

Nabídku lidského kapitálu tvoří veškerá pracovní síla (zaměstnaní i nezaměstnaní), poptávku po lidském kapitálu tvoří podnikatelé, firmy, organizace, instituce atd. (tzn. zaměstnavatelé). Pokud nastane převis nabídky lidského kapitálu nad poptávkou, dojde ke vzniku nezaměstnanosti.

„Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. 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 jedním ze základních práv občana.“²

Stát chce svou politikou zaměstnanosti docílit:

- rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce,
- efektivního využití lidských zdrojů,
- zabezpečení práva na zaměstnání.

K těmto účelům využívá:

- pasivní politiku zaměstnanosti se stanovením podmínek a výše poskytované finanční podpory uchazečům o zaměstnání.
- aktivní politiku zaměstnanosti se snahou udržet pracovní místa nebo vytvořit nová - stálá nebo jen dočasná - s pomocí rekvalifikací, podpor absolventů a mladistvých atd.

² KOTÝNKOVÁ, M. a O. NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 131. ISBN 80-86419-48-7

- hospodářská a politická opatření, která mnohdy nejsou přímo zaměřena na trh práce, ale v nemalé míře s ním souvisí. Mohou to být investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání atd.

Mezi další činnosti patří také informovanost o volných pracovních místech a o uchazečích o pracovní místo prostřednictvím specializovaných institucí (úřady, agentury). Lidé se mnohdy nechtějí stěhovat za prací, nechtějí daleko dojíždět, takže se stát snaží také zvýšit adaptabilitu pracovních sil.

Z těchto aktivit první tři slouží k podporování aktivního chování pracovníka na trhu práce, proto se nazývají aktivní politikou zaměstnanosti. Aktivity, které se zaměřují na zabezpečení nezaměstnaných, jsou pasivní politikou zaměstnanosti.

Na politiku zaměstnanosti se také pohlíží jako na finanční rozměr, kdy jde o financování z účelově vytvořených fondů, jako jsou pojištění v nezaměstnanosti a státní rozpočty, které čerpají finanční prostředky z daní.

Vyspělé země se dnes spíše snaží používat aktivní politiku zaměstnanosti. Snižují nezaměstnanost investováním do rostoucích schopností potencionálních zaměstnanců.

Podle rozsahu působnosti se rozlišuje politika zaměstnanosti malá a velká. To představuje existenci hospodářské politiky s opatřeními zaměřenými na celou ekonomiku nebo její části. V tomto případě je to jen orientační rozdělení.

2.1 Malá a velká politika zaměstnanosti

Velká politika zaměstnanosti se zabývá odstraněním možnosti vzniku nadměrné nezaměstnanosti, která by mohla přinést hrozné dopady. Naproti ní malá politika zaměstnanosti řeší otázku rovnováhy na trhu práce.

Velká politika se odvíjí od zaměření hospodářské politiky obecně, protože se nejedná pouze o starání se o problematiku nezaměstnanosti, ale také o jiné problémy, které souvisí především s ekonomickým rozvojem, platební bilancí a inflací. Dnes je totiž plná zaměstnanost, stabilní ekonomika, cena a rovnováha cílem každé hospodářské

politiky. Smutnou skutečností je zaznamenaný fakt, že dosažení jednoho cíle obvykle přináší konflikt a zhoršení situace při pohledu na cíl druhý.

Opatření, která jsou zavedena na základě již vzniklých negativních důsledků fungování trhu práce, jsou nástroji malé politiky. Tyto nástroje jsou smyslem zavedení státních územních orgánů, kterými jsou úřady práce. Základními úkoly jsou zprostředkovávání zaměstnání a výplaty podpory v nezaměstnanosti. Zde tedy působí souběžně aktivní politika zaměstnanosti s pasivní politikou zaměstnanosti. Preferuje se užívání aktivní politiky k dosažení nových pracovních míst, podporování zaměstnavatele k vytváření nových míst a nezaměstnaných k dosažení podnikání, provádění poradenské činnosti, rekvalifikací a nových rozvojových programů.

Dnes se omezují podpory v nezaměstnanosti ve snaze posílit aktivní politiku zaměstnanosti s následujícím růstem zaměstnanosti. Je tedy důležité vyvolat v nezaměstnaném snahu chtít získat větší šanci při hledání pracovního místa a zvětšit jeho zájem.

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti kompenzuje nedostatečné příjmy nezaměstnaných formou podpory v nezaměstnanosti, na kterou má člověk nárok, pokud odpracoval alespoň 12 měsíců během posledních 2 let. Zde se také nahlíží na skutečnost, zda člověk platil povinné pojistné odvody, jako jsou důchody a státní politika zaměstnanosti.

Aby někomu vznikl nárok na podporu, musí osobně podat písemnou žádost a nesmí být osobou, která čerpá ze starobního důchodu. Nárok není akceptován v jiných případech a také není uznán osobám ve výkonu trestu odnětí svobody, osobám s dávkami nemocenského pojištění, se starobním důchodem nebo s podporou při rekvalifikaci.

Doba pro pobírání této podpory se liší podle věku osoby. Ve věku nižším než 50 let je podpůrnou dobou 5 měsíců, ve věku 50-55 let je to 8 měsíců a při vyšším věku 11 měsíců.

Nárok na tuto podporu se může opakovat, pokud osoba nevyčerpala podpůrní dobu. V tomto případě je důležité, zda osoba odpracovala tři měsíce, nebo ne. Pokud ne, má nárok na doplatek, a pokud odpracovala min. 3 měsíce, má nárok na celou podpůrní dobu. Nárok vzniká také po vyčerpání podpůrní doby, pokud osoba odpracovala 6 měsíců.

Tabulka 1: Maximální výše podpory v nezaměstnanosti při doložení příjmů a její vývoj od roku 2009 do 2014; částky jsou uvedeny v Kč

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014
V nezaměstnanosti	13 307	13 280	13 528	13 761	14 157	14 281
Při rekvalifikaci	14 913	14 883	15 161	15 421	15 866	16 005

Zdroj³

Tabulka 2: Maximální výše podpory v nezaměstnanosti bez doložení příjmů a její vývoj od roku 2009 do 2014; částky jsou uvedeny v Kč

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014
V nezaměstnanosti 1. dva měsíce	3 442	3 435	3 499	3 559	3 662	3 694
Další 2 měsíce	2 754	2 748	2 799	2 848	2 929	2 955
Poslední měsíc	2 524	2 519	2 566	2 610	2 685	2 709
Při rekvalifikaci	3 312	3 206	3 266	3 322	3 418	3 448

Zdroj⁴

Výše podpory je při prvních dvou měsících 65 % z průměrného měsíčního čistého výdělku, další dva měsíce ve výši 50 % a poslední měsíc 45 %. Pokud osoba bez dostatečného důvodu ukončila své zaměstnání sama nebo dohodou se zaměstnavatelem, je výše podpory 45 %.

³ MĚŠEC. *Podpora v nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2014-11-27]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/mzdy-a-duchod/mzda-a-plat/pruvodce/podpora-v-nezamestnanosti/>

⁴ Tamtéž.

„Plně pochopit problém nezaměstnanosti předpokládá seznámit se s dalšími základními pojmy i procesy, které ji provázejí, i s principy, které by měl stát dodržovat, jestliže se snaží fungování trhu práce pozitivně ovlivňovat za pomoci různých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby vyrovnával nabídku a poptávku bez narušování zdravé konkurence na trhu.“⁵

⁵ KOSTKA, M. *Stručný úvod do problematiky sociální politiky a trhu práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita J. A. Komenského, 2003, s. 15.

3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Dříve existovalo pouze hmotné zabezpečení nezaměstnaného občana, ale toto řešení se stávalo stále více nedostačujícím, proto je tu snaha přiklánět se spíše k aktivnímu řešení této problematiky. Preferujícím cílem politiky je vytvořit nová pracovní místa, zvýšit adaptabilitu a flexibilitu lidských zdrojů, a tak zvýšit i zaměstnanost. Z takové situace vyplývá, že do dění není zapojována pouze činnost Ministerstva práce a sociálních věcí, ale je to také záležitostí politiky ekonomické, sociální, regionální a vzdělávací.

Hlavní cíle aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- nová opatření hospodářské politiky podporující zaměstnanost a opatření pro restrukturalizaci zaměstnanosti,
- větší motivace lidí ke snaze získat nové zaměstnání v podobě vyšších příjmů (příjmy musí být větší než podpora v nezaměstnanosti),
- příprava lidských zdrojů musí odpovídat požadavkům trhu práce,
- rozsah a struktura zaměstnanosti zahraniční pracovní síly musí odpovídat situaci na trhu práce,
- zvýšení účinnosti opatření aktivní politiky zaměstnanosti,
- zabezpečení organizačních, personálních a finančních předpokladů pro fungování služeb zaměstnanosti tak, aby to odpovídalo chtěné úrovni nezaměstnanosti.

Svémi nástroji se snaží aktivní politika zaměstnanosti o dodržování svých čtyř zásad, kterými jsou:

- podpora možnosti zaměstnat lidi,
- rozvoj a podpora malého a středního podnikání,
- podpora podniků reagovat se svými zaměstnanci na změny,
- podpora rovnosti příležitostí všech osob.

„Aktivní politika zaměstnanosti napomáhá sociální průchodnosti ekonomické reformy, strukturálním změnám zaměstnanosti, sociálně-ekonomickému rozvoji v regionech, snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti, podněcuje k hledání nových forem a metod aktivního využívání lidských zdrojů a podporuje sledovaný směr hospodářského rozvoje a umožňuje zapojení jednotlivých skupin uchazečů do zaměstnání.“⁶

Díky této definici je možno také sledovat účelnost, účinnost a efektivnost aktivní politiky zaměstnanosti a jednotlivých nástrojů. Hodnotit ji lze i z pohledu společenského. Odpovídá se tím na otázky, kolik uchazečů opět našlo zaměstnání a o kolik byla nezaměstnanost snížena.

Teorie aktivní politiky zaměstnanosti je tedy souhrn opatření k dosažení maximální možné míry zaměstnanosti, financovaný ze státního rozpočtu. Tento souhrn opatření je prováděn Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce ve spolupráci s dalšími subjekty.

Aktivní politika zaměstnanosti využívá k dosažení cílů kromě poradenství také řady nástrojů.

⁶ PROJISOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ E. a N. PTÁČNÍKOVÁ. *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2000, s. 6. ISBN 80-85529-89-0.

4 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Nástroji, jimiž je realizována, jsou zejména:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- chráněná místa a chráněné dílny.

Rekvalifikace

Rekvalifikace je podřízena paragrafu 109 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších úprav, kdy se jedná o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání; v případě paragrafu 110 jde o rekvalifikaci zaměstnanců.

Rekvalifikace je nejčastěji využívaným nástrojem aktivní politiky a **úřady práce ji organizují v situaci, kdy se poptávka na trhu práce neshoduje s nabídkou.** Rekvalifikace uchazečům nabízí možnost získat nové uplatnění v jiných zaměstnáních, čímž lidé snadněji nacházejí své pracovní místo.

Rekvalifikace je tedy změna kvalifikace uchazeče o zaměstnání, která s sebou přináší získání nových znalostí a dovedností potřebných k vykonávání činností v jiných oblastech.

Tento nástroj může být **rozdělen do dvou skupin podle druhu, a to na specifické a nespecifické.** Specifickými jsou rekvalifikace na konkrétní profesi, kdy zaměstnavatel slíbí uchazeči zaměstnání. Nespecifickými jsou takové rekvalifikace, kdy není slíbeno konkrétní pracovní místo a účastníkovi jsou tak nabízeny pouze nové dovednosti ke zvýšení možnosti nalézt vhodné zaměstnání.

Rekvalifikace se provádí **na základě uzavřené dohody mezi úřadem práce a uchazečem.** V této dohodě jsou stanoveny podmínky, na jejichž základě bude rekvalifikace probíhat. **Úřad práce hradí kurzovné v plné výši a také může přispívat**

na potřebné ochranné pracovní prostředky, učebnice a potřeby do výše 1.000 Kč, na stravné, nocležné a cestovné a také na pojištění pro případ úrazu, které je sjednáno na dobu rekvalifikace. Uchazeč využívající tento nástroj aktivní politiky je zvýhodněn o 10 % ve hmotném zabezpečení.

Velmi důležitá informace je, že studium na středních a vysokých školách není obsahem rekvalifikace, což platí také pro nástavbové formy studia. Nicméně se lze také setkat s uchazeči, kteří mohou využít rekvalifikace, i když zatím žádnou kvalifikaci nemají.

Investiční pobídky

Jedná se o podporu vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení zaměstnanců, a to hlavně u velkých zaměstnavatelů. Pod tímto termínem je zahrnuto snížení daní, vybudování infrastruktury, zajištění bydlení pro zaměstnance, zajištění pozemku pro stavbu podniku, celní úlevy a také podpora zainvestování průmyslových zón.

Investiční pobídka náleží zaměstnavateli, jenž se zasloužil o vytvoření nových pracovních míst v té územní oblasti, která má minimálně o 50 % větší průměrnou míru nezaměstnanosti, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.

„Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy.“⁷

„Výše hmotné podpory závisí na počtu zřizovaných nových pracovních míst, na plánovaných nákladech na rekvalifikace pracovníků a na výši míry nezaměstnanosti v okresu, ve kterém je umístěna realizovaná investice. Nová pracovní místa mohou být obsazena jakýmkoli českým občanem, který nemusí být veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč.“⁸

⁷ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších úprav. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, § 111. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>

⁸ PROJSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E. a N. PTÁČNÍKOVÁ. *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2000, s. 10. ISBN 80-85529-89-0.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou vymezeny časovým rozpětím pro pracovní příležitost. Jde o možnost nabízenou uchazečům o zaměstnání evidovaným na úřadu práce, které není snadno umístit do pracovního poměru, anebo jsou nezaměstnání již dlouhodobě.

Paragraf 112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších úprav, definuje veřejně prospěšné práce jako pracovní příležitosti zaměřené hlavně na údržbu veřejných prostranství, úklid a údržbu veřejných budov a komunikací.

Také to mohou být jim podobné činnosti, které jsou ku prospěchu obcím nebo státním či jiným institucím. Takovéto příležitosti jsou zaměstnavatelem vytvářeny nejdéle na dobu 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Důležitou informací je, že takovou pracovní příležitost lze vytvářet opakovaně.

Aby zaměstnavatel mohl dostat příspěvek, musí vše probíhat na základě dohody s příslušným úřadem práce.

Zaměstnavateli, který má uzavřenou dohodu s úřadem práce, může být poskytnut příspěvek až do výše vynaložených mzdových nákladů za zaměstnance takto zařazeného. To zahrnuje také výši sociálního a zdravotního pojištění.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa představují obsah paragrafu 113 ze zákona o zaměstnanosti. Na tento příspěvek neexistuje právní nárok.

„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.“⁹

⁹ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších úprav. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, § 113. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>

Zde je důležité upozornit na rozsah této záležitosti, protože pokud dotyčná osoba chce mít více než 5 pracovních míst, má za povinnost vypracovat odborný posudek a předložit ho příslušnému úřadu práce.

Pokud v kalendářním roce, ve kterém byla žádost o příspěvek podána, míra nezaměstnanosti v příslušném okrese neodpovídá průměrné míře nezaměstnanosti v ČR, může být příspěvek maximálně čtyřnásobkem průměrné mzdy za první, druhé a třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Když úřad práce akceptuje odborný posudek žadatele, který hodlá vytvořit více než 10 společensky účelných pracovních míst, může výše příspěvku představovat až šestinásobek průměrné mzdy.

V opačném případě, kdy míra nezaměstnanosti v tomto okrese odpovídá průměrné míře nezaměstnanosti v ČR nebo ji převyšuje, je příspěvek až šestinásobek průměrné mzdy a při tvorbě více jak 10 míst je příspěvek až osminásobkem.

Příspěvek se vyplácí v podobě návratného příspěvku, příspěvku na úhradu úroků z úvěru, jiného účelově určeného příspěvku anebo formou částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, které zahrnují také sociální a zdravotní pojištění.

Podpora vycházející z tohoto nástroje aktivní politiky je vyplácena po dobu 6 měsíců. Pokud se ale jedná o případ zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání, může být tato doba navýšena až na 12 měsíců.

Při zvýšené péči o zprostředkování zaměstnání se lze bavit o fyzických osobách se zdravotním postižením, fyzických osobách do 20 let, těhotných ženách, kojících ženách a matkách do devátého měsíce po porodu, fyzických osobách pečujících o dítě do 15 let, fyzických osobách nad 50 let a fyzických osobách, které jsou v evidenci úřadu práce vedeny jako uchazeči o zaměstnání nepřetržitě a déle než 5 měsíců.

Dále to platí také pro fyzické osoby, které se neobejdou bez zvláštní pomoci. Tedy osoby žijící dočasně ve špatných poměrech, osoby, které se hůře přizpůsobují společnosti, osoby po ukončení trestu odnětí svobody nebo po propuštění z ochranného opatření a osoby ze sociálně znevýhodněného prostředí.

Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek je poskytován zaměstnavatelům na základě dohody s úřadem práce, a to tehdy, když zaměstnavatel zaměstnává osoby se zvláštní péčí (viz společensky účelná místa, s. 25).

Je vyplácen po dobu max. 3 měsíců, a to v takové výši, která svou horní hranicí odpovídá minimální mzdě. Jedná se o příspěvek vyplácený měsíčně na každou fyzickou osobu, která se zapracovává.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Jedná se o příspěvek, který náleží takovému zaměstnavateli, který přechází ze starého na nový podnikatelský program, což je příčinou ztráty možnosti zabezpečení práce zaměstnanců v rozsahu stanovené týdenní doby.

Lze to spojovat s technologickou nezaměstnaností, jež je způsobena příliš velkým technologickým rozvojem. To tedy znamená, že nový podnikatelský program představuje změnu výroby nebo poskytování služeb za zásadních technologických změn. Dá se mluvit o situaci, kdy jsou lidské zdroje nahrazovány technologiemi.

Nicméně v případě tohoto příspěvku se jedná přesněji o situaci, kdy je zaměstnanec nepotřebný jen dočasně, proto zaměstnavatel zaměstnance nepropustí z pracovního poměru, jen ho začlení do práce na poloviční úvazek. Může být také zvolena metoda, kdy zaměstnanec nepracuje nějakou dobu vůbec, a přesto nemusí hledat nové zaměstnání a není bez příjmu.

Zaměstnavateli příspěvek náleží v podobě částečné úhrady mzdy maximálně po dobu šesti měsíců. Tato úhrada mzdy je pak vyplácena zaměstnancům podle pracovněprávních předpisů. Výše příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program na jednoho zaměstnance může činit až polovinu minimální mzdy.

Chráněná místa a chráněné dílny

Aby bylo osobám se zdravotním postižením umožněno pracovat, vytvářejí pro ně zaměstnavatelé chráněná pracovní místa na základě dohody s úřadem práce. Úřad práce zaměstnavateli poskytuje příspěvek na zřízení takového chráněného místa

pod podmínkou, že chráněné pracovní místo bude obsazeno 3 roky. To tedy znamená, že i samotná dohoda je uzavírána na dobu tří let. Úřad práce může dohodu o zřízení chráněného pracovního místa uzavřít také s osobou se zdravotním postižením, pokud ta se rozhodne pracovat jako osoba samostatně výdělečně činná.

Jedná se o část nezaměstnaných osob, která se nejobtížněji zařazuje na trhu práce. Jsou to osoby se sníženou pracovní schopností. Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti se uplatňuje velice těžko kvůli tomu, že vytváření chráněných míst a dílen není jednoduchou záležitostí.

Tento nástroj může být definován také jinak, než jen jako pomoc při snižování zaměstnanosti. Osoby se sníženou pracovní schopností a zdravotním postižením častokrát mívají problémy nejen fyzické, ale především psychické. To, že tito lidé dostanou příležitost být zaměstnáni, jim pomáhá snadněji se vyrovnat se svou situací a tak překonat obrovské překážky.

Mnohdy dochází i k diskriminování těchto osob, což se aktivní politika snaží odstranit. Touto cestou zároveň ukazuje na základní pravidla etiky a tak možná zvyšuje morální úroveň dalších zaměstnanců, případně i jiných osob v blízkém okolí. Důležitou roli hraje skutečnost, že osoby se sníženou pracovní schopností bývají v zaměstnání většinou velmi motivované k odvedení kvalitní práce, což je přínosem pro obě dvě strany.

Podpora ve formě příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa náleží až po uplynutí 12 měsíců od obsazení tohoto místa. Maximální roční výše tohoto příspěvku je 48.000 Kč.

Uznatelnými náklady jsou zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství z prvního, druhého a třetího čtvrtletí předchozího kalendářního roku, náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, náklady na dopravu zaměstnaných osob se zdravotním postižením a náklady na přizpůsobení pracoviště.

Stát používá nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podle svého národního akčního plánu zaměstnanosti.

5 PLÁN ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI

Ministerstvo práce a sociálních věcí sleduje nezaměstnanost každý rok. Zkoumá vývoj úrovně míry nezaměstnanosti v předchozím roce a sleduje efektivnost použitých nástrojů politiky zaměstnanosti. S vyhodnocením získaných informací dále přichází odhad vývoje v novém roce a s tím také plán. V plánu jsou rozpracovány cíle a kroky, jak co nejvíce podpořit zaměstnanost, aby se míra nezaměstnanosti neztvrdila.

Od března roku 2013 vede Ministerstvo práce a sociálních věcí sedmibodový plán ke zvýšení zaměstnanosti s opatřeními, které z plánu vycházejí. Jak již bylo zmíněno, stát se snaží co nejvíce preferovat aktivní politiku zaměstnanosti, proto je hlavním cílem vytvářet nová pracovní místa a tímto způsobem zvýšit zaměstnanost osob, kterými jsou uchazeči zapsaní na úřadu práce. Na tento plán použilo Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s úřady práce 7 miliard Kč.

Podpora zaměstnávání mladých uchazečů do 30 let

Podpora je poukazována v podobě měsíčního příspěvku na nově přijatého mladého zaměstnance, který byl evidován na úřadu práce. Maximální možná výše příspěvku činí 24.000 Kč a náleží po dobu maximálně 12 měsíců. Nejsou to pouze měsíční příspěvky, ale také jednorázový příspěvek na částečné uhrazení nákladů za vybavení, které bylo potřeba pro vytvoření nového pracovního místa. K 30. červnu 2014 bylo pomocí této podpory zařazeno do zaměstnání 41 750 uchazečů.

Odborná praxe mladých do 30 let

Je to projekt ve formě poradenské činnosti a rekvalifikace s následným zaměstnáváním. Je vedený úřadem práce a zaměřený na podporu mladých lidí. Takto bylo možno pomoci více jak 3 tisícům uchazečů. Úřad práce také vyplácel příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance firmy, který školil účastníka odborné praxe.

Celkově tak bylo do 30. června 2014 zařazeno na společensky účelná pracovní místa téměř 4 tis. uchazečů.

Zkrácené pracovní úvazky pro rodiče a dlouhodobě nezaměstnané

Tato podpora je zaměřená především na rodiče pečující o malé dítě a na uchazeče evidované na úřadu práce déle než 1 rok. Zaměstnavatel vytvářející pracovní místa se zkrácenými úvazky dostane příspěvek až 12.000 Kč.

K 30. červnu 2014 bylo zaznamenáno 4 300 uchazečů takto zaměstnaných.

Pomoc obcím a občanskému sektoru

Cílem tohoto bodu je pomoc obcím a neziskovým organizacím formou dotací na mzdy. Sem patří i pomoc při vytváření míst pro veřejně prospěšné práce a společensky účelných pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání. Příspěvek je ve výši maximálně 15.000 Kč. U ohrožených skupin může být povolena výjimka pro příspěvek až 24.000 Kč. Částky náleží na jednoho nezaměstnaného v evidenci úřadu práce. Do konce června roku 2014 podpora pomohla více než 75 tisícům uchazečů.

Zaměstnej sám sebe - buď OSVČ

Jedná se o opatření úřadu práce, které pomáhá lidem s rozhodnutím, zda začít samostatně podnikat. Pokud takový uchazeč splňuje podmínky, kterými jsou dohody o tom, že dotyčný bude svou živnost provozovat po stanovenou dobu, což je obvykle 1 až 2 roky, náleží mu příspěvek od 40 tis. do 80 tis. Kč. Bylo zaznamenáno přes 3 400 takto podpořených uchazečů.

Projekt vzdělávejte se pro stabilitu

Tento projekt zahrnuje poskytnutí finančních prostředků zaměstnavateli na vzdělávání zaměstnanců, kterým nemůže být snadno přidělena práce z důvodu snížení objemu zakázek. Současně je poskytován příspěvek na mzdové náklady těchto zaměstnanců. Od září roku 2012 do 30. června 2014 projekt pomohl přibližně 1 tis. zaměstnanců pracujících ve firmách, které se ocitly v těchto obtížných situacích.

Chceš práci, rekvalifikuj se

Zde úřad práce vychází z požadavků zaměstnavatelů a snaží se souběžně podporovat odborně vzdělané zaměstnance v oblastech, v kterých je nedostatek lidských zdrojů. Jedná se hlavně o technické profese. Tyto rekvalifikace do konce června pomohly 66 tis. uchazečů.

Lepší rady a pomoc

Úřad práce se snaží zkvalitnit služby poradenství pro uchazeče o zaměstnání, zaměstnavatele a pro starosty obcí a měst. Byla stanovena opatření, která mají vylepšit komunikaci a informovanost na kontaktních pracovištích úřadu práce. Tím se docílilo silnějšího propojení mezi jednotlivými subjekty na trhu práce. Tyto kroky vytvořily 700 pracovních míst na úřadech práce.

6 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Jak již bylo zmíněno, politika zaměstnanosti v České republice spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí s jemu podřízenými úřady práce.

„Mějme však při čtení těchto řádků na paměti, že cíle státní politiky zaměstnanosti nejsou doménou jen těchto dvou institucí. Bez spolupráce s ostatními ústředními orgány, ostatními složkami státní správy, podnikatelskými subjekty všech druhů, ale i dalšími institucemi, které působí v oblasti bankovních služeb, daní, poradenství, vzdělávání a podobně, by tyto cíle byly jen proklamativní fikcí.“¹⁰

Působnost ministerstva práce a sociálních věcí

Jako nejobecnější definici působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí lze použít to, že řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zabezpečení státní politiky zaměstnanosti.

Aby to bylo ale možné, věnuje se mnoha dalším činnostem, kterými jsou především:

- řízení úřadů práce, kontrolní činnost zaměstnanosti, správa nástrojů k zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, rozhodnutí o využití těchto nástrojů,
- sledování a hodnocení situace na trhu práce, následné vypracování národního plánu zaměstnanosti,
- hmotná podpora při zřizování společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací, rekvalifikační programy a zřizování rekvalifikačních středisek,
- udělování povolení zaměstnavatelům k zprostředkování zaměstnání za úhradu, případně jejich odebrání, vytváření přijatelných řešení a informačního systému zaměstnanosti.

¹⁰ KLEVETA, J. *Státní politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2000, s. 5. ISBN 80-244-0147-9.

7 PŮSOBNOST ÚŘADU PRÁCE

Úřad práce je územním orgánem státní správy v oblasti zaměstnanosti, který spadá pod vedení Ministerstva práce a sociálních věcí. Jedná se o úřad s postavením organizace s právní subjektivitou nepodléhající registraci do obchodního rejstříku.

Činnosti úřadu práce:

- sledování a hodnocení stavu na trhu práce,
- vytváření koncepcí vývoje zaměstnanosti ve svém územním působení,
- opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce,
- informování občanů o možnostech získání zaměstnání,
- informování zaměstnavatelů o volných lidských zdrojích,
- zprostředkování vhodného zaměstnání uchazečům,
- poskytování poradenských služeb,
- vedení evidence uchazečů o zaměstnání, pracovních míst, pracovních povolení vydaných cizincům a osobám bez státní příslušnosti,
- vyřazování z evidence,
- stanovování nároků na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání, stanovování výše hmotného zabezpečení, dále jejich odebrání nebo případné vrácení,
- organizování a zabezpečení rekvalifikací,
- podporování zaměstnavatelů při zřizování nových pracovních míst, míst pro zajištění odborné praxe absolventům škol a pro získání kvalifikace mladým uchazečům o zaměstnání, vytváření míst pro veřejně prospěšné práce a dále pomoc při tvorbě míst pro osoby se sníženou pracovní schopností,
- kontrola dodržování předpisů, zákoníku práce, mzdových předpisů, následné ukládání pokut a vyřizování stížností,
- hospodaření s finančním majetkem určeným pro zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a pro provoz úřadů práce.

Činnosti úřadu práce související se zprostředkováním zaměstnání:

- informační a konzultační služby pro uchazeče,
- informační služby v sociální oblasti pro veřejnost,
- evidence uchazečů o zaměstnání, získávání osobních údajů a údajů o předchozím zaměstnání po doložení dokumentů,
- vytváření databáze uchazečů o zaměstnání a její aktualizování,
- seznamování uchazečů s právy a povinnostmi,
- vyhledávání nových pracovních míst a s nimi související spolupráce se zaměstnavateli, orgány státní správy, orgány sociálního zabezpečení a orgány obcí,
- zkoumání nároků na hmotné zabezpečení a jejich dokumentace,
- dokumentace pro předčasné důchody a vyhotovení potvrzení pro účely důchodového pojištění uchazečů o zaměstnání,
- řízení ostatních poboček úřadu práce.

Činnosti úřadu práce v oblasti rekvalifikací a poradenských služeb

- **Poskytování informačně-poradenských služeb** - samoobslužné služby nebo služby poskytované všemi pracovníky úřadu přicházejícími běžně do styku s klienty. Jde o informace ohledně možností úřadu práce, přímé nabídky zaměstnání, hmotného zabezpečení a nabídky rekvalifikací.
- **Poskytování odborných poradenských služeb** - oblast podnikání, rekvalifikace, rozvoje trhu práce, analýz trhu práce, aktivní politiky zaměstnanosti, poradenství pro zprostředkování zaměstnání v zahraničí aj.
- **Poskytování speciálních poradenských služeb** - oblast volby povolání, změněné pracovní schopnosti, pracovní rehabilitace, právního poradenství, poradenství pro zaměstnavatele, lékařského a psychologického poradenství, poradenství pro rizikové a problémové skupiny uchazečů.

EMPIRICKÁ ČÁST

8 VÝZKUM

Práce se v této kapitole zabývá zpracováním získaných dat a jejich vyhodnocením. Zde jsou obsaženy cíle výzkumu, pracovní hypotézy výzkumu, postup zpracování a výsledky výzkumu.

Výzkum měl za úkol především zaznamenat informovanost o aktivní politice zaměstnanosti, o jejím využití a efektivnosti. Také je důležité, zda lidé považují aktivní politiku zaměstnanosti za prospěšnou či nikoliv. V práci jsou také uvedeny otázky, které se zaměřují na důvody, proč si lidé myslí, že aktivní politika zaměstnanosti není užitečná, a také proč preferují pasivní politiku.

Dále dotazník obsahoval otázky zaměřené na četnost využití nástrojů aktivní politiky, o které se jednalo, a na to, zda tyto nástroje byly účinné nebo ne.

Stanovené cíle byly ověřovány otázkami, které byly vytvořeny na základě následujících pracovních hypotéz:

1. hypotéza: Nezaměstnaní jsou informováni o existenci aktivní politiky zaměstnanosti, ale ne o jejím obsahu.

2. hypotéza: Aktivní politiku zaměstnanosti využívá menší část nezaměstnaných.

3. hypotéza: Aktivní politika zaměstnanosti pomáhá snižovat nezaměstnanost.

4. hypotéza: Většina nezaměstnaných osob chce využívat hlavně pasivní politiku zaměstnanosti.

Autor vytvořil hypotézy na základě znalostí získaných z předchozího studia. Stanovené otázky byly odvozené od informací z médií, ale především na základě informací od přátel a rodinných příslušníků autora, který do otázek dále zakomponoval své názory týkající se situace na trhu práce, povahy a chování lidí.

Výzkum dodržoval standardní postup, a to cestu od přípravy přes realizaci k výsledkům, jejich vyhodnocení a porovnání s hypotézami. Tento postup lze popsat ve třech fázích, kterými jsou fáze přípravná, realizační a vyhodnocovací.

8.1 Postup výzkumu

Přípravná fáze

Práce se zabývá tímto výzkumem právě proto, že **jde o situaci blízkou každému občanovi České republiky**, protože každý buďto sám byl nezaměstnaný anebo jsou takové osoby v řadách jeho přátel a rodinných příslušníků. Dalším důvodem, proč autor tvrdí, že jde o problematiku každému blízkou, je to, že velká část zaměstnanců se dnes bojí o své současné pracovní místo.

Po stanovení cílů a hypotéz autor získával informace z odborné literatury v oboru sociologie, legislativy a hlavně trhu práce.

Pro výzkum byla **zvolena metoda anonymního dotazníku**, na který mělo odpovědět sto respondentů. Otázky byly sestaveny tak, aby sloužily k potvrzení či vyvrácení hypotéz autora práce. Celkový počet použitých otázek je 24. V dotazníku **byly použity dva typy otázek**. První otázky byly uzavřené a druhé otevřené. Ve většině uzavřených otázek byla možná jen jedna odpověď.

Realizační fáze

Autor si vybral respondenty, kterých se řešená problematika týká především, tj. oslovil **osoby se zkušenostmi s nezaměstnaností**. Jednalo se tedy o občany České republiky, kteří byli nebo jsou nezaměstnaní. Hlavní respondenti byli ale především ti, kteří nezaměstnaní byli a nové pracovní místo se jim podařilo najít, případně osoby, které po novém zaměstnání opětovně o práci přišly a hledaly nové. Výběr respondentů nebyl jiným způsobem omezen.

Sběr dat fungoval v posledním týdnu prosince 2014 a v průběhu ledna 2015. Autor osobně rozdál 48 dotazníků v tištěné podobě. Zbylých 52 zodpovězených dotazníků bylo získáno jejich zveřejněním v elektronické podobě pomocí internetovém portálu www.netquest.cz, který slouží pro tvorbu a uložení dotazníků a jejich zveřejnění na sociálních sítích. Na sociálních sítích byly dotazníky rozeslány osobám, které autor zná, a také mezi studenty Univerzity Jana Amose Komenského. Dále část dotazníků byla poslána mailem.

Autor vytiskl 50 dotazníků, které chtěl mít vyplněny. Doba jednoho měsíce nestačila, proto zvolil možnost elektronické podoby dotazníku. Sešel se s několika skupinami potenciálních respondentů, které měly 3-5 členů, a vysvětlil jim podrobněji, k čemu dotazník slouží. Za první dva týdny se docílilo 30 odpovědí, což byla malá část. Tištěnou verzi vyplňovali členové rodiny a přátelé.

Sběr dat z dotazníků v tištěné formě se povedl bez jakýchkoliv komplikací, naproti tomu v elektronických dotaznících problémy nastaly.

Odpovědi na otevřené otázky se významově opakovaly anebo prolínaly, proto bylo možné je bez problému kategorizovat, což pomohlo přehlednosti. Kvůli zachování přesnosti výzkumu nebyla do možnosti odpovědi zahrnuta odpověď „nevím“ nebo jiná nejednoznačná odpověď

Pokud byla v otázce zvolena odpověď jiné než vypsané možnosti, byla vytvořena nová otázka pro doplnění. Proto v dotazníku není typ kombinující uzavřené a otevřené otázky.

Vyhodnocovací fáze

Výsledek z každé otázky byl zanesen na konkrétním grafu, kdy autor zvolil koláčový a sloupcový typ.

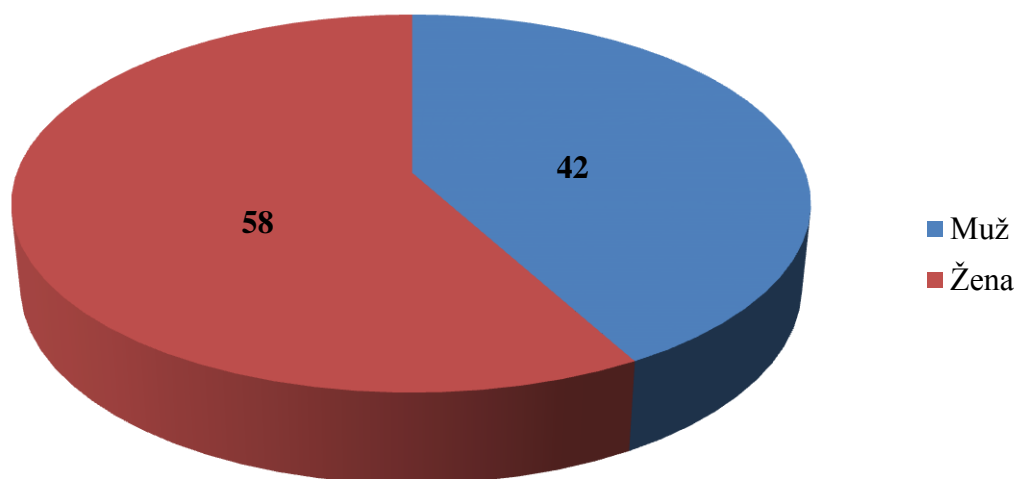
První otázky anonymního dotazníku sloužily k popisu zdroje získaných informací pro vyhodnocení výzkumu, tzn. sběr informací o respondentech.

8.2 Charakteristika respondentů

Na respondenty byly zaměřeny otázky týkající se jejich pohlaví, věku, nejvýše dosaženého vzdělání, velikosti bydliště podle počtu obyvatel a předchozího povolání.

Otázka č. 1 se zaměřuje na pohlaví respondentů. Odpovědi zachycuje graf 1.

Graf 1: Pohlaví respondentů



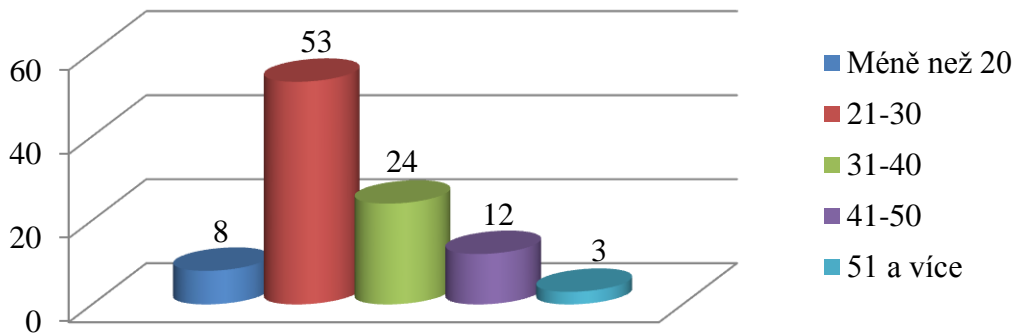
Zdroj¹¹

Z grafu je patrné, že anonymní dotazník potřebný k výzkumu vyplnilo více žen než mužů.

¹¹ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Otázka č. 2 měla za úkol zjistit věk respondentů. To je zobrazeno na grafu 2.

Graf 2: Věk respondentů

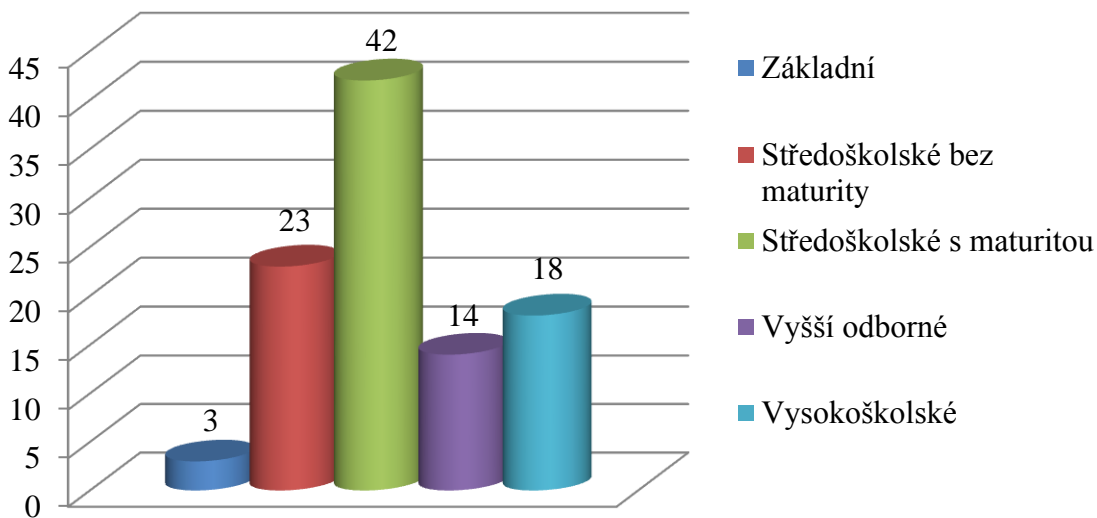


Zdroj¹²

Více než polovina dotazovaných byly osoby, kterým je mezi 21 a 30 lety, a naopak nejmenší část respondentů byla starší 50 let.

Otázka č. 3 zaznamenávala poslední dosažené vzdělání, což je ukázáno v grafu 3.

Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj¹³

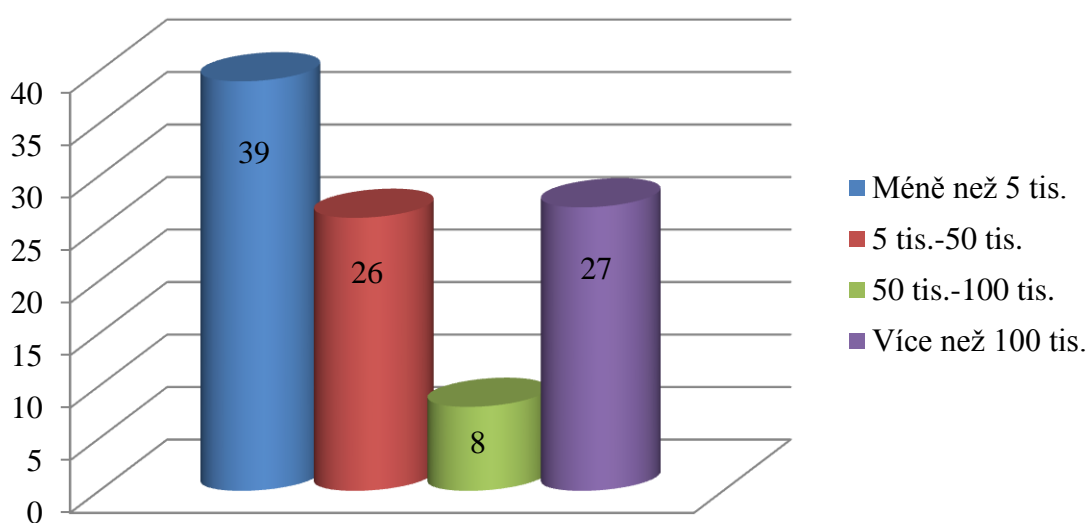
¹² Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

¹³ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Z grafu vyplývá, že nejvíce respondentů dosáhlo středoškolského vzdělání s maturitou, nejméně z nich jen základní a za nimi je skupina mající vyšší odborné vzdělání.

Otázka č. 4 se týká velikosti bydliště podle počtu obyvatel.

Graf 4: Velikost bydliště dotazovaných podle počtu obyvatel



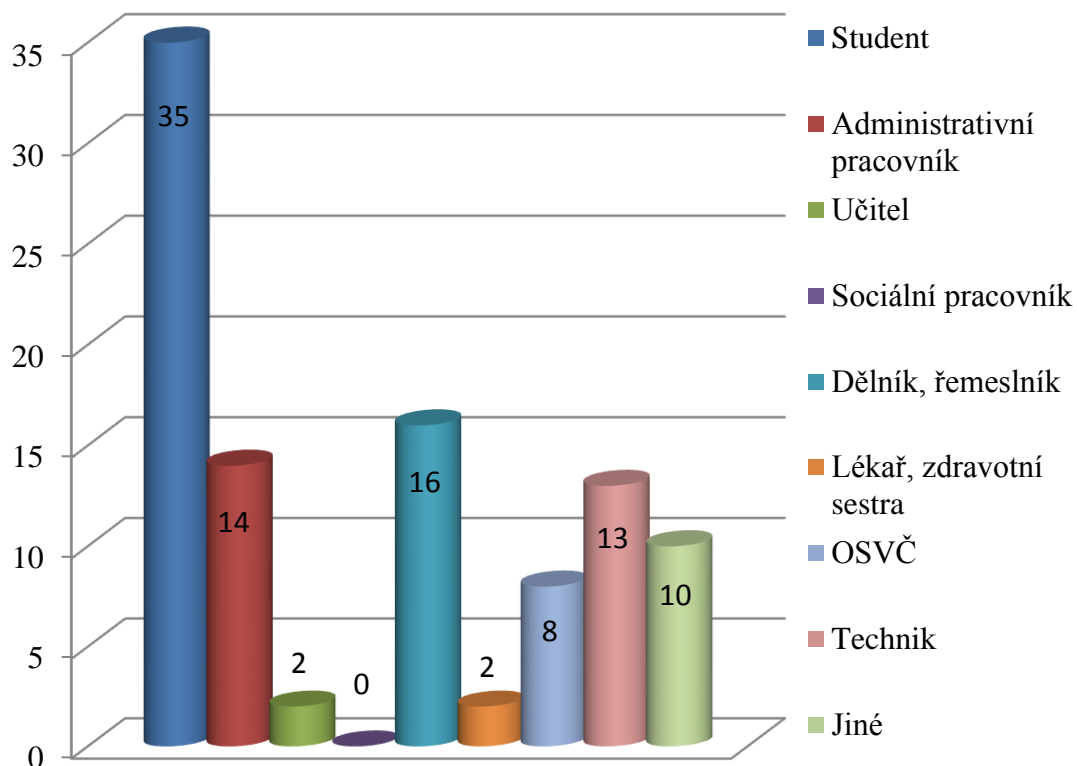
Zdroj¹⁴

Největší počet respondentů žije v obcích, kde počet obyvatel nepřekračuje 5 000. Naopak tomu bylo u měst s 50-100 tis. obyvateli. Respondenti z měst do 50 tis. a z měst nad 100 tis. obyvatel vyplnili skoro stejný počet dotazníků.

¹⁴ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Otázka č. 5 je poslední otázkou zaměřenou na charakteristiku respondentů a zabývá se jejich posledním povoláním. To je zobrazeno v grafu 5.

Graf 5: Předchozí povolání



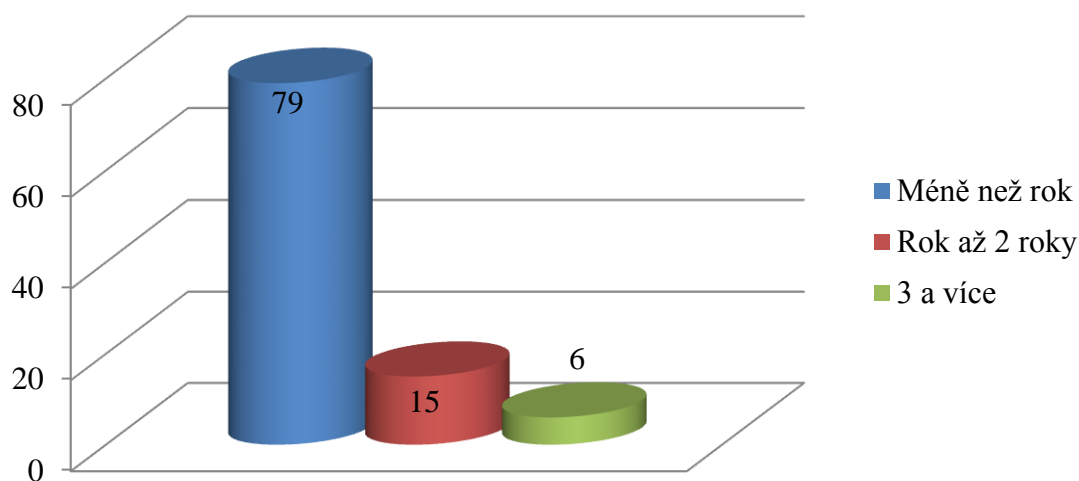
Zdroj¹⁵

Nejvíce respondentů v zaměstnání ještě nebylo, jedná se o absolventy škol. Žádný z respondentů nebyl sociálním pracovníkem a jen 10 respondentům nevyhovovala žádná z navrhovaných možností.

¹⁵ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Otázka č. 6 zjišťovala, jak dlouho jsou respondenti vedeni jako uchazeči o zaměstnání, nebo jak dlouho byli v minulosti bez pracovního místa.

Graf 6: Doba, po kterou jsou nebo byli respondenti nezaměstnaní



Zdroj¹⁶

Většina respondentů zatím nebyla bez práce ani rok. Těchto dotazovaných je 79 %. Rok až dva jsou nebo byli bez práce lidé čítající 15 % a 6 % jsou lidé, kteří žijí nebo žili bez práce déle než 3 roky.

Shrnutí

Počet mužů a žen byl tedy jen málo rozdílný. Ženy muže přecísly a zastoupily tak 58 % všech dotazovaných. Z předešlých pěti grafů je jasné, že nejčastější respondent je osoba ve věku 21-30 let s dosaženým středoškolským vzděláním zakončeným maturitní zkouškou, žijící v obci do 5 000 obyvatel a jedná se o absolventa školy, který ještě nebyl zaměstnán.

Zajímavostí je skutečnost, že nejpočetnější skupina respondentů byla ve věku právě 21-30 let. Skupiny ve věku 31-40 let a 41-50 let vždy představovaly poloviční zastoupení té předešlé kategorie. Nejvíce lidí, kteří vyplnili dotazník, žije v obcích

¹⁶ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

a skoro shodným dílem jsou na tom obyvatelé měst do 50 tis. obyvatel a měst s více než 100 tis. obyvateli se zastoupením 26 a 27 %.

Největší část respondentů představovali právě absolventi škol, kteří žijí v opravdu těžké situaci na trhu práce. Dále jsou nejpočetnějšími skupinami této kategorie dělníci, řemeslníci a administrativní pracovníci. Žádný z respondentů nikdy nebyl zaměstnán jako sociální pracovník a nejméně početné skupiny byly učitelé a lékaři.

Situace respondentů je taková, že 79 % z nich nebylo bez práce déle než rok, 15 % patřilo osobám nezaměstnaným rok až 2 roky a 6 dotazovaných nepracovalo déle než 3 roky.

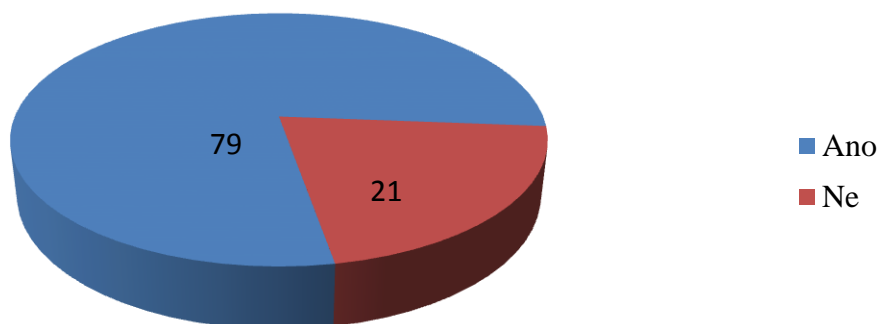
8.3 Analýza dat

1. Hypotéza

Nezaměstnaní jsou informováni o existenci aktivní politiky zaměstnanosti, ale ne o jejím obsahu. První pracovní hypotéza byla ověřována otázkami č. 7, 8 a 9.

Otázka č. 7 zjišťovala, zdali respondenti někdy slyšeli nebo četli o aktivní politice zaměstnanosti. Zjištěná data ukazuje graf 7.

Graf 7: Informovanost o aktivní politice zaměstnanosti



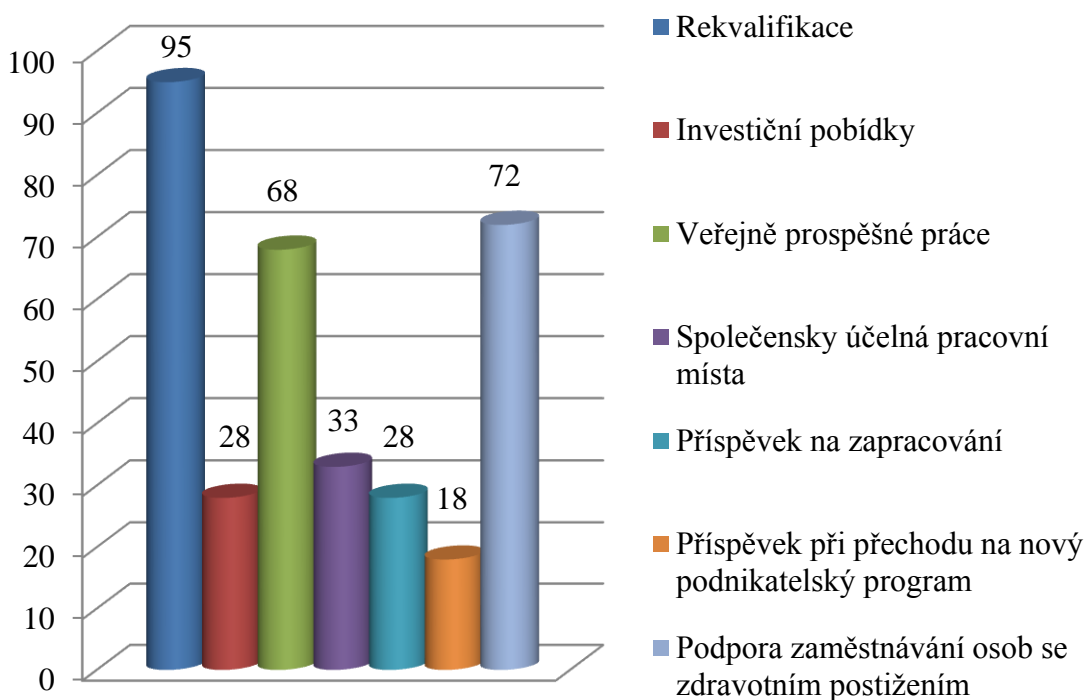
Zdroj¹⁷

¹⁷ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Z grafu 7 je patrné, že 21 % dotazovaných se nikdy neseťkalo s pojmem aktivní politika zaměstnanosti.

Otázka č. 8 zjišťovala respondentovu znalost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Byli vyzváni, aby vybrali jim známé nástroje i přesto, že neznají pojem aktivní politiky.

Graf 8: Znalost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti



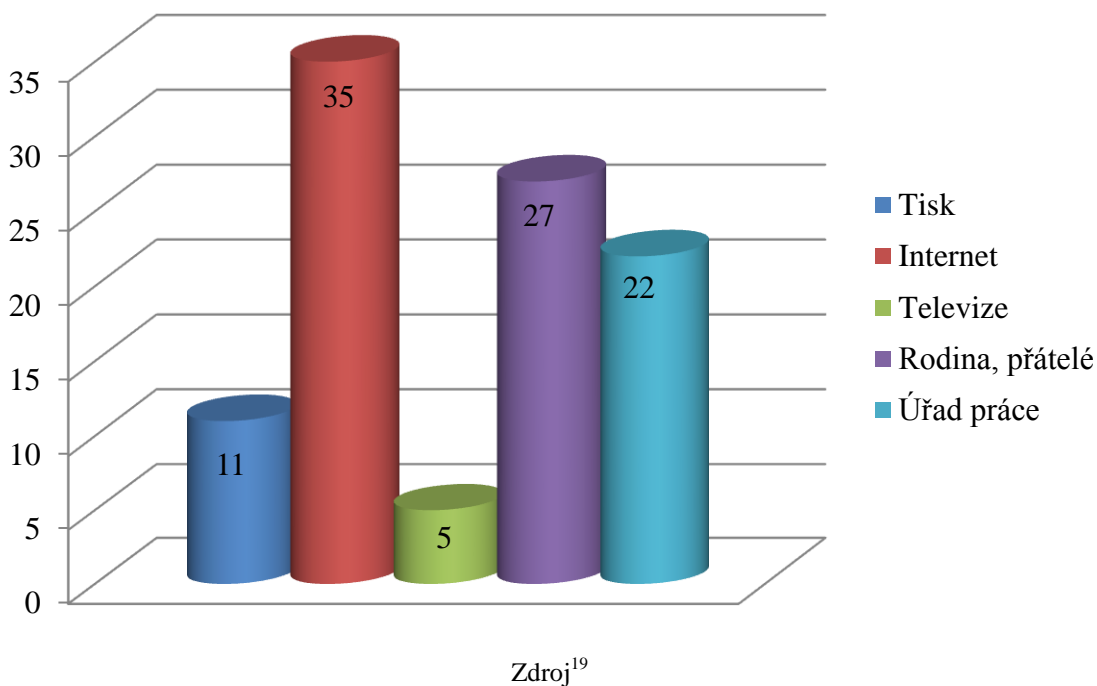
Zdroj¹⁸

Některým dotazovaným byly známé všechny nástroje. Nejznámějším nástrojem jsou rekvalifikace, které označili téměř všichni respondenti (95 %). Je to dáno tím, že v této problematice jsou nejvíce probírány právě rekvalifikace, a to i v médiích a tisku, a jedná se o nejpoužívanější nástroj. Druhým nejznámějším nástrojem je podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které zná 72 % respondentů, a třetí nejznámější jsou veřejně prospěšné práce, s kterými je seznámeno 68 % všech dotazovaných. Naopak nejméně známé jsou příspěvky při přechodu na nový podnikatelský program, které byly označeny jen v pouhých 18 % dotazníků.

¹⁸ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Otázka č. 9 byly zjišťovány zdroje informovanosti respondentů o aktivní politice zaměstnanosti, což zobrazuje graf 9.

Graf 9: Zdroj informovanosti



Z grafu vychází internet jako nejlepší zdroj informovanosti s 35 %. Je tomu tak díky tomu, že internet je nejrozšířenějším médiem a zdrojem informací. Dalšími nejlepšími zdroji jsou rodina a přátelé s 27 % a úřad práce s 22 %, přičemž každý uchazeč o zaměstnání by měl být o těchto možnostech dobře informován. Naproti tomu jako nejhorší zdroj informací lze označit televizi s 5 % a tisk, který měl oproti televizi 11 %.

Je však třeba vzít v úvahu skutečnost, že na úřad práce se lidé obracují až poté, kdy o své zaměstnání přišli a jsou v zoufalé situaci, kdy už jim nezbývá téměř nic jiného než se registrovat na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.

Na základě odpovědí z otázek č. 7, 8 a 9 lze označit **1. hypotézu za částečně potvrzenou**. Většina respondentů zná pojem aktivní politika zaměstnanosti, jedná se přesněji o 79 z nich. Tato část hypotézy se jednoznačně potvrdila.

¹⁹ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Hypotéza dále pojednávala o tom, že lidé neznají obsah aktivní politiky. Bylo zjištěno, že 95 % respondentů zná nejužívanější nástroj a tím jsou rekvalifikace. Dále 72 dotazovaných označilo podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a 68 veřejně prospěšné práce - zde bylo očekáváno více odpovědí. Zbylé čtyři nástroje označil jen zlomek všech dotazovaných. Třetina z nich zná společensky účelná pracovní místa, čtvrtina investiční pobídky a příspěvek na zapracování a téměř pětina odpověděla také příspěvkem při přechodu na nový podnikatelský program.

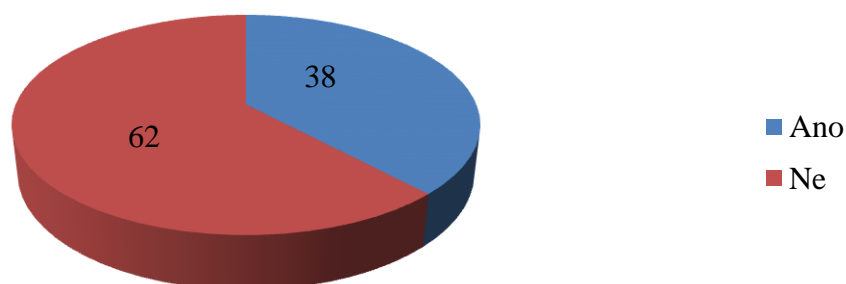
Lidé se o aktivní politice a především o jejím obsahu dozvěděli nejvíce díky internetu, který zvolilo 35 respondentů. Dále užitečnými zdroji informací bývají rodiny s přáteli a úřad práce. Méně často bývají lidé se záležitostmi seznamování skrze tisk a televizní vysílání.

2. Hypotéza

Aktivní politiku zaměstnanosti využívá menší část nezaměstnaných, protože větší část využívá pasivní politiku zaměstnanosti. Tuto hypotézu prověří otázky č. 10, 11 a 12.

Otázkou č. 10 bylo zjišťováno, zdali se respondenti někdy zajímali o aktivní politiku zaměstnanosti.

Graf 10: Využití aktivní politiky zaměstnanosti



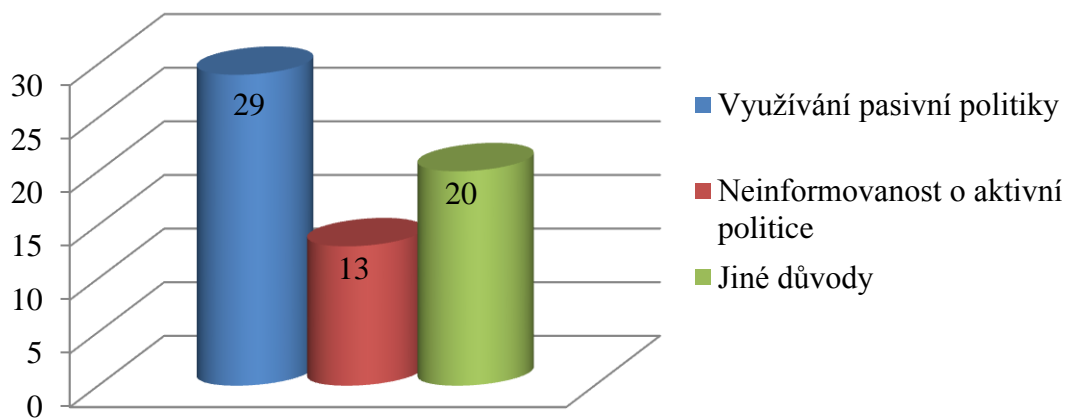
Zdroj²⁰

²⁰ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Z grafu 10 je patrné, že pouze 38 % dotazovaných využilo aktivní politiky zaměstnanosti, zbylých 62 % nikoli.

Otázka č. 11 zjišťovala důvody, proč respondenti nevyužili některého z nástrojů aktivní politiky. Pro přehled to zachycuje graf 11.

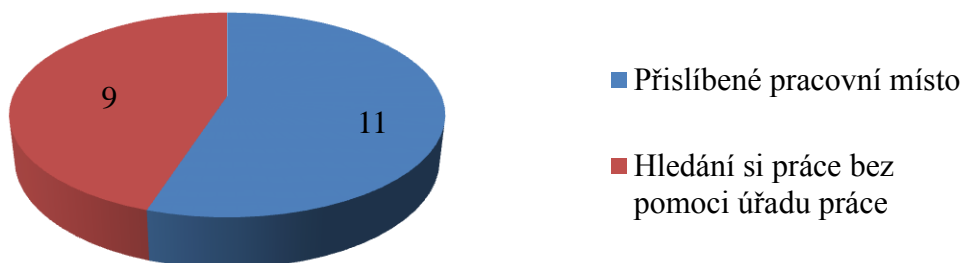
Graf 11: Důvody respondentů k nevyužívání aktivní politiky zaměstnanosti



Zdroj²¹

Využíváním pasivní politiky zaměstnanosti odpovědělo 29 respondentů z 62. K těmto dotazovaným lze přičíst dalších 13, kteří pasivní politiku využívali z důvodu neinformovanosti o aktivní politice. Zbylých 20 odpovědělo jinými důvody, které zachycuje graf 12.

Graf 12: Jiné důvody nevyužití aktivní politiky



Zdroj²²

²¹ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

²² Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

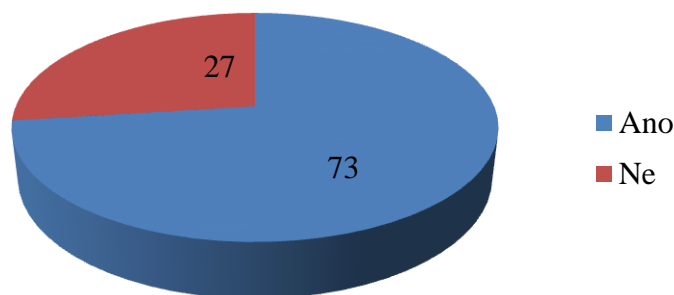
Jedenáct respondentů mělo už přislíbené pracovní místo a devět dotazovaných nevyužilo úřadu práce, ale hledalo si aktivně práci samo.

2. hypotéza byla na základě odpovědí potvrzena. Ze sta respondentů využilo aktivní politiku zaměstnanosti pouze 38. Z 62 dotazovaných, kteří se o aktivní politiku nezajímali, jich 42 využívalo pasivní politiku. Zbýlých 20 dotazovaných odpovědělo jinými důvody. 11 odpovědí možností přislíbeného pracovního místa. Posledních 9 si hledalo aktivně práci samo.

3. Hypotéza: Aktivní politika zaměstnanosti pomáhá snižovat nezaměstnanost. V pořadí třetí hypotéza bude hodnocena na základě odpovědí z otázek č. 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 a 20.

Otázka č. 13 sleduje, kolik respondentů shledává aktivní politiku zaměstnanosti účinnou v pomoci snížit nezaměstnanost.

Graf 13: Shledání aktivní politiky zaměstnanosti prospěšnou



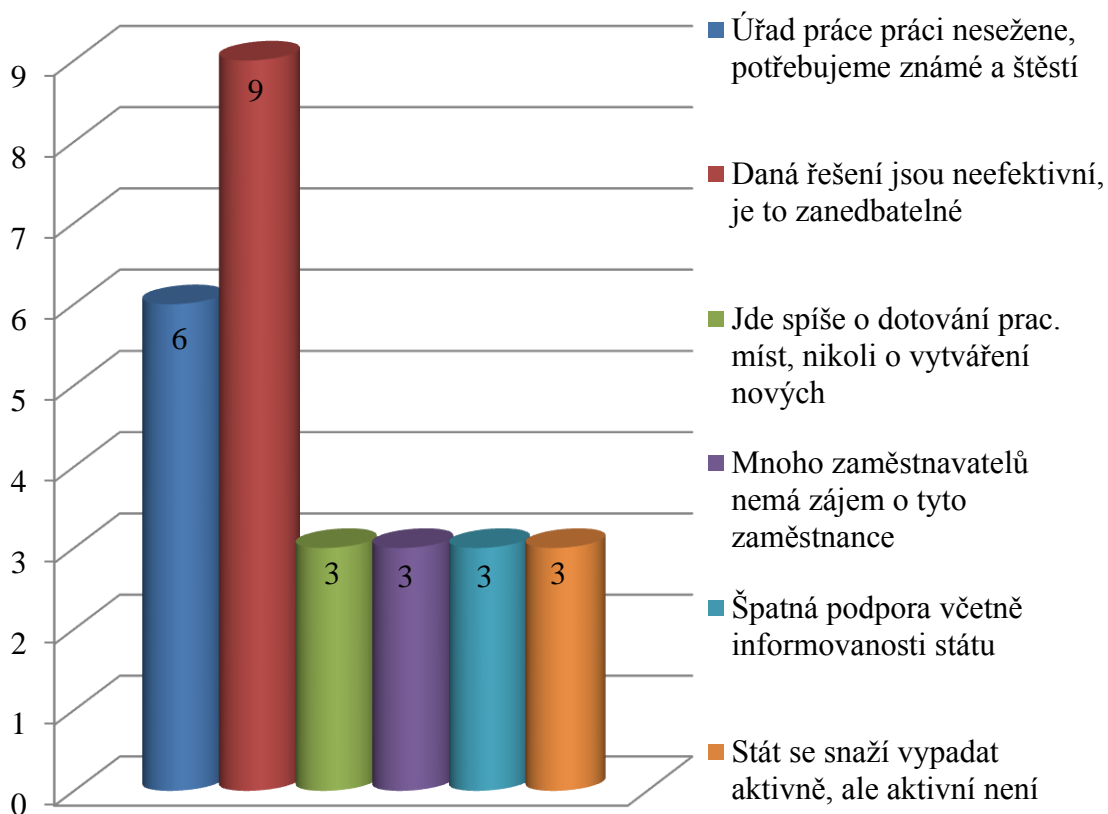
Zdroj²³

Většina dotazovaných si myslí, že aktivní politika zaměstnanosti pomáhá snižovat nezaměstnanost. Jedná se o 73 % všech respondentů.

²³ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Otázka č. 14 zjišťuje důvody, proč si lidé myslí, že aktivní politika nepomáhá snižovat nezaměstnanost. Je zaměřena respondentům, kteří v předchozí otázce odpověděli možností Ne.

Graf 14: Proč si lidé myslí, že aktivní politika nepomáhá snižovat nezaměstnanost



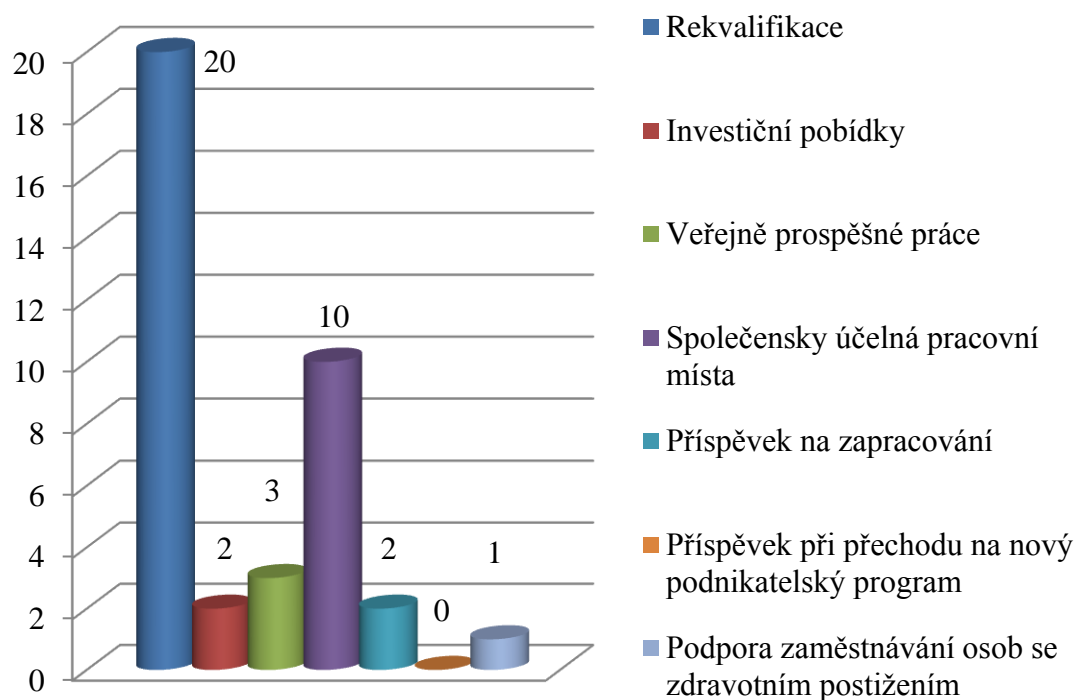
Zdroj²⁴

Tato otázka se týkala 27 dotazovaných, z nichž 9 odpovědělo neefektivností nástrojů aktivní politiky a 6 tím, že úřad práce není schopen sehnat práci. Další odpovědi byly zastoupeny stejným počtem respondentů, a to 3.

²⁴ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Otázka č. 15 řeší, kterých nástrojů využili respondenti. Na otázku odpovídali pouze ti, kteří se někdy zajímali o aktivní politiku zaměstnanosti. Zpřehledněno v grafu 15.

Graf 15: Nástroje využité respondenty



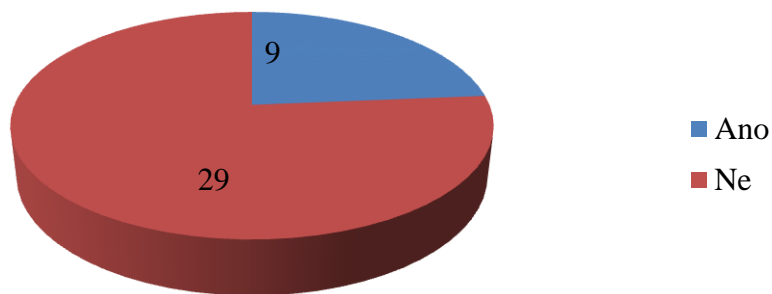
Zdroj²⁵

Z 38 respondentů, kteří se někdy zajímali o aktivní politiku, jich 20 využilo rekvalifikací. Druhým nejvíce užívaným nástrojem jsou společensky účelná pracovní místa. Nikdo z dotazovaných nevyužil příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, jedna osoba pracuje díky podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením, dva zvolili příspěvek na zapracování a investiční pobídky a poslední tři pracovali ve veřejně prospěšných pracích.

²⁵ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Otázka č. 16 se zabývá počtem respondentů, kterým pomohla aktivní politika zaměstnanosti s nalezením zaměstnání.

Graf 16: Účinnost aktivní politiky zaměstnanosti

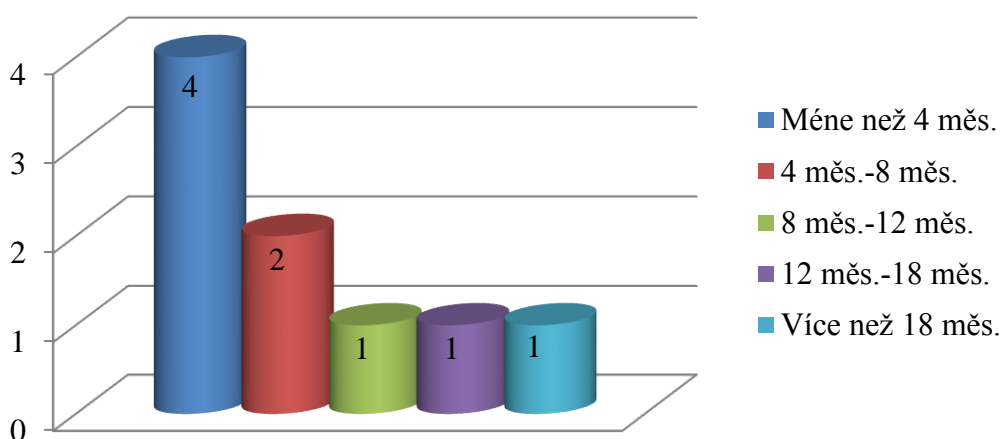


Zdroj²⁶

Pouze 9 respondentů z 38, kterých se otázka týkala, našlo nové pracovní místo díky nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Tito dotazující představují přibližně 24 %. Zbylým 29 aktivní politika nepomohla.

Otázka č. 17 sbírala informace o tom, za jak dlouho došlo k nalezení nového místa.

Graf 17: Doba do nalezení nového pracovního místa



Zdroj²⁷

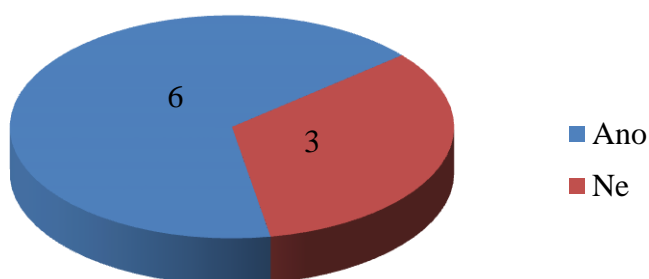
²⁶ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

²⁷ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Nejvíce respondentů našlo práci do 4 měsíců. Dva během 8 měsíců a další 3 během jednoho roku, 18 měsíců a více než 18 měsíců.

Otázka č. 18 získávala informace o tom, zda nové zaměstnání bylo vyhovující.

Graf 18: Shledání nového zaměstnání vyhovujícím

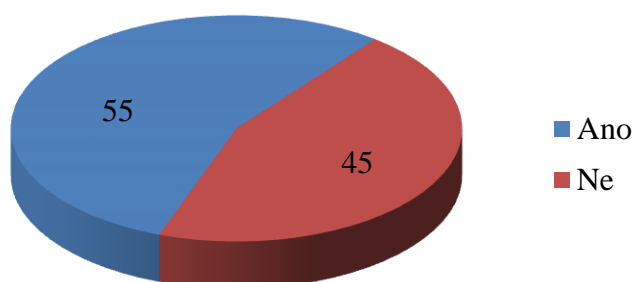


Zdroj:²⁸

Pouze 6 respondentům z 9 nově získané pracovní místo vyhovuje či vyhovovalo.

Otázka č. 19 zkoumala, zda i v okolí respondentů někdo využíval nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Graf 19: Využití aktivní politiky zaměstnanosti v okolí respondentů



Zdroj:²⁹

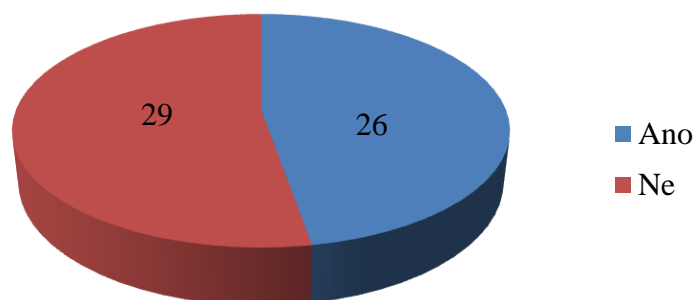
²⁸ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

²⁹ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

55 % dotazovaných odpovědělo, že osoby v jejich blízkosti využily aktivní politiky zaměstnanosti.

Otázka č. 20 sbírala informace o tom, zda v těchto případech aktivní politika pomohla.

Graf 20: Efektivnost aktivní politiky zaměstnanosti v okolí respondentů



Zdroj³⁰

Z 55 případů bylo dotazníkem zaznamenáno 26 úspěchů a 29 neúspěchů. Je to mnohem větší úspěch než u respondentů.

Díky otázkám č. 13-20 je **3. hypotéza potvrzena**. Většina dotazovaných zastoupená 73 % si myslí, že aktivní politika zaměstnanosti svými nástroji pomáhá snižovat nezaměstnanost. Ti, kteří zvolili možnost Ne, tak učinili, protože 6 z nich věří, že úřad práce práci nesežene, k tomu je potřeba mít známé a štěstí. 9 respondentů odpovědělo tak, že daná řešení jsou neefektivní, a proto je pomoc aktivní politiky zanedbatelná.

Nicméně výsledky dotazníku ukazují něco jiného. Z výsledků je jasné, že 24 % respondentů využívajících nástroje aktivní politiky našlo nové pracovní místo. 55 dotazovaných odpovědělo, že aktivní politiku využívaly také osoby z jejich okolí a z těchto 55 případů jich 26 skončilo s efektivní pomocí. To představuje 47 %.

³⁰ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

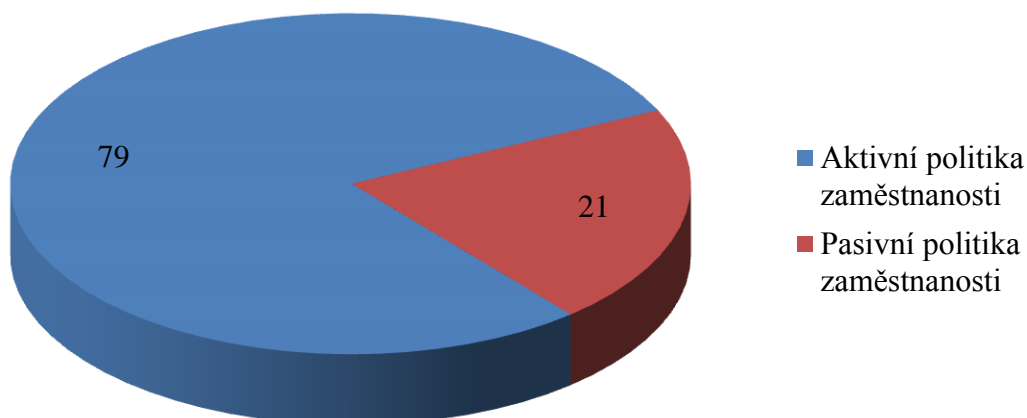
Z 38 respondentů využívajících nástroje aktivní politiky jich 20 využilo rekvalifikace, 10 společensky účelná pracovní místa a nikdo nevyužil příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Jak bylo výše zmíněno, devět respondentů si takto našlo práci. Z nich 6 bylo s novým pracovním místem spokojeno, zbylí 3 ne.

4. Hypotéza: Většina nezaměstnaných osob chce využívat hlavně pasivní politiku zaměstnanosti. Hypotéza bude vyhodnocena na základě otázek č. 21, 22, 23 a 24.

Otázka č. 21 řeší, zda respondenti shledávají lepší aktivní nebo pasivní politiku zaměstnanosti.

Graf 21: Která politika je dle respondentů lepší



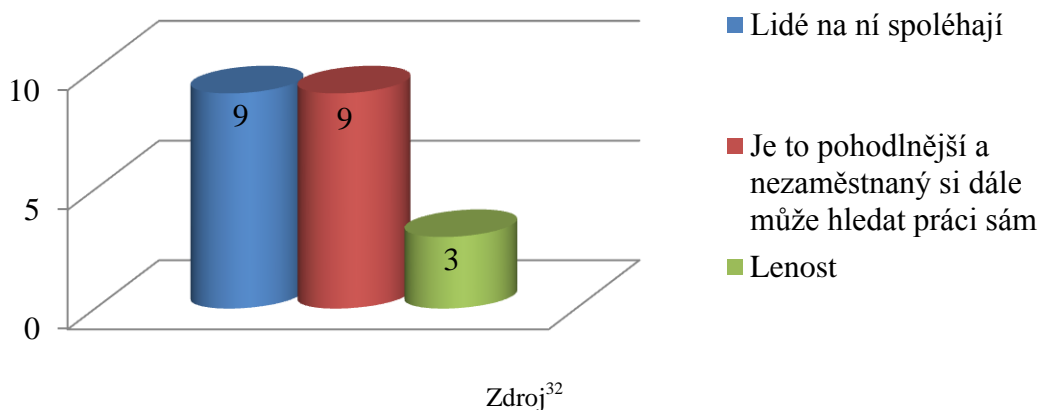
Zdroj³¹

Aktivní politika zaměstnanosti byla shledána lepší než pasivní politika zaměstnanosti 79 % respondenty.

³¹ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Otázka č. 22 zjišťuje důvody k předchozí otázce od respondentů, kteří odpověděli pasivní politikou zaměstnanosti.

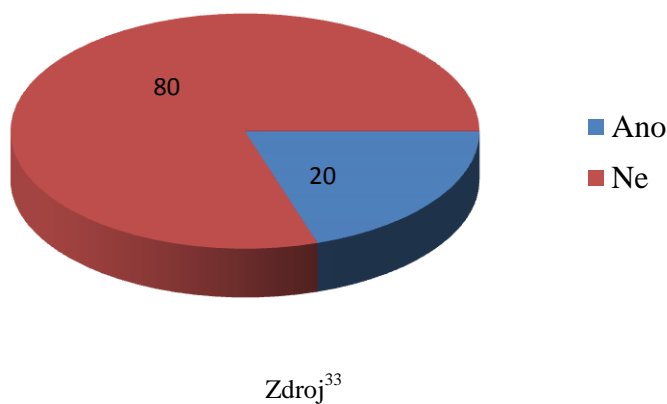
Graf 22: Proč respondenti mají za lepší pasivní politiku zaměstnanosti



Z 21 dotazovaných, kterých se otázka týkala, jich 9 odpovědělo možnostmi, kdy se více spoléhají na pasivní politiku zaměstnanosti, a také, že pasivní politika je mnohem pohodlnější díky měsíčním dávkám podpory v nezaměstnanosti s tím, že si do toho mohou hledat práci sami. Poslední 3 respondenti odpověděli leností.

Otázka č. 23 zjišťovala i přes předchozí otázky, zda respondenti tedy preferují pasivní politiku zaměstnanosti před aktivní politikou.

Graf 23: Kolik respondentů preferuje pasivní politiku zaměstnanosti



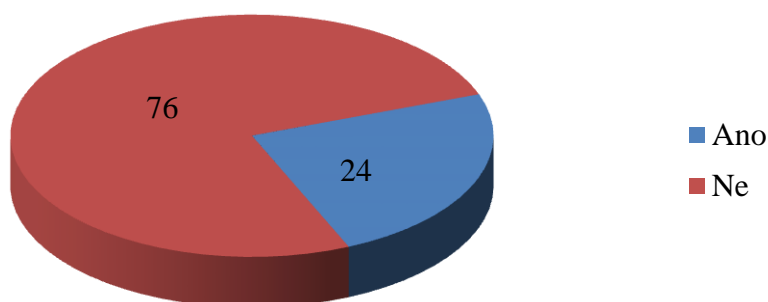
³² Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

³³ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Oproti otázce č. 21 zde došlo ke změně jedné odpovědi, kdy respondent ve zprávě autorovi uvedl, že shledává pasivní politiku zaměstnanosti lepší variantou, nicméně se uchýlil k aktivní politice s možností rekvalifikace.

Otázka č. 24 zkoumala přesvědčení respondentů o tom, zda pasivní politika zaměstnanosti znamená větší zisk, než je tomu u aktivní politiky.

Graf 24: Kolik respondentů si myslí, že je pasivní politika zaměstnanosti ziskovější



Zdroj³⁴

Téměř čtvrtina respondentů (24 %) je přesvědčena, že pasivní politika je díky hmotné podpoře v nezaměstnanosti ziskovější než aktivní politika zaměstnanosti, která svými nástroji může pomoci najít pracovní místo.

Čtvrtá a poslední hypotéza byla vyvrácena. 42 % respondentů sice využívá pasivní politiku zaměstnanosti, ale jen 21 dotazovaných označilo pasivní politiku za lepší.

24 % všech dotazovaných je přesvědčeno, že jim pasivní politika přinese i větší zisk než aktivní politika zaměstnanosti s možností získat nové pracovní místo. To může být způsobeno skutečností, že značná část občanů České republiky nemá ani průměrný plat. Existují také psychologické charakteristiky osobnosti, které některým lidem nedovolí neaktivně žít s hmotnou podporou, může jít o výčitky svědomí anebo o lepší pocit z toho, že člověk je po zásluze odměněn. Dále to může být způsobeno vlivy společnosti.

³⁴ Autor práce, 2014 (vlastní šetření)

Ze všech respondentů, kteří využívali pasivní politiku zaměstnanosti, jich pouze třetina považuje tuto variantu za lepší. To může být zaviněno obavami, které vyplývají z rizik aktivní politiky zaměstnanosti. Pokud lidé využijí jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, např. rekvalifikace, není zde jistota nalezení zaměstnání, případně uchazeč o zaměstnání bude zaměstnán jen na krátkou dobu a pak může být opětovně pracovní poměr rozváznán.

8.4 Shrnutí výsledků

Na základě stanovených otázek v dotazníku došlo k potvrzení tří hypotéz a poslední, čtvrtá hypotéza byla vyvrácena.

První hypotéza byla potvrzena. Větší část respondentů zná aktivní politiku zaměstnanosti. 95 dotazovaných ví o pojmu rekvalifikace, 72 o podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením a 68 o veřejně prospěšných pracích. Zbylé čtyři nástroje zná jen pětina až třetina z nich.

Potvrdit se podařilo i druhou hypotézu. Aktivní politiku zaměstnanosti totiž využívalo jen 38 % respondentů. Ze všech dotazovaných jich 42 využívalo pasivní politiku a zbylých 20 se spoléhalo na příslibené pracovní místo nebo si hledalo práci samo bez pomoci úřadu práce.

Výsledky z odpovědí na dotazník byla podpořena i třetí hypotéza, kdy si 73 % respondentů myslí, že aktivní politika zaměstnanosti pomáhá snižovat nezaměstnanost. Ostatní věří, že daná řešení aktivní politiky jsou neefektivní a nestačí se spoléhat jen na úřad práce. Naproti tomu výsledky potvrzují, že účinnost nástrojů aktivní politiky je u respondentů 24 %. V okolí dotazovaných byla zaznamenána odpověďmi úspěšnost 47 %. Nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky jsou rekvalifikace s 20 respondenty a společensky účelná pracovní místa s 10.

Poslední hypotéza byla vyvrácena. Oproti 42 respondentům využívajícím pasivní politiku zaměstnanosti si jich jen 21 myslí, že je pasivní politika skutečně lepší než aktivní a 24 z nich je přesvědčeno o větší ziskovosti než u aktivní politiky

ZÁVĚR

Pro hlubší proniknutí do problematiky nezaměstnanosti a složitosti jejího řešení má tato bakalářská práce dvě části – obecnou (teoretickou) a konkrétní (empirickou), vycházející z vlastního průzkumu.

V první se části se práce zabývala teoretickým zpracováním problematiky nezaměstnanosti a možnostmi jejího řešení pomocí politiky zaměstnanosti. Ta má dvě podoby - pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti. Poslední kapitola v teoretické části se zaměřuje na roli a činnost Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadu práce při řešení tohoto problému. Bakalářská práce se zaměřila hlavně na aktivní politiku zaměstnanosti, neboť tu chce dnes stát výrazně upřednostňovat. Byla probrána její definice se stanovením jejích cílů a následně její nástroje.

Cílem práce nebylo pouze všeobecné přiblížení této problematiky, ale také snaha touto cestou informovat o všech možnostech, kterých může nezaměstnaný využít. Spousta lidí nezná své možnosti, a proto si neumí zvolit vhodnou cestu, jak z nešťastné situace vyjít. Úřady práce mnohdy neposkytují všechny informace, které by měl uchazeč o zaměstnání získat. Informace obsažené v této práci se netýkají pouze uchazečů o zaměstnání, nýbrž také zaměstnavatelů a osob, které se bojí o své současné pracovní místo. Aktivní politika zaměstnanosti nejen umožňuje uchazeči najít zaměstnání, nýbrž také nabízí rozmanité formy podpory zaměstnavatelům, kteří mají zájem zaměstnanost zvýšit. Neinformovanost občanů České republiky o možnostech řešení nezaměstnanosti je totiž nežádoucí situací na trhu práce.

Po teoretické části práce následuje empirická část, vycházející ze stanovených cílů a pracovních hypotéz, na které reaguje anonymní dotazník určený respondentům se zkušenostmi s nezaměstnaností. Jednotlivé hypotézy byly potvrzovány nebo naopak vyvráceny výsledky dotazníku a byly zpřehledněny pomocí grafů. Obecným cílem bakalářské práce bylo zjistit postoj občanů České republiky k aktivní politice zaměstnanosti. Dotazovaní odpovídali také na otázky týkající se pasivní politiky, a to především takové, které řeší důvody upřednostnění pasivní politiky zaměstnanosti před aktivní politikou. Dále byly zpracovány a vyhodnoceny otázky týkající se využití a efektivnosti aktivní politiky.

Tři hypotézy byly potvrzeny a čtvrtá hypotéza byla vyvrácena.

Nejvíce využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace, které zná 95 respondentů. Druhým nejznámějším nástrojem jsou veřejně prospěšné práce a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Mezi nástroji lze nalézt i takové, které podporují formou dotování zaměstnavatelů a nejsou zaměřeny přímo na zaměstnance. Jako nejlepší zdroj informací vyšel z výzkumu internet a naopak nejméně dobrým zdrojem je televize. Poměrně málo informací pochází přímo od úřadu práce. To dokazují odpovědi respondentů, kteří byli registrováni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, a nebyli přítomni na úřadě práce informováni o možnostech aktivní politiky zaměstnanosti.

Dále bylo potvrzeno, že větší část nezaměstnaných využívá pasivní politiku zaměstnanosti. Z 62 respondentů, kteří nevyužívali aktivní politiku zaměstnanosti, jich 42 využívalo právě pasivní politiku, zbylí dotazovaní si práci hledali sami anebo měli přislíbené pracovní místo. Z těchto 42 osob jich 13 nikdy neslyšelo o aktivní politice. Bylo také zjištěno, že téměř tři čtvrtiny odpovídajících osob si přesto myslí, že aktivní politika zaměstnanosti pomáhá snižovat nezaměstnanost. Ti, kteří odpověděli jinak, tak učinili proto, že jsou přesvědčeni o neefektivnosti daných řešení, ale výsledky jejich tvrzení vyvracejí.

Poslední hypotéza byla vyvrácena, a to i přesto, že většina respondentů využívá pasivní politiku. Toto zjištění vyplývá ze skutečnosti, že pouze třetina respondentů si myslí, že pasivní politika je lepší než aktivní. Lidé volí pasivní politiku zaměstnanosti ze strachu z neefektivnosti nástrojů aktivní politiky. Někteří upřednostňují pohodlnost pasivní politiky, nicméně lze se setkat i s osobami, které by raději pracovaly, nežli byly nezaměstnané a odkázané na hmotnou podporu v nezaměstnanosti. I to je zaviněno již zmíněnou nedostatečnou informovaností.

Tato neinformovanost by se dala řešit zpřehledněním přístupných rekvalifikačních programů a jiných projektů tohoto druhu takovým způsobem, aby všichni návštěvníci úřadu práce měli možnost do těchto přehledů nahlédnout ještě předtím, než budou vyzváni k dostavení se k přepážce. Takto by si mohli včas připravit dotazy, na které by jim měl patřičný úředník poskytnout kvalifikovanou odpověď. Stát by měl ještě více tyto možnosti podporovat a vytvářet statistiky úspěšnosti nástrojů v jednotlivých pracovních odvětvích a získané informace sdílet s lidmi.

Aktivní politika zaměstnanosti je efektivní. Pomáhá snižovat nezaměstnanost, proto by měla být podporována v co největší míře. Prioritními informacemi předávanými úřady práce by proto měly být takové informace, které se zaměřují právě na aktivní politiku.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

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

KOSTKA, M. *Stručný úvod do problematiky sociální politiky a trhu práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2003.

KOTÝNKOVÁ, M. a O. NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

PROJSOVÁ, I., PROCHÁZKOVÁ, E. a N. PTÁČNÍKOVÁ. *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. ISBN 80-85529-89-0.

WILDMANNOVÁ, M. *Sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3657-5

Seznam použitých internetových zdrojů

Aktivní politika zaměstnanosti. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-2014 [cit. 2014-10-13]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Aktivn%C3%AD_politika_zam%C4%9Bstnanosti

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších úprav. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, Část pátá. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Národní plán zaměstnanosti České republiky*. [online]. 28.4.2006. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest

MĚŠEC. *Podpora v nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2014-11-27]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/mzdy-a-duchod/mzda-a-plat/pruvodce/podpora-v-nezamestnanosti/>

Nezaměstnanost. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-2014 [cit. 2014-11-14]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezam%C4%9Bstnanost>

Opatření vlády a další návrhy v reakci na aktuální ekonomickou situaci a návrhy opatření na podporu růstu zaměstnanosti. 5. dubna 2013. Dostupné z:
<http://www.asocr.cz/addons/MIM%20RHSD%2004-09/Opatreni-vlady-a-dalsi-navrhy-v-reakci-na-aktualni-ekonomickou-situaci....doc>

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví respondentů	37
Graf 2: Věk respondentů.....	38
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání.....	38
Graf 4: Velikost bydliště dotazovaných podle počtu obyvatel	39
Graf 5: Předchozí povolání	40
Graf 6: Doba, po kterou jsou nebo byli respondenti nezaměstnaní	41
Graf 7: Informovanost o aktivní politice zaměstnanosti.....	42
Graf 8: Znalost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.....	43
Graf 9: Zdroj informovanosti.....	44
Graf 10: Využití aktivní politiky zaměstnanosti.....	45
Graf 11: Důvody respondentů k nevyužívání aktivní politiky zaměstnanosti.....	46
Graf 12: Jiné důvody nevyužití aktivní politiky zaměstnanosti	46
Graf 13: Shledání aktivní politiky zaměstnanosti prospěšnou.....	47
Graf 14: Proč si lidé myslí, že aktivní politika nepomáhá snižovat nezaměstnanost	48
Graf 15: Nástroje využité respondenty	49
Graf 16: Účinnost aktivní politiky zaměstnanosti	50
Graf 17: Doba do nalezení nového pracovního místa.....	50
Graf 18: Shledání nového zaměstnání vyhovujícím	51
Graf 19: Využití aktivní politiky zaměstnanosti v okolí respondentů	51
Graf 20: Efektivnost aktivní politiky zaměstnanosti v okolí respondentů.....	52
Graf 21: Která politika je dle respondentů lepší	53
Graf 22: Proč respondenti mají za lepší pasivní politiku zaměstnanosti	54
Graf 23: Kolik respondentů preferuje pasivní politiku zaměstnanosti	54
Graf 24: Kolik respondentů si myslí, že je pasivní politika zaměstnanosti ziskovější... ..	55

Seznam tabulek

Tabulka 1: Maximální výše podpory v nezaměstnanosti při doložení příjmů a její vývoj od roku 2009 do 2014	18
Tabulka 2: Maximální výše podpory v nezaměstnanosti bez doložení příjmů a její vývoj od roku 2009 do 2014	18

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník.....	I
---------------------------	---

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

DOTAZNÍK K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Dobrý den, mé jméno je Milan Hanich a studuji na Univerzitě Jana Amose Komenského v Praze. V rámci své bakalářské práce bych Vás rád požádal o vyplnění tohoto dotazníku na téma **Aktivní politika zaměstnanosti**.

Upozorňuji vás, že dotazník je anonymní a výsledky budou zveřejněny pouze v bakalářské práci. Prosím, odpovídejte tak, že za vhodnou odpověď napíšete x, nebo za ní uděláte výraznou tečku.

Děkuji Vám za čas, který věnujete odpovědím na otázky v tomto dotazníku.

1) Jaké ho jste pohlaví?

Muž

Žena

2) Která z možností odpovídá Vašemu věku?

Méně než 20

21-30

31-40

41-50

51 a více

3) Jaké je nejvyšší dosažené vzdělání?

Základní

Středoškolské bez maturity

Středoškolské s maturitou

Vyšší odborné

Vysokoškolské

4) Která z možností odpovídá Vašemu bydlišti?

Méně než 5 tis. obyvatel

5-50 tis. obyvatel

50-100 tis. obyvatel

Více než 100 tis. obyvatel

5) Jaké bylo Vaše předchozí povolání?

Student

Administrativní pracovník

Učitel

Sociální pracovník

Dělník, řemeslník

Lékař, zdravotní sestra

OSVČ

Technik

Jiné

6) Jak dlouho jste nebo jste byli nezaměstnaní?

Méně než rok

Rok až 2 roky

3 a více

7) Slyšeli jste nebo četli o aktivní politice zaměstnanosti? (náповěda v otázce č. 8)

Ano

Ne

8) Zaškrtněte ty nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které znáte (pokud je Vám pojem aktivní politika zaměstnanosti neznámý, i tak označte možnosti Vám známé).

Rekvalifikace

Investiční pobídky

Veřejně prospěšné práce

Společensky účelná pracovní místa

Příspěvek na zapracování

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

9) Jakým způsobem jste se o nich dozvěděli?

Tisk

Internet

Televize

Rodina, přátelé

Úřad práce

10) Zajímali jste se někdy o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti?

Ano

Ne

11) Pokud jste v předchozí otázce odpověděli možností Ne, z jakých důvodů?

Využíval/a jsem pasivní politiky zaměstnanosti (hmotné podpory v nezaměstnanosti)

Nevěděl/a jsem o aktivní politice zaměstnanosti.

Z jiných důvodů.

12) Pokud jste v předchozí otázce odpověděli možností Z jiných důvodů, uveďte z jakých.

13) Myslíte si, že aktivní politika zaměstnanosti pomáhá snižovat nezaměstnanost?

Ano

Ne

14) Pokud jste v předchozí otázce odpověděli možností Ne, proč?

15) Kterého nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jste využívali?

Rekvalifikace

Investiční pobídky

Veřejně prospěšné práce

Společensky účelná pracovní místa

Příspěvek na zapracování

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

16) Pomohla Vám aktivní politika zaměstnanosti se svými nástroji najít nové pracovní místo?

Ano

Ne

17) Jak dlouho trvalo, než jste při využívání aktivní politiky zaměstnanosti našli nové zaměstnání?

Méně než 4 měsíce

4 měs. - 8 měs.

8měs. - 12 měs.

12 měs. - 18 měs.

Více než 18 měs.

18) Vyhovuje nebo vyhovovalo Vám nově získané pracovní místo?

Ano

Ne

19) Využíval ve Vašem okolí někdo jiný aktivní politiku zaměstnanosti?

Ano

Ne

20) Pomohla v těchto případech aktivní politika zaměstnanosti?

Ano

Ne

21) Myslíte si, že je lepší využívat aktivní, nebo pasivní politiku zaměstnanosti?

Aktivní politiku zaměstnanosti

Pasivní politiku zaměstnanosti

22) Pokud jste odpověděli pasivní politikou zaměstnanosti, proč jste tak učinili?

23) Preferujete tedy pasivní politiku zaměstnanosti před aktivní?

Ano

Ne

24) Jste přesvědčeni, že podpora v nezaměstnanosti znamená větší zisk, než je tomu u aktivní politiky zaměstnanosti s možností získání nového zaměstnání?

Ano

Ne

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Milan Hanich

Obor: Manažerská studia - řízení lidských zdrojů

Forma studia: prezenční

Název práce: Aktivní politika zaměstnanosti

Rok: 2015

Počet stran textu bez příloh: 52

Celkový počet stran příloh: 6

Počet titulů českých použitých zdrojů: 5

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 4

Počet ostatních zdrojů: 2

Vedoucí práce: Ing. Pavel Zdvořák