

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
FILOZOFICKÁ FAKULTA  
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONALNÍHO ŘÍZENÍ

bakalářské prezenční studium

2005–2010

Anna Libánská, DiS

NEZAMĚSTNANOST VE MĚSTĚ PRAHA

UNEMPLOYMENT IN THE CITY OF PRAGUE

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2010

Vedoucí práce:..... PhDr. Jiří Reichel, Ph.D.

Prohlašuji,

že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní všechny použité prameny a literaturu.

---

Anna Libánská

V Praze, dne 5. prosince 2010

# OBSAH

RESUMÉ .....	5
SUMARRY .....	6
1 NEZAMĚŠTNANOST – TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	9
1.1. Pojem a měření nezaměstnanosti.....	9
1.2. Koncepty nezaměstnanosti.....	11
1.2.1. Liberální koncept.....	11
1.2.2. Keynessiánský koncept.....	12
1.2.3. Marxistické paradigma.....	12
1.2.4. Monetaristická reakce na Keynesse.....	12
1.3. Druhy nezaměstnanosti .....	13
2 NEZAMĚŠTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ A PSYCHOLOGICKÝ PROBLÉM .....	15
2.1 Význam práce pro člověka.....	15
2.2 Sociálně-psychologický dopad na jedince při ztrátě zaměstnání.....	17
2.3 Skupiny občanů ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností .....	18
2.4 Strategie nezaměstnaných .....	20
3 NEZAMĚŠTNANOST VE MĚSTĚ PRAHA .....	22
3.1 Charakteristika hlavního města Prahy .....	22
3.1.1 Poloha a infrastruktura.....	22
3.1.2 Obyvatelstvo.....	23
3.1.3 Vzdělání .....	24
3.1.4 Ekonomika, práce a mzdy .....	24
3.2 Stav a vývoj nezaměstnanosti v Praze .....	25
3.3 Aktivní politika zaměstnanosti ve městě Praha.....	26
3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti obecně .....	26
3.3.2 Rekvalifikace .....	28
3.3.3 Investiční pobídky .....	32
3.3.4 Veřejně prospěšné práce .....	33
3.3.5 Společensky účelná pracovní místa.....	35
3.3.6 Příspěvek na zapracování.....	38
3.3.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....	39
3.3.8 Chráněné pracovní místo .....	41
3.3.9 Chráněné pracovní dílny .....	42
4 VYUŽÍVÁNÍ A ÚČELNOST NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI VE MĚSTE PRAHA – VÝZKUMNÁ SONDA DO PROBLÉMU.....	44
4.1 Cíl sondy a hypotézy.....	44
4.2 Technika sběru dat.....	45
4.3 Výzkumný soubor.....	46
4.4 Vyhodnocování dat a způsob jejich zpracování.....	47

4.5	Interpretace získaných dat .....	47
4.5.1	Interpretace získaných dat z pohledu mikrofirem .....	47
4.5.2	Interpretace získaných dat z pohledu malých firem .....	49
4.5.3	Interpretace získaných dat z pohledu středně velkých firem .....	51
4.5.4	Interpretace získaných dat z pohledu jednotlivých nástrojů .....	52
4.6	Hodnocení hypotéz .....	53
5	ZÁVĚR .....	55
	SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ .....	57
	SEZNAM PŘÍLOH .....	61

## RESUMÉ

Nezaměstnanost je aktuální problém naší společnosti. Její negativní dopady pociťují prvořadě lidé, kteří práci ztratili přímo a druhořadě i lidé, kteří práci mají. Nezaměstnanost je problémem nás všech.

V mé bakalářské práci přibližuji teoretické základy nezaměstnanosti a věnuji se jí ze sociálního a psychologického pohledu. Zaobírám se charakteristikou Prahy, která přispívá k tomu, že Praha je oblastí s tradičně nejnižší mírou nezaměstnanosti v České republice.

Hledání cesty, jakým způsobem nezaměstnanosti čelit je úkolem státu, který stanovuje politiku zaměstnanosti a rozhoduje o nastavení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto nástroje mají za cíl podporovat především zaměstnávání těžce umístitelných osob a podporovat podniky ve vytváření nových pracovních míst. Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jejich využití a účelnost v praxi jsou také předmětem této práce

## SUMARRY

Unemployment is a crucial issue in our society. The negative impact of unemployment is mostly observed by people who lost their jobs as well as people who are currently working. Unemployment is an issue that touches all of us.

In my bachelor thesis, I look at the theoretical causes of unemployment and I discuss it with emphasis on social and psychological effects. Characteristics of Prague conduce to the fact that Prague is traditionally region with the lowest unemployment in the Czech Republic.

Exploring solutions of increasing unemployment is the central goal of the state government. The government sets the politics of employment and is actively involved in defining the tools for active employment solutions. Such tools are designed to facilitate hiring people with limited hiring potential and support employers in creating new job opportunities. The individual tools of active employment solutions, their usage and suitability in practical reality are also subjects of this thesis.

## ÚVOD

Svou bakalářskou práci jsem věnovala tématu nezaměstnanosti. Ke zvolení tohoto tématu mě vedlo několik důvodů. Jedná se o téma, které pravděpodobně ze své aktuálnosti nikdy nesleví, téma, které se týká společnosti jako celku, ale současně i každého jednotlivce. Jedná se o jev negativní, na jehož vzniku se podílí mnoho aspektů a na oplátku on má dopady na mnoho jiných jevů. Ačkoliv je nezaměstnanost zkoumána již po desetiletí, není stanoven žádný univerzální způsob jak na ni pohlížet a jakým způsobem jí řešit. Jedním z nástrojů řešení nezaměstnanosti či podpory zaměstnávání osob je státní aktivní politika zaměstnanosti. Její nastavení může ovlivnit mnohé. Autoři zákona o zaměstnanosti mají jistě o jejím nastavení v České republice dobré mínění, co si ale o využití a účelnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti myslí pražské firmy, pro které jsou tyto nástroje určeny? Zpracování problematiky nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zodpovězení předchozí otázky prostřednictvím mapující výzkumné sondy, bylo ústředním cílem mé práce.

Má práce je rozdělena do 4 základních kapitol. V první kapitole se věnuji teoretickému zpracování nezaměstnanosti. Vysvětluji pojem nezaměstnanost a způsob jejího měření. Jak jsem se již zmínila, na nezaměstnanost se dá pohlížet z mnoha pohledů. V této kapitole uvádím základní historické pohledy na ni a její členění.

Práce má pro člověka nesporný význam a její ztráta za následek sociální a psychologické dopady na jedince. Ne všechny skupiny obyvatel jsou nezaměstnaností ohroženy stejnou mírou. Těmto tématům společně s problémem jak se chovat v případě, že nás nezaměstnanost postihne, věnuji druhou kapitolu.

Ve třetí kapitole se zaměřuji na hlavní město Praha. Nezaměstnanost nepostihuje všechny oblasti stejně. Praha je tradičně oblastí s nejmenší mírou nezaměstnanosti v České republice. Přispívají k tomu především její charakteristiky. Závěr této kapitoly věnuji aktivní politice zaměstnanosti aplikované v Praze, která se stala dominantním tématem mé práce a rozebírám podrobně její jednotlivé nástroje.

Aktivní politika zaměstnanosti má za hlavní cíl podporu zaměstnávání uchazečů o práci (především těžce umístitelných osob) a podporu podniků ve vytváření nových pracovních míst. Čtvrtá kapitola se věnuje doprovodné výzkumné sondě, která mapuje využívání a účelnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Praze.

Ráda bych vyjádřila vřelé díky Ing. Haně Václavíkové, která působí na centrále Úřadu práce hl. m. Praha a která se se mnou podělila o své zkušenosti, dále osobám zastupujícím pražské firmy podílející se na mé výzkumné sondě a v neposlední řadě, by jsem ráda poděkovala PhDr. Jiřímu Reichelovi, Ph.D. za jeho ochotu a trpělivou pomoc při realizaci mé bakalářské práce.



# 1 NEZAMĚSTNANOST – TEORETICKÁ VÝCHODISKA

## 1.1. Pojem a měření nezaměstnanosti

Na začátku své práce by jsem ráda objasnila pojem nezaměstnanost, která je ústředním bodem mé práce. Nezaměstnanost, je situace týkající se bezprostředně trhu práce a mající dopady ekonomické, sociální, psychologické a politické. Z ekonomického pohledu je vývoj a stav na trhu práce jedním z klíčových faktorů, neboť práce je ve všech kulturách základem vývoje ekonomiky jako celku. Nezaměstnanost se tak stává vedle produktivity a investic trendem, který je dlouhodobě sledován a měřen.

Nezaměstnanost by se obecně dala charakterizovat jako nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. V literaturách jsem se však setkala s různými definicemi nezaměstnanosti. Uvedu definici Petra Mareše, který vychází z toho, že většina těchto definic se shoduje v tom „...že jde o proximaci aktuálního počtu osob současně:

- schopných práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací),
- chtějících zaměstnání (často se ještě specifikuje nyní, aktuálně), ale
- jsoucích přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání (tedy i přes svou snahu, která je různě vymezována jako přiměřená, nenalézajících přiměřené zaměstnání).“ (MAREŠ, 1994, s. 10)

Důležitým ekonomickým ukazatelem je **míra nezaměstnanosti**. Při jejím výpočtu se vychází z počtu nezaměstnaných, který se zjišťuje podle počtu zaevidovaných uchazečů o práci na pracovních úřadech a ekonomicky aktivního obyvatelstva. Do počtu nezaměstnaných se nezapočítávají ženy na mateřské

dovolené. Míra nezaměstnanosti se měří pro potřeby státu, proto nemusí být zahrnuto ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

**Ekonomicky aktivní obyvatelstvo** jsou lidé zaměstnaní společně s nedobrovolně nezaměstnanými.

**Míra nezaměstnanosti** je pak podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu, vynásobený stem.

$$n = (N / L) * 100 \text{ (v \%)},$$

- n - míra nezaměstnanosti
- N - nezaměstnaní, kteří aktivně hledají práci
- L - ekonomicky aktivní obyvatelstvo

V ekonomii se také setkáváme s pojmy **přirozená míra nezaměstnanosti** a **plná zaměstnanost**. Přirozená míra nezaměstnanosti je míra, která neurychluje inflaci a je úkazem flexibility pracovního trhu i ekonomického systému. Jedná se o míru nezaměstnanosti, která je nevyhnutelná. Často se také hovoří o plné zaměstnanosti, která se chápe jako stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptovat přítomnou mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za daných podmínek mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde.

## **1.2. Koncepty nezaměstnanosti**

Na zaměstnanost, její příčiny a řešení se může pohlížet z několika pohledů. Mezi tyto pohledy patří liberální a keynessiánská koncepce, na kterou reagovali monetaristé a marxistické paradigma.

### ***1.2.1. Liberální koncept***

Liberálové vycházejí z přirozené rovnováhy na trhu práce. Tato rovnováha je zajišťována svobodnou soutěží, jejíž základním mechanismem jsou ceny. „Každý existující trh má určitou cenovou rovnováhu, na které jsou poptávka a nabídka vyváženy. Této rovnováhy je dosahováno více méně automaticky tržním mechanismem.“ (Mareš, 1994, s. 27) Regulativní zásahy jsou považované za nežádoucí.

Nezaměstnanost je považována za situaci, která je způsobená krátkodobou nerovnováhou mezi nabídkou a poptávkou práce, kterou tržní mechanismus po určitém období sám odstraní. Je považováno za to, že ji způsobuje nepružnost nabídky na trhu práce. „Tato nepružnost je spojena s potřebou měnit zaměstnání při současné špatné informovanosti o volných místech, malé ochotě k mobilitě a zejména k vzhledem k malé ochotě akceptovat zhoršené (zejména mzdové) podmínky. Nezaměstnanost je hlavně výrazem doby, kterou lidé potřebují k přizpůsobení se změnám poptávky na trhu.“ (Mareš, 1994, s. 27) Liberalisté dále vycházejí z toho, že ten kdo chce pracovat a je ochoten akceptovat podmínky zaměstnavatele, má vždy možnost práci získat. Nezaměstnanost je tedy spíše chápána jako dobrovolná.

### **1.2.2. Keynesiánský koncept**

Keyness je opačného názoru než liberálové a s jejich koncepcí nesouhlasí. Jestliže liberálové zastávají dobrovolnou nezaměstnanost, Keyness pak nedobrovolnou. Uznává dva základní důvody nezaměstnanosti: technický pokrok a nedostatečnou poptávku. „...poptávka, která je obvykle dána výdaji jedinců na osobní spotřebu, veřejnými výdaji na zboží a služby, soukromými investicemi a převahou importu nad exportem.“ (Mareš, 1994, s. 29) Z důvodu rychlého technického pokroku jsou lidé nahrazováni stroji a ekonomika nestačí vytvářet nová pracovní místa.

Keyness nesouhlasí s tím, že nezaměstnanost je regulována pouze tržním mechanismem. Ten podle něho „... nedává záruku že přirozená míra nezaměstnanosti bude ekvivalentní nezaměstnanosti dobrovolné.“ (Mareš, 1994, s. 30) a proto vyžaduje státní regulaci ekonomiky.

### **1.2.3. Marxistické paradigma**

Marxisté považují nezaměstnanost za doprovodný jev tržní ekonomiky. Dle jejich názorů je tržní ekonomika nestabilní v důsledku vnitřních rozporů a neschopná vyhnout se opakujícím krizím. Nezaměstnanost chápou jako důsledek nerovnováhy mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu. Odstranit ji lze jen zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků.

### **1.2.4. Monetaristická reakce na Keynesse**

Monetaristická reakce přichází v 70. a 80. letech minulého století po těžkém období v 50. letech, které se vyznačovalo vysokou inflací a růstem míry

nezaměstnanosti. Odvracelo se od Keynesových názorů a pohled se upřel zpět k neoklasickým teoriím. „Monetaristické vysvětlení vysoké míry nezaměstnanosti se odvolává na chybnou alokaci zdrojů produkce jako následek předchozího dlouhého období státních zásahů do ekonomiky.“ (Mareš, 1994, s. 33) Státní zásahy, které jsou nadměrné či nesprávné způsobují nestabilitu.

### 1.3. Druhy nezaměstnanosti

**Nedobrovolná nezaměstnanost** – nedobrovolně nezaměstnaný člověk nemá práci, ale aktivně ji shání nebo se na ní připravuje a je ochotný do práce nastoupit. Je registrován a zahrnován do statistik nezaměstnanosti.

**Dobrovolná nezaměstnanost** – někteří lidé nepracují a zaměstnání si z nejrůznějších důvodů nehledají. „Upřednostňují volný čas před prací, která je oceněna mzdou, za kterou nejsou ochotni podstoupit vynakládání práce.“ (Buchtová, 2002, s. 67) Tito lidé nejsou zahrnuti do statistik nezaměstnaných.

**Frikční nezaměstnanost** – často označována jako flukтуаční nezaměstnanost, existuje v důsledku mobility zaměstnanců. Jedná se o nezaměstnanost krátkodobou a vyjadřuje přechod z jednoho zaměstnání do druhého. Délka doby mezi jednotlivými zaměstnáními ovlivňuje např. dostatek informací na trhu práce, nedostatečná mobilita, atd.

**Strukturální nezaměstnanost** – vyplývá ze strukturálních změn v ekonomice a vyjadřuje nesoulad (místní i kvalifikační) poptávky a nabídky pracovních sil. Typickou příčinou je technický pokrok, v jehož důsledku některé zaměstnání zanikají a naopak vznikají nová. Strukturální nezaměstnanost se dá řešit rekvalifikací.

**Cyklická a sezónní nezaměstnanost** – nezaměstnanost má cyklický charakter závislý na hospodářském cyklu a sezóně. Pokud se ekonomika nachází ve fázi recese, dochází k celkovému snížení výdajů a míra nezaměstnanosti roste. Co se týče sezónního cyklu, některá zaměstnání jsou charakteristická pouze pro určité roční období. Obecně je v letních měsících míra nezaměstnanosti nižší.

**Neúplná nezaměstnanost** – vystihuje situaci, kdy se o jedno pracovní místo dělí 2 osoby formou zkrácené pracovní doby.

## 2 NEZAMĚSTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ A PSYCHOLOGICKÝ PROBLÉM

### 2.1 Význam práce pro člověka

Práce je významnou aktivitou našeho života a trávíme jí nejvíce času než jakoukoliv jinou činností. Prvotní význam práce pro člověka plyne z našich biologických potřeb. Tak jako každý organismus nečekáme pasivně na podmínky z vnějšího světa, ale jsme spontánně sebezáchovně aktivní a máme tím pádem potřebu účelové aktivity – potřebu práce. Sekundární význam práce plyne z vlivu rodinného a sociokulturního prostředí. (Buchtová, 2002, s.17)

Pod pojmem práce si nejčastěji představíme zaměstnání, práce však zahrnuje i jiné aktivity než které vykonáváme v zaměstnání. Typickým příkladem je práce v domácnosti, práce vykonávaná ve sféře neformální ekonomiky či dobrovolná práce pro charitativní a jiné organizace. Na práci tedy můžeme pohlížet z několika pohledů a obecně se dá definovat jako souhrn fyzické a duchovní námahy. Z literatury mě zaujala definice Giddense, který chápe práci jako „... vykonávání úkolů vyžadujících mentální a fyzické úsilí, jehož cílem je výroba zboží a služeb k uspokojení lidských potřeb.“ (Giddens, 1999, s. 309). Ve své práci se zaměřuji na význam placené práce, která se děje výměnou za pravidelnou mzdu či plat, tedy zaměstnání.

Význam zaměstnání pro jedince je nesporný. Zaměstnání má vedle dalších funkcí ústřední vliv na psychiku jedince a jeho každodenní cyklus činností. Bez zaměstnání se cítíme ztraceni a dezorientováni. Práce zajišťuje člověku osobní rozvoj, pocit uspokojení a životního smyslu, přináší mu obživu, uznání společnosti a udržuje fyzické i duchovní zdraví.

Funkce zaměstnání by se dali obecně shrnout takto:

1. **Ekonomická** – zaměstnání je práce která je odměněna penězi. Peníze dále umožňují nákup zboží a služeb nutných k přežití. Práce se tak stává zdrojem obživy.
2. **Sociální** – zaměstnání vytváří prostor pro navazování sociálních kontaktů. „V pracovním prostředí si lidé často nacházejí přátele a příležitost podílet se na společných činnostech. Po ztrátě zaměstnání se okruh přátel obvykle zmenšuje.“ (Giddens, 1999, s. 308)
3. **Strukturování času** – zaměstnání dává našim dnům řád a pravidelnost. Rozvržení aktivit mimo zaměstnání je závislé na době jeho výkonu.
4. **Změna prostředí** – Práce umožňuje člověku poznat nové prostředí, které se liší od domácího. Člověk má prostor k sebehodnocení a srovnávání s ostatními lidmi.
5. **Osobní identita** – „Pracovníkovi poskytuje jeho zaměstnání pocit pevné sociální identity ...“ (Giddens, 1999, s. 308) Být zaměstnán je rozhodující pro pěstování naší sebeúcty, vytváří prostor pro seberealizaci a přináší uspokojení.



## 2.2 Sociálně-psychologický dopad na jedince při ztrátě zaměstnání

Jak již bylo řečeno, nezaměstnanost je pro jedince, který je zvyklý na stabilní zaměstnání, závažný sociálně psychologický problém. Prvním důsledkem, který pocítíme v krátké době, je ztráta příjmu a poklesu životní úrovně. Bez zaměstnání se ocitáme v nestrukturované sociální a morální prázdnotě, cítíme se ztraceni a dezorientováni a jakoby izolováni od ostatního světa. Ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, nemáme pevný řád a naším velkým nepřítelem se stává nuda. Přestáváme si všimnout jak čas běží a stáváme se apatickými (na vše máme dostatek času). Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka, zmenšuje se okruh přátel a sociálních kontaktů. Působí zde faktor čím déle je člověk nezaměstnaný, tím jsou jeho vyhlídky na získání zaměstnání horší.

Belz a Siegrist rozdělují období po ztrátě zaměstnání do 3 fází (Belz; Siegrist, 2001, s.83):

1. **Fáze optimismu** – nezaměstnanost není z počátku pocíťována nezbytně jako nepřijemná, protože existuje naděje, že se brzy najde nějaké nové místo a ztrátu zaměstnání bereme jako nezbytnou součást života. V této fázi jsme při hledání zaměstnání stále ještě plni elánu. Dostává se nám podpory rodiny a okolí, a také ekonomická situace je zpravidla zajištěná.
2. **Fáze pesimismu** – víra v úspěch se stále zmenšuje. Pocíťujeme stále více pocit vlastní viny. Kvalita sebehodnocení se zhoršuje a pod vlivem nedostatečného pocitu vlastní hodnoty se nezaměstnaná osoba stahuje stále více do pozadí. Psychosociální začarovaný kruh se začíná roztáčet.

3. **Fáze rezignace** – začínají se vyvíjet různá psychosomatická onemocnění, sociální kontakty definitivně ustávají, nastupuje osamělost a změna osobnosti. Vyhledky na získání nové práce se rovnají téměř nule. Dochází ke ztrátě smyslu života. V této fázi se setkáváme s nejvíce sebevražednými pokusy. Nezaměstnaný je ve špatné ekonomické situaci. Narůstají i rodinné problémy a možnost rozvodu.

### **2.3 Skupiny občanů ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností**

„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické menšině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost.“ (Buchtová, 2002, s. 109)

Uplatnění člověka na trhu práce je ovlivněno řadou faktorů. Přestože je diskriminace uchazečů v naší společnosti zakázána ne všichni uchazeči mají rovné příležitosti. Mezi faktory, které příležitost být zaměstnán ovlivňují patří především věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví a příslušnost k etnické menšině.

Z toho plynou následující skupiny obyvatel, které jsou tradičně diskriminované a nejvíce ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností:

1. **Mladí lidé** – čerství absolventi jsou oproti ostatním uchazečům znevýhodněni nedostatkem praktických zkušeností a nedostatkem kontaktů. V současné době si ale moderní společnosti začínají uvědomovat i výhody absolventů, které spočívají v elánu, v přínosu nových nápadů, nezatíženosti špatnými pracovními návyky z předchozích zaměstnání a možnosti vychovat si nováčka dle své potřeby.

2. **Ženy s malými dětmi** – muži jsou často upřednostňováni před ženami, neboť u žen hrozí pro zaměstnavatele riziko mateřství a s tím spojená absence během mateřské dovolené a následně během nemocnosti dítěte. Muži jsou také častěji více orientováni na úspěchy dosahované v práci, ženy spíše na rodinu.
  
3. **Zdravotně postižení občané** – v dnešní společnosti si zaměstnavatelé uvědomují konkurenční výhodu, kterou mohou získat prostřednictvím kvalitních zaměstnanců. Vybírají si proto zaměstnance flexibilní, zkušené, ty které jim mohou přinést největší hodnotu, zkrátka ty lepší na trhu. Zaměstnávání zdravotně postižených občanů je zpravidla spojeno s organizačními a dalšími problémy, které zaměstnávání zdravých občanů nedoprovází.
  
4. **Starší lidé** – po 45 letech začíná období, kdy člověk je pro zaměstnavatele méně atraktivní. „ Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými“ (Buchtová, 2002, s.112). Na druhé straně jsou nabyti zkušenostmi. Východiskem pro člověka v této skupině může být vlastní podnikání, které je však často fyzicky a duševně náročné a lidé v této věkové skupině upřednostňují spíše pohodlí.
  
5. **Lidé s nízkým vzděláním a nekvalifikovaná pracovní síla** – mezi tuto skupinu patří zpravidla lidé těžce vzdělavatelni, bez ambicí v pracovním životě a sociálně nepřizpůsobiví. V budoucnosti bude s největší pravděpodobností nekvalifikovaná pracovní síla více či méně nahrazena levnějšími a rychlejšími stroji.

6. **Romské etnikum** – většina Romů má nízké vzdělání, vystudování pouze základní školy není výjimkou. Romové se tak stávají ve společnosti, kde je kladen hlavní důraz na kvalitu lidského kapitálu těžko uplatnitelní.
7. **Imigranti a ostatní příslušníci etnických menšin** – imigranti se potýkají s jazykovými bariérami a předsudky zaměstnavatelů.

## 2.4 Strategie nezaměstnaných

Z předešlého plyne, že ztráta zaměstnání je stresující změna v našem životě. Dlouhodobá nezaměstnanost má neblahé následky na naši osobnost. Někteří autoři zabývající se nezaměstnaností se věnují ve svých literaturách i strategiím a radám, jak se zachovat pokud se do podobné situace dostaneme, a současně zmírnit neblahé dopady na naše psychické a fyzické zdraví. Buchtová mezi těmito strategiemi uvádí následující (Buchtová, 2002, s.120):

1. **Neztrácet naději a nepodléhat tlaku nepříznivé situace** – uchazeči o nové zaměstnání jsou na začátku hledání plní elánu a pozitivního myšlení, které se časem a neúspěšnými pohovory vytrácí, přitom neúspěch při pohovoru není často zapříčiněn našimi nedostatečnými osobnostními kvalitami. „Potřebné je vážít si sebe i svého života, uchovat si sebedůvěru a zdravou hrdost.“ (Buchtová, 2002, s.120)
2. **Naplánovat si denní pravidelné aktivity** – Zaměstnání je ústředním faktorem dávající našim dnům řád. Po jeho ztrátě se můžeme cítit dezorientováni a dostatek času se stává naším nepřítelem, se kterým nevíme jak naložit. Východiskem je rozplánování pravidelných aktivit a

jeho dodržování. Mezi těmito aktivitami by neměla chybět péče o svůj zevnějšek, vzdělávání, a pěstování svých zájmů.

3. **Rozšířit si právní vědomí a dobře znát práva a povinnosti nezaměstnaného** – propuštění zaměstnance je akt podléhající právní úpravě, ze kterého plynou zaměstnavateli vůči zaměstnanci povinnosti (vydání pracovního posudku, zápočtového listu...atd.) Právní úpravě podléhá také činnost pracovního úřadu. Znalost těchto povinností a našich možností nám může období v nezaměstnanosti velmi usnadnit.
4. **Neuzavírat se do sebe, ale sledovat dění kolem sebe, udržovat kontakt se širším i užším sociální okolím** – udržování sociálních kontaktů je potřebné k zachování výše zmiňovaného psychického zdraví. Sociální okolí může být zdrojem pracovních příležitostí.
5. **Režim úsporné životní strategie** – při zaměstnání jsme zvyklí na pravidelný příjem peněz, kterému je přizpůsoben i náš životní styl. Ztráta zaměstnání je doprovázena postupným snížením příjmu, kterému se musíme přizpůsobit a hledat alternativy k našim zvykům. Např. místo vlastního auta používat městskou hromadnou dopravu, nákup levnějších potravin, šetření s energiemi ...atd.

## 3 NEZAMĚSTNANOST VE MĚSTĚ PRAHA

### 3.1 Charakteristika hlavního města Prahy

Praha, hlavní město České Republiky je bezpochyby její nejdominantnější oblastí. V regionálních statistikách České Republiky Praha převažuje téměř ve všech aspektech. Plní i nadnárodní funkce a hraje významnou roli na poli středoevropských metropolí. Jedná se o nejvýznamnější českou památkovou rezervaci, historické, kulturní, ekonomické a politické centrum a taktéž centrum vzdělání.

V následujících řádkách analyzuji Prahu z pohledu obyvatelstva, její polohy a infrastruktury, osídlení, ekonomiky a vzdělání. Všechny tyto charakteristiky ovlivňují více či méně úroveň nezaměstnanosti ve městě a podílí se na faktu, že Praha je v celorepublikovém žebříčku hodnotící životní úroveň číslo jedna.

#### 3.1.1 Poloha a infrastruktura

Poloha hlavního města byla odjakživa ústřední. Praha se výhodně nachází ve středu Čech na obou březích řeky Vltavy. Rozkládá se v oblasti Pražské plošiny a výběžku Středočeské pahorkatiny. Nejnižší bod hladiny Vltavy leží v nadmořské výšce 174 metrů, ten nejvyšší pak ve výšce 400 metrů.

Město Praha je dobře dosažitelné ze všech krajů, s její rozsáhlou dopravní infrastrukturou je dopravním uzlem České Republiky. Má hustou silniční síť, velmi dobře dostupnou veřejnou dopravu a využívána je i doprava říční a letecká s 12, 63 milionů přepravených cestujících za rok. Pražská a přilehlá vlaková doprava v dnešní době prochází rekonstrukcí a inovací.

Praha se potýká v první řadě s problémem absence objízdných silničních tras kolem Prahy a kapacity především silniční a vlakové sítě.

### 3.1.2 Obyvatelstvo

Praha je město České Republiky s největším počtem obyvatel. K 31.12.2008 má hlavní město 1 233 211 obyvatel, což z celkového počtu 10 489 183 obyvatel České Republiky představuje 12 % procent. Z pohledu gender je skladba pražského obyvatelstva poměrně vyrovnaná, ačkoliv mírně převažují ženy v poměru 634 173 k 599 038 mužům. Tento poměr se zrcadlí i v celkovém počtu obyvatel České republiky. (Zdroj: ČSÚ, *NUMERI PRAGENSES 2009 - Statistická ročenka hl. m. Prahy za rok 2008*)

Tabulka 1: Počet obyvatel k 31.12.2008

	Celkem	Muži	Ženy
Česká Republika	10 489 183	5 149 006	5 340 177
Praha	1 233 211	599 038	634 173

Zdroj: ČSÚ, *NUMERI PRAGENSES 2009 - Statistická ročenka hl. m. Prahy za rok 2008*

Pražské obyvatelstvo všeobecně stárne. Průměrný věk je 40, 6 let. Ženy se v průměru dožívají vyššího věku než muži (Příloha A, Tabulka 2: Věková struktura pražského obyvatelstva k 31.12.2008). Obecné tendence pražského obyvatelstva jsou, že muži i ženy vstupují do prvního manželství v pozdějším věku. Průměrný věk vstupu do prvního manželství je v roce 2008 u žen 29 let a u mužů 31 let. Pražské ženy se také stávají matkami ve starším věku. Průměrný věk prvorodiček je 30 let. Ženy a muži mladší tohoto roku dávají přednost studiu a pracovní kariéře před založením rodiny. Naděje dožití pražského obyvatelstva

tradičně stoupá . Ženy se v průměru dožívají vyššího věku než muži. Nejčastější příčinou úmrtí jsou nemoci oběhové soustavy. (ČSÚ, *NUMERI PRAGENSES 2009 - Statistická ročenka hl. m. Prahy za rok 2008*).

### **3.1.3 Vzdělání**

Praha je vzdělanostním centrem České Republiky. Nabídkou vzdělávání přesahuje ostatní regiony. V roce 2008 má 33 universit, státních a soukromých vysokých škol. Za rok 2008 celkového počtu 370 274 vysokoškolských studentů České Republiky studuje 40 % v Praze. Pražské univerzity jsou známé i na poli mezinárodním. Z celkového počtu zahraničních studentů studujících v České Republice, 55 % studuje v Praze. V současné době převažují na Vyšších odborných školách a Vysokých školách dívky. Tradičně ženskými obory jsou obory lékařství, učitelství, humanitní a společenské vědy, naopak muži převládají v oborech technických. (ČSÚ, *NUMERI PRAGENSES 2009 - Statistická ročenka hl. m. Prahy za rok 2008*).

### **3.1.4 Ekonomika, práce a mzdy**

Z hlediska ekonomiky Praha má nezpochybnitelné dominantní postavení mezi ostatními regiony a městy. Je hospodářským centrem a největším regionálním trhem práce v České republice. Sídlí zde většina hlavních orgánů státní správy a domácích i zahraničních firem. Ekonomika Prahy vytváří téměř čtvrtinu celostátního HDP. Úroveň HDP Prahy s hodnotou 662.815 Kč na jednoho obyvatele je více než dvojnásobná oproti celorepublikovému průměru. Nutno však dodat, že dominantní ekonomické postavení metropolí je běžné. Česká republika je tradičně spíše průmyslovou zemí. V minulých letech se význam průmyslu ještě zdůraznil v důsledku přílivu přímých zahraničních investic do



České republiky. Přes průmyslovou tradici je v Praze většina obyvatel zaměstnána v terciálním sektoru a to 81 % z celkového počtu zaměstnaných.

Průměrná hrubá nominální mzda v hlavním městě Praha dosahuje v prvním čtvrtletí roku 2009 29.116 Kč (za subjekty se sídlem v hl. m. Praze včetně subjektů s méně než 20 zaměstnanci). Celostátní průměr 22.328 Kč tak překročila o 6.788 Kč. Mzdový nárůst byl v hlavním městě nejvyšší v rámci všech krajů. V Praze je přibližně 770 tisíc pracovních míst, do metropole dojíždí přes sto tisíc osob z jeho okolí. (ČSÚ, *Mzdy v hl. m. Praze v 1. čtvrtletí roku 2009*)

### **3.2 Stav a vývoj nezaměstnanosti v Praze**

Jednotlivé okresy a města postihuje nezaměstnanost rozdílně. Jak už jsem se zmínila v předchozích řádcích Praha je oblast České republiky, kterou nezaměstnanost trápí stabilně nejméně. Velký podíl na tom mají charakteristiky Prahy, kterým jsem se věnovala v předchozích podkapitolách. Ke dni 30. 11. 2009 se Praha potýká se 3,5% nezaměstnaností, což se oproti celorepublikové míře nezaměstnanosti 8,6 % může zdát zanedbatelné číslo. Z pohledu vývoje pražské nezaměstnanosti se však jedná o nejhorší výsledek od září 2005 (Příloha B, Tabulka 3: Vývoj nezaměstnanosti v Praze od 01.07.2004) Ode dne 01.07.2004 se využívá nová metodika výpočtu nezaměstnanosti. K tomuto datu činila pražská míra nezaměstnanosti 3,7 % a od té doby byl zaznamenáván systematický pokles míry nezaměstnanosti. Historicky nejnižší míra nezaměstnanosti od 01.07.2004 byla zaznamenána v Praze od dubna do června roku 2008 kdy dosahovala 2,0 %. Od tohoto data docházelo ke zvyšování míry nezaměstnanosti, především v důsledku dopadů světové krize na českou ekonomiku. (Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Vývoj nezaměstnanosti v Praze od 1.7.2004.*)

### **3.3 Aktivní politika zaměstnanosti ve městě Praha**

#### **3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti obecně**

Vysoká míra nezaměstnanosti je nežádoucí ukazatel, který má výrazné negativní dopady na stav ekonomiky státu až po negativní dopady na konkrétní nezaměstnanou osobu. Ustředním cílem státních politik zemí je vysokou míru nezaměstnanosti potlačit a výjimkou není ani Česká republika. V České republice je základní právní normou, která stavuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti nezaměstnanosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí vystupuje jako nadřízený orgán úřadů práce. Centrála úřadu práce hlavního města Prahy sídlí na Praze 3. Tomuto úřadu je podřízeno 8 poboček v různých částech Prahy.

Mezi základní cíle politiky státu v oblasti nezaměstnanosti patří dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Tyto cíle dosahuje stát prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. „Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“ (§ 104 odst 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Mezi hlavní cíle aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) patří podpora zaměstnanosti osob z těžko umístitelných skupin a podpora podniků k vytváření nových pracovních příležitostí. Nová pracovní příležitost je definována jako pracovní místo (nově vytvořené, neobsazené či za krátkou dobu neobsazené):

- na které zaměstnavatel dělá aktivní kroky, aby ho obsadil vhodným externím kandidátem a je připraven v této aktivitě pokračovat; a
- které zaměstnavatel zamýšlí obsadit buď bezprostředně či v blízké budoucnosti. (Europe in figures..., 2008, s. 264)

Jak jsem se již zmínila APZ je zaměřena na osoby z těžko umístitelných skupin. Jsou to především osoby evidované na úřadech práce, dále na osoby se zdravotním postižením, osoby mladistvé bez odborné kvalifikace, osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby starší 50 let a těhotné a kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu. APZ je realizována zejména následujícími nástroji:

- a. rekvalifikace,
- b. investiční pobídky,
- c. veřejně prospěšné práce,
- d. společensky účelná pracovní místa,
- e. příspěvek na zapracování,
- f. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- g. chráněné pracovní místa,
- h. chráněné pracovní dílny.

Součástí APZ jsou i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Úřady práce při realizaci aktivní politiky nezaměstnanosti respektují zadané cíle Ministerstvem práce a sociálních věcí a poskytují informační a poradenské služby o nástrojích aktivní politiky nezaměstnanosti. V rámci těchto nástrojů

mohou poskytnout zaměstnavatelům hmotnou podporu za podmínek, které zmiňují v následujících řádcích. O přiznání hmotné podpory rozhoduje příslušný místní úřad práce, konkrétně poradní sbory ve spolupráci s expertní komisí, která poradnímu sboru doporučuje či naopak nedoporučuje schválení příspěvku. Konečné rozhodnutí však vyjadřuje poradní sbor. Tento sbor je tvořen ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků.

V současné době jsou v oblasti podpory zaměstnanosti aktuální také programy Evropského sociálního fondu (dále jen ESF). ESF je součástí Evropských strukturálních fondů a je určen na podporu realizace Evropské strategie zaměstnanosti. Evropský sociální fond se věnuje podpoře zaměstnanosti v EU. Pomáhá členským státům podporovat evropskou pracovní sílu a podnikům čelit novým globálním výzvám (*European social found*). Mezi základní programy této strategie využívané v rámci aktivní politiky zaměstnanosti patří Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost na léta 2007-2013.

V následujících řádcích se budu věnovat podrobněji jednotlivým nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti.

### **3.3.2 Rekvalifikace**

Trh práce podléhá průběhem času změnám. Poptávka po konkrétních profesích se mění. Vznikají nové kvalifikační požadavky na profese stávající, některé profese zanikají a objevují se nové. Aby si člověk udržel tempo s těmito měnícími se požadavky musí se i on stát flexibilní. K tomu mu napomáhá celoživotní vzdělávání, jehož jsou rekvalifikace součástí. Rekvalifikační kurzy tak znamenají pro účastníky především konkurenční výhodu na trhu práce.

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“ (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Rekvalifikace se obecně dělí na:

- **profesní** - poskytuje kvalifikaci pro novou profesi,
- **doplňková** - stávající kvalifikaci pro určitou profesi doplňuje či rozšiřuje,
- **příprava k podnikání** - připravuje účastníky rekvalifikace k zahájení samostatné výdělečné činnosti,
- **specializovaný rekvalifikační kurz** pro osoby se zdravotním postižením - jedná se o rekvalifikační kurz, do kterého mohou být zařazeny pouze osoby se zdravotním postižením, kterým byl tento typ rekvalifikace doporučen v individuálním plánu pracovní rehabilitace.

Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání, tj. mimo studium v síti škol. V rekvalifikaci proto nelze získat vyšší stupeň vzdělání. Mezi formy rekvalifikace rovněž nepatří nadstavbové formy řádného denního studia na školách.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti zákon o zaměstnanosti rozlišuje dva druhy rekvalifikace, a to rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání a rekvalifikace zaměstnanců.

## Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání

V rámci rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání jsou dominující tři subjekty: uchazeč, úřad práce a rekvalifikační zařízení. Úřad práce uzavírá s rekvalifikačním zařízením dohodu o provedení rekvalifikace (Příloha C: Dohoda o provedení rekvalifikace). Instituce, které mohou rekvalifikace provádět jsou vymezeny na zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem či školy v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení. Rekvalifikační zařízení jsou vybírány na základě výběrového řízení.

Uchazeč o zaměstnání dále kontaktuje svou zprostředkovatelku na místně příslušném pražském úřadu práce. Mezi zprostředkovatelkou a uchazečem dochází k výměně informací. Na základě představ a možností uchazeče o zaměstnání vybere zprostředkovatelka ve spolupráci s uchazečem a Informačním a poradenským střediskem pro volbu a změnu povolání Úřadu práce hl.m. Prahy vhodný typ rekvalifikace. Po vzájemné dohodě úřad práce kontaktuje rekvalifikační zařízení, se kterým má uzavřenou dohodu a informuje o nástupu konkrétního uchazeče do rekvalifikačního kurzu. S uchazečem o zaměstnání uzavírá úřad práce dohodu o rekvalifikaci (Příloha D: Dohoda o rekvalifikaci). Na základě této dohody hradí úřad práce účastníkovi náklady za rekvalifikaci a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Po celou dobu rekvalifikace má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu při rekvalifikaci. Podmínkou je, že není poživitelem starobního důchodu. Úřad práce má právo požadovat po uchazeči o zaměstnání úhradu nákladů za rekvalifikaci, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne pracovní nabídku vhodného zaměstnání odpovídající nově získané kvalifikaci. Po absolvování rekvalifikace vydává rekvalifikační zařízení účastníkovi osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo do rekvalifikačních kurzů za rok 2008 zařazeno 1 387 uchazečů o zaměstnání, za rok 2007 to bylo 1 888 uchazečů, a rok 2006 celkem 1 447 uchazečů. (MPSV, *Statistické ročenky trhu práce v České republice*.)

### Rekvalifikace zaměstnanců

Zaměstnavatel může požádat o příspěvek na rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. V tomto případě jsou hlavními subjekty zaměstnanec, zaměstnavatel, úřad práce a rekvalifikační zařízení. Rekvalifikace probíhá na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem popř. i rekvalifikačním zařízením. Rekvalifikace zaměstnanců probíhá v pracovní době.

Nutno podotknout, že v Praze statisticky za rok 2006 až 2008 vykazují nulové hodnoty rekvalifikace zaměstnanců. (MPSV, *Statistické ročenky trhu práce v České republice*.) O tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti mezi zaměstnavateli není zájem.

V současné době jsou v oblasti rekvalifikací velmi aktuální programy Evropského sociálního fondu (ESF), v rámci kterého je možné také o příspěvek na rekvalifikaci požádat. Na rozdíl od nástrojů APZ je proces rekvalifikace prostřednictvím ESF administrativně náročnější.

### **3.3.3 Investiční pobídky**

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou investiční pobídky. Cílem investičních pobídek je vytváření nových podniků či rozšiřování činností podniků stávajících. Systém investičních pobídek je upraven zákonem č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách. Právní úprava je obsažena i v dalších zákonech, jedním z nich je zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Investiční pobídky spočívají (zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti):

- v hmotné podpoře při vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace či školení nových zaměstnanců,
- ve slevě na dani z příjmů v případě výstavby nového závodu či modernizace stávajících výrobních kapacit,
- v převodu technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu,
- v převodu pozemků za zvýhodněnou cenu.

Vyplácení hmotné podpory v rámci investiční pobídky jako nástroj aktivní politiky je omezeno na území, ve kterých byla průměrná míra nezaměstnanosti za 2 předchozí pololetí nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Hlavní město Praha s nejmenší mírou nezaměstnanosti mezi tyto území nepatří a tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti se zde neaplikuje.

Praha je bezpochyby investičně nejatraktivnějším regionem České republiky. K tomu přispívá charakteristika regionu, které se věnuji v předchozích kapitolách, je to převážně vysoká míra vzdělanosti pražského obyvatelstva a jeho kvalifikační úroveň, koncentrace státních a podnikatelských institucí, pozitivní image Prahy a další silné stránky regionu.



### **3.3.4 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o pracovní místa většinou sezónního charakteru, na které jsou umísťováni uchazeči o zaměstnání, umístění však nepřesahuje dobu 12 měsíců. Tato pracovní místa jsou zřizována státními institucemi, či jiným zaměstnavatelem po písemné dohodě s úřadem práce a jsou obsazována uchazeči o zaměstnání evidovanými a doporučenými místně příslušným úřadem práce. Zpravidla jde o těžko umísitelné uchazeče o zaměstnání. Společným jmenovatelem těchto osob jsou: dlouhodobá nezaměstnanost, vysoký věk, nízká kvalifikace, trestní činnost v minulosti, či zdravotní omezení apod. Hlavním účelem veřejně prospěšných prací je zvýšení zaměstnanosti těchto osob a obnovení jejich sociálních a pracovních návyků. Jedná se tedy o snahu o integraci osob z těžko umísitelných skupin do společnosti.

Pracovní náplň veřejně prospěšných prací spočívá zejména v úklidu pražských ulic, veřejných budov a komunikací, v pracích vedoucích ke zlepšení životního prostředí dále asistenční služby osob se zdravotním postižením, pomocné charitativní práce apod. Zejména se jedná o práci nekvalifikovanou.

Pokud chce zaměstnavatel získat zaměstnance v rámci veřejně prospěšných prací musí postupovat následujícím postupem. Zaměstnavatel nejprve kontaktuje místně příslušný pražský úřad práce a předloží úřadu vyplněnou žádost (Příloha E: Žádost o příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací) doprovázenou následujícími dokumenty:

1. doklad prokazující právní formu zaměstnavatele,
2. potvrzení, že zaměstnavatel nemá:
  - a) v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky,
  - b) nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění,

c) nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,

3. doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu,
4. charakteristiku veřejně prospěšných prací.

Následně je žádost úřadem práce projednána a v případě odsouhlasení je uzavřena mezi zaměstnavatelem a úřadem práce dohoda o poskytnutí příspěvku na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací. Po uzavření této dohody dochází k obsazení pracovního místa uchazečem. Zaměstnavatel nesmí uzavřít pracovní poměr s uchazečem o zaměstnání dříve než pracovní úřad rozhodne o žádosti. Délka vyřízení žádosti o přídavku, průměrně činí 1 měsíc, přičemž pracovní úřady se vždy snaží vyjít vstříc požadavku zaměstnavatele na nástupní den uchazeče.

Na základě dohody o příspěvku v rámci veřejně prospěšných prací plynou zaměstnavateli následující povinnosti:

1. předložit úřadu práce kopie pracovních smluv; dále oznámit písemně den, způsob a důvod skončení pracovního poměru zaměstnance a to neprodleně, zpravidla nejpozději do 10 pracovních dnů od skončení pracovního poměru,
2. měsíčně písemně vykázat a doručit úřadu práce mzdové náklady na jednotlivá obsazená místa, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na všeobecné zdravotní pojištění.

Naopak úřadu práce vzniká povinnost poskytovat měsíční příspěvek do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených mezd zaměstnanců a

odsouhlasení požadovaných podkladů k měsíčnímu vyúčtování. V rámci jedné dohody lze poskytnout jen 12 měsíčních plateb, přičemž rozhodnutí o výši příspěvku je plně v kompetenci příslušného úřadu práce. Příspěvek může být poskytnut až do výše vyplacených mzdových nákladů.

Za rok 2008 bylo umístěno v rámci veřejně prospěšných prací na 91 uchazečů o práci. Oproti roku 2007, kdy šlo o 123 uchazečů a roku 2006 o 125 uchazečů je zaznamenán mírný pokles. (MPSV, *Statistické ročenky trhu práce v České republice*.)

### **3.3.5 Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelná pracovní místa jsou dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Těmito místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje (musí jít o nově zřizovaná pracovní místa) nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje konkrétního uchazeče o zaměstnání, kterému nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Především se zaměřuje na uchazeče o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování práce. Za společensky účelné pracovní místo se považuje i pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti na základě dohody s místně příslušným pražským úřadem práce. (§ 113 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

Příslušný pražský úřad práce může na společensky účelné pracovní místo poskytnout příspěvek. Rozhodnutí o příspěvku, jeho výši a délce vyplácení je plně v kompetenci úřadu práce. Při tomto rozhodnutí se bere v úvahu vývoj a situace na trhu práce a účelné vynakládání prostředků státního rozpočtu. Výše příspěvku je limitovaná mírou nezaměstnanosti v oblasti. V pražských

podmínkách, kde míra nezaměstnanosti nedosahuje celorepublikového průměru může příspěvek činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy při zřízení více než 10 míst na základě jedné dohody až šestinásobek, přičemž vyplácení příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo nesmí přesahovat délku 6 měsíců (§ 113 Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Postup při žádání o tento příspěvek je obdobný jako při žádání příspěvku v rámci veřejně prospěšných prací. Zaměstnavatel kontaktuje místně příslušný pražský úřad práce a odevzdá písemnou žádost dle druhu společensky účelného pracovního místa (Příloha F: Žádost o příspěvek na společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání, či Příloha G: Žádost o příspěvek na společensky účelná pracovní místa zřizovaná pro uchazeče o zaměstnání), která musí být doprovázená následujícími dokumenty:

1. doklad prokazující právní formu zaměstnavatele,
2. potvrzení, že zaměstnavatel nemá:
  - a) v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky
  - b) nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění,
  - c) nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
3. doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu,
4. charakteristiku vyhrazených či zřizovaných pracovních míst,
5. podnikatelský záměr (jen v případě společensky účelných pracovních míst zřizovaných).

Na základě žádosti pracovní úřad rozhodne o příspěvku na pracovní místo vytvořené v rámci společensky účelných pracovních míst. V případě kladného vyřízení zaměstnavatel uzavírá s úřadem dohodu o zřízení či vyhrazení

společensky účelného pracovního místa. Zaměstnavatel nesmí přijmout pracovníka do pracovního poměru před uzavřením dohody.

Na základě dohody plynou zaměstnavatelům obdobně jako u veřejně prospěšných prací následující povinnosti:

1. předložit úřadu práce kopie pracovních smluv; dále oznámit písemně den, způsob a důvod skončení pracovního poměru zaměstnance a to neprodleně, zpravidla nejpozději do 10 pracovních dnů od skončení pracovního poměru,
2. měsíčně písemně vykázat a doručit úřadu práce mzdové náklady na konkrétního zaměstnance přijatého v rámci dohody na společensky účelné pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na všeobecné zdravotní pojištění.

Na oplátku úřadu práce vzniká povinnost poskytovat měsíční část příspěvku do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacené mzdy zaměstnanců a odsouhlasení požadovaných podkladů k měsíčnímu vyúčtování.

V pražské praxi ke zřízení společensky účelného pracovního místa téměř vůbec nedochází. Za rok 2008, 2007 i 2006 statistické ročenky trhu práce vykazují nulové hodnoty, zatímco společensky účelné pracovní místa vyhrazená vykazují hodnoty plusové. Za rok 2008 bylo v Praze umístěno v rámci společensky účelných pracovních míst 84 uchazečů, za rok 2007 95 uchazečů a za rok 2006 je to 152 uchazečů. (MPSV, *Statistické ročenky trhu práce v České republice.*) Je zajímavé, že i v tomto programu aktivní politiky zaměstnanosti dochází k poklesu jeho využívání.

### **3.3.6 Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování je dalším nástrojem podpory zaměstnání a aktivní politiky zaměstnanosti. Tento příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče. Mezi tyto osoby dle § 33 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti patří především:

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením,
- b) fyzické osoby do 20 let věku,
- c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- e) fyzické osoby starší 50 let věku,
- f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobivé, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Příspěvek se poskytuje na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a místně příslušným úřadem práce. Maximální doba poskytování příspěvku jsou 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává. Tento příspěvek se poskytuje jednorázově a to zpětně za celé sjednané období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení písemné informace o průběhu zapracování.

Zaměstnavatel žádá o příspěvek na zapracování na místně příslušným pražským úřadem práce prostřednictvím žádosti (Příloha H: Žádost o příspěvek na zapracování) a předkládá následující dokumenty:

1. doklad prokazující právní formu zaměstnavatele,
2. potvrzení, že nemá
  - a) v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky,
  - b) nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění,
  - c) nedoplatky na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
3. doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu,
4. charakteristiku zapracování.

Využití tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na pražském území je za poslední 3 roky překvapivě nulové. (MPSV, *Statistické ročenky trhu práce v České republice 2008*)

### **3.3.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

O tento příspěvek může požádat zaměstnavatel pokud přestupuje na nový podnikatelský program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Tímto přechodem se rozumí například změna výroby či poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.

„Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho

zaměstnanec může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.“ (§ 117 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

Zaměstnavatel žádá o příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program prostřednictvím žádosti (Příloha CH: Žádost o příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program) a dokládá následující dokumenty:

1. doklad prokazující právní formu zaměstnavatele,
2. potvrzení, že nemá
  - a. v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky,
  - b. nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění,
  - c. nedoplatky na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
3. doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu,
4. podnikatelský záměr,
5. dohodu zaměstnavatele s odborovým orgánem byla-li uzavřena,
6. seznam zaměstnanců, na jejichž náhradu mzdy je příspěvek požadován (jméno a příjmení, profese, výše průměrného výdělku, výše náhrady mzdy).

Pokud to situace vyžaduje úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů. Využití tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na pražském území je za rok 2008, 2007 i 2006 taktéž nulové. (MPSV, *Statistické ročenky trhu práce v České republice*)



### **3.3.8 Chráněné pracovní místo**

Chráněné pracovní místo je taktéž součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Jde o pracovní místo, které zaměstnavatel vytváří po dohodě s místně příslušným pražským úřadem práce pro osobu se zdravotním postižením, kterou bude přijímat do pracovního poměru. Toto pracovní místo musí být vytvořeno na dobu minimálně dvou let ode dne sjednaného v dohodě. Výše příspěvku může dosahovat maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením max. dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Dohoda o příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa může být uzavřena i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. (§ 75 Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

Zaměstnavatel žádá o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa na základě žádosti (Příloha I: Žádost o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením) a předkládá následující dokumenty:

1. doklad prokazující právní formu zaměstnavatele,
2. potvrzení, že zaměstnavatel nemá:
  - a) v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky,
  - b) nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění,
  - c) nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
3. doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části,
4. charakteristiku chráněných pracovních míst,
5. podnikatelský záměr.

V roce 2008 a 2006 nebylo vytvořeno žádné chráněné pracovní místo. Za rok 2007 se jednalo o dvě pracovní místa v rámci toho programu. (MPSV, *Statistické ročenky trhu práce v České republice*)

Na základě dohody o vytvoření chráněného pracovního místa může zaměstnavatel zažádat i o příspěvek na provoz tohoto pracovního místa, který je určen na částečnou úhradu provozních nákladů. Příspěvek se poskytuje zálohově a může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Na jaké provozní náklady bude příspěvek poskytnut je předmětem dohody.

### **3.3.9 Chráněné pracovní dílny**

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanost je také společně s chráněným pracovním místem zaměřen na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Chráněná pracovní dílna se charakterizuje jako pracoviště, ve kterém jsou ze 60 % procent zaměstnány osoby se zdravotním postižením. Toto pracoviště musí být provozováno po dobu nejméně dvou let sjednaného v dohodě. Zaměstnavatel může zažádat na místně příslušném pražském úřadu práce o příspěvek, jehož výše záleží na počtu a míře postižení zaměstnaných osob. (§ 76 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

Zaměstnavatel žádá o příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny na základě žádosti (Příloha J: Žádost o příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny) a předkládá následující dokumenty:

1. doklad prokazující právní formu zaměstnavatele,
2. potvrzení, že zaměstnavatel nemá:
  - a) v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky,

- b) nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění,
- c) nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

3. doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu,
4. charakteristiku pracovních míst v chráněné pracovní dílně,
5. podnikatelský záměr,
6. vztah k objektu, ve kterém bude chráněná pracovní dílna provozována.

Chráněná pracovní dílna může být i vymezena. V tomto případě zaměstnavatel žádá o příspěvek prostřednictvím žádosti (Příloha K: Žádost o vymezení chráněné pracovní dílny) a společně s dokladem prokazující právní formu zaměstnavatele, charakteristikou chráněné pracovní dílny a doklady prokazující zdravotní postižení zaměstnanců.

Na základě dohody může úřad práce poskytnout i příspěvek na provoz chráněné pracovní dílny, který je určen na částečnou úhradu provozních nákladů. Příspěvek se poskytuje zálohově a může činit ročně maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením, a šestinásobek v případě zaměstnance s těžším zdravotním postižením. Na jaké provozní náklady bude příspěvek poskytnut je předmětem dohody, nejčastěji jde o nájemné a služby s ním spojené, palivo a energie, vodné, stočné a odvoz a likvidaci odpadu, doprava materiálu a hotových výrobků, oprava a údržba zařízení apod.

V roce 2008 bylo umístěno v rámci chráněných pracovních dílen 11 uchazečů. Za rok 2007 a 2006 jde o nulové hodnoty. (MPSV, *Statistické ročenky trhu práce v České republice.*)

## 4 VYUŽÍVÁNÍ A ÚČELNOST NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI VE MĚSTE PRAHA – VÝZKUMNÁ SONDA DO PROBLÉMU

### 4.1 Cíl sondy a hypotézy

V předchozích kapitolách se zabývám teoretickými problémy nezaměstnanosti a vymezením nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti společně s podmínkami jejich aplikace. Pro účely mé bakalářské práce jsem provedla výzkumnou sondu do problému využívání a účelnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve městě Praha. Tato sonda byla pojata jako mapující studie k problematice, kterou se má bakalářská práce zabývat.

Aktivní politika zaměstnanosti má za cíl snížit nezaměstnanost a její negativní dopady. Podporuje podniky ve vytváření nových pracovních míst a v zaměstnávání především těžce umístitelných osob. Na aktivní politiku zaměstnanosti se také vynakládá nemalá částka z finančního rozpočtu. Má otázka je do jaké míry podniky tuto podporu využívají a do jaké míry ji považují za účelnou. Za časový úsek k posouzení míry využívání jsem zvolila rok 2009. Pro účel mé sondy do problému jsem si stanovila následující hypotézy:

Hypotéza č. 1: Pražské firmy jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nevyžívají a považují je za neúčelné.

Hypotéza č. 2: Malé firmy do 50 zaměstnanců považují jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti za více účelné než mikrofirmy a středně velké firmy.

Ke stanovení první hypotézy mě vedl fakt, že přestože je na zákonodárné půdě věnována zákonu o zaměstnanosti a tím i nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti pozornost (zákon z roku 2004 byl několikrát novelizován), nesetkala jsem se během mého pracovního uplatnění se žádnou firmou, která by tyto nástroje využívala. Pražské mikrofirmy do 10 zaměstnanců většinou dle mého názoru čelí neznalosti možností těchto nástrojů APZ a naopak pro středně velké firmy jsou tyto nástroje neatraktivní. Zaměstnávání osob prostřednictvím těchto nástrojů je přeci jen o trochu dlouhodobější, což středně velkým firmám nevyhovuje a ve většině případů velikost příspěvku v rámci APZ pro střední firmy nehraje velkou roli. Tento názor vedl ke stanovení mé druhé hypotézy.

## **4.2 Technika sběru dat**

Pro sběr dat jsem si vybrala dotazníkové šetření z důvodu jeho nesporných výhod, především získat data v krátkém časovém úseku a jeho efektivita. Dotazníkové šetření probíhalo od 15. do 23. prosince roku 2009. Byla jsem si vědoma vytíženosti pracovníků personálních oddělení a vedoucích pracovníků v období před vánočními svátky a roční uzávěrky, z toho důvodu jsem při skladbě dotazníku a volby otázek kladla důraz na stručnost a jednoduchost. Dotazník (Příloha L: Využívání a účelnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v hl. m. Praha – Dotazník) se skládá z úvodní otázky, která selektuje firmy dle velikostní skupiny a otázek věnujících se následně nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti konkrétně rekvalifikaci zaměstnanců, veřejně prospěšným pracím, společensky účelným pracovním místům, příspěvku na zapracování a příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program. Vždy ke každému nástroji se vztahují dvě otázky, jedna uzavřená dvojotázka mapující zda firma zažádala v roce 2009 o příspěvek konkrétního nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a do jaké míry je pro firmu tento nástroj účelný. V případě, že firma o příspěvek zažádala následuje otázka otevřená, která mapuje kvantitu

poskytnutých příspěvků od úřadu práce. Dotazník byl ve 33 případech distribuován prostřednictvím elektronické pošty a v 8 případech osobní donáškou do firmy.

### 4.3 Výzkumný soubor

Při výběru výzkumného souboru jsem se řídila dvěma kritérii, dotazované firmy musely být pražské a odpovídat velikostním skupinám na které jsem se ve výzkumné sondě zaměřila. Otázky jsem vyhodnocovala zvláště pro pražské mikrofirmy do 10 zaměstnanců, dále firmy malé do 50 zaměstnanců a firmy střední do 250 zaměstnanců. Mým cílem bylo získat od každé skupiny 10 dotazníků, výzkumný soubor tedy činil celkem 30 firem. Aby jsem tohoto cíle dosáhla kontaktovala jsem v Praze celkem 10 mikrofirem, 15 firem malých a 16 firem středních. U pražských mikrofirem se tedy jedná o 100% návratnost, u firem malých o 67% a následně u firem středních o 63% návratnost (Tabulka 4: Návratnost dotazníků). Mikrofirmy a firmy malé tak prokázaly větší ochotu pro spolupráci než firmy velké. Celková návratnost bez velikostního rozdílu firem byla 73%. Jsem si vědoma toho, že velikost výzkumného vzorku není dostatečná, aby na základě této výzkumné sondy mohlo docházet k zobecnění. Pro mé potřeby zmapování problematiky ho však za dostatečně velký považuji.

Tabulka 4: Návratnost dotazníků

Velikost firmy	Počet dotazníků celkem	Počet dotazníků navrácených	Návratnost
Mikrofirma	10	10	100%
Malá firma	15	10	67%
Střední firma	16	10	63%
Celkem	41	30	73%

#### **4.4 Vyhodnocování dat a způsob jejich zpracování**

Při vyhodnocování dat jsem postupovala následujícím způsobem. Získané dotazníky jsem rozdělila dle velikostní skupiny firem. Dále jsem pracovala s každou velikostní skupinou zvlášť. Ke každému dotazníku jsem přiřadila pořadové číslo. Odpovědi jsem zanášela do tabulek opět dle velikosti firmy (Tabulky 5, 6 a 7). Po zanesení odpovědí jsem porovnávala jednotlivé výsledky v rámci jednotlivých nástrojů APZ za všechny firmy dohromady a zanášela jsem je do souboru tabulek a grafů (Příloha M: Soubor tabulek a grafů - Využívání a účelnost jednotlivých nástrojů APZ za všechny firmy bez velikostního rozdílu.). Pro lepší přehlednost je každá z tabulek doprovázena grafem, kde jsou výsledky přeneseny do grafické podoby.

#### **4.5 Interpretace získaných dat**

Veškeré výsledky výzkumné sondy vycházejí výhradně z dat získaných prostřednictvím dotazníkového šetření.

##### ***4.5.1 Interpretace získaných dat z pohledu mikrofirem***

Z dotazníkového šetření plyne, že žádná mikrofirma v roce 2009 nezažádala o příspěvek v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Veškeré odpovědi se tak omezily na první dvě, kde firma uvádí, že v roce 2009 o jednotlivé příspěvky nežádala. Z pohledu účelnosti jednotlivé nástroje dopadly následovně (Tabulka 5: Využití a účelnost nástrojů APZ z pohledu mikrofirem). Dotázané pražské mikrofirmy jsou v sedmi případech toho názoru, že rekvalifikace zaměstnanců jako nástroj APZ je neúčelný, ve třech případech souhlasí s jeho účelností. Pro všechny oslovené mikrofirmy jsou veřejně prospěšné práce jako nástroj APZ

neúčelné. Pro účelnost společensky účelných pracovních míst se vyslovily dvě mikrofirmy z deseti oslovených.

Tabulka 5: Využití a účelnost nástrojů APZ z pohledu mikrofirem.

MIKRO-FIRMY	Rekvalifikace zaměstnanců				Veřejně prospěšné práce				Společensky účelná pracovní místa				Příspěvek na zapracování				Přechod na nový podnikatelský program			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
1	X				X				X				X				X			
2		X			X				X				X				X			
3	X				X				X				X				X			
4	X				X				X				X				X			
5		X			X					X			X					X		
6	X				X				X				X				X			
7	X				X				X				X				X			
8	X				X					X			X					X		
9	X				X				X				X				X			
10		X			X				X				X				X			
<b>Celkem</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Poznámka:

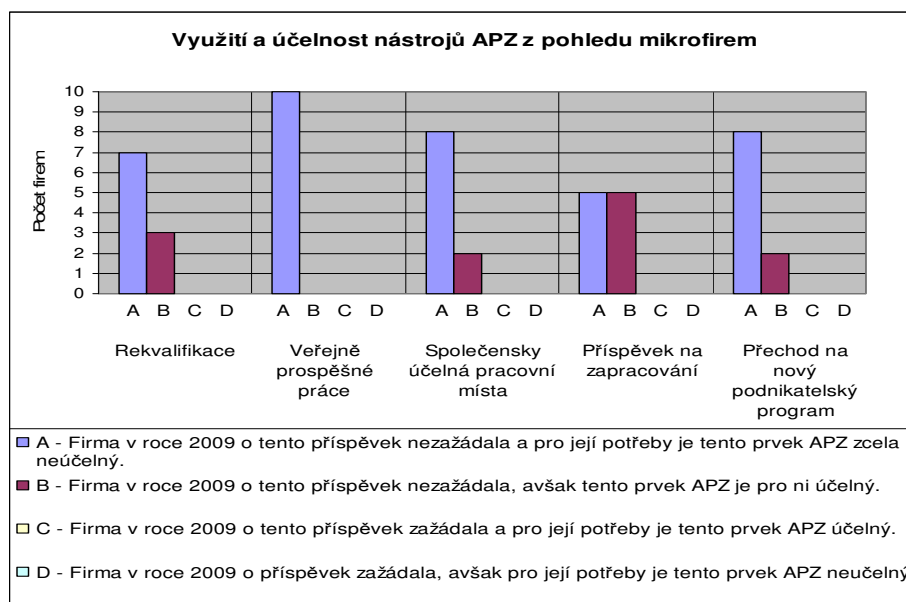
A - Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala a pro její potřeby je tento prvek APZ zcela neúčelný.

B - Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala, avšak tento prvek APZ je pro ni účelný.

C - Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala a pro její potřeby je tento prvek APZ účelný.

D - Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala, avšak pro její potřeby je tento prvek APZ neúčelný.

Graf 1: Využití a účelnost nástrojů APZ z pohledu mikrofirem.





Příspěvek na zapracování je dle názoru pěti pražských mikrofirem účelný a neúčelný dle stejného počtu. Přechod na nový podnikatelský program je ve dvou případech pro mikrofirmy účelný a v osmi případech je pak neúčelný. Porovnáním výsledkům zjistíme, že za nejméně účelný nástroj APZ považují pražské mikrofirmy veřejně prospěšné práce, v 70 % se firmy vyslovili pro jeho neúčelnost. Naopak největší přízně se těší příspěvek na zapracování, který považovalo za účelný 50 % oslovených firem.

#### ***4.5.2 Interpretace získaných dat z pohledu malých firem***

Z výsledků sondy vyplývá, že ani žádná oslovená malá firma v roce 2009 nežádala o příspěvek v rámci nástrojů APZ. Všechny odpovědi se tedy také omezily jen na první dvě nabízející (Tabulka 6: Využití a účelnost nástrojů APZ z pohledu malých firem). Rekvalifikace zaměstnanců jako nástroj APZ je pro sedm malých firem neúčelný, ve třech případech se malé firmy vyslovili pro jeho účelnost. Přechod na nový podnikatelský program stejně jako veřejně prospěšné práce jsou jako nástroj APZ neúčelné pro devět malých firem z deseti, zbývající jedna se vyslovila pro účelnost. Společensky účelná pracovní místa jsou na tom jen o trochu lépe, dvě malé firmy z deseti se vyslovilo pro účelnost tohoto nástroje. Další nástroj APZ příspěvek na zapracování je neúčelný pro šest oslovených malých firem, pro čtyři jde o nástroj účelný

Z názorů pražských malých firem o účelnosti nástrojů APZ vyšel nejlépe příspěvek na zapracování, o jeho účelnosti je přesvědčeno 40 % malých pražských firem. Naopak nejméně účelné jsou veřejně prospěšné práce a přechod na nový podnikatelský program, které jsou v 90 % pro malé firmy neúčelné.

Tabulka 6: Využití a účelnost nástrojů APZ z pohledu malých firem.

MALÉ FIRMY	Rekvalifikace zaměstnanců				Veřejně prospěšné práce				Společensky účelná pracovní místa				Příspěvek na zapracování				Přechod na nový podnikatelský program			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
1	X				X				X				X				X			
2	X				X				X					X			X			
3		X			X				X				X			X				
4	X				X				X				X			X				
5	X				X				X				X			X				
6		X				X				X				X				X		
7		X			X					X				X			X			
8	X				X				X				X			X				
9	X				X				X					X		X				
10	X				X				X				X			X				
<b>Celkem</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Poznámka:

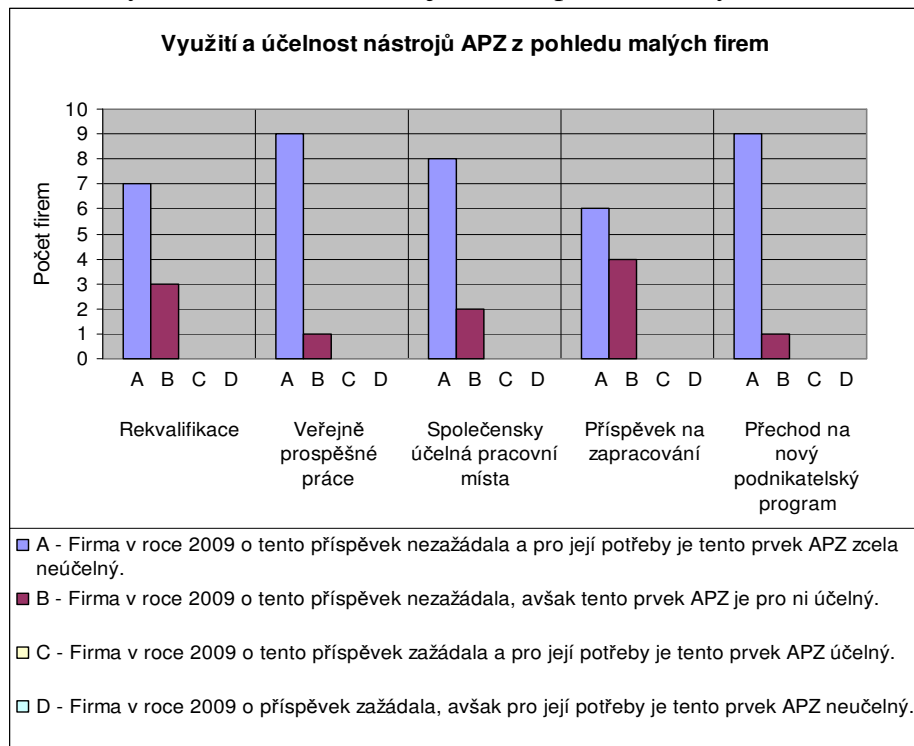
A - Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala a pro její potřeby je tento prvek APZ zcela neúčelný.

B - Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala, avšak tento prvek APZ je pro ni účelný.

C - Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala a pro její potřeby je tento prvek APZ účelný.

D - Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala, avšak pro její potřeby je tento prvek APZ neúčelný.

Graf 2: Využití a účelnost nástrojů APZ z pohledu malých firem.



### 4.5.3 Interpretace získaných dat z pohledu středně velkých firem

Stejně jako předešlé firmy ani jedna střední firma se nevyslovila, že by za rok 2009 zažádala o příspěvek v rámci nástrojů APZ (Tabulka 7: Využití a účelnost nástrojů APZ z pohledu středně velkých firem). Pro účelnost nástroje rekvalifikace zaměstnanců se vyslovilo šest středních firem z deseti. Veřejně prospěšné práce a společensky účelné pracovní místa jsou v devíti případech pro střední firmy neúčelné, jedna střední firma souhlasí s jejich účelností. V neposlední řadě příspěvek na zapracování je neúčelný pro šest firem, čtyři firmy ho považují za účelný nástroj. Přejít na nový podnikatelský program nepovažuje ani jedna firma za účelný. Závěrem nutno říci, že v rámci středních firem je považováno za nejúčelnější nástroj APZ rekvalifikace zaměstnanců. Pro jeho účelnost volilo 60% firem naopak za neúčelný považují všechny oslovené firmy přechod na nový podnikatelský program.

Tabulka 7: Využití a účelnost nástrojů APZ z pohledu středně velkých firem

STŘEDNÍ FIRMY	Rekvalifikace zaměstnanců				Veřejně prospěšné práce				Společensky účelná pracovní místa				Příspěvek na zapracování				Přejít na nový podnikatelský program			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
1		X			X				X				X				X			
2		X			X				X					X			X			
3	X				X				X				X				X			
4	X				X				X				X				X			
5		X			X				X					X			X			
6	X				X				X				X				X			
7	X				X				X				X				X			
8		X			X				X					X			X			
9		X				X				X					X		X			
10		X			X				X				X				X			
<b>Celkem</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Poznámka:

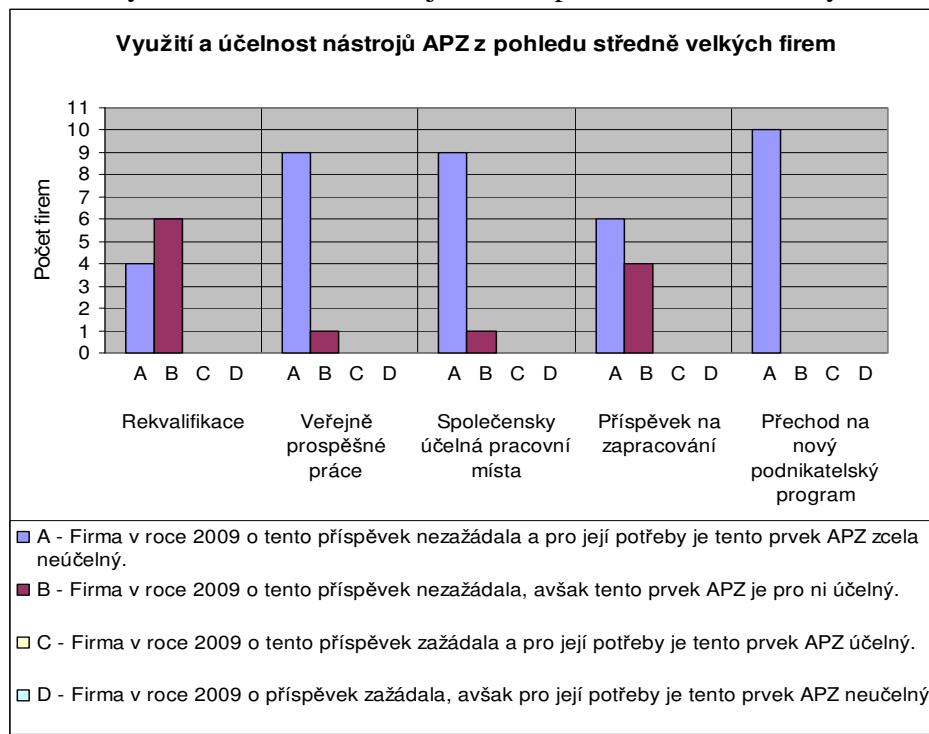
A - Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala a pro její potřeby je tento prvek APZ zcela neúčelný.

B - Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala, avšak tento prvek APZ je pro ni účelný.

C - Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala a pro její potřeby je tento prvek APZ účelný.

D - Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala, avšak pro její potřeby je tento prvek APZ neúčelný.

Graf 3: Využití a účelnost nástrojů APZ z pohledu středně velkých firem



#### 4.5.4 Interpretace získaných dat z pohledu jednotlivých nástrojů

Pokud se podíváme na výsledky dat za všechny firmy bez rozdílu ve velikosti (Příloha M: Soubor tabulek a grafů - Využívání a účelnost jednotlivých nástrojů APZ za všechny firmy bez velikostního rozdílu), zjistíme, že jako nejučinnější nástroj APZ hodnotí firmy příspěvek na zapracování. Tento nástroj považuje za účelný 14 firem z celkového počtu 30, což představuje 47 %. Naopak za nejvíce neúčelný nástroj APZ považují firmy veřejně prospěšné práce, kde se pro neúčelnost tohoto nástroje vyslovilo 28 firem tedy 93 %. Těsně za veřejně prospěšnými pracemi se nachází příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, pro pražské firmy je v 90 % neúčelný. Následují společensky účelná pracovní místa pro jejich neúčelnost se vyslovilo 83 % oslovených firem.

Rekvalifikace zaměstnanců jako nástroj APZ je neúčelný pro 60 % oslovených firem.

#### **4.6 Hodnocení hypotéz**

Hypotéza č. 1: Pražské firmy jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nevyužívají a považují je za neúčelné.

Tato hypotéza se výzkumnou sondou potrdila. Pokud se podíváme na výsledky zanesených do tabulek dle jednotlivých nástrojů za všechny oslovené firmy bez velikostního rozdílu (Příloha M: Soubor tabulek a grafů – Využívání a účelnost jednotlivých nástrojů APZ za všechny firmy bez velikostního rozdílu), ani jeden nástroj APZ nebyl v roce 2009 využit a pro jednotlivé nástroje se firmy ve všech případech většinou vyslovily pro jejich neúčelnost.

Hypotéza č. 2: Malé firmy do 50 zaměstnanců považují jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti za více účelné než mikrofirmy a středně velké firmy.

Tato hypotéza se výzkumnou sondou nepotvrdila. Ze souboru tabulek hodnotící jednotlivé nástroje APZ (Příloha M: Soubor tabulek a grafů - Využívání a účelnost jednotlivých nástrojů APZ za všechny firmy bez velikostního rozdílu) vyplývá, že ani v jednom případě nepovažovaly malé firmy jednotlivé nástroje za více účelné než firmy ostatní. Rekvalifikace zaměstnanců považovaly v 60 % za nejvíce účelné firmy střední. Společensky účelná pracovní místa považují malé firmy za účelné stejnou mírou jako oslovené mikrofirmy. Příspěvek na zapracování společně s veřejně prospěšnými pracemi je pro malé firmy stejně účelný jako pro firmy střední. V poslední řadě příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je nejvíce účelný pro mikrofirmy. V žádném případě se

tedy nepotvrdilo, že malé firmy do 50 zaměstnanců považují jednotlivé nástroje APZ za více účelné než mikrofirmy a středně velké firmy.

## 5 ZÁVĚR

Má bakalářská práce byla věnována tématu nezaměstnanosti, konkrétně nezaměstnanosti ve městě Praha. V úvodu práce jsem přiblížila její obecné teoretické základy, její koncepty a členění. Na nezaměstnanost se dá pohlížet nejen z ekonomického pohledu a i ze sociálního a psychologického. Práce je součástí našeho sociálního života a její ztráta je doprovázena změnami v naší sociální struktuře a závažnými dopady na naši psychiku.

Praha je tradičně oblast s nejmenší mírou nezaměstnanosti v České republice. Na tomto faktu mají podíl její charakteristiky, kterým se v mé práci stručně věnuji. Dominantním tématem mé práce se staly nástroje aktivní politiky zaměstnanosti aplikované ve městě Praha. Mým cílem bylo prostřednictvím mapující výzkumné sondy zjistit názory pražských firem na využití a účelnost těchto nástrojů. Konkrétně jsem se zabývala otázkami, zda pražské firmy možnosti aktivní politiky využívají, do jaké míry je považují za účelné a jaká velikostní skupina firem využívá nástroje APZ nejvíce. S aktivní politikou zaměstnanosti jsou úzce spojeny programy Evropského sociálního fondu. O těchto programech se v mé práci zmiňuji velmi stručně z toho důvodu, že se jedná o komplexní téma hodné vlastní práce.

Výsledky výzkumné sondy pro mne nebyly překvapující. Překvapující bylo pro mne zjištění, že v nemálo případech pracovníci personálních oddělení neměli o nástrojích APZ vědomosti. Na základě dotazníku rozesílaného elektronickou poštou jsem byla dokonce personalisty jedné středně velké firmy vyzvána k osobní schůzce za účelem seznámení pracovníků s možnostmi nástrojů APZ. U firmy do 10 pracovníků, kde se většinou setkáváme s absencí personalisty či pracovníků věnující se tomuto tématu by to bylo pochopitelné, u firmy tohoto

formátu již méně. Připouštím, že neznalost pracovníků firem o možnostech využívání nástrojů APZ může vést k jejich nízkému využívání a vidím zde prostor k realizaci další výzkumné sondy či projektu věnující se tématu do jaké míry jsou odpovědní pracovníci seznámeni s možnostmi využívání nástrojů APZ. Dle mého názoru chybí také větší osvěta aktivní politiky zaměstnanosti ze strany státu.

O nízkém využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Praze svědčí nejen má mapující výzkumná sonda, ale i oficiální statistické ročenky. Neznalost možnosti využití nástrojů vidím jako problém jeden, druhý pak otázku správného nastavení APZ a jejich nástrojů. V této souvislosti by jsem ráda uvedla známý výrok Williama Beveridge, který jsem si oblíbila: „Nezaměstnanost je sociální zlo.“ a já doplňuji „... proti kterému se dá bojovat. Zvolili jsme si však správné zbraně?“ Tento výrok zakončuje mou bakalářskou práci a nechává mě zamýšlet se dále.



## SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ

BELZ, Horst; SIEGRIST, Marco. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení : východiska, metody, cvičení a hry*. Praha : Portál, 2001. 376 s. ISBN 80-7178-499-6

BUCHTOVÁ, Božena. 2002. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8

*Europe in figures – Eurostat yearbook 2008*. [online]. Luxemburg : Office for Official Publications of the European Communities, 2008. [cit. 2009-12-26]. Kapitola 5 Labour market, s. 566. Dostupné z www:  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-CD-07-001/EN/KS-CD-07-001-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-07-001/EN/KS-CD-07-001-EN.PDF)

*European social found.* [online]. [cit. 2010-01-02]. Dostupné z www:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/esf/discover/esf\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/esf_en.htm)

GIDDENS, Antony. 1999. *Sociologie*. Praha : Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4

*Charakteristika Hlavního města Prahy*. [online]. [cit. 2009-10-11]. Dostupné z www: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/hlavni-mesto-praha/charakteristika-hlavniho-mesta-prahy/1000936/41852/>

MAREŠ, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : SLON - Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

*Mzdy v hl. m. Praze v 1. čtvrtletí roku 2009.* [online]. poslední aktualizace 22.06. Praha: Český statistický úřad, 2009. [cit. 2009-10-11]. Dostupné z www: [http://www.czso.cz/xa/redakce.nsf/i/mzdy\\_v\\_hl\\_m\\_praze\\_v\\_1\\_ctvrtleti\\_roku\\_2009](http://www.czso.cz/xa/redakce.nsf/i/mzdy_v_hl_m_praze_v_1_ctvrtleti_roku_2009)

*NUMERI PRAGENSES 2009 - Statistická ročenka hl. m. Prahy za rok 2008.* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2009. [cit. 2009-10-20]. Dostupné z www: [http://www.praha.czso.cz/xa/edicniplan.nsf/kapitola/101011-09-za\\_rok\\_2008-03](http://www.praha.czso.cz/xa/edicniplan.nsf/kapitola/101011-09-za_rok_2008-03)

*Statistická ročenka trhu práce v České republice 2008.* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. [cit. 2009-12-17]. Dostupné z www: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka\\_2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2008.pdf)

*Statistická ročenka trhu práce v České republice 2007.* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008. [cit. 2009-12-17]. Dostupné z www: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2007\\_0.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2007_0.pdf)

*Statistická ročenka trhu práce v České republice 2006* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007. [cit. 2009-12-17]. Dostupné z www: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka\\_2006.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2006.pdf)

*Vývoj nezaměstnanosti od července 2004.* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2009-12-20]. Dostupné z www:

[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj\\_od\\_072004/?\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.statse=2000000000011&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.statsk=2000000000017&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.send=send&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.stat=2000000000018&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.obdobi=K&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.uzemi=0149000&ok=Vybrat](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.statsk=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=K&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=0149000&ok=Vybrat)

*Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Prahy v roce 2008 – obyvatelstvo.* [online]. Praha : Český statistický úřad, 2009. [cit. 2009-10-05]. Dostupné z www:

[http://www.czso.cz/xa/redakce.nsf/i/zakladni\\_tendence\\_demografickeho\\_socialniho\\_a\\_ekonomickeho\\_vyvoje\\_prahy\\_v\\_roce\\_2008\\_obyvatelstvo](http://www.czso.cz/xa/redakce.nsf/i/zakladni_tendence_demografickeho_socialniho_a_ekonomickeho_vyvoje_prahy_v_roce_2008_obyvatelstvo)

*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* [cit. 2009-11-25]. Dostupné z www:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

## BIBLIOGRAFIE

Businessinfo.cz [online].Praha : CzechTrade [cit. 2008-12-20]. Dostupné z www:  
<http://www.businessinfo.cz/cz/>

*Charakteristika hl. m. Prahy.* [online]. [cit. 2009-10-11]. Dostupné z www:  
[http://www.czso.cz/xa/redakce.nsf/i/charakteristika\\_hl\\_m\\_prahy](http://www.czso.cz/xa/redakce.nsf/i/charakteristika_hl_m_prahy)

LEA, E. G. Stephen; TARPY, M. Roger; Webley, Paul. *Psychologie ekonomického chování.* Praha: Grada, 1994. 824 s. ISBN 80-85623-93-5

RUSMICOVÁ, Lada; SOUKUP, Jindřich. *Makroekonomie.* Praha : Melandrium, 1995. ISBN 80-901801-3-2

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A, Tabulka 2: Věková struktura pražského obyvatelstva k 01.12.2008

Příloha B, Tabulka 3: Vývoj nezaměstnanosti v Praze od 1.7.2004

Příloha C: Dohoda o provedení rekvalifikace (Dostupná pouze v tištěné podobě práce.)

Příloha D: Dohoda o rekvalifikaci (Dostupná pouze v tištěné podobě práce.)

Příloha E: Žádost o příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací (Dostupná pouze v tištěné podobě práce.)

Příloha F: Žádost o příspěvek na společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání (Dostupná pouze v tištěné podobě práce.)

Příloha G: Žádost o příspěvek na společensky účelná pracovní místa zřizovaná pro uchazeče o zaměstnání (Dostupná pouze v tištěné podobě práce.)

Příloha H: Žádost o příspěvek na zapracování (Dostupná pouze v tištěné podobě práce.)

Příloha CH: Žádost o příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (Dostupná pouze v tištěné podobě práce.)

Příloha I: Žádost o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (Dostupná pouze v tištěné podobě práce.)

Příloha J: Žádost o příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny (Dostupná pouze v tištěné podobě práce.)

Příloha K: Žádost o vymezení chráněné pracovní dílny (Dostupná pouze v tištěné podobě práce.)

Příloha L: Využívání a účelnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti  
v hl. m. Praha – Dotazník

Příloha M: Soubor tabulek a grafů - Využívání a účelnost jednotlivých nástrojů APZ za všechny firmy bez velikostního rozdílu.

## PŘÍLOHA A

Tabulka 2: Věková struktura pražského obyvatelstva k 31.12.2008

Roky	0-14	15-64	65 a více	Celkem
Celkem	150 109	887 943	195 159	1 233 211
Z toho:				
Muži	76 875	444 425	77 738	599 038
Ženy	73 234	443 518	117 421	634 173

Zdroj: ČSÚ *NUMERI PRAGENSES 2009 - Statistická ročenka hl. m. Prahy 2009*

## PŘÍLOHA B

Tabulka 3: Vývoj nezaměstnanosti v Praze od 01.07.2004

Období	Míra nezaměstnanosti	Období	Míra nezaměstnanosti
<b>11/2009</b>	3,5 %	<b>02/2007</b>	2,6 %
<b>10/2009</b>	3,4 %	<b>01/2007</b>	2,7 %
<b>09/2009</b>	3,4 %	<b>12/2006</b>	2,7 %
<b>08/2009</b>	3,4 %	<b>11/2006</b>	2,7 %
<b>07/2009</b>	3,2 %	<b>10/2006</b>	2,8 %
<b>06/2009</b>	3,0 %	<b>09/2006</b>	2,9 %
<b>05/2009</b>	2,8 %	<b>08/2006</b>	3,0 %
<b>04/2009</b>	2,7 %	<b>07/2006</b>	2,9 %
<b>03/2009</b>	2,6 %	<b>06/2006</b>	2,8 %
<b>02/2009</b>	2,4 %	<b>05/2006</b>	2,9 %
<b>01/2009</b>	2,3 %	<b>04/2006</b>	3,0 %
<b>12/2008</b>	2,1 %	<b>03/2006</b>	3,1 %
<b>11/2008</b>	2,0 %	<b>02/2006</b>	3,2 %
<b>10/2008</b>	2,1 %	<b>01/2006</b>	3,3 %
<b>09/2008</b>	2,1 %	<b>12/2005</b>	3,2 %
<b>08/2008</b>	2,2 %	<b>11/2005</b>	3,3 %
<b>07/2008</b>	2,1 %	<b>10/2005</b>	3,4 %
<b>06/2008</b>	2,0 %	<b>09/2005</b>	3,6 %
<b>05/2008</b>	2,0 %	<b>08/2005</b>	3,6 %
<b>04/2008</b>	2,0 %	<b>07/2005</b>	3,5 %
<b>03/2008</b>	2,1 %	<b>06/2005</b>	3,3 %
<b>02/2008</b>	2,2 %	<b>05/2005</b>	3,3 %
<b>01/2008</b>	2,2 %	<b>04/2005</b>	3,4 %
<b>12/2007</b>	2,2 %	<b>03/2005</b>	3,5 %
<b>11/2007</b>	2,1 %	<b>02/2005</b>	3,5 %
<b>10/2007</b>	2,3 %	<b>01/2005</b>	3,6 %
<b>09/2007</b>	2,4 %	<b>12/2004</b>	3,6 %
<b>08/2007</b>	2,5 %	<b>11/2004</b>	3,6 %
<b>07/2007</b>	2,5 %	<b>10/2004</b>	3,7 %
<b>06/2007</b>	2,4 %	<b>09/2004</b>	3,8 %
<b>05/2007</b>	2,4 %	<b>08/2004</b>	3,8 %
<b>04/2007</b>	2,5 %	<b>07/2004</b>	3,7 %
<b>03/2007</b>	2,6 %		

Zdroj: Integrovaný portál MPSV. Vývoj nezaměstnanosti v Praze od 01.07.2004.

## PŘÍLOHA L

### VYUŽÍVÁNÍ A ÚČELNOST NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY

#### ZAMĚSTNANOSTI V HL. M. PRAHA – DOTAZNÍK

Dobrý den, jmenuji se Anna Libánská a jsem studentkou Univerzity Karlovy bakalářského studijního oboru Andragogika a personální řízení. V současné době pracuji na bakalářské práci, která se věnuje aktivní politice zaměstnanosti, jejíž tento dotazník je součástí. Dotazník je anonymní, získaná data budou výhradně použita jen pro potřeby bakalářské práce. Za vyhrazení času a zodpovězení následujících otázek Vám předem děkuji.

Aktivní politika zaměstnanosti státu má za základní cíl snížit nezaměstnanost a její negativní dopady. Podporuje podniky ve vytváření nových pracovních míst a v zaměstnávání osob těžce zaměstnavatelných. Na aktivní politiku zaměstnanosti se vynakládá nemalá částka z finančního rozpočtu. Moje otázka je, do jaké míry podniky tuto podporu využívají a do jaké míry ji považují za účelnou.

1. Kolik zaměstnanců má firma, ve které pracujete:

< 10       < 50       < 250

#### 2. REKVALIFIKACE ZAMĚSTNANCŮ

Zaměstnavatel může zažádat o příspěvek na rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců.

2.1. Zažádala v roce 2009 firma ve které pracujete o tento příspěvek? Do jaké míry je pro Vaší firmu tento prvek aktivní politiky nezaměstnanosti účelný?

Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala a pro její potřeby je tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti zcela neúčelný.

Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala, avšak tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti je pro ni účelný.

Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala a pro její potřeby je tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti účelný.

Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala, avšak pro její potřeby je tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti neúčelný.

2.2. V případě, že firma o příspěvek zažádala, kolika veřejně prospěšnými pracovními místy disponuje?



### 3. VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

Zaměstnavatel může zažádat o finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci úřadu práce a nastupuje do pracovního poměru v rámci veřejně prospěšných prací.

3.1. Zažádala v roce 2009 firma ve které pracujete o tento příspěvek? Do jaké míry je pro Vaší firmu tento prvek aktivní politiky nezaměstnanosti účelný?

Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala a pro její potřeby je tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti zcela neúčelný.

Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala, avšak tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti je pro ni účelný.

Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala a pro její potřeby je tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti účelný.

Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala, avšak pro její potřeby je tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti neúčelný.

3.2. V případě, že firma o příspěvek zažádala, kolika veřejně prospěšnými pracovními místy disponuje?

### 4. SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Zaměstnavatel může zažádat o finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci úřadu práce a nastupuje do pracovního poměru v rámci společensky účelného pracovního místa.

4.1. Zažádala v roce 2009 firma ve které pracujete o tento příspěvek? Do jaké míry je pro Vaší firmu tento prvek aktivní politiky nezaměstnanosti účelný?

Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala a pro její potřeby je tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti zcela neúčelný.

Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala, avšak tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti je pro ni účelný.

Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala a pro její potřeby je tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti účelný.

Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala, avšak pro její potřeby je tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti neúčelný.

4.2. V případě, že firma o příspěvek zažádala, na kolik zaměstnanců bylo za rok 2009 poskytnuto příspěvek v rámci společensky účelných pracovních míst.

## 5. PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ

Příspěvek na zapracování může Úřad práce hl. m. Prahy poskytnout zaměstnavateli, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče. Jsou to především osoby se zdravotním postižením, osoby do 20 let věku, těhotné a kojící ženy, osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby starší 50 let věku, osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců apod.

5.1 Zažádala v roce 2009 firma ve které pracujete o tento příspěvek? Do jaké míry je pro Vaší firmu tento prvek aktivní politiky nezaměstnanosti účelný?

Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala a pro její potřeby je tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti zcela neúčelný.

Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala, avšak tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti je pro ni účelný.

Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala a pro její potřeby je tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti účelný.

Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala, avšak pro její potřeby je tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti neúčelný.

5.2 V případě, že firma o příspěvek zažádala, na kolik zaměstnanců bylo za rok 2009 poskytnuto příspěvek na zapracování?

## 6. PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM

O tento příspěvek může požádat zaměstnavatel pokud přestupuje na nový podnikatelský program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

6.1 Zažádala v roce 2009 firma ve které pracujete o tento příspěvek? Do jaké míry je pro Vaší firmu tento prvek aktivní politiky nezaměstnanosti účelný?

Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala a pro její potřeby je tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti zcela neúčelný.

Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala, avšak tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti je pro ni účelný.

Firma v roce 2009 o příspěvek požádala a pro její potřeby je tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti účelný.

Firma v roce 2009 o příspěvek požádala, avšak pro její potřeby je tento prvek aktivní politiky zaměstnanosti neúčelný.

6.2 V případě, že firma o příspěvek požádala, na kolik zaměstnanců bylo za rok 2009 v tomto programu poskytnuto příspěvek?

Za Váš čas věnovaný vyplnění dotazníku vřele děkuji.

Anna Libánská, DiS.

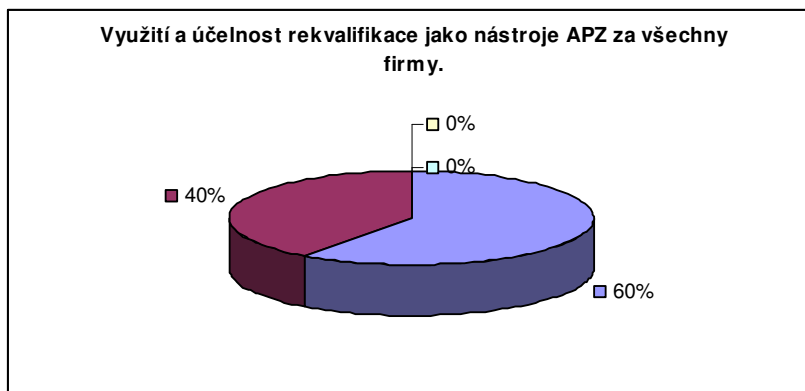
PŘÍLOHA M: Soubor tabulek a grafů – využití a účelnost jednotlivých nástrojů

APZ za všechny firmy bez velikostního rozdílu.

Tabulka 8: Využití a účelnost rekvalifikace jako nástroj APZ za všechny firmy

Rekvalifikace	Mikrofirmy				Malé firmy				Střední firmy				Všechny firmy				
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1	X				X					X				2	1		
2		X			X					X				1	2		
3	X					X				X				2	1		
4	X				X					X				3			
5		X			X					X				1	2		
6	X					X				X				2	1		
7	X					X				X				2	1		
8	X				X					X				2	1		
9	X				X					X				2	1		
10		X			X					X				1	2		
Celkem	7	3	0	0	7	3	0	0	4	6	0	0	18	12	0	0	
Celkem v %	70	30	0	0	70	30	0	0	40	60	0	0	60	40	0	0	

Graf 4

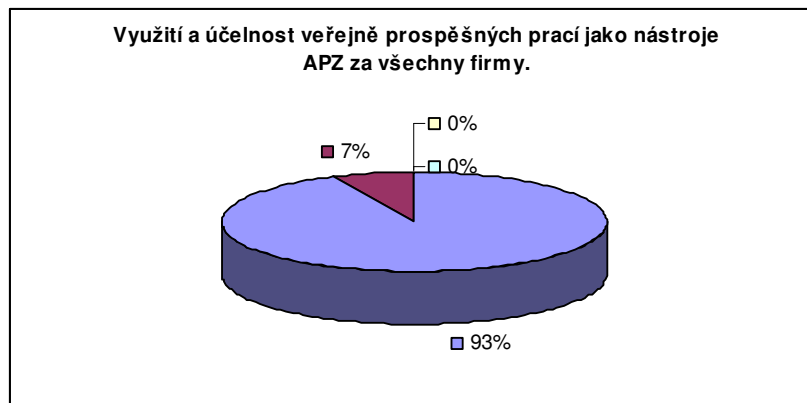


- Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala a pro její potřeby je tento prvek APZ zcela neúčelný.
- Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala, avšak tento prvek APZ je pro ni účelný.
- Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala a pro její potřeby je tento prvek APZ účelný.
- Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala, avšak pro její potřeby je tento prvek APZ neúčelný.

Tabulka 9: Využití a účelnost veřejně prospěšných prací jako nástroj APZ za všechny firmy

Veřejně prospěšné práce	Mikrofirmy				Malé firmy				Střední firmy				Všechny firmy			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
1	X				X				X				3			
2	X				X				X				3			
3	X				X				X				3			
4	X				X				X				3			
5	X				X				X				3			
6	X					X			X				2	1		
7	X				X				X				3			
8	X				X				X				3			
9	X				X					X			2	1		
10	X				X				X				3			
Celkem	10	0	0	0	9	1	0	0	9	1	0	0	28	2	0	0
Celkem v %	100	0	0	0	90	10	0	0	90	10	0	0	93	7	0	0

Graf 5

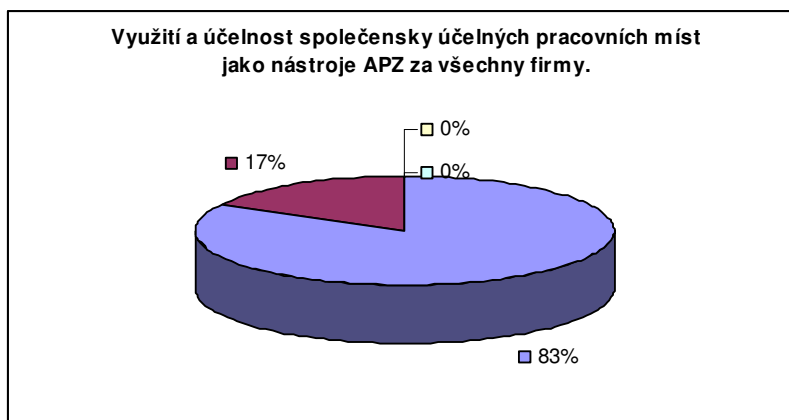


- Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala a pro její potřeby je tento prvek APZ zcela neúčelný.
- Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala, avšak tento prvek APZ je pro ni účelný.
- Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala a pro její potřeby je tento prvek APZ účelný.
- Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala, avšak pro její potřeby je tento prvek APZ neúčelný.

Tabulka 10: Využití a účelnost společensky účelných pracovních míst jako nástroj APZ za všechny firmy

Společensky účelná pracovní místa	Mikrofirmy				Malé firmy				Střední firmy				Všechny firmy			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
1	X				X				X				3			
2	X				X				X				3			
3	X				X				X				3			
4	X				X				X				3			
5		X			X				X				2	1		
6	X					X			X				2	1		
7	X					X			X				2	1		
8		X			X				X				2	1		
9	X				X					X			2	1		
10	X				X				X				3			
Celkem	8	2	0	0	8	2	0	0	9	1	0	0	25	5	0	0
Celkem v %	80	20	0	0	80	20	0	0	90	10	0	0	83	17	0	0

Graf 6



- Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala a pro její potřeby je tento prvek APZ zcela neúčelný.
- Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala, avšak tento prvek APZ je pro ni účelný.
- Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala a pro její potřeby je tento prvek APZ účelný.
- Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala, avšak pro její potřeby je tento prvek APZ neúčelný.

Tabulka 11: Využití a účelnost příspěvku na zapracování jako nástroj APZ za všechny firmy

Příspěvek na zapracování	Mikrofirmy				Malé firmy				Střední firmy				Všechny firmy			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
1		X			X				X				2	1		
2		X				X				X				3		
3	X				X				X				3			
4	X				X				X				3			
5		X			X					X			1	2		
6	X					X			X				1	2		
7	X					X			X				2	1		
8		X			X					X			1	2		
9	X					X				X			1	2		
10		X			X				X				2	1		
Celkem	5	5	0	0	6	4	0	0	6	4	0	0	16	14	0	0
Celkem v %	50	50	0	0	60	40	0	0	60	40	0	0	53	47	0	0

Graf 7

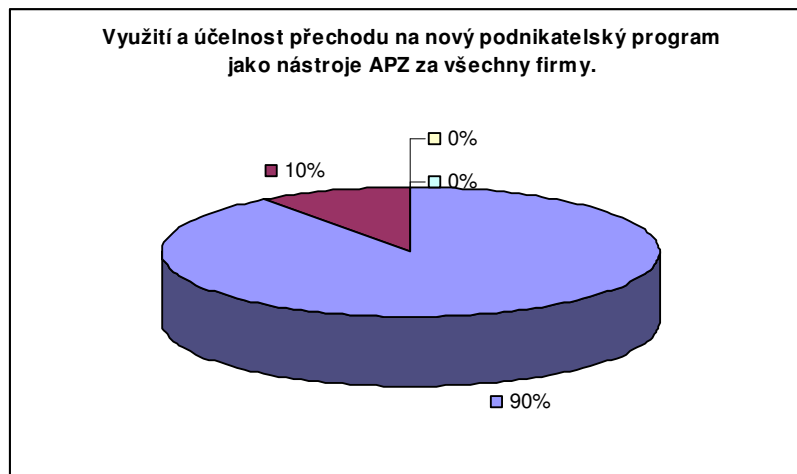


- Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala a pro její potřeby je tento prvek APZ zcela neúčelný.
- Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala, avšak tento prvek APZ je pro ni účelný.
- Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala a pro její potřeby je tento prvek APZ účelný.
- Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala, avšak pro její potřeby je tento prvek APZ neúčelný.

Tabulka 12: Využití a účelnost příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program jako nástroj APZ za všechny firmy

Přechod na nový podnikatelský program	Mikrofirmy				Malé firmy				Střední firmy				Všechny firmy			
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
1	X				X				X				3			
2	X				X				X				3			
3	X				X				X				3			
4	X				X				X				3			
5		X			X				X				2	1		
6	X					X			X				2	1		
7	X				X				X				3			
8		X			X				X				2	1		
9	X				X				X				3			
10	X				X				X				3			
Celkem	8	2	0	0	9	1	0	0	10	0	0	0	27	3	0	0
Celkem v %	80	20	0	0	90	10	0	0	100	0	0	0	90	10	0	0

Graf 8



- Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala a pro její potřeby je tento prvek APZ zcela neúčelný.
- Firma v roce 2009 o tento příspěvek nezažádala, avšak tento prvek APZ je pro ni účelný.
- Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala a pro její potřeby je tento prvek APZ účelný.
- Firma v roce 2009 o příspěvek zažádala, avšak pro její potřeby je tento prvek APZ neúčelný.



