

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky

**Bc. Petra Stará**

**Efektivita nástrojů Aktivní politiky  
zaměstnanosti při řešení nezaměstnanosti  
absolventů v okrese Teplice**

Diplomová práce

Ústí nad Labem 2015

Autor práce: **Bc. Petra Stará**

Vedoucí práce: **Mgr. Jan Kohoutek PhD.**

Rok obhajoby: **2015**

## **Bibliografický záznam**

Stará, Petra. Efektivita nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti při řešení nezaměstnanosti absolventů v okrese Teplice. Ústí nad Labem, 2015. 76 s. Diplomová práce (Mgr.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí diplomové práce Mgr. Jan Kohoutek, PhD.

## **Abstrakt**

Tématem této práce je analýza aktivní politiky zaměstnanosti a hodnocení účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti při řešení nezaměstnanosti v okrese Teplice.

Práce je rozdělena na část teoretickou a na část empirickou, teoretická část se zabývá politikou zaměstnanosti a nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. K získání relevantních údajů pro analytickou část byla využita data z informačního systému OK práce, dále data z dotazníkového šetření s vybranou skupinou uchazečů o zaměstnání, kteří využili v rozhodném období minimálně jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a dále byly provedeny osobní rozhovory na danou problematiku s odbornými pracovníky jednotlivých referátů v rámci Úřadu práce ČR. Na základě dotazníků s uchazeči o zaměstnání a osobních rozhovorů s odbornými pracovníky jsem vyvodila závěry o poskytování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Teplice.

## **Abstract**

The theme of my diploma thesis is analyse Active Employment Policy and evaluation of effectivity Active Employment Policy tools of unemployment solution in region Teplice.

The diploma thesis is divided into theoretical and empirical analysis, the theoretical part occupies with Active Employment Policy and Active Employment Policy tools. I have used for empirical part data from information system of the Labour office, data from questionnaire survey with job applicants and on the basis of interviews with experts of Labour office. Based on questionnaires survey with job applicants and interviews with experts of Labour office I have come to the conclusions on providing of Active Employment Policy tools in region Teplice.

**Klíčová slova**

Nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, liniový pracovník, implementační nástroje

**Keywords**

Unemployment, employment policy, Active employment policy, job applicant, street-level byrokrate, policy instruments

**Rozsah práce:** 136 779 znaků

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu. Současně dávám svolení k tomu, aby tato práce byla zpřístupněna v příslušné knihovně UK a prostřednictvím elektronické databáze vysokoškolských kvalifikačních prací v depozitáři Univerzity Karlovy a používána ke studijním účelům v souladu s autorským právem.

V Ústí nad Labem dne 14.5.2015

Bc. Petra Stará

### **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Janu Kohoutkovi, Ph.D. za jeho trpělivost, cenné rady a usměrnění, které vedly k napsání této práce. Také bych ráda poděkovala všem účastníkům výzkumu a kolegům bez jejich ochoty a vstřícnosti by tato práce nemohla vzniknout.

# **TEZE DIPLOMOVÉ PRÁCE**

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky

**Předpokládaný název práce:**

Efektivita nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti při řešení nezaměstnanosti absolventů  
v okrese Teplice

Effectiveness of "Active Employment Policy" for combating graduate unemployment in  
Teplice region

**Diplomantka:** Bc. Petra Stará

**Vedoucí práce:** Mgr. Jan Kohoutek, Ph.D.

## Úvod

Stát může v boji proti nezaměstnanosti využít několika funkcí, mezi ty zásadní patří aktivní politika zaměstnanosti (APZ), kde stát má hlavní roli ve financování, výběru a využití nástrojů pro aktivní politiku zaměstnanosti (APZ). Oblast, na kterou se zaměřím, je Ústecký kraj, konkrétně okres Teplice, jelikož v něm pracuji a dlouhodobě patří mezi kraje, kde je jedna z nejvyšších nezaměstnaností v České republice.

Hlavním cílem práce je explorace možnosti řešení nezaměstnanosti absolventů s nižším odborným vzděláním, středním odborným vzděláním, úplným středoškolským vzděláním a úplným středoškolským vzděláním s výučním listem a maturitou pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraném okrese České republiky. V práci bude zjišťováno, do jaké míry pomáhají nástroje APZ k zařazení absolventů na trh práce, vč. zjištění funkčnosti a prospěšnosti těchto nástrojů.

## Výzkumné otázky

Je možné pomocí nástrojů APZ (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa) zvýšit šance uchazečů o zaměstnání na uplatnění na trhu práce? Jsou nástroje APZ dostatečné v boji proti nezaměstnanosti absolventů s nižším odborným vzděláním, středním odborným vzděláním, úplným středoškolským vzděláním a úplným středoškolským vzděláním s výučním listem a maturitou?

Existují v rámci nástrojů APZ služby (např. rekvalifikační kurzy), které nejsou poskytovány uchazečům o zaměstnání, ale při jejich zařazení by se zvýšila šance na uplatnění na trhu práce?

Existují rozdíly mezi postupy řešení nezaměstnanosti absolventů s nižším odborným vzděláním, středním odborným vzděláním, úplným středoškolským vzděláním a úplným středoškolským vzděláním s výučním listem a maturitou pomocí nástrojů APZ?

Které nástroje APZ jsou nejčastěji realizovány Úřadem práce ČR, kontaktním pracovištěm Teplice?

## Cíle práce

Prvním z cílů diplomové práce je porovnat výsledky nástrojů APZ s praxí, zda jsou nástroje účinné a absolventi s nižším odborným vzděláním, středním odborným vzděláním,



úplným středoškolským vzděláním a úplným středoškolským vzděláním s výučním listem a maturitou mají vyšší šanci uplatnění na trhu práce v letech 2008 – 2012. Na základě výsledků této analýzy zhodnotit účinnost nástrojů APZ na snížení míry nezaměstnanosti absolventů s nižším odborným vzděláním, středním odborným vzděláním, úplným středoškolským vzděláním a úplným středoškolským vzděláním s výučním listem a maturitou.

Druhým z cílů je porovnání nástrojů APZ, jejich efektivitu při snižování nezaměstnanosti ve vybraném okrese a na celkové nezaměstnanosti. Zda nástroje APZ jsou významné při snižování nezaměstnanosti. Tato analýza může být užitečná zejména v problematice plánování rozpočtu na jednotlivé nástroje APZ. Provedená komparace napomůže identifikovat problematiku nezaměstnanosti absolventů s nižším odborným vzděláním, středním odborným vzděláním, úplným středoškolským vzděláním a úplným středoškolským vzděláním s výučním listem a maturitou a nalézt možná regionální specifika trhu práce.

Celkově tedy je práce zaměřena na exploraci a explanaci problému nezaměstnanosti absolventů s nižším odborným vzděláním, středním odborným vzděláním, úplným středoškolským vzděláním a úplným středoškolským vzděláním s výučním listem a maturitou pomocí nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti v okrese Teplice.

## **Metodologie**

Při řešení problému nezaměstnanosti absolventů pomocí nástrojů APZ použijí primární i sekundární data. Sekundární data zejména ve statistikách nezaměstnanosti v požadovaném časovém úseku. Ze sekundárních dat lze také čerpat informace o účinnosti APZ v jednotlivých krajích, počtu absolventů registrovaných na Úřadu práce v jednotlivých okresech. Dále využijí metodu stromu problému při řešení nezaměstnanosti absolventu nástroji APZ či analýza aktérů, kteří se účastní na řešení problému nezaměstnanosti absolventů.

Součástí diplomové práce bude také kvalitativní výzkum zaměřený zejména na absolventy s nižším odborným vzděláním, středním odborným vzděláním, úplným středoškolským vzděláním a úplným středoškolským vzděláním s výučním listem a maturitou. Výzkum bude proveden formou dotazníkového šetření a bude zaměřen na absolventy s úplným středoškolským vzděláním, vyučených s maturitou a středním odborným vzděláním, Celkově bude dotazováno 120 až 150 uchazečů o zaměstnání - respondentů.

## **Hlavní teoretická východiska**

Nezaměstnanost – sociální, psychologický i ekonomický problém. Nezaměstnanost jako sociální i veřejný problém, který se týká nejen samotného jedince, ale i celé společnosti. Hlavní rozdělení nezaměstnanosti, její znaky a funkce. Rozdělení na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, financování, důsledky a cíle politiky zaměstnanosti. Čtyři základní funkce politiky zaměstnanosti. Pro vymezení a řešení zvolené tematiky bude v rámci práce též využita teorie implementace se zaměřením na realizaci veřejně-politických cílů prostřednictvím implementačních nástrojů.

## **Předběžný seznam hlavní literatury:**

- BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 8024790068
- BURDOVÁ, Jeny a Daniela CHAMOUTOVÁ. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním - 2012. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2012, 44 s. ISBN 978-80-87063-93-4
- LEIBLOVÁ, Zdeňka. Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1. 4. 2009. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2009, 311 s. ISBN 978-80-7263-533-7.
- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 8086429083.
- SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 2003, 272 s. ISBN 8021030488.
- ŠŤASTNOVÁ, Pavlína, PIKÁLKOVÁ, Simona a MATĚJKOVÁ, Lucie. Absolventi na trhu práce: co zaměstnavatelé očekávají?. Vyd. 1. -. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1999. 70 s. ISBN 80-211-0304-3.

## **Odborné články**

AARONSON, Daniel / MAZUMDER, Bhashkar/ SCHECHTER, Shani: What is behind the rise in long - term unemployment ? Economic Perspectives. 2010. Dostupné z: [http://qa.chicagofed.org/digital\\_assets/publications/economic\\_perspectives/2010/2qtr2010\\_part1\\_aaronson\\_mazumder\\_schechter.pdf](http://qa.chicagofed.org/digital_assets/publications/economic_perspectives/2010/2qtr2010_part1_aaronson_mazumder_schechter.pdf)

SIROVÁTKA, Tomáš. Sociální a ekonomické faktory marginalizace na pracovním trhu v České republice. Sociologický časopis 2/1997. Dostupné z: <<http://sreview.soc.cas.cz/cs/issue/91-sociologicky-casopis-2-1997/1601>  
Who gets a degree? Středisko vzdělávací politiky [online]. 2010 [cit. 2013-04-19]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Whogetsadegree.pdf>

### **Internetové a výzkumné zdroje:**

Evropská strategie zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV [online]. 2012 [cit. 2013-04-21]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>.  
Integrovaný portál MPSV. Středisko vzdělávací politiky [online]. 31. 5. 2012 [cit. 2013-04-19]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan)  
Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním 2011. Národní ústav odborného vzdělávání [online]. 2012 [cit. 2013-04-24]. Dostupné z [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/NZabs\\_duben2011\\_pro\\_www.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2011_pro_www.pdf)  
Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP. Integrovaný portál MPSV [online]. 2012 [cit. 2013-04-24]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>  
Strategie Evropa 2020. BussinesInfo.cz - oficiální stránka pro podnikání a export [online]. 5. 1. 2010 [cit. 2013-04-23]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/strategie-evropa-2020-5155.html#!>.

V Ústí nad Labem dne 31. 5. 2013

Konzultant: Mgr. Jan Kohoutek, PhD.

Podpis:

Diplomantka: Bc. Petra Stará

Podpis:

## Obsah

1. Úvod.....	1
2. Formulace výzkumného problému – Ústecký kraj.....	3
2.1 Situace na trhu práce .....	4
3. Cíle práce a výzkumné otázky .....	9
4. Teoretické koncepty.....	11
4.1 Teorie veřejněpolitických implementačních nástrojů .....	11
4.1.1 Regulace .....	12
4.1.2 Ekonomické nástroje .....	13
4.1.3 Informace.....	13
4.2 Teorie liniových pracovníků .....	14
5. Metodologie .....	19
5.1 Určení výzkumného vzorku .....	19
5.2 Sběr dat - dotazníkové šetření .....	20
5.2.1 Dotazníkové šetření.....	21
5.3 Sběr dat - rozhovory s odbornými pracovníky Úřadu Práce ČR .....	21
5.4 Údaje o účastnících dotazníkového šetření.....	22
6. Politika zaměstnanosti v Ústeckém kraji .....	26
6.1 Pasivní politika zaměstnanosti .....	29
6.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	30
6.2.1 Investiční pobídky .....	32
6.2.2 Veřejně prospěšné práce.....	33
6.2.3 Společensky účelná pracovní místa.....	33
6.2.4 Překlenovací příspěvek.....	34
6.2.5 Příspěvek na zapracování .....	34
6.2.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....	34

6.2.7	Rekvalifikace.....	35
6.2.7.1	Zabezpečená rekvalifikace.....	35
6.2.7.2	Zvolená rekvalifikace.....	35
6.3	Aktivní politika zaměstnanosti v Ústeckém kraji .....	36
6.3.1	Okres Teplice .....	38
6.3.1.2	Veřejně prospěšné práce .....	39
6.3.1.3	Společensky účelná pracovní místa .....	40
6.3.1.4	Rekvalifikace .....	41
6.4	Kontext evropské sociální politiky.....	41
6.4.1	Evropská strategie zaměstnanosti.....	41
6.4.2	Evropský sociální fond.....	43
7.	Výzkum.....	45
7.1	Analýza primárních dat: hlavní zjištění .....	55
7.1.2	Rozhovory s odbornými pracovníky .....	55
7.1.3	Dotazníkové šetření s cílovou skupinou výzkumu.....	57
8.	Reflexe teoretických východisek na základě zjištění z dotazníkového šetření a rozhovorů s odbornými pracovníky .....	59
9.	Závěr .....	62
	Použitá literatura .....	65
	Seznam tabulek a grafů.....	69
	Seznam příloh .....	70
	Použité zkratky .....	76

# 1. Úvod

Ve své práci bych se ráda věnovala problematice nezaměstnanosti a jejímu řešení v Ústeckém kraji, konkrétně na kontaktním pracovišti v Teplicích. Tato problematika je mi velmi blízká zejména z profesního hlediska, jelikož mám možnost pracovat jako koordinátor a administrátor projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji na kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR v Teplicích.

Problémem nezaměstnanosti<sup>1</sup> se politické elity v praktické rovině začaly zabývat až po roce 1989, do této doby byl tento problém spíše teoretický, jelikož nezaměstnanost de facto neexistovala. Mareš, Sirovátka, Vyhlídal (2003) hovoří o dvou vlnách nezaměstnanosti, první vlnu charakterizují jako opouštění pracovních pozic pracovníky než jejich propouštění. Hovoří o tzv. frikční nezaměstnanosti, kdy docházelo k vytlačení pracujících důchodců z trhu práce, dále odchod aktivnějších a flexibilnějších osob do nově rozvíjejících se sektorů, za samostatným podnikáním, do soukromých podniků a do šedé ekonomiky. Přitom rostl zejména do té doby nerozvinutý sektor služeb. Druhá vlna v letech 1996 – 2002 byla charakterizována výrazným nárůstem celkové míry nezaměstnanosti a růstem dlouhodobé nezaměstnanosti.

V tomto období došlo k problematice nedostatečné nabídky volných pracovních míst nabízených zaměstnavateli, zejména z důvodu nepružnosti trhu práce, kde nebyla dostatečným způsobem regulována nabídka a poptávka po pracovních místech, nebyla zajištěna rovnováha mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Dalším problémem se jeví útlum, či zánik některých oborů, a s tím související nízká či nedostatečná kvalifikace uchazečů o zaměstnání pro vznik nových oborů, u kterých se předpokládají znalosti a dovednosti nových technologií. Tyto problémy měly řešit nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) se zaměřením na aktivizaci nových pracovních míst, zvyšování profesní kvalifikace či poradenskou činnost.

Ústecký kraj patří dlouhodobě mezi kraje s nejvyšší nezaměstnaností, mezi hlavní příčiny vysoké míry nezaměstnanosti patří restrukturalizace hospodářství či nízká vzdělanostní úroveň. Nejpočetnější složku nezaměstnaných osob v evidenci uchazečů o

---

<sup>1</sup> Dle definice ILO (International Labour Organization) jsou za nezaměstnané považovány osoby starší 15 let, které ve sledovaném období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do 14 dní. U nezaměstnaných osob, najdeme shodu zejména ve třech bodech – jsou to osoby, které jsou schopné práce věkem, zdravotním stavem, ale i např. osobní situací, dále jsou to osoby, které práci aktuálně chtějí a v neposlední řadě jsou to osoby, které i přes usilovanou snahu práci nemohou nalézt. Pokud některou podmínku daná osoba nesplňuje je považována za zaměstnanou osobu, či osobu ekonomicky neaktivní.

zaměstnání tvoří uchazeči se základním vzděláním (dlouhodobě nad 40% z celkového počtu nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání).

Nástroje aktivní politiky nezaměstnanosti (APZ) se snaží stát regulovat nezaměstnanost, k tomu využívá jednak finančních prostředků ze státního rozpočtu, ale i finančních prostředků ze zdrojů Evropské unie. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří veřejně prospěšné práce (VPP), společensky účelná pracovní místa (SÚPM), rekvalifikace (RK), chráněné dílny, chráněná pracovní místa či poradenské aktivity. Z možných nástrojů APZ se v práci zaměřím zejména na tři nejvyužívanější typy nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce.

Z hlediska frekvence a počtu umístěných uchazečů o zaměstnání nástrojů APZ vedou jednoznačně rekvalifikace (RK), zejména z důvodu relativně nízké finanční a časové náročnosti a možnosti zapojení do kurzů i rizikových skupin nezaměstnaných. Mezi rizika patří věk, vzdělání, sociálně-vyloučené lokality či dlouhodobá a opakovaná evidence. Nejvíce jsou zastoupené rekvalifikace pro evidované nezaměstnané, třebaže zaměstnavatelé mohou využít možnosti rekvalifikace pro zaměstnané ve svých společnostech, což můžeme chápat jako preventivní opatření proti nezaměstnanosti.

Rozsah realizovaných programů, konkrétně veřejně prospěšných prací (VPP) a společensky účelných pracovních míst (SÚPM) souvisí s ekonomickou situací tak, že jsou více realizovány tam, kde je více nezaměstnaných. To naznačuje skutečnost, že tyto dva programy usilují o minimalizaci problémů spojených s nezaměstnaností. Kromě toho se rovněž ukazuje, že počet nezaměstnaných na jedno volné pracovní místo souvisí s rozsahem rekvalifikací, stejně jako programů společensky účelných pracovních míst. To zejména naznačuje, že tyto dva programy jsou realizovány se snahou o řešení strukturálních potíží.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> KULHAVÝ Václav a SIROVÁTKA Tomáš. Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007, 2008, [cit. 2015-03-25]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_275.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_275.pdf), str. 30

## 2. Formulace výzkumného problému – Ústecký kraj

Ústecký kraj má celkovou rozlohu 5 335 km<sup>2</sup> (7. největší kraj v České republice) a 824 160<sup>3</sup> obyvatel (5. nejlidnatější kraj). Severní hranice kraje jsou zároveň i státní hranicí se spolkovou zemí Sasko ve spolkové republice Německo. Na severovýchodě sousedí s Libereckým krajem, na západě s Karlovarským a z malé části i s krajem Plzeňským a na jihu se Středočeským krajem. Statutárním městem Ústeckého kraje je Ústí nad Labem, kraj je složen ze 7 okresů Děčín, Ústí nad Labem, Teplice, Litoměřice, Louny, Most a Chomutov.

Od 1. 1. 2003 vstoupila v platnost, reformou veřejné správy, vyhláška, která stanovila správní obvody obcí s rozšířenou působností a obcí s pověřeným obecním úřadem, včetně jejich sídel. K tomuto dni vzniklo v Ústeckém kraji 16 správních obvodů<sup>4</sup> a 30 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem.

Ústecký kraj je typický průmyslový kraj, kde převažuje stavební, zpracovatelský strojírenský a potravinářský průmysl a v posledních letech je v útlumu těžké strojírenství a chemický průmysl. Typické jsou pro něj průmyslové aglomerace s vodohospodářskou a energetickou infrastrukturou, rozsáhlé nabídky volných výrobních budov a ploch, tradice průmyslové výroby, vysoký počet disponibilní pracovní síly a příznivá věková struktura obyvatel.

Mezi silné stránky kraje patří výhodná geografická poloha mezi Prahou a Německem, konkrétně spolkovou zemí Sasko; s dobrou možností zahraničních investic; zavedený těžební a energetický průmysl, tradičně průmyslový kraj s firmami celorepublikového významu; nerostné zásoby; vysoký podíl disponibilní síly a v neposlední řadě propojení regionálních center a relativně nízké životní náklady.

Naopak slabými stránkami kraje je strukturální nezaměstnanost v důsledku hospodářské restrukturalizace; problém integrace minoritních skupin obyvatelstva; vysoká část obyvatelstva se základním vzděláním nebo bez vzdělání; nízký počet terciárně vzdělaných obyvatel; silné zaměření ekonomiky na průmyslová odvětví s velkou materiálovou náročností a také nepříznivý obraz kraje z důvodu špatného životního prostředí.

---

<sup>3</sup> Dle ČSÚ, ukazatel k 30. 9. 2014, poslední aktualizace ke 12. 12. 2014

<sup>4</sup> Bílina, Děčín, Chomutov, Kadaň, Litoměřice, Litvínov, Louny, Lovosice, Most, Podbořany, Roudnice nad Labem, Rumburk, Teplice, Ústí nad Labem, Varnsdorf a Žatec.

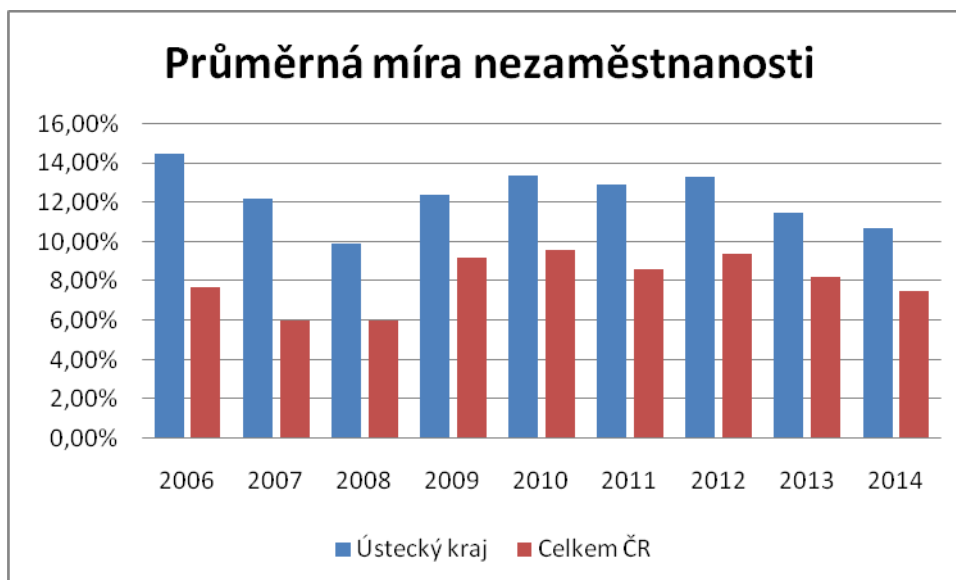


## 2.1 Situace na trhu práce

Ústecký kraj patří několik posledních let mezi kraje, kde se trvale nezaměstnanost pohybuje nad 10%, tím se odlišuje od celorepublikového průměru, kde je procentuální nezaměstnanost o 1-2% nižší. Důvody můžeme zejména spatřovat v poklesu těžby uhlí, restrukturalizaci podniků či v útlumu výroby i zemědělství. Největší procentuální nezaměstnanost, ale i počtu nezaměstnaných, zaznamenáváme zejména od roku 2009, kdy se v České republice projevila hospodářská krize.

Procentuálně je nejvíce lidí v Ústeckém kraji zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu.<sup>5</sup>

Graf č. 1



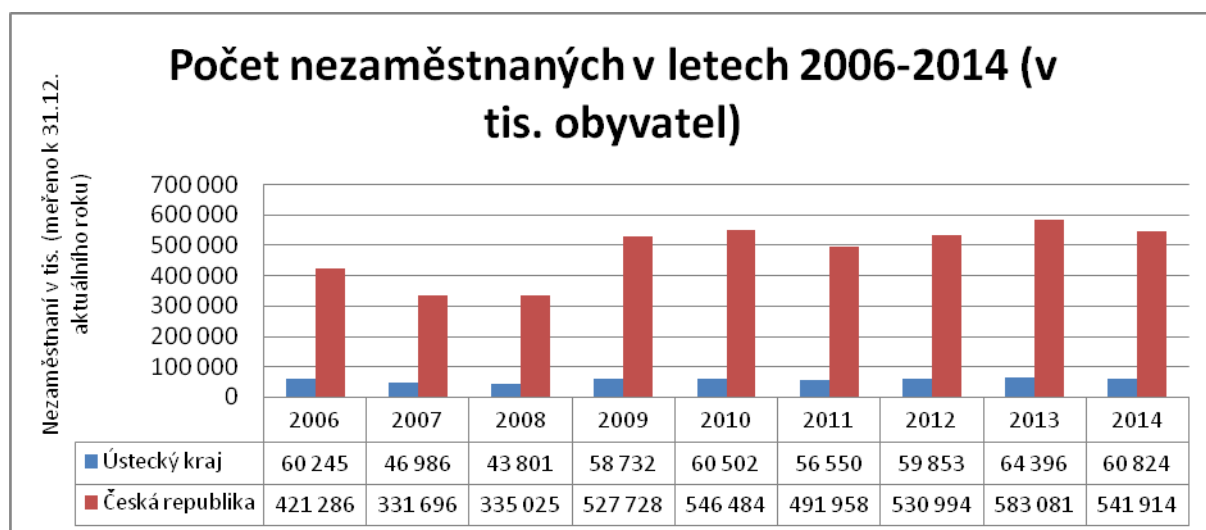
Zdroj: Měsíční statistiky MPSV (dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>), zpracování autorka

Sčítání dosažitelných<sup>6</sup> uchazečů o zaměstnání (UoZ) v evidenci Úřadu práce ČR (ÚP ČR) probíhá každý měsíc (v předchozích letech se statistiky prováděly kvartálně), některé měsíce vykazují vyšší hodnoty počtu nezaměstnaných obyvatel, zejména z důvodu ukončení sezónních prací, studia na středních školách či na vysokých školách.

<sup>5</sup> Dle statistik MPSV k 31. 12. 2013 z celkového počtu cca 351 tisíc pracujících obyvatel v Ústeckém kraji ve zpracovatelském průmyslu pracovalo asi 95 tisíc obyvatel.

<sup>6</sup> Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, jelikož nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí do pracovního poměru. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, na základní, náhradní či civilní vojenské službě, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikačních, uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání a uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytováno hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené.

**Graf č. 2**



Zdroj: *Statistiky nezaměstnanosti MPSV* (dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>), zpracování autorka

Pro strukturaci pracovního trhu sehrává základní úlohu rozdílné postavení mužů a žen ve společnosti a odlišné schopnosti, resp. možnosti jejich uplatnění v pracovním procesu. Ženy, zejména pokud pečují o děti, jsou vnímány, jako skupina osob se ztíženými podmínkami na trhu práce.<sup>7</sup> Je známo, že nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny stejně, k rizikovým skupinám patří zejména ženy, mladiství a absolventi škol, handicapované skupiny a pracovníci předdůchodového věku.<sup>8</sup>

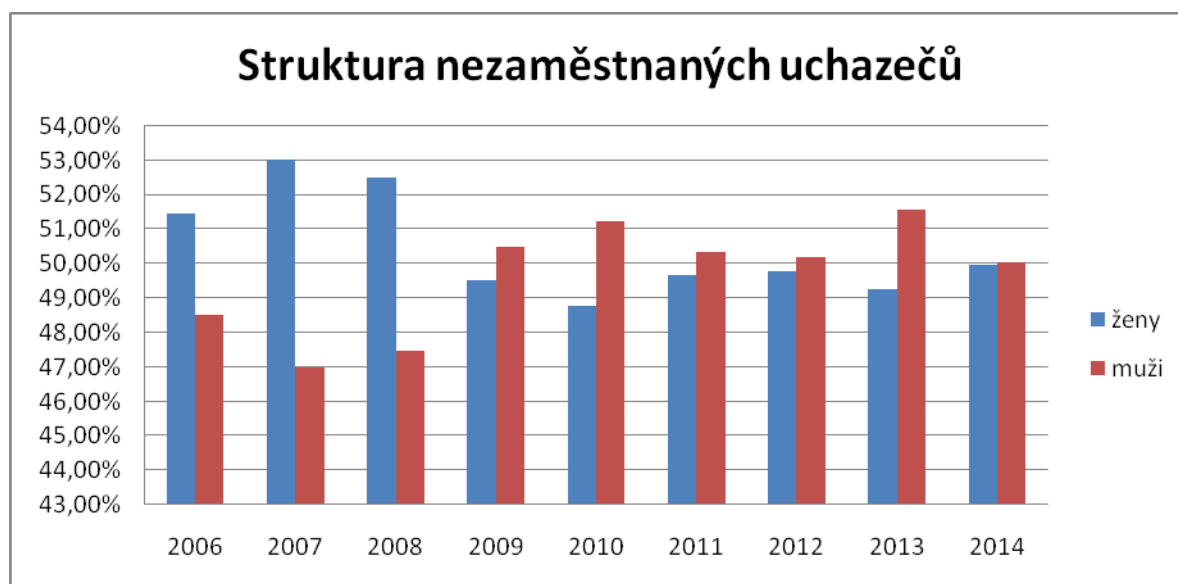
V Ústeckém kraji je obecně vyšší nabídka pracovních příležitostí pro muže, kteří často nacházejí uplatnění ve strojírenských, průmyslových či zpracovatelských odvětvích. Ženy jsou nejčastěji zaměstnané ve službách či v administrativní oblasti. Paradoxní k tomuto jevu je, že ač je nabídka pro pracovní uplatnění mužů v Ústeckém kraji větší, v průměru je procentuální nezaměstnanost mužů vyšší, než nezaměstnanost u žen.

V Ústeckém kraji byl do roku 2010 viditelný rozdíl v počtu nezaměstnaných mužů a žen, v posledních letech je procentuálně méně nezaměstnaných žen než nezaměstnaných mužů.

<sup>7</sup> Prostorová specifika strukturální nezaměstnanosti na úrovni obcí v České republice. *Sociologický časopis* [online]. 2011, roč. 47, č. 4 [cit. 2015-02-24]. Dostupné z: [http://sreview.soc.cas.cz/uploads/d476d6fb7890a7c15e4b24630337277b4d69d733\\_Fertrova%20soccas2011-4.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/d476d6fb7890a7c15e4b24630337277b4d69d733_Fertrova%20soccas2011-4.pdf)

<sup>8</sup> KREBS, Vojtěch a kol.: *Sociální politika*. Přepřacované a aktualizované vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4, str. 287

**Graf č. 3**



*Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti MPSV (dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>), zpracování autorka*

Z hlediska vzdělanostní struktury v Ústeckém kraji nejvyšší procento zaujímají nezaměstnaní se základním vzděláním, procentuální zastoupení uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním s přibývajícím lety mírně klesá, ale v porovnání s celorepublikovým průměrem je Ústecký kraj o 10 - 15% nad průměrem počtu nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním.

Uchazeči se základním a nižším vzděláním patří do problémové skupiny, která má největší podíl na celkovém počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji. Pracovní místa se pro ni tvoří pomalu a málo, obtížné se jeví i zvyšování předpokladů této skupiny pro umístění na trhu práce. Nejvyužívanějším nástrojem pro tuto skupinu osob jsou především veřejně prospěšné práce, což je, vzhledem k jejich počtu, nedostačující. Je potřeba hledat nové cesty k řešení s důrazem na zvyšování kvalifikace těchto osob. Odchytky mezi kvalifikačními požadavky a kvalifikací pracovní síly lze operativně řešit v rámci rekvalifikací.

Nejpočetnější skupinou z hlediska dosaženého stupně vzdělání tvoří uchazeči s úplným středním odborným vzděláním nebo se středním odborným vzděláním s výučním listem. I přesto, že tito absolventi mají určitý stupeň kvalifikace (ze školní praxe), uplatnění v jejich oboru vzdělání není jednoduché, zejména z důvodu poptávky zaměstnavatelů v jiných odvětvích (zejména v technologických, strojírenských a průmyslových oborech).

K zlepšení situace by mohlo prospět, kdyby studenti v jednotlivých oborech učňovského školství byli připravováni pro konkrétního zaměstnavatele, tedy v profesích, které

trh práce již poptává. Zároveň by byly eliminovány případy studia absolventů v těch profesích, které zaměstnavatelé dlouhodobě nevyhledávají. Školy by měly být také schopny připravit žáky a studenty na skutečnost, že se perspektiva jejich oborů a také i používané technologie se budou postupem doby měnit, a proto by absolventi měli být flexibilní, samostatní, ochotní se dále vzdělávat a rozvíjet své schopnosti a dovednosti.

Naopak vysokoškolsky vzdělaných uchazečů o zaměstnání je v Ústeckém kraji o 1-2% méně než je celorepublikový průměr v počtu vysokoškolsky vzdělaných lidí. Z dlouhodobého hlediska Ústecký kraj patří ke krajům s nejnižším počtem vysokoškolsky vzdělaných obyvatel. Důvodů je několik, prvním z důvodů je nízký počet navazujících magisterských oborů, což studenty nutí ke studiu mimo Ústecký kraj, kde nezřídka zůstávají, za druhé blízkost Prahy či německých hranic, kde je možnost lepšího pracovního zařazení s vyšším finančním ohodnocením a za třetí nízká nabídka pracovních pozic pro vysokoškolsky vzdělané osoby.

Tabulka č. 1 Vzdělanostní struktura v Ústeckém kraji v porovnání s Českou republikou

	Úst. kraj	ČR	Úst. kraj	ČR	Úst. kraj	ČR	Úst. kraj	ČR	Úst. kraj	ČR	Úst. kraj	ČR	Úst. kraj	ČR
ROK	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014 - údaje k 31. 7. 2014	
Bez vzdělání + neúplné ZŠ - A + B	0,56%	0,65%	0,47%	0,49%	0,51%	0,53%	0,55%	0,59%	0,47%	0,55%	0,44%	0,50%	0,51%	0,58%
Základní vzdělání - C	44,14%	29,59%	40,83%	26,19%	39,92%	25,78%	40,81%	26,89%	40,96%	26,99%	41,22%	27,04%	41,96%	27,35%
Nižší stř. odb. vzdělání + Stř. odb. vzdělání - E + H	36,67%	41,62%	39,11%	44,28%	39,52%	43,96%	38,09%	42,32%	38,70%	42,77%	38,47%	42,03%	37,05%	39,06%
Stř. vzdělání bez maturity a vyúč. listu - J	0,64%	0,87%	0,62%	0,80%	0,63%	0,76%	0,53%	0,71%	0,39%	0,50%	0,33%	0,45%	0,53%	0,67%
Úplné stř. vzdělání - K	1,96%	2,78%	1,92%	2,60%	1,93%	2,65%	1,97%	2,72%	1,85%	2,19%	1,95%	2,19%	2,14%	2,91%
Úplné stř. vzdělání s VL a maturitou - L	3,08%	4,38%	3,60%	5,07%	3,54%	4,95%	3,60%	4,86%	2,63%	3,59%	2,58%	3,50%	3,23%	4,43%
Úplné stř. vzdělání s maturitou - M	10,83%	14,93%	11,17%	15,24%	11,58%	15,58%	11,75%	15,56%	12,30%	16,85%	12,11%	17,24%	11,48%	16,52%
Vyš. odb. vzdělání - N	0,31%	0,63%	0,31%	0,65%	0,32%	0,68%	0,33%	0,74%	0,38%	0,79%	0,37%	0,84%	0,04%	0,87%
Bakalářské vzdělání - R	0,42%	0,69%	0,46%	0,77%	0,52%	0,95%	0,71%	1,21%	0,68%	1,27%	0,81%	1,45%	0,95%	1,85%
VŠ vzdělání - T	1,34%	3,73%	1,45%	3,79%	1,47%	4,05%	1,60%	4,29%	1,59%	4,35%	1,67%	4,59%	2,03%	5,58%
Doktorské vzdělání - V	0,05%	0,11%	0,05%	0,12%	0,06%	0,12%	0,06%	0,12%	0,06%	0,14%	0,05%	0,15%	0,09%	0,19%

Zdroj: Analýzy trhu práce v Ústeckém kraji ([http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp\\_up](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up)), zpracování autorka

### 3. Cíle práce a výzkumné otázky

Cílem práce je porovnání nástrojů APZ, s hlubším zaměřením na tři nejčastější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti - rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce. Na základě výsledků analýzy zhodnotit účinnost nástrojů APZ na snížení míry nezaměstnanosti absolventů s nižším odborným vzděláním, středním odborným vzděláním, úplným středoškolským vzděláním a úplným středoškolským vzděláním s výučním listem a maturitou.

Provedená komparace napomůže identifikovat problematiku nezaměstnanosti absolventů s nižším odborným vzděláním, středním odborným vzděláním, úplným středoškolským vzděláním a úplným středoškolským vzděláním s výučním listem a maturitou a nalézt možná regionální specifika trhu práce.

Celkově tedy je práce zaměřena na exploraci a explanaci problému nezaměstnanosti vybraných absolventů pomocí nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti v okrese Teplice.

#### Dílčí cíle:

- Zhodnocení úspěšnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na základě dotazníkového šetření a osobních rozhovorů s odbornými pracovníky Úřadu práce ČR.
- Porovnání nástrojů APZ, jejich efektivitu při snižování nezaměstnanosti ve vybraném okrese Teplice

Z empirické části nemůžeme formulovat všeobecně platné teorie o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, které z nástrojů je efektivnější, jelikož i literatura se této problematice dlouhodobě věnuje a nelze toto jednoznačně určit. Věřím, že tato práce by mohla pomoci v plánování strategie a organizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kde hlavním cílem těchto nástrojů je zvýšení zaměstnanosti, ať s pomocí zvýšení kvalifikace uchazečů o zaměstnání, či navrácení uchazečů o zaměstnání na pracovní trh v rámci dotovaných pracovních míst.

## Výzkumné otázky

Výzkumné otázky byly zvoleny ohledně poskytování nástrojů APZ v okrese Teplice nejen z pohledu cílové skupiny dotazníkového šetření, ale i z pohledu odborných pracovníků Úřadu Práce ČR. Výzkumné otázky mají zhodnotit efektivnost jednotlivých nástrojů APZ v problematice snižování nezaměstnanosti v okrese Teplice.

- Existují rozdíly mezi postupy řešení nezaměstnanosti absolventů s nižším odborným vzděláním, středním odborným vzděláním, úplným středoškolským vzděláním a úplným středoškolským vzděláním s výučním listem a maturitou pomocí nástrojů APZ?
- Které nástroje APZ jsou nejčastěji realizovány Úřadem práce ČR, kontaktním pracovištěm Teplice?
- Je možné pomocí nástrojů APZ (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky pracovní účelné místo) zvýšit šance uchazečů o zaměstnání na uplatnění na trhu práce?
- Existují v rámci nástrojů APZ služby (např. rekvalifikační kurzy), které nejsou poskytovány uchazečům o zaměstnání, ale při jejich zařazení by se zvýšila možnost uplatnění na trhu práce?
- Které nástroje APZ snižují riziko dlouhodobé evidence uchazečů o zaměstnání? Které nástroje jsou efektivní proti opakované evidenci uchazečů o zaměstnání?

## 4. Teoretické koncepty

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří dle typologie mezi ekonomické nástroje, dotace a granty patří mezi pozitivní varianty ekonomických nástrojů. Na tyto nástroje existují vymezené finanční prostředky ze státního rozpočtu, ale i z Evropského sociálního fondu.

Státní politika zaměstnanosti řeší pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti regionální a strukturální nezaměstnanost. Jsou předem vytyčené národními programy nástroje, které jsou určené v boji proti nezaměstnanosti, v boji za zvyšování zaměstnanosti pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Linioví pracovníci, někdy nazývaní jako pracovníci první řady, jsou ti, kteří přichází v každodenním styku do kontaktu s uchazeči o zaměstnání. Při každodenním styku s klienty a díky vysoké míře autonomie mají možnost ovlivnění samotné individuální volby nástroje u uchazeče o zaměstnání. Toto postavení vyplývá ze zkušenosti se zájmy, normami a hodnotami uživatelů služeb.

Linioví pracovníci mají ale možnost ovlivnit pouze již předem stanovené služby oficiálními cíli, jelikož mají omezené možnosti v samotné aplikaci a výběru nástrojů pro řešení problematiky nezaměstnanosti pomocí nástrojů APZ. Tyto rozpory mohou vyústit do problematické situace, kdy pracovníci mohou začít pochybovat o úloze poskytovaných veřejných služeb, což může ovlivnit i jejich výsledné chování či výslednou práci s klientem.

### 4.1 *Teorie veřejněpolitických implementačních nástrojů*

Za účelem studia implementace pomocí implementačních nástrojů bylo vytvořeno řada různě pojímaných typologií implementačních nástrojů. Autoři se shodují, že neexistuje všeobecně přijímaná typologie implementačních nástrojů.<sup>9</sup> Implementační nástroje jsou koncipovány za účelem řešení veřejně politických problémů. Odlišnosti v typologiích nalézáme zejména míře podrobnosti a zaměření, ale všechny shodně rozlišují tři základní kategorie implementačních nástrojů – regulace, ekonomické a informační nástroje.

Ve své práci se zaměřím na typologii veřejněpolitických implementačních nástrojů vytvořenou Evertem Vedungem. Důležitým prvkem Vedungovy typologie je míra omezení, se kterým je daný nástroj uplatňován. Každý nástroj je dále dělen na dvě odlišné varianty – pozitivní a negativní.

---

<sup>9</sup> VESELÝ, Arnošt /NEKOLA, Martin a kol.: *Analýza a tvorba veřejných politik*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007. 407 s. ISBN 978-80-86429-75-5, str. 258



Politické nástroje můžeme definovat jako „soubor technik, jimiž státní autority vykonávají svoji moc ve snaze získat podporu a realizovat sociální změnu, nebo jí zabránit.“<sup>10</sup> Nástroje jsou prostředky, kterými se politická reprezentace a veřejná správa snaží ovlivňovat procesy probíhající uvnitř soustavy, potažmo i výstupy, aby dosáhla svých cílů.

Vedungova typologie do značné míry vychází z Etzioniho trojdimenzionálního rozdělení moci (in Vedung, str. 28-29). Amitai Etzioni ve svém díle „A Comparative Analysis of Complex Organizations“ rozlišuje moc donucovací, odměňující a normativní (Vedung, 2003, s. 28). Donucovací síla je založená na uplatnění moci, či hrozby z uplatnění, či možnost psychických sankcí. Odměňující moc je založená na kontrole materiálních zdrojů a systému odměňování. Normativní moc je mocí přidělování výhod, odměn.

Vedung tedy svou typologii veřejněpolitických implementačních nástrojů rozdělil na regulace, ekonomické a informační nástroje.

**Tabulka č. 2 Vedungova typologie veřejněpolitických nástrojů**

NÁSTROJE					
REGULACE		EKONOMICKÉ NÁSTROJE		INFORMACE	
POZITIVNÍ	NEGATIVNÍ	POZITIVNÍ	NEGATIVNÍ	POZITIVNÍ	NEGATIVNÍ
Příkazy	Zákazy	Dotace, Granty	Daně, poplatky	Propagace	Varování

*Zdroj: Vedung, Policy Instruments: Typologies and theories in M.-L. Bemelmans-Videc, R. C. Rist, a E. Vedung (eds.). Carrots, sticks and sermons: Policy instruments and their evaluation.*

#### 4.1.1 Regulace

„Regulace jsou opatření vládních orgánů, jak ovlivňovat pomocí závazných pravidel a direktiv příjemce, aby jednali v souladu s tím, co je danými pravidly a direktivy nařízeno.“<sup>11</sup> To znamená, že regulace mohou nejen přikazovat, ale i zakazovat. Autor dále připomíná, že

<sup>10</sup> Vedung, E. 1998. Policy instruments: typologies and theories. Pages 1-58 in M. L. Bemelmans-Videc, R. C. Rist, and E. Vedung, editors. *Carrots, sticks and sermons: policy instruments and their evaluation*. Transaction Publishers, New Brunswick, New Jersey, USA., str. 21

<sup>11</sup> Tamtéž, str. 31

regulace nemusí být vždy jen spojeny s hrozbou a sankcemi<sup>12</sup>, pro definice je důležitá zejména přítomnost autority (autorit), která danou povinnost ukládá.

Příklady regulačních nástrojů jsou například zákony, vyhlášky, povolení, licence, standardy. Administrativně a finančně se jedná o náročné nástroje, jelikož je potřeba zajistit vše, aby probíhalo dle nařízení a pokud se takto nejedná a příkazy a direktiva jsou porušována, přichází autorita, aby došlo k vynucení plnění povinností.

#### 4.1.2 Ekonomické nástroje

Ekonomické nástroje jsou druhým nástrojem Vedungovy typologie. Od regulace se odlišuje v míře povinnosti, které dané opatření vyvolává. Ukazuje se v těchto nástrojích jistá forma volnosti, zda dané jednání zvolit či nezvolit.<sup>13</sup>

Příklady ekonomických nástrojů jsou například granty (autor označuje jako incentivy), daňová zvýhodnění, daně a poplatky (autor označuje jako disincentivy). Zejména poplatky mají odradit finančním postihem ty, kteří se nechovají dle platných příkazů. Z hlediska finančního a administrativního jsou ekonomické nástroje mnohem menší zátěží pro vládnoucí elity, jelikož vždy je ponechána volnost na příjemci a není tedy nutné vynakládat další prostředky na donucení příjemců, aby se chovali dle platných direktiv.

#### 4.1.3 Informace

Poslední nástrojem typologie jsou informace, které jako jediné v sobě nezahrnují žádnou formu nátlaku či donucení, neříkají příjemcům, co mají či nemají dělat. Veškeré jejich zásahy jsou pouze formě doporučení či nabádání, není zde žádná forma donucení. „Informace jsou pokusy o ovlivnění chování lidí prostřednictvím znalostí, argumentace či přesvědčování.“<sup>14</sup> Informace mají za úkol předávat informace o tom, co je špatně či dobré, ale také o tom jaké chování je povolené.

Příklady informačních nástrojů jsou publikované tištěné materiály - brožury a příručky, letáky, bulletiny a plakáty, reklama, labeling, audity, inspekce, demonstrační programy, poradenství, školení, příp. jiné vzdělávací aktivity či další shromažďování a šíření

---

<sup>12</sup> Pro příklad uvádí nedokonalý zákon, tj. zákon, který postrádá sankci za nedodržení.

<sup>13</sup> Vedung, E. 1998. Policy instruments: typologies and theories. Pages 1-58 in M. L. Bemelmans-Videc, R. C. Rist, and E. Vedung, editors. *Carrots, sticks and sermons: policy instruments and their evaluation*. Transaction Publishers, New Brunswick, New Jersey, USA, str. 32

<sup>14</sup> Tamtéž, str. 33

vědění a doporučení.<sup>15</sup> Od ekonomických nástrojů se liší tím, že neobsahují žádné finanční či materiální zdroje.

Vedung hovoří o kombinovatelnosti jednotlivých nástrojů<sup>16</sup> a objasňuje, že při úvaze o veřejněpolitických implementačních nástrojích je důležité zohlednit stupeň řetězce v implementaci, kterému je nástroj adresován.<sup>17</sup>

Vlády při řešení veřejněpolitických problémů mají různé nástroje, a tyto nástroje mají na jednání lidí či subjektů různý vliv. Vedung obecně tvrdí, že donucení vede ve většině kultur k nižší oddanosti a zároveň odcizení, než při použití méně nátlakových ekonomických nástrojů. Jak o nejméně odcizujícím nástrojem autor označuje informace a nabádání a lze u nich zároveň předpokládat i největší oddanost oproti regulačním a finančním nástrojům.<sup>18</sup>

Podstatou informačních nástrojů je přesvědčení lidí, finanční nástroje se snaží zohlednit vlastní zájem lidí a podstatou regulačních nástrojů je přinucení. Vládnoucí elita se při řešení problémů přiklání používat nástroje postupně od nejmenší síly až po největší sílu, či již samotný nátlak. Vedung vidí dvě vysvětlení této strategie tvůrců politik, jednak v postupně sílící legitimitě a ve veřejném přesvědčení. „Nejméně nátlakové nástroje jsou představeny nejdříve, aby postupně oslabovaly odpor jistých skupin lidí a jedinců a tím si zvykly je na vládní zásah v této oblasti. Po určité době se autority cítí oprávněnost, že by tuto záležitost (problematiku) regulovaly definitivně za použití nejsilnějších nástrojů.“<sup>19</sup>

## **4.2 Teorie liniových pracovníků<sup>20</sup>**

Četné zahraniční výzkumy se již od počátku 70. let až do současnosti zabývají možnými důvody selhání veřejných politik či jednotlivých veřejných programů a jejich kvalitou. Shodují se v tom, že klíčovou oblastí, kde je možné hledat odpovědi na skutečný

---

<sup>15</sup> Vedung, E. 1998. Policy instruments: typologies and theories. Pages 1-58 in M. L. Bemelmans-Videc, R. C. Rist, and E. Vedung, editors. *Carrots, sticks and sermons: policy instruments and their evaluation*. Transaction Publishers, New Brunswick, New Jersey, USA, str. 33

<sup>16</sup> Autor uvádí příklad povinného označování výrobků, které přináší na jedné straně spotřebitelům informaci o výrobku, ale zároveň jde o typ regulace, kdy autority regulují chování subjektů při povinnosti označení výrobků. Autor argumentuje, že se tedy jedná zejména o informační nástroj, jelikož hlavním smyslem povinného označování výrobků je poskytnout spotřebitelům informaci o výrobku a regulace je zde spíše pouze prostředkem.

<sup>17</sup> Vedung, E. 1998. Policy instruments: typologies and theories. Pages 1-58 in M. L. Bemelmans-Videc, R. C. Rist, and E. Vedung, editors. *Carrots, sticks and sermons: policy instruments and their evaluation*. Transaction Publishers, New Brunswick, New Jersey, USA, str. 37

<sup>18</sup> Tamtéž, str. 33

<sup>19</sup> Tamtéž, str. 40

<sup>20</sup> Taktéž označování jako „street-level byrokrate“, „výkonoví pracovníci“, „úředníci první linie“ či „linioví pracovníci“

původ selhání veřejných politik a programů jsou regionální a lokální organizace, které tyto politiky realizují, a jejich prostředí.<sup>21</sup>

Autoři se domnívají, že důležitým krokem pro pochopení nástrojů APZ, tedy i pro jejich efektivnější realizaci úředníky první linie, je dostatečné kvalifikační a profesní způsobilost liniových pracovníků na jedné straně a na straně druhé zvýšení jejich zodpovědnosti a prostoru pro individuální rozhodování (více posun směrem k profesionálně orientovaným modelům práce liniových pracovníků).

Řadovými pracovníky se již zabýval Lipsky (1980), který viděl v tzv. „liniových byrokratech“ všechny pracovníky veřejných služeb, kteří v rámci své pracovní pozice jednájí přímo s občany a mají poměrně velkou svobodou rozhodování při řešení konkrétní problematiky s klienty - občany.

Lipsky tvrdí, že liniovní pracovníci jsou během své práce vystaveni mnohdy náročným a nejednoznačným podmínkám, kterým ji znemožňují pracovat, jak by si oni sami přáli. Existují tři způsoby, jak se „úředníci první linie“ vyrovnávají s celkovými neurčitými podmínkami své práce: zjednodušování cílů (nastoluje pak dilema mezi komplexností a zjednodušováním), omezování poptávky (dilema mezi kvalitou služeb a množstvím klientů) a nerovné zacházení s klienty na základě předsudků (otevřít dilema mezi neutrálním přístupem a pracovníka a rozlišováním klientů podle vlastností, které jim jsou předsudečně přisuzovány).<sup>22</sup>

Zjednodušování cílů je důsledkem, že cíle veřejných služeb často bývají formulovány příliš obecně, cíl je vymezen pouze rámcově a pracovníkům, kteří službu poskytují, nezbývá nic jiného než si rámcový cíl konkretizovat po svém<sup>23</sup>. Pracovníci tak často stojí před otázkou, zda poskytnout služby většímu počtu klientů, či jednat s každým klientem individuálně v zájmu zachování kvality služeb.<sup>24</sup> Při utváření předsudků o klientech si

---

<sup>21</sup> HORÁK, Pavel a Markéta HORÁKOVÁ. Role liniových pracovníků ve veřejné politice. *Sociologický časopis /Czech Sociological Review* [online]. 2009, č. 2 [cit. 2015-03-25]. Dostupné z: [http://sreview.soc.cas.cz/uploads/6129d095da9b8737231a3c2713afe6abe46187b3\\_Horak,%20Horakova2009-2.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/6129d095da9b8737231a3c2713afe6abe46187b3_Horak,%20Horakova2009-2.pdf), str. 369

<sup>22</sup> MUSIL, Libor. *"Ráda bych Vám pomohla, ale--": dilemata práce s klienty v organizacích*. Vyd. 1. Brno: Marek Zeman, 2004, 243 s. ISBN 80-903-0701-9, str. 47

<sup>23</sup> Řadoví pracovníci si tak vytvářejí „vlastní pojetí“, a to má z jejich hlediska dvojí účel: 1) Vytvořit vlastní pojetí cílů znamená přetvořit idealizované a rozporuplné formulace do podoby jasných proveditelných úkolů. V očích pracovníků se takto zužuje mezera mezi záměry a tím, co je proveditelné a dosažitelné. 2) Pokud pracovníci pocítují rozpor mezi ideálem služby a očekáváním jiných vlivných subjektů, pokud konkrétní cíle přijme kolektiv spolupracovníků, jejich pojetí se jim stává ideologií a získávají přesvědčení, že jejich pojetí je správné. Vlastní pojetí cíle obvykle je provázena sklonem pracovníků první linie uniknout pohledu na celek, jelikož tím jim unikají proveditelné cíle, které jsou často s komplexními cíli neslučitelné.

<sup>24</sup> Pokud hrozí možnost překročení meze zvladatelnosti poptávky, uvalí pracovníci na uživatele služeb tzv. dodatečné náklady a tím poptávku zaručeně omezí. Dodatečné náklady zvyšují obtížnost využití veřejných služeb a omezují poptávku po nich. Za ztížené důvody můžeme považovat z hlediska klientů zejména podobu finančních výdajů, ztráty času, dezorientace či psychické zátěže. Další možností je zvyšování výdajů na využití

vytvářejí pracovníci vlastní představy o klientech, vymezují si vlastnosti, podle nichž klienty rozdělují do kategorií a jako příslušníkům daných kategorií jim věnují rozdílnou pozornost. Kategorizace klientů vede k redukci cílů a zmínění pracovní zátěže, tak si řadoví pracovníci ospravedlňují předsudky a i samotné praktiky.

Řadoví pracovníci se potýkají nejčastěji se sedmi typy všedních dilemat. Jsou to dilemata: mezi komplexními a zjednodušenými cíli; mezi množstvím klientů a kvalitou poskytovaných služeb; mezi rovnocennými přístupem ke všem klientům a upřednostňováním některých z nich; mezi jednostranností a symetrií ve vztazích s klienty; mezi procedurálním a situačním přístupem k problémům klienta; mezi poskytováním materiální a nemateriální pomoci a mezi snahou zasáhnout včas a obavou z unáhleného zásahu.<sup>25</sup>

Autor dále rozvíjí, že dalším úskalím vedle náročného pracovního prostředí je i tlak nadřazených pracovníků, kteří vidí ambivalentnost vztahu. Ambivalentnost ve smyslu, že jsou hierarchicky nadřazení úředníkům první linie a vnímají názorový rozpor, ale zároveň jsou závislí na výsledcích svých podřízených ve smyslu dosáhnout cílů organizace a realizovaných programů. Snaží se proto respektovat požadavky liniových pracovníků, ale zároveň se snaží, co nejvíce potlačit jejich samostatnost, aby zabránili odklonu liniových pracovníků od jimi naplánovaných hodnot. Často jim tedy nutí vlastní zájmy a preference.

Pracovníci na vyšší úrovni (státní politici, administrátoři, vyšší manažeři) vytváří tzv. oficiální cíle obecné povahy (předem formulované v zakládajících dokumentech). Tyto cíle jsou typické svou šířkostí, neurčitostí a rozmanitostí, jelikož mají vliv na poskytování služeb na lokální úrovni. Naopak pracovníci na nižší úrovni (střední manažeři, lokální pracovníci) vytváří tzv. operativní cíle, které vypovídají o rozsahu a kvalitě využití dostupných zdrojů. Tyto cíle vyplývají z oficiálních cílů, ale tím, že oficiální cíle jsou charakteristické pro celé poskytování služeb, nutně musí dojít k úpravám na lokální úrovni. Operativní cíle mohou být tedy odlišné nejen v různých lokalitách, ale i v prostoru a čase. Tyto cíle<sup>26</sup> se snaží informovat o tom, o co se pokouší organizace, nikoli co říkají oficiální cíle organizace.<sup>27</sup>

Dochází k rozporu mezi státem stanovenými a obtížně dosažitelnými cíli na jedné straně, a na straně druhé jejich nenaplněním. A právě jako příčiny bývají označovány

---

služeb, zvyšování časové náročnosti využití služby (penalizace – vytváření front, opakovaná neúspěšná setkání, dodatečné doklady).

<sup>25</sup> MUSIL, Libor. *"Ráda bych Vám pomohla, ale--": dilemata práce s klienty v organizacích*. Vyd. 1. Brno: Marek Zeman, 2004, 243 s. ISBN 80-903-0701-9, str. 45

<sup>26</sup> Nesoulad při vzájemném srovnání operativních a oficiálních cílů vede k efektům, které původně nebyly tvůrci politiky zamýšleny, dochází k tzv. implementační mezeře, či implementačnímu deficitu.

<sup>27</sup> HORÁK, Pavel a Václav KULHAVÝ. Analýza cílů veřejných programů v současné veřejné. *FÓRUM sociální politiky: odborný recenzovaný časopis* [online]. 2008, č. 2 [cit. 2015-03-25]. Dostupné z: [http://www.vupsv.cz/sites/File/forum\\_socialni\\_politiky/Casopis\\_FSP\\_2\\_2008.pdf](http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_2_2008.pdf), str. 4

nejednoznačně či obecně formulované cíle politiky, neexistence obecných prostředků k dosažení cílů a samozřejmě je potřeba zmínit i nevhodné pracovní podmínky liniových pracovníků – nedostatek času a financí na personální, mzdové či materiální zabezpečení pracovišť.

Linioví pracovníci mají bezprostřední vliv na jednání s klienty veřejných projektů, mají možnost si vybrat ze dvou druhů přístupu ke klientům. První typ přístupu je neosobní, rutinní chování s důrazem na dodržování předem stanovených pravidel a norem daných zákonem, organizací či projektem. Druhým typem je naopak profesionální přístup s individuálním přístupem v konkrétních případech, kde řadový pracovník dodržuje zejména normy dané profesí, což může být občas i v rozporu vůči pravidlům organizace či dokonce v protikladu zákonu.<sup>28</sup>

V praxi skutečně dochází k nutnému příklonu byrokrata k profesionálním principům anebo profesionála k byrokratickým principům. Stručně řečeno, v praxi linioví pracovníci zastávají jednak v prvním případě administrativní funkci (byrokratická role), ale mají zastat i profesionální přístup a přistupovat ke klientům individuálně, pomáhat jim a starat se o ně. V druhém případě je práce profesionálních liniových pracovníků ovlivněna nejen institucionálním prostředím, ale i prostředím uvnitř státní organizace, s převahou principů byrokracie.

Jako příklad příklonu profesionála k byrokratickým principům můžeme uvést Individuální akční plán<sup>29</sup> (dále IAP). Významnou roli při implementaci Individuálního akčního plánu (IAP) hraje institucionální prostředí (charakteristika cílové skupiny nezaměstnaných, personální obsazení a organizační kultura na konkrétním pracovišti poskytující IAP) a také situace regionálním trhu práce. IAP je jako oficiální cíl navrhnut velmi obecně, tudíž jednotlivá kontaktní pracoviště ÚP ČR i v rámci jednoho kraje mohou tento cíl přizpůsobit svým normám a personálnímu složení. Jinými slovy z IAP, které patří spíše k technikám profesionálních principů, kvůli nízké náročným pracovním podmínkám, velkého množství nezaměstnaných spadající do cílové skupiny<sup>30</sup> a v neposlední řadě také nízké profesionalitě liniových pracovníků, je spíše využívána jako technika byrokratická

---

<sup>28</sup> HORÁK, Pavel a Markéta HORÁKOVÁ. Role liniových pracovníků ve veřejné politice. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* [online]. 2009, č. 2 [cit. 2015-03-25]. Dostupné z: [http://sreview.soc.cas.cz/uploads/6129d095da9b8737231a3c2713afe6abe46187b3\\_Horak,%20Horakova2009-2.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/6129d095da9b8737231a3c2713afe6abe46187b3_Horak,%20Horakova2009-2.pdf), str. 372

<sup>29</sup> IAP představuje nejen v českých podmínkách písemnou individuální dohodu o vzájemné aktivní spolupráci mezi poradcem a klientem. Dohoda je stvrzena podpisy obou stran, v této dohodě jsou shrnuty informace o klientovi a jeho potřebách na trhu práce a jsou zde navrženy kroky směřující k uplatnění na trhu práce. Často doplněno o další opatření a cíle (poradenství, motivace, výcvik, apod.)

<sup>30</sup> Cílovou skupinou, se kterou je nejčastěji uzavírán IAP jsou nezaměstnaní do 25 let věku, a uchazeči o zaměstnání s dlouhodobou evidencí, tzn. pět měsíců nepřerušené evidence.

(účast na IAP je dobrovolná, ale na straně druhé při neplnění IAP hrozí nezaměstnaným sankce v podobě nevyplácení sociálních dávek, či vyřazení z evidence Úřadu práce ČR).<sup>31</sup>

Závěrem je nutno dodat, že ve skutečnosti nikdy nejednají linioví pracovníci zcela byrokraticky či zcela profesionálně, vždy jde o kombinaci byrokratických a profesionálních principů. V podmínkách České republiky je výkon veřejných služeb zaměstnanosti do značné míry závislý na omezených personálně kvalifikačních a materiálních podmínkách. I když v posledních letech politika pracovního trhu zaznamenává nové možnosti organizace, řízení či financování služeb zaměstnanosti (důraz na vícezdrojové financování služeb zaměstnanosti, možnost programů a projektů financovaných z Evropského sociálního fondu (ESF), stále je raději volena jednodušší, krátkodobá cesta s preferencí „rychlých a rutinních“ zprostředkovatelských aktivit před „náročnými a nejistými“ aktivitami poradenskými.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> HORÁK, Pavel, Markéta HORÁKOVÁ a Tomáš SIROVÁTKA. "Zemřely" na českých úřadech práce profesionálně. *FÓRUM sociální politiky: odborný recenzovaný časopis* [online]. 2007, č. 3 [cit. 2015-03-25]. Dostupné z: [http://www.nabulsen.com/sites/File/forum\\_socialni\\_politiky/Casopis\\_FSP\\_3\\_2007.pdf](http://www.nabulsen.com/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_3_2007.pdf)

<sup>32</sup> HORÁK, Pavel a Markéta HORÁKOVÁ. Role liniových pracovníků ve veřejné politice. *Sociologický časopis/ Czech Sociological Review* [online]. 2009, č. 2 [cit. 2015-03-25]. Dostupné z: [http://sreview.soc.cas.cz/uploads/6129d095da9b8737231a3c2713afe6abe46187b3\\_Horak.%20Horakova2009-2.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/6129d095da9b8737231a3c2713afe6abe46187b3_Horak.%20Horakova2009-2.pdf), str. 392

## 5. Metodologie

Výzkumu nejdříve předcházelo studium literatury, analýza efektivity nástrojů a problematiky politiky zaměstnanosti na trhu práce v Ústeckém kraji, konkrétně v okrese Teplice. Studium literatury obsahovalo prostudování platných legislativ (zákon 1/1991, 435/2004), dále směrnic a projektových dokumentací k jednotlivým nástrojům APZ, statistiky výdajů politiky zaměstnanosti (na aktivní i pasivní politiku zaměstnanosti), statistiky nákladů na jednotlivé nástroje APZ (statistické ročenky na jednotlivé roky), statistiky uchazečů o zaměstnání a jejich charakteristiky.

Před samotným zahájením výzkumu bylo nutno z evidence uchazečů o zaměstnání na kontaktním pracovišti v Teplicích vybrat vhodnou cílovou skupinu. Data pro empirickou část byla sbírána v první fázi od samotných aktérů (uchazečů o zaměstnání), kteří využili minimálně jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V druhé fázi byly provedeny osobní pohovory s odbornými pracovníky jednotlivých oddělení Úřadu práce ČR, kteří pracují na jednotlivých krajských či kontaktních pracovištích ÚP ČR jako koordinátoři nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Ústeckém kraji.

Celý proces výzkumu probíhal v celkové době 4 měsíců. Výzkum lze rozdělit na několik následujících etap.

1. Formulace výzkumného problému
2. Teoretická příprava (analýza dostupné literatury a interních materiálů)
3. Určení výzkumného vzorku
4. Sběr dat – dotazníkové šetření
5. Zhodnocení informací, analýza dat

### 5.1 Určení výzkumného vzorku

Podmínky na účastníka výzkumného vzorku byly:

- **Evidence** - aktuální evidence na Úřadu práce ČR v Teplicích. Do výzkumu byly zahrnuti uchazeči, kteří se bezprostředně po ukončení nástroje APZ našli uplatnění na trhu práce, ale po určitém časovém úseku se do evidence Úřadu práce v ČR vrátili, či uchazeči, kteří vhodné místo do termínu výzkumu nenašli.
- **Vzdělání** - vzdělání stupně: nižší odborné vzdělání s výučním listem (E), střední odborné vzdělání s výučním listem (H), úplné středoškolské vzdělání (K), úplné



středoškolské vzdělání s vyučením a maturitou (L), úplné středoškolské vzdělání s maturitou bez vyučení (M)

- **Nástroj APZ** - v letech 2008 - 2012 uchazeč o zaměstnání absolvoval minimálně jeden nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.

## **5.2 Sběr dat - dotazníkové šetření**

Po studiu příslušné literatury se jako nejvhodnější způsob sběru dat jevílo dotazníkové šetření. Dotazníkové šetření patří mezi kvantitativní metody, kdy nespornou výhodou je anonymita, srozumitelnost, rychlost či získání poměrně přesných informací od velkého množství lidí. Mezi nevýhody patří velká procentuální možnost zkreslení od uchazečů, kdy raději odpovídají dle očekávání, což může být často daleko od pravdy.

Dotazník byl uchazečům předáván v tištěné podobě, kdy uchazeči individuálně v rámci svého poradenství na kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR v Teplicích vyplnili s referentkou zaměstnanosti z oddělení zaměstnanosti dotazník, který celkově zabral cca 5-10 minut. Pokud některý oslovený klient nesouhlasil s vyplněním dotazníku, nemusel se dotazníkového šetření účastnit, pokud některý klient přesně nevěděl jaký nástroj aktivní politiky v letech 2008 – 2012 využil, referentka zaměstnanosti danou informaci v interním systému zjistila a sdělila uchazeči.

Důvodem výběru uchazečů o zaměstnání se s nižším odborným vzděláním, středním odborným vzděláním, úplným středoškolským vzděláním a úplným středoškolským vzděláním s výučním listem a maturitou je zaprvé to, že osoby se vzděláním ze středního odborného učiliště jsou z hlediska vzdělanostní struktury druhou nejrozšířenější skupinou v evidenci uchazečů o zaměstnání nejen v Teplickém okrese, potažmo v Ústeckém kraji, ale v celorepublikovém průměru jsou takto vzdělaní uchazeči o zaměstnání nejrozšířenější skupinou vůbec. Druhým důvodem výběru je hypotéza rozdílnosti přístupu v použitých nástrojích APZ dle dosaženého stupně vzdělání.

Uchazeči s vyšším, nebo naopak nižším vzděláním než výše uvedené, nejsou v mém výzkumu zahrnuti vůbec, jelikož skupina uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním jsou velice problematickou skupinou, které je věnována zvláštní péče a tyto osoby mají s uplatněním na trhu práce obecně velký problém.

Uchazeči o zaměstnání s vyšším odborným či vysokoškolským vzděláním patří ve vzdělanostní struktuře nejvyšší místo, ale jsou nejméně zastoupeni v evidenci uchazečů o zaměstnání, tudíž by se nejednalo o reprezentativní vzorek, a dále nepatří mezi uchazeče o zaměstnání, kteří mají problém s uplatněním na trhu práce.

Účastníci dotazníkového šetření absolvovali výzkum dobrovolně a byli ubezpečeni o anonymitě následných dotazníků, a uchovávání citlivých údajů zpracovaných v mé práci. Při samotném výzkumu byli uchazeči vystaveni pouze minimální zátěži a nátlaku, tudíž vše probíhalo s minimálními obtížemi. Jelikož vybraný vzorek pochází z celkového počtu 800 vhodných kandidátů a nikde nedojde k zveřejnění citlivých údajů, domnívám se, že nikdo nemůže odhalit pravou identitu žádného z aktérů výzkumného šetření.

### **5.2.1 Dotazníkové šetření**

Oslovení uchazeči odpovídali osobně na dotazník složený z 5 uzavřených otázek, kde jejich názor je založen na osobní zkušenosti s nástroji APZ, kde značnou část názoru na nástroje APZ činí jejich individuální pocit, zda jim daný nástroj pomohl při návratu na trh práce, či k získání vyšší kvalifikace opět s cílem uplatnění se na trhu práce.

Důležitým faktorem ovlivňující názor jedince na danou problematiku je samozřejmě vliv okolí, dalších jedinců, kteří se účastnili stejného kurzu a v neposlední řadě důležitou roli zde hraje i samotná motivace a spokojenost účastníka s rekvalifikací či dotovaným místem. Všichni oslovení respondenti buď v evidenci uchazeči o zaměstnání zůstali, či se do ní po určité době evidovali znovu (mnohdy i po skončení konkrétního nástroje APZ). Pro získání reprezentativního vzorku by jistě pomohla dlouhodobá spolupráce, kde by mohla být skutečně odhalena příčina neúspěchu nástroje APZ na konkrétním účastníku, což ale nebylo cílem mého výzkumu.

Cílem dotazníkového šetření je získat částečný vhled do názorů samotných aktérů, kteří se ve snaze uplatnění se na trhu práce využili nástrojů APZ, které by měly vést k vyššímu uplatnění na trhu práce. Je zajímavé porovnat, v čem aktéři spatřují příčinu neúspěchu, zda je to špatnými podmínkami na trhu práce, chybně zvoleným nástrojem APZ či celkovou neschopností nástrojů APZ při dlouhodobém snižování nezaměstnanosti v daném regionu.

### **5.3 Sběr dat - rozhovory s odbornými pracovníky Úřadu Práce ČR**

V rámci empirické části bylo v druhé fázi osloveno celkem 9 odborných pracovníků Úřadu práce ČR, všichni s osobním rozhovorem souhlasili. Otázky pro jednotlivé pracovníky byly voleny s ohledem na jejich pracovní zaměření, zkušenost a individuální názor na nástroje APZ.

Osobní rozhovor patří mezi kvalitativní metody a byl vybrán záměrně, jelikož v případě rozhovorů s odbornými pracovníky, bylo záměrem zjistit ve specifické oblasti nástrojů APZ individuální názor odborného pracovníka, který má v dané problematice zkušenosti a dokáže tedy odborně odpovědět na dané otázky.

Rozhovory byly provedeny se 2 referenty oddělení zprostředkování, jelikož tito pracovníci jednají individuálně s uchazečem o zaměstnání, poskytují mu informace o daných nástrojích APZ a volí již konkrétní nástroj APZ s uchazečem o zaměstnání. Dále byly provedeny rozhovory s pracovníky trhu práce tří nejvíce využívaných nástrojů APZ – oddělení rekvalifikací (2 odborní pracovníci), pracovníci trhu práce – oddělení VPP a SÚPM.

Dalšími účastníky osobního rozhovoru byli vedoucí zaměstnanosti, ředitelka kontaktního pracoviště a v neposlední řadě také vedoucí aktivní politiky zaměstnanosti v Ústeckém kraji, kteří mají možnost v rámci Ústeckého kraje ovlivnit strategie aktivní politiky zaměstnanosti, zejména finanční plánování či nové programy a projekty potřebné k zvýšení zaměstnanosti v Ústeckém kraji.

#### ***5.4 Údaje o účastnících dotazníkového šetření.***

Z celkového počtu 242 vhodných kandidátů, kteří měli dotazník absolvovat při pravidelné povinné návštěvě v rámci individuálního poradenství na kontaktním pracovišti v Teplicích, bylo vyplněno 100 dotazníků. Důvodem nevyplnění dotazníků bylo zejména neochota či nechuť k vyplnění dotazníku, dále také strach z postihu, kdyby někdo daný dotazník četl (ačkoli bylo i několikrát poučení o anonymitě dotazníků) a v neposlední řadě se konkrétní osoba nedostavila na poradenství, ať z důvodu pracovního zařazení či z jiného osobního důvodu. Z celkového počtu 100 oslovených respondentů bylo 51 žen a 49 mužů.

Uchazeči dle věku, vzdělání a výsledky hodnocení vzorku jsou pro přehlednost znázorněny v tabulkách či v grafech.

**Graf č. 4**



Co se týče oborů vzdělání respondentů, nenalezneme výuční obor či středoškolský obor, který by neměl na trhu práce uplatnění. V žádném stupni vzdělání taktéž nenalezneme obor vzdělání, který by měla většina uchazečů o zaměstnání a tudíž nalezení práce ve vystudovaném oboru je problematické.

V nižším odborném vzdělání (označení E) jsou typické obory pouze jako pomocné pracovní síly, jelikož se jedná o dvouleté výuční obory. V našem výzkumu jsou zastoupeny zejména obory jako kuchařské práce, či pomocné zednické a stavební práce.

Střední odborné vzdělání (označení H) jsou koncipované jako tříleté výuční obory. Výuční obor Prodavač – Prodavačka, výuční tříletý obor Zedník (příbuzné obory zednické práce či zedník - kamnář) a výuční obor Kuchař-číšník jsou nejvíce zastoupenými obory u respondentů, kteří se podrobili dotazníkovému šetření. Respondentů z těchto výučních oborů bylo celkem 33, tedy více než 50% z 57 dotázaných účastníků. Důvodem velkého zastoupení v těchto oborech je, že v Teplicích je jediná Střední odborná hotelová škola, kam dojíždí studenti z Ústí nad Labem, Děčína či Mostu. Ostatní aktéři dotazníkové šetření jsou vyučeni v oborech: kadeřník, krejčí, sklář-keramik, aranžér či instalatér.

Střední odborné vzdělání s výučním listem a maturitou (označení L) je nejvíce zastoupeno v oboru Podnikání, jelikož na školách, kde se vyučují technické tříleté obory, jsou i navazující obory s maturitou, a to všeobecný obor Podnikání – podnikání v oborech.

Středoškolské vzdělání (K) a úplné středoškolské vzdělání (M) má z dotázaných uchazečů celkem 32% lidí, nejvíce je zastoupeno všeobecné gymnázium, které má více než jedna třetina středoškolsky vzdělaných uchazečů a druhou třetinu tvoří uchazeči se vzděláním

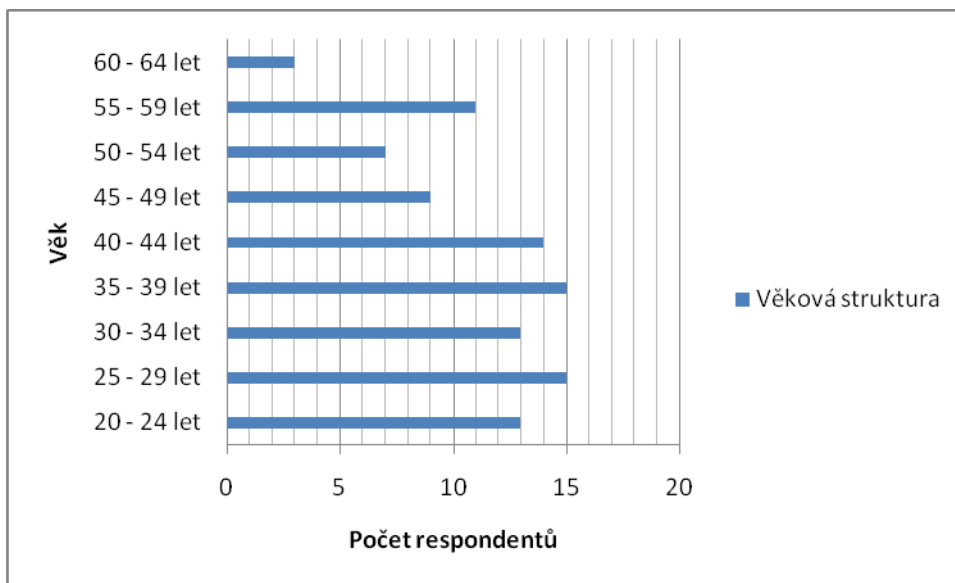
z obchodní akademie. Ostatní aktéři dotazníkové šetření vystudovali obory: Hotelnictví a turismus, Stavebnictví, Strojírenství či Sociální činnost a pedagogika.

**Tabulka č. 3 Vzdělanostní struktura respondentů**

<b>Vzdělání</b>	<b>Počet respondentů</b>	<b>Obor</b>
<b>E - nižší odborné vzdělání</b>	6	Kuchařské práce, Stavební a zednické práce
<b>H - Střední odborné vzdělání</b>	57	Kuchař - číšník, Prodavač, Zedník - Zednické práce, Krejčí, Aranžér
<b>L - Úplné stř. vzdělání s vyučením a maturitou</b>	5	Podnikání, Oděvnictví
<b>K - Úplné středoškolské vzdělání</b>	9	Gymnázium - všeobecné
<b>M - Úplné středoškolské vzdělání s maturitou bez vyučení</b>	23	Obchodní akademie, Hotelnictví, Stavebnictví, Strojírenství, Sociální činnost a pedagogika

Věková struktura uchazečů byla velmi různorodá, největší zastoupení bylo ve věkových kategoriích 25 - 29 let (celkem 15 uchazečů) a 35-39 let (celkem 15 uchazečů), ve 40-44 let (celkem 14 uchazečů), nejméně bylo zastoupeno uchazečů ve věkové kategorii 60 – 64 let, jelikož tito uchazeči při dlouhodobé evidenci již nevidí smysl v hledání pracovního zařazení a velmi často odchází do předčasného důchodu. To se velmi projevilo i na jejich odpovědích proč jim daný nástroj APZ nepomohl, jelikož jako hlavní důvod vidí nechuť zaměstnavatelů osoby v předdůchodovém věku zaměstnávat.

**Graf č. 5 Věková struktura respondentů**



## 6. Politika zaměstnanosti v Ústeckém kraji

Politiku zaměstnanosti můžeme označit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. (Krebs, 2005, str. 292) Cílovou populací politiky zaměstnanosti je veškeré obyvatelstvo v ekonomicky aktivním věku mládež připravující se na své povolání ve školách. (Potůček, 1995, str. 64)

Správou a organizací státní politiky zaměstnanosti v České republice se zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí, které řídí, spravuje a je nadřízeným správním úřadem Úřadu Práce České republiky.<sup>33</sup> ÚP ČR je složen z generálního ředitelství a 14 krajských poboček (součástí je i pobočka hlavní město Praha)<sup>34</sup>, organizačními útvary krajských poboček jsou kontaktní pracoviště, jejichž součástí dále mohou být detašovaná či dislokovaná územní pracoviště.

Hlavními úkoly Úřadu práce ČR jsou v oblastech: a) zaměstnanosti, b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, c) státní sociální podpory, d) dávek pro osoby se zdravotním postižením, e) příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb, f) pomoci v hmotné nouzi a g) dávek péčovské péče.<sup>35</sup>

Dle zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb. státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce (zaměstnavatelé, odborové organizace, územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů). Státní politika zaměstnanosti zahrnuje:

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,

---

<sup>33</sup> Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností, zároveň je organizační složkou státu. Úřad práce ČR byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb. (O Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů) ze dne 1. dubna 2011.

<sup>34</sup> Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů podle ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>35</sup> Úřad práce České republiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2014 [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info/zakon\\_o\\_uradu\\_prace\\_ceske\\_republiky\\_a\\_o\\_zmene\\_souvisejic.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info/zakon_o_uradu_prace_ceske_republiky_a_o_zmene_souvisejic.pdf)

- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,<sup>36</sup>
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.<sup>37</sup>

ÚP ČR se jako realizátoři APZ zaměří na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání<sup>38</sup> na trhu práce, zejména prostřednictvím poradensko-informačních služeb a rekvalifikací v rámci projektů a programů financovaných z ESF. Úřady práce mohou nabízet rekvalifikační aktivity poradenské činnosti i zájemcům o zaměstnání.<sup>39</sup>

Státní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu České republiky. Od roku 2008-2009, kdy se i v České republice naplno projeví hospodářská krize, se prostředky na financování státní politiky zaměstnanosti značně zvýšily. Nízký ekonomický růst vedl k zpomalení domácí i zahraniční aktivity, nižší zahraniční nabídky a poptávce, což mělo za následek růst nezaměstnanosti. Objevují se zranitelné segmenty (automobilový průmysl a

<sup>36</sup> Dle zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti § 33 je zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání je poskytována uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

<sup>37</sup> Zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti § 2, odst. 1.

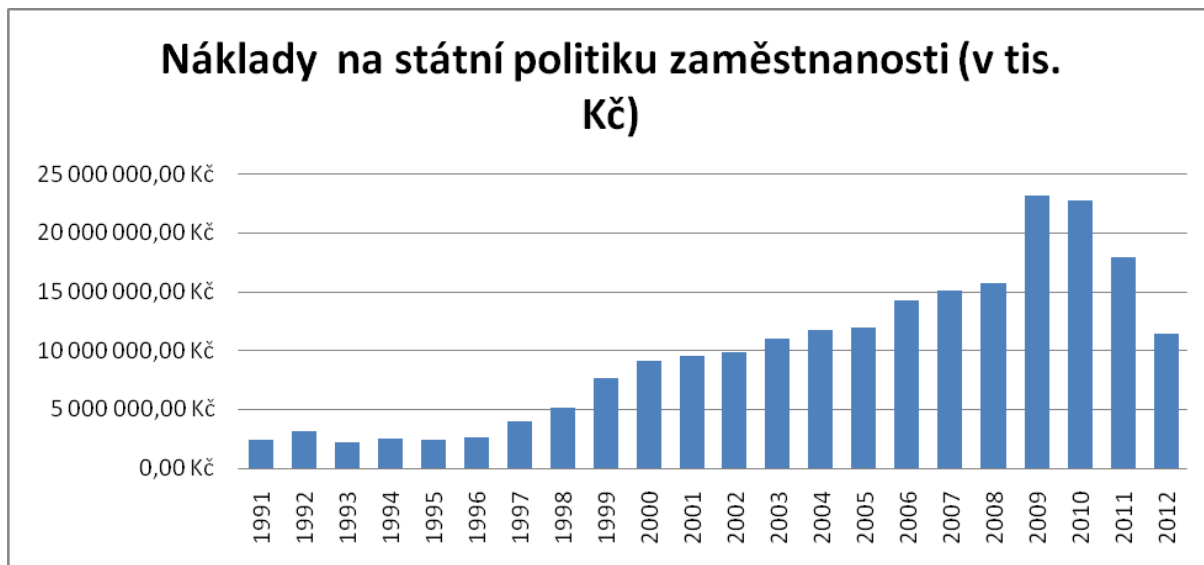
<sup>38</sup> Dle zákona 435/2004 Sb. je uchazečem o zaměstnání fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce v místě svého trvalého bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání.

<sup>39</sup> Dle zákona 435/2004 Sb. je zájemcem o zaměstnání fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání, a proto požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.



jejich přidružená výroba, stavebnictví). Toto všechno vedlo k vyšším výdajům státní politiky zaměstnanosti, zejména pasivní politiky zaměstnanosti.

**Graf č. 6**



*Zdroj: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti MPSV (<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>), zpracování autorka*

V rámci státní politiky zaměstnanosti se dostupné prostředky přerozdělují mezi 2 složky politiky zaměstnanosti aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, které se dělí dle aktivit a funkcí. Níže představím jednotlivé typy, rozdělím jednotlivé funkce a aktivity politik zaměstnanosti.

Graf č. 7



Zdroj: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti, statistické ročenky MPSV (<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>), zpracování autorka

### 6.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) řeší již vzniklý problém, omezuje se pouze na vyplácení podpory v nezaměstnanosti, či podpory při rekvalifikaci<sup>40</sup>. Do aktivit pasivní politiky zaměstnanosti řadíme zejména zabezpečení po určenou dobu životních podmínek nezaměstnaných formou podpory v nezaměstnanosti. (Krebs, 2005 : 292-293)

Dle zákona 435/2004 Sb. má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období (rozhodné období jsou dle § 41 poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle v délce alespoň 12 měsíců, uchazeč o zaměstnání požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není požívatelem starobního důchodu.<sup>41</sup>

Podpůrčí doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti je u uchazeče o zaměstnání – do 50 let věku – 5 měsíců; ve věku 50 - 55let – 8 měsíců; nad 55 let – 11 měsíců. Podpora v nezaměstnanosti činí v prvních dvou měsících podpůrčí doby 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku, další 2 měsíce 50 % průměrného měsíčního čistého výdělku a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Uchazeči

<sup>40</sup> Výše podpory při rekvalifikaci činí 60% průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání.

<sup>41</sup> Zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti § 39, odst. 1 zákona

o zaměstnání, který před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem<sup>42</sup>, je vyměřena 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku po celou podpůrnou dobu.<sup>43</sup>

## **6.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

Definice aktivní politiky zaměstnanosti dle zákona o 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.<sup>44</sup> Oproti pasivní politice zaměstnanosti aktivní politika zaměstnanosti chce předcházet problému, je to prevence proti nezaměstnanosti pomocí nástrojů na vytváření pracovních míst.

Do aktivit aktivní politiky zaměstnanosti řadíme rozvoj infrastruktury trhu práce, které zajišťují zprostředkovatelskou a poradenskou činnost, dále podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností a zvyšování adaptability a mobility pracovní síly. Do aktivit pasivní politiky zaměstnanosti řadíme zejména zabezpečení po určenou dobu životních podmínek nezaměstnaných formou podpory v nezaměstnanosti. (Krebs, 2005 : 292-293)

Aktivní politika zaměstnanosti je dlouhodobě flexibilní ve vytváření nových společenských pracovních míst až po zvyšování zaměstnatelnosti sociálně znevýhodněných skupin. Na druhou stranu někteří autoři, Sirovátka a Kulhavý (2007), upozorňují i na negativní jevy aktivní politiky zaměstnanosti.

Jako problematičtější vidí tzv. efekt a) creaming off: úřady práce mohou často vybírat ty klienty, kteří mají lepší šanci na umístění, z důvodu vyšší účinnosti politiky či problematičtější klienty vyžadují více přípravy a práce; b) lock in: účastník programu je v průběhu programu „uzamknut“, takže nemá čas a prostor pro hledání zaměstnání, tato aktivita se obnoví, což může mít za následek prodloužení doby strávené v nezaměstnanosti; c) substitute: jednotlivec nahrazuje dříve obsazené místo jiným člověkem hrazeného taktéž nástrojem APZ. Daný nástroj APZ sice pomůže nalézt nové pracovní místo, ale pouze na úkor jiného uchazeče o zaměstnání. Toto by nemuselo platit, pokud „nahrazený člověk“ nalezl lepší pracovní zařazení a nedostal by se do evidence uchazečů o zaměstnání; d) mrtvá váha: jednotlivec by našel zaměstnání i bez intervence. Je nutno nahlížet na efekty programů z po

<sup>42</sup> Nevztahuje se na ukončení samostatné výdělečné činnosti a na ukončení více zaměstnání ve stejný den, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů.

<sup>43</sup> Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2. 1. 2014, 2. 1. 2015 [cit. 2015-02-13]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch)

<sup>44</sup> Zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti § 104, odst. 1 zákona

uplynutí určitého časového období. V delším časovém úseku se projevuje setrvačnost ekonomické situace - lidé se vrací zpět do nezaměstnanosti nebo naopak lidé teprve po určité době začínají čerpat výhody rekvalifikačních programů a nacházejí zaměstnání - vynahrazují tak období průběhu trvání programu, v jehož průběhu si pracovní místo nehledali (byli součástí programu). (Sirovátka, Kulhavý, 2007, str. 16)

Mezi nástroje APZ, definované v zákoně 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, patří rekvalifikace (§ 108-110), investiční pobídky (§ 111), veřejně prospěšné práce (§ 112), společensky účelná pracovní místa (§ 113), překlenovací příspěvek (§114), příspěvek na zapracování (§ 116) a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117).

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou dle § 105 poradenství, která provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce ČR za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (např. Job club)<sup>45</sup>, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvků podle § 78), sdílené zprostředkování zaměstnání (§ 119a), cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).

---

<sup>45</sup> Česká republika. Zákon o zaměstnanosti. In: 435/2004 Sb. 13. 5. 2004. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zakon\\_c.\\_435-2004\\_sb.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf)

**Tabulka č. 4 Výdaje na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v ČR**

	2008	2009	2010	2011	2012
<b>SPZ (v tis. Kč)</b>	15 680 608	23 132 685	22 736 413	17 836 581	11 355 370
<b>PPZ (v tis. Kč)</b>	7 114 895	15 077 723	13 354 778	10 349 149	8 759 749
<b>APZ (v tis. Kč.)</b>	6 131 729	4 953 467	6 171 493	3 815 885	2 595 621
<b><u>SÚPM</u></b>					
<b>vytvořená místa</b>	12 604	20 404	26 481	13 534	11 457
<b>umístění uchazeči</b>	12 756	20 208	25 882	13 410	11 380
<b>výdaje k 31.12. (v tis. Kč.)</b>	596 654	985 295	1 454 155	795 054	366 364
<b><u>VPP</u></b>					
<b>vytvořená místa</b>	15 131	18 309	20 961	19 903	12 758
<b>umístění uchazeči</b>	16 246	19 794	22 882	21 322	12 833
<b>výdaje k 31.12. (v tis. Kč.)</b>	949 087	1 371 223	1 623 832	1 025 477	688 417
<b><u>Rekvalifikace</u></b>					
<b>nové</b>	36 451	39 831	65 453	45 521	18 631
<b>vyřazení</b>	38 735	37 724	67 310	46 634	18 030
<b>výdaje k 31.12. (v tis. Kč.)</b>	271 130	388 131	582 261	316 933	146 377
<b><u>OZP</u></b>					
<b>vytvořená místa</b>	522	1 069	1 081	769	644
<b>umístění uchazeči</b>	974	1 231	1 640	1 405	817
<b>výdaje k 31.12. (v tis. Kč)</b>	44 555	88 016	88 400	47 244	38 565
<b>provoz (tis. Kč)</b>	211 102	235 530	235 262	208 539	80 292
<b><u>dotace</u></b>					
<b>přísp. zam. zaměst. více než 50 % ZPS</b>	2 283 655	2 257 461	2 712 304	3 282 404	3 468 251
<b>insolvence (tis. Kč)</b>	150 330	844 033	497 837	389 142	451 799
<b>ostatní (tis. Kč)</b>	2 624 952	922 308	1 706 141	1 195 739	1 001 564
<b>investiční pobídky (tis. Kč)</b>	1 434 249	962 965	481 442	226 899	143 932

Zdroj: *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti, statistické ročenky MPSV*  
(<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>), zpracování autorka

### 6.2.1 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem APZ, kterým se hmotně podporuje zaměstnavatel, jemuž již byl vydán příslib investiční pobídky. Hmotná podpora je v podobě vytváření nových pracovních míst či rekvalifikace nebo školení (teoretické a praktické vzdělávání, získávání dovedností důležitých pro pracovní zařazení zaměstnanců). Školení může zajistit i zaměstnavatel.

## 6.2.2 Veřejně prospěšné práce

Z hlediska finančních prostředků na jednotlivé nástroje APZ bylo nejvíce prostředků použito na veřejně prospěšné práce (VPP). Nejvíce finančních prostředků bylo vynaloženo v roce 2010, kdy byla použita nejvyšší částka od doby realizace tohoto nástroje. Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejného prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech (práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné charitativní práce, sociální, kulturní, pomocné práce ve školách a školských zařízeních, údržbářské práce ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných institucí a občanských sdružení).<sup>46</sup> Pomocí VPP se daří umístit ty uchazeče o zaměstnání, kteří mají problémy s uplatněním na trhu práce. Tyto problémy jsou obecně kumulovány do několika oblastí – nízká kvalifikace vzdělání, dlouhodobá nezaměstnanost, vyšší věk či zdravotní a jiné omezení (například odlehlé lokality s problematickou dostupností).

Pro zaměstnavatele je tento nástroj vhodný zejména z důvodu nízkých mzdových nákladů na vytvoření pracovního místa obcemi a zaměstnavateli. V současné době jde o nejvyužívanější nástroj APZ, zejména pro udržení pracovních návyků uchazečů o zaměstnání, které je jedním z důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti. Pracovní příležitosti jsou zejména stereotypní pracovní pozice, které nevyžadují vyšší úroveň kvalifikace, či další dovednosti na uchazeči o zaměstnání.

## 6.2.3 Společensky účelná pracovní místa

Z hlediska výdajů finančních prostředků na jednotlivé nástroje patří druhé místo právě společensky účelným pracovním místům (SÚPM). Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) jsou zaměřena na cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání s méně závažnými problémy uplatnění se na trhu práce, kterým nelze v danou chvíli zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

SÚPM je nástrojem, který je nabízen uchazečům o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (např. uchazeči s nedostatkem praktických zkušeností, ženy vracející se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, starší osoby, osoby s neuplatnitelnou kvalifikací na trhu práce apod.)<sup>47</sup> Účelem těchto míst je dlouhodobé,

<sup>46</sup> Veřejně prospěšné práce. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2009, 2013 [cit. 2015-02-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/verejne-prospesne-prace>

<sup>47</sup> Společensky účelná pracovní místa. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2009, 2013 [cit. 2015-02-06]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/spolecensky-ucelna-pracovni-mista>

či trvalé pracovní uplatnění na nově vytvořených<sup>48</sup>, či dotovaných pracovních místech<sup>49</sup>, kdy lze zaměstnavateli poskytnout příspěvek na mzdové náklady včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Počet nově vytvořených pracovních míst je závislý na aktuální ekonomické situaci lokálních zaměstnavatelů. Toto může být jedním z faktorů ovlivňující zájem zaměstnavatelů o vytvoření pracovního místa a následného získání příspěvku za vytvoření tohoto místa.

#### **6.2.4 Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek je poskytován Úřadem práce ČR na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné, která není uchazečem o zaměstnání. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů (nájemné spojené s výdělečnou činností, náklady a doprava materiálů spojených s předmětem podnikání a hotových výrobků či náklady na údržbu a opravu objektu spojenou s činností osoby samostatně výdělečně činné), které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku.

#### **6.2.5 Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování poskytuje Úřad práce ČR zaměstnavateli na základě uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce ČR věnuje zvýšenou péči. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu může činit maximálně polovinu minimální mzdy (k 1. 1. 2015 je výše minimální mzdy 9 600 Kč).

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

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program poskytuje Úřad práce ČR zaměstnavateli na základě uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový

---

<sup>48</sup> Nově vytvořené pracovní místo (NVPM) je pracovní místo, které zaměstnavatel nově vytvoří ve své organizační struktuře a toto místo představuje čistý nárůst pracovních míst v organizaci oproti průměru za posledních 12 měsíců.

<sup>49</sup> Společensky účelné pracovní místo (SÚPM) je pracovní místo, která zaměstnavatel vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje ho uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Nemusí jít o nové pracovní místo.

podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby zákoníkem práce. Příspěvek se poskytuje na částečnou úhradu náhrady mzdy, nejvýše polovinou minimální mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců.

## **6.2.7 Rekvalifikace**

Z hlediska výdajů finančních prostředků na jednotlivé nástroje třetí místo obsadily právě rekvalifikace. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace či zvýšení, rozšíření, prohloubení, udržování, obnovování dosavadní úrovně kvalifikace. Při určení obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.<sup>50</sup>

Rekvalifikace jsou určeny pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, kde možné zvýšení kvalifikace vede nejen k řešení současného problému nezaměstnanosti, ale je důležité i pro budoucí uplatnění účastníka na trhu práce. Rekvalifikační kurzy mohou realizovat pouze zařízení, které mají akreditace od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Dodavatele rekvalifikačních kurzů přesně určuje zákon o zaměstnanosti.<sup>51</sup>

Můžeme rozdělit dva typy rekvalifikace:

### **6.2.7.1 Zabezpečená rekvalifikace<sup>52</sup>**

Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce ČR příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, kdy daný orgán hradí náklady rekvalifikace (kurzovné). Příslušný orgán musí vybraného kandidáta doporučit a uzavřít s ním, ještě před zahájením rekvalifikačního kurzu, písemnou dohodu o rekvalifikaci. Uchazeči o zaměstnání může dále poskytnout příspěvek na doprovodná opatření prokazatelně spojené s nutnými náklady s rekvalifikací (např. jízdní výdaje na cestu hromadnými dopravními prostředky). Rozdíl od zvolené rekvalifikace je výše podpory při rekvalifikaci (výše podpory při rekvalifikaci činí 60% průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání)

### **6.2.7.2 Zvolená rekvalifikace<sup>53</sup>**

---

<sup>50</sup> Zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti § 108, odst. 1 zákona

<sup>51</sup> Zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti § 104, odst. 1 zákona

<sup>52</sup> Zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti § 109, odst. 1-5 zákona

<sup>53</sup> Zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti § 109a, odst. 1-3 zákona



Rekvalifikaci si zabezpečuje sám uchazeč o zaměstnání, či zájemce o zaměstnání. Zájemce sám kontaktuje vybrané vzdělávací zařízení a předloží příslušnému Úřadu práce ČR svůj požadavek na stanoveném formuláři „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“, současně doloží i cenu rekvalifikace (nejvyšší povolená částka vynaložená na zvolenou rekvalifikaci nesmí v období 3 let přesáhnout celkovou částku 50 000 Kč) a další nutné doklady (například příslib zaměstnání po úspěšném absolvování zvolené rekvalifikace) alespoň 3 týdny před termínem zahájení kurzu.

Úřad práce ČR po úspěšném absolvování zvolené rekvalifikace uhradí pouze cenu kurzu přímo rekvalifikačnímu zařízení, ostatní náklady spojené s rekvalifikací nehradí. Uchazeči o zaměstnání nevzniká účastí na zvolené rekvalifikaci nárok na podporu při rekvalifikaci.

Tento typ rekvalifikace je určen zejména pro aktivní uchazeče o zaměstnání, jelikož marginalizovaní jedinci mohou mít problém vyhledáním a orientací mezi jednotlivými akreditovanými rekvalifikačními středisky a potřebují odbornou pomoc v této problematice. Dalším problémem se taktéž jeví finanční náročnost, kdy jedinci musí za rekvalifikačním kurzem mnohdy dojíždět a platit náklady za samotný kurz, přičemž jedinci nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci.

Rekvalifikační kurzy jsou specifické tím, že jsou ovlivněny poptávkou uchazečů v daném období. Rekvalifikační kurzy by zejména měly být plánovány v závislosti na poptávce uchazečů a zájemců o zaměstnání, dále dle poptávky na lokálním trhu práce a v neposlední řadě i na základě potenciálu rekvalifikovaných zájemců při dalším uplatnění.

### ***6.3 Aktivní politika zaměstnanosti v Ústeckém kraji***

Do 31. 3. 2011 byl každý Úřad práce (ÚP) samostatný právní subjekt, který měl významný vliv na přerozdělování finančních prostředků na nástroje APZ a mohl tedy i vyhodnotit efektivnost nástrojů APZ na regionální trh. Od 1. 4. 2011 vstoupil v platnost zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, kterým ÚP zásadně mění svou organizační strukturu a uspořádání. Dle tohoto zákona Ministerstvo práce a sociálních věcí a) zpracovává celostátní koncepcí a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy, b) zabezpečuje zpracovávání analýz a prognóz vývoje na trhu práce, včetně mezinárodního srovnání, c) zabezpečuje správu a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, zajišťuje národní

financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, d) zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií.<sup>54</sup>

Zákonem 73/2011 Sb. vzniká centralizovaný Úřad práce ČR v čele s generálním ředitelem se sídlem v Praze. Pod tímto úřadem funguje 14 krajských poboček v jednotlivých krajích, pod které spadají kontaktní pracoviště v jednotlivých okresech (nikoli ale ve všech). Krajské pobočky zajišťují především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kontaktní pracoviště pak agendy zprostředkování práce a státní sociální podpory. Z Úřadu práce ČR se stává zároveň jediné výplatní místo pro všechny nepojistné dávky.

Výše finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti se pro jednotlivé Úřady práce ČR rozděluje pomocí koeficientu potřeby. Koeficient potřeby je vypočten na základě vybraných ukazatelů - počet uchazečů v evidenci ÚP ČR, míra nezaměstnanosti, počet uchazečů do 25 let, počet uchazečů nad 50 let, počet zdravotně postižených osob v evidenci ÚP, počet volných pracovních míst, počet dlouhodobě nezaměstnaných. Jedná se o průměrné roční statistické údaje, ze kterých jsou vypočteny dílčí koeficienty. Dílčí koeficient je vypočten jako podíl uchazečů uvedené specifické skupiny v konkrétním okrese k celkovému počtu uchazečů v této kategorii v České republice (v případě volných pracovních míst se počítá s obrácenou hodnotou). Z jednotlivých dílčích koeficientů se vypočítá průměrný koeficient (tj. koeficient potřeby) a vynásobí se sumou finančních prostředků vyčleněných na realizaci APZ.<sup>55</sup>

Mezi nástroje APZ dle zákona 435/2004 Sb., O zaměstnanosti patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společenský účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Mezi nejméně využívané nástroje APZ v Ústeckém kraji patří investiční pobídky, překlenovací příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Na krajských úrovních jsou vytvářeny tzv. regionální individuální projekty (RIP), které slouží k doplnění národních individuálních projektů (NIP), jelikož pokrývají specifickou oblast daného kraje. Projekty mají jasně stanovený regionální rámec, rozšiřují stávající

<sup>54</sup> O Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: 73/2011 Sb. 9. 2. 2011. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info/zakon\\_o\\_uradu\\_prace\\_ceske\\_republiky\\_a\\_o\\_zmene\\_souvisejic.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info/zakon_o_uradu_prace_ceske_republiky_a_o_zmene_souvisejic.pdf)

<sup>55</sup> Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2015-01-24]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8612>

programy a nástroje politiky, rozšiřují okruh cílových skupin nebo zvyšují počet klientů služeb.<sup>56</sup>

Od roku 2007 jsou nástroje APZ financovány nejen z národního rozpočtu, ale důležitým finančním zdrojem se Operační program lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), který čerpá prostředky z Evropského sociálního fondu v programovém období od 2007-2013). Prostředky čerpané z tohoto fondu jsou minimálně dvakrát vyšší<sup>57</sup> než prostředky čerpané ze státního rozpočtu na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Z těchto finančních zdrojů jsou hrazeny právě 3 nejvyužívanější nástroje APZ (veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace). Měřítkem je počet podpořených osob nástroji APZ na jedné straně a na straně druhé objem finančních prostředků potřebných k realizaci výše uvedených nástrojů. Tyto tři nástroje byli i v mém výzkumu na kontaktním pracovišti v Teplicích prioritně poskytovány uchazečům o zaměstnání. Tyto nástroje jsou realizovány ze zdrojů APZ a z finančních prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) v rámci Regionálních individuálních projektů (RIP) v rámci celého Ústeckého kraje.

### **6.3.1 Okres Teplice**

Teplický okres je typický koncentrací průmyslu, se specializací na dobývání nerostů, zejména hnědého uhlí. Dalšími důležitými odvětvími je energetika a chemická výroba. Tento jev se zejména odráží v poptávce po pracovní síle, kde je zejména zájem o technické pozice (klempíř, obráběč kovů, svářeč, zámečník a dělnické profese do sklářského a zpracovatelského průmyslu). Z hlediska nezaměstnanosti v Ústeckém kraji patří Teplice mezi okresy s nižší nezaměstnaností, největší zaměstnanost je v průmyslovém odvětví, turistickém ruchu a v neposlední řadě provozu obchodu a služeb.

---

<sup>56</sup> V Ústeckém kraji jsou aktuální regionální projekty z operačního období 2007-2013 – Vzdělávejte se pro růst v Ústeckém kraji II, Restart na druhou v Ústeckém kraji, Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji, Sociálně vyloučené lokality v Ústeckém kraji, Práce pro každého v Ústeckém kraji.

<sup>57</sup> Na projekt OP LZZ je celkově určeno dle Evropského fondu v ČR 58,6 mld. Kč.

**Tabulka č. 5 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Teplice**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b> evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem</b>	6 595	8 801	9 171	8 514	8 843	8862	8114
<b> z toho dosažitelní</b>	6 249	8 586	8 851	8 154	8 614	8656	7750
<b> volná pracovní místa</b>	384	119	171	216	221	445	703
<b> Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu (v %)</b>	10,60%	13,80%	14,00%	12,30%	9,80%	10,20%	9,00%

*Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti MPSV (dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>), zpracování autorka*

### 6.3.1.2 Veřejně prospěšné práce

Nástroj veřejně prospěšných prací je úzce provázán s veřejnou službou. Subjekty uzavírají s pobočkami ÚP ČR Smlouvu o organizaci a výkonu veřejné služby a jsou tak vytvářena místa koordinátorů veřejné služby. Zároveň je tento nástroj motivací pro uchazeče, kteří se osvědčili při výkonu veřejné služby, tudíž tito uchazeči dostali příležitost nastoupit na VPP. Maximální doba podpory je 12 po sobě následujících měsíců, dohody se mohou uzavírat na celou maximální dobu nebo na kratší z důvodu momentálního stavu finančních prostředků, zaměstnavatel může požádat o prodloužení, pokud je to možné, dohoda se prodlouží.

Nejčastěji organizovanou veřejně prospěšnou prací v Ústeckém kraji je údržba obce, tedy pracovní zařazení v technických službách, úklidových týmech či jako součást obecně prospěšné práce pro obce či obecně prospěšné instituce. Od roku 2010 funguje i role koordinátora či předáka, který má na starosti pracovníky údržby obce).

Finanční prostředky se mohou každý rok navyšovat, či snižovat.<sup>58</sup> Ve většině případů jsou místa zařizována obcemi, kdy zastupitelé vybírají vhodné kandidáty z evidence uchazečů o zaměstnání s trvalým pobytem v místě výkonu veřejně prospěšné práce. Blízkost bydliště, tedy i dobrá dostupnost pro uchazeče o zaměstnání, zvyšuje atraktivitu veřejně prospěšných prací. Takto může být řešena zejména regionální vysoká nezaměstnanost.<sup>59</sup> Tento typ nástroje je v teplickém okrese poměrně často využíván, zejména u uchazečů s nízkou kvalifikací

<sup>58</sup> Aktuální výše příspěvku v roce 2014 je 11 000 Kč pro účastníka pracujícího pro údržbu obce. V letech 2008, 2009, 2010 byla výše příspěvku 10 800 Kč; v roce 2011 snížení na 9000 Kč, rok 2013 navýšení na 10 500 Kč. Koordinátor v roce 2010, 2011, 2012 18 100 Kč; v roce 2013 15 000 Kč; v roce 2014 13 000 Kč.

<sup>59</sup> V teplickém okrese patří mezi oblasti s vysokou regionální nezaměstnaností Háj u Duchcova, Duchcov, Bílina, Osek, Krupka.

vzdělání, se specifickou kvalifikací vzdělání či pro uchazeče z odlehlých míst teplického okresu. Cílovou skupinou VPP jsou uchazeči se základním vzděláním (C), s nižším odborným vzděláním (E) a středním odborným vzděláním (H). Důvodem nízkého zastoupení uchazečů se středoškolským vzděláním ve veřejně prospěšných pracích je zejména nízká variabilita veřejně prospěšných prací, jelikož standardním typem veřejně prospěšné práce v technických službách obce či v obecně prospěšných institucích.

**Tabulka č. 6 Veřejně prospěšné práce od roku 2008-2012**

ROK	2008		2009		2010		2011		2012	
	VPP	VPP (ESF)	VPP	VPP (ESF)	VPP	VPP (ESF)	VPP	VPP (ESF)	VPP	VPP (ESF)
<b>Teplice</b>	207	80	91	222	103	265	218	230	140	89
<b>Ústecký kraj</b>	1002	1446	921	1975	678	2474	1142	1862	1313	1093

Zdroj: Analýzy trhu práce v Ústeckém kraji od roku 2000 (dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp\\_up](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up)), zpracování autorka

### 6.3.1.3 Společensky účelná pracovní místa

V rámci SÚPM mohou být využívány všechny tři nástroje, tj. SÚPM vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání, SÚPM zřízená zaměstnavatelem a SÚPM zřízená uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. V mém výzkumu nebyl ani jednou použit nástroj SÚPM zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

V naprosté většině případů jde o SÚPM zřízené zaměstnavatelem. Finanční zdroje jsou ze státního rozpočtu čerpány postupně, což může vytvářet problém zejména při uzavírání dohod se zaměstnavateli či s výší alokovaných prostředků na jednoho uchazeče.

**Tabulka č. 7 Společensky účelná pracovní místa od roku 2008-2012**

ROK	2008		2009		2010		2011		2012	
	SÚPM	SÚPM (ESF)	SÚPM	SÚPM (ESF)	SÚPM	SÚPM (ESF)	SÚPM	SÚPM (ESF)	SÚPM	SÚPM (ESF)
<b>Teplice</b>	186	73	120	326	64	233	14	129	35	76
<b>Ústecký kraj</b>	1219	463	741	2143	1241	1655	838	662	693	454

Zdroj: Analýzy trhu práce v Ústeckém kraji od roku 2000 (dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp\\_up](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up)), zpracování autorka

### 6.3.1.4 Rekvalifikace

Největší zájem o rekvalifikace mají uchazeči se středoškolským vzděláním, nejméně osoby se základním vzděláním a osoby s minimální kvalifikací. Tradičně nejvíce kurzů je zaměřeno na počítačovou gramotnost, která v dnešní době patří k obecným dovednostem. V současné době je rekvalifikace hrazena v rámci projektu Vzdělávejte se pro růst – rekvalifikace, kdy projekt je zaměřen na realizaci poradenských činností a rekvalifikací pro uchazeče a zájemce o zaměstnání evidovaných na jednotlivých pracovištích ÚP ČR.

Rekvalifikace se především zaměřují na získání odborných znalostí a kompetencí vyžadovaných trhem práce s cílem připravit podpořené osoby pro konkrétní profesi nebo přiblížit jejich kvalifikaci požadovaným nebo očekávaným potřebám trhu práce a tím zvýšit i jejich celkovou šanci uspět na trhu práce.<sup>60</sup>

Tabulka č. 8 Rekvalifikace od roku 2008-2012

ROK	2008		2009		2010		2011		2012	
	RK (ESF)	RK (OP LZZ)	RK (ESF)	RK (OP LZZ)	RK (ESF)	RK (OP LZZ)	RK (ESF)	RK (OP LZZ)	RK (ESF)	RK (OP LZZ)
<b>Teplice</b>	526	0	71	257	173	720	467	537	400	620
<b>Ústecký kraj</b>	2944	0	764	2760	1191	6975	3990	4462	3920	4740

Zdroj: Statistiky o rekvalifikacích (dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>), zpracování autorka

## 6.4 Kontext evropské sociální politiky

### 6.4.1 Evropská strategie zaměstnanosti

Evropská sociální politika se zabývá především politikou zaměstnanosti, která je nedílnou součástí sociální i hospodářské politiky. Nástroj, který Evropská unie (EU) uplatňuje při politice zaměstnanosti, je Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ). Jejím úkolem je koordinace politiky zaměstnanosti Evropské unie a participovat na politikách zaměstnanosti jednotlivých členských států. Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ) klade důraz na

<sup>60</sup> Vzdělávejte se pro růst! - rekvalifikace. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2011, 2014 [cit. 2015-02-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/vzdelavejte-se-pro-rust-rekvalifikace>

efektivní opatření, která povedou ke snižování dlouhodobé nezaměstnanosti, růstu poradenství při vyhledávání pracovních pozic a individuálních aktivizačních programů.

Lisabonská strategie je prvním opatřením, které se snaží definovat doporučení pro politiku zaměstnanosti jednotlivých členských zemí EU. Reformovaný Lisabonský program přijala v roce 2005 i Česká republika. Lisabonská strategie byla přijata s cílem vytvořit z EU do roku 2010 „nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomiku světa založenou na znalostech, schopnou udržitelného hospodářského růstu, vytváření více kvalitních pracovních příležitostí a zachovávající sociální soudržnost.“<sup>61</sup>

Dalším cílevědomou strategií je i Evropa 2020, která de facto na Lisabonskou strategii navazuje, ale je zde zejména rozdíl v důrazu na zapojení členských států, což v předchozí Lisabonské strategii chybělo. Strategie Evropa 2020 předkládá tři vzájemně se posilující priority: inteligentní růst: rozvíjet ekonomiku založenou na znalostech a inovacích, udržitelný růst: podporovat konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiku méně náročnou na zdroje, růst podporující začlenění: podporovat ekonomiku s vysokou zaměstnaností, jež se bude vyznačovat sociální a územní soudržností.<sup>62</sup> Podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce je v České republice, je jednou z hlavních priorit státní politiky zaměstnanosti a zároveň jedním z hlavních pilířů jak politiky sociální, tak hospodářské, zajištění rovného přístupu k zaměstnání pro všechny osoby.<sup>63</sup>

Úřady práce ČR se jako realizátoři APZ zaměří na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání na trhu práce, zejména prostřednictvím poradensko-informačních služeb a rekvalifikací v rámci projektů a programů financovaných z ESF. Celoživotní vzdělávání je chápáno jako nástroj profesní mobility, mezi tyto nástroje patří například rekvalifikace, které řeší nerovnováhu mezi kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání a požadavky na kvalifikaci pracovní síly na trhu práce. Úřady práce se zaměří zejména na rekvalifikace odpovídající monitoringu trhu práce, požadavkům zaměstnavatelů, vedoucí ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění uchazečů nebo zvyšují jejich zaměstnatelnost a profesní mobilitu na trhu práce. Politika zaměstnanosti by měla směřovat k dosažení hlavních cílů - udržitelného růstu a zaměstnanosti a posilovat sociální soudržnost na vnitrostátní ale i evropské úrovni.

---

<sup>61</sup> Presidency conclusions: Lisbon European council 23 and 24 March 2000. *Ministerstvo financí České republiky* [online]. 2000 [cit. 2015-01-31]. Dostupné z: [http://www.consilium.europa.eu/en/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.en0.htm](http://www.consilium.europa.eu/en/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.en0.htm)

<sup>62</sup> Evropská strategie zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2010, 31. 5. 2012 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>

<sup>63</sup> Sdělení komise Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. *Vláda České republiky* [online]. 2010 [cit. 2015-02-14]. Dostupné z: [http://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/Evropa\\_2020\\_cz\\_Sdeleni\\_EK.pdf](http://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/Evropa_2020_cz_Sdeleni_EK.pdf)

## 6.4.2 Evropský sociální fond

Základním finančním nástrojem ESZ je Evropský sociální fond (ESF). Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Prostřednictvím ESF převádí EU své strategické cíle politiky zaměstnanosti do praxe. Evropský sociální fond je důležitý pro rozvoj lidských zdrojů, ale také pro podporu zaostávajících regionů a k ekonomické a sociální přeměně oblastí, které podléhají strukturálním změnám.<sup>64</sup>

Po programových obdobích 2004 - 2006 a 2007 – 2013 bude i v období 2014 - 2020 finanční podpora z fondů EU rozdělována prostřednictvím operačních programů. V období let 2007 - 2013 Česká republika využívala a v tuto chvíli stále využívá (výzvy, které vznikly v období 2007 – 2013 v tuto chvíli projekty a programy končí) prostředky Evropského sociálního fondu prostřednictvím tří operačních programů: a) OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZ); b) OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK); c) OP Praha – Adaptabilita (OPPA). Tyto neinvestiční programy spolufinancované z ESF a státního rozpočtu umožňují českým žadatelům získat v tomto programovém období cca 124,2 mld. Kč.<sup>65</sup>

V aktuálním období 2014 – 2020 je jedním z operačních programů Operační program Zaměstnanost (OP Zaměstnanost), řídicí orgán je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Návrh Operačního programu (OP) byl vypracován ve vazbě na požadavky relevantní legislativy EU.<sup>66</sup>

Celková alokace operačního programu (OP Zaměstnanost) je cca 70 mld. Kč (konečná částka může být navýšena, či snížena v závislosti na jednání mezi zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva pro místní rozvoj, Ministerstva financí a Evropské komise). Více než polovina této alokace bude věnována na podporu zaměstnanosti a téměř 1/3 celkové alokace bude věnována na aktivity věnované sociálnímu začleňování a financování sociálních služeb.<sup>67</sup>

---

<sup>64</sup> Evropský sociální fond v ČR [online]. 2008 [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

<sup>65</sup> Evropský sociální fond v ČR [online]. 2014 [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

<sup>66</sup> Obecné nařízení k Evropským strukturálním a investičním fondům (Nařízení Evropského parlamentu a Rady Evropské unie č. 1303/2013) a nařízení o Evropském sociálním fondu (Nařízení Evropského parlamentu a Rady Evropské unie č. 1304/2013).

<sup>67</sup> Evropský sociální fond v ČR [online]. 2014 [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>



Operační program pro rok 2014-2020 vymezuje čtyři základní prioritní osy: a) podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly (problematika podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů a sladění rodinného a pracovního života, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, konkurenceschopnosti podniků, dalšího vzdělávání); b) podpora sociálního začleňování a boje s chudobou (podpora sociální integrace a boj s chudobou); c) podpora sociální inovace a mezinárodní spolupráce (mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti); d) zefektivnění veřejné správy a veřejných služeb (sociálního začleňování a veřejná správa).<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> Operační program Zaměstnanost. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2014 [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/8939/>

## 7. Výzkum

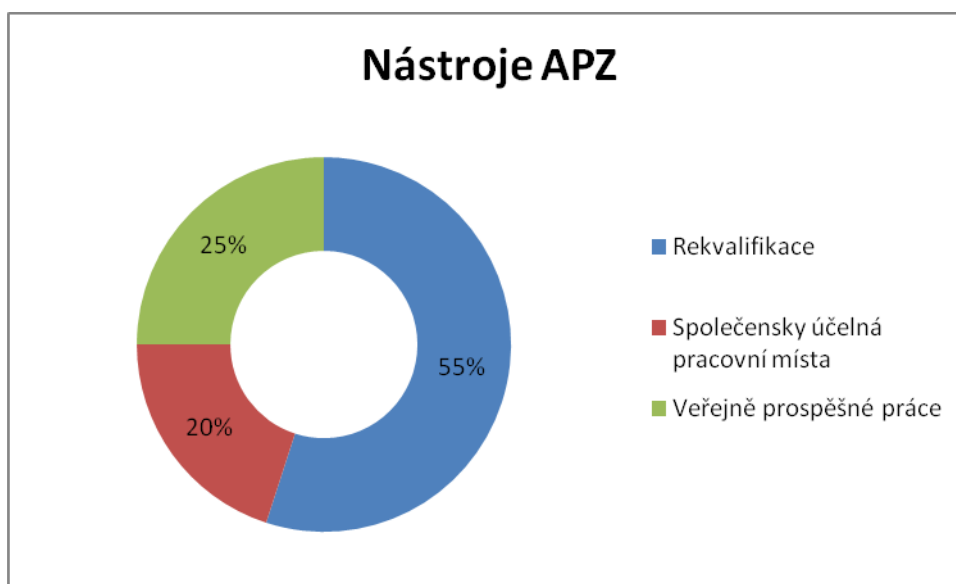
Ve své práci se zaměřuji na analýzu nástrojů APZ, kde zpracovávám data z let 2008-2012, kdy cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání s nižším odborným vzděláním, středním odborným vzděláním, úplným středoškolským vzděláním a úplným středoškolským vzděláním s výučním listem a maturitou. Uchazeči o zaměstnání se v letech 2008-2012 podrobili některému z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, ve výzkumném vzorku byly použity pro uchazeče o zaměstnání 3 nejčastější nástroje APZ, tj. rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa či veřejně prospěšné práce.

Hlavními otázkami výzkumu byly, zda nástroje APZ mají vliv na uplatnění uchazečů na trhu práce, vedou k získání pracovního místa a tím pádem ke zvýšení míry zaměstnanosti. Pro výzkum je důležitá i otázka individuálního přístupu uchazeče o zaměstnání, zda byl daný nástroj APZ skutečným přínosem pro uchazeče o zaměstnání, jak daný klient vnímá svou účast na jednotlivém nástroji a jestli je žádoucí další podpoření nástroji APZ k dalším uplatnění na trhu práce.

Účastníci dotazníkového šetření využili minimálně jeden nástroj APZ, u jedné čtvrtiny respondentů byly použity nástroje dva a pouze v jediném případě byl klient v daném období podpořen třikrát pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Nejvíce využitým prvním nástrojem APZ ve výzkumném vzorku byly rekvalifikace, které i jako druhý použitý nástroj poskytnutý uchazeči získaly první místo (z 25 případů byla rekvalifikace použita celkem 15). Druhým nejčastějším nástrojem APZ byly společensky účelná pracovní místa, které byly i jako 2. nástroj APZ použity v pětině případů, ve stejném počtu byly použity i veřejně prospěšné práce.

**Graf č. 8**



Ačkoli patří veřejně prospěšným pracím v mém výzkumu druhé místo ve využití nástroje APZ, v rámci Ústeckého kraje patří právě veřejně prospěšným pracím první místo při využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.<sup>69</sup> Důvodem je zejména vysoké procento evidovaných uchazečů se základním vzděláním, u kterých se nejčastěji využívá nástroj veřejně prospěšných prací a také nízké ekonomické náklady na vytvoření pracovního místa či nízké nároky na potencionální zaměstnance, vykonavatele veřejně prospěšné práce.

Rekvalifikace by měla být v souladu s požadavky regionálního trhu práce, s objemem finančních prostředků vyčleněných na tento nástroj a také množstvím evidovaných uchazečů o zaměstnání, kteří splňují kvalifikační požadavky na potencionálního uchazeče o kurz. Průměrná cena<sup>70</sup> rekvalifikačního kurzu je mnohem nižší než příspěvek na zřízení nového pracovního místa, počet podpořených osob, díky nejmenší finanční náročnosti, je nejvyšší. Poptávka po rekvalifikačních kurzech ze strany uchazečů zdaleka převyšuje finanční možnosti Úřadu práce ČR.

Obsluha PC - počítačová gramotnost byl nejvíce zastoupený rekvalifikační kurz (celkem 23 osob z 55 osob s rekvalifikací), zde je potřeba připomenout zejména to, že tento kurz byl navrhován uchazečům o zaměstnání zejména kvůli tomu, že se jedná o naprosté základy, které by dnes měly být pro každého samozřejmostí, nízkým kvalifikačním předpokladům pro potencionální zájemce o kurz, není potřeba žádného příslibu

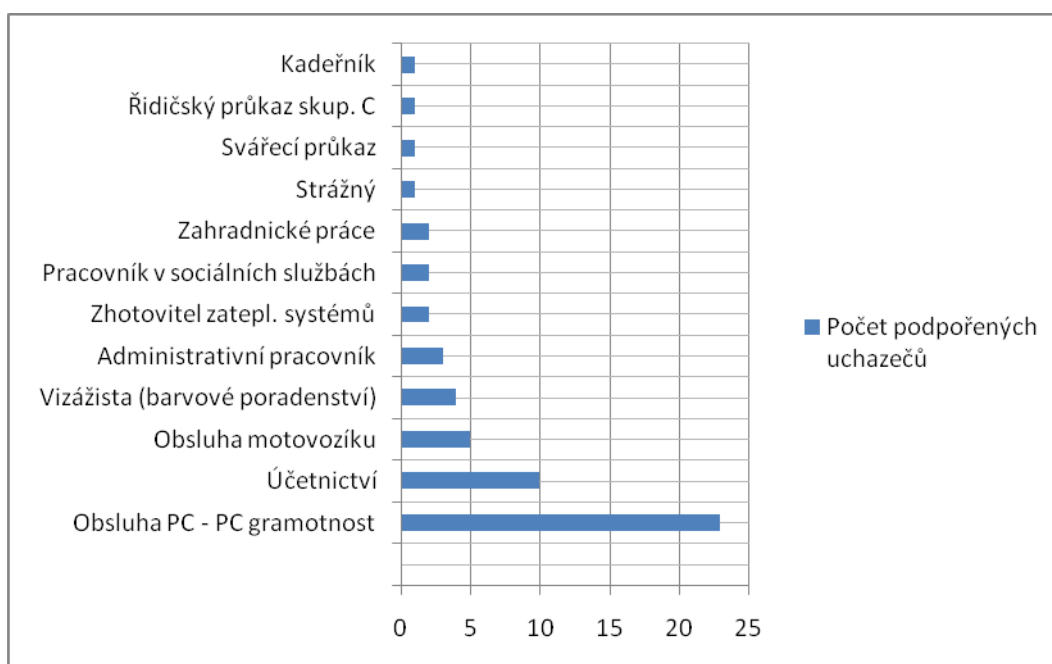
<sup>69</sup> Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2015-02-27]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

<sup>70</sup> Ceny jsou variabilní, ceny se pohybují mezi 3 000 - 20 000 Kč (k nejdražším patří řídičské průkazy skupiny C, D, E + profesní průkazy; účetnické kurzy či programátoři a kurzy www aplikací), naopak nejlevnější jsou vyhlášky pro elektrikáře, kurz strážného či pracovník v sociálních službách)

zaměstnavatele. Je několik důvodů pro zvolení rekvalifikačního kurzu pro uchazeče o zaměstnání: za prvé uchazeč postoupí kurz ze své vlastní vůle, za druhé kvůli finanční podpoře, za třetí ke zvýšení své kvalifikace bez ohledu na to, zda bude bezprostředně po absolvování kurzu zařazen do pracovního procesu a za čtvrté je důležitým faktorem je fakt, že se jedná o hromadnou rekvalifikaci, kdy je potřeba pro otevření kurzu předem definovaný počet uchazečů o zaměstnání.

Paradoxní je, že rekvalifikace jsou poskytovány bez ohledu na vzdělání uchazeče, mohlo by se zdát, že vyučení studenti z tříletých oborů mají dostatek zkušeností ze školní praxe při studiu, tudíž rekvalifikace není nutná, ale z 55 rekvalifikací bylo 34 použito na uchazeče s nižším středním vzděláním (E), či středním odborným vzděláním s výučním listem (H).

**Graf č. 9 Přehled využitých rekvalifikačních kurzů**



Společensky účelná pracovní místa patří mezi náročné finanční nástroje, ale jedná se o dlouhodobější zapojení uchazeče do pracovního procesu, což u absolventů znamená získání pracovních návyků a prvních pracovních zkušeností. U dlouhodobě evidovaných uchazečů znamená nemožnost vypadnout z pracovního procesu. Důležitým prvkem před samotným nástupem do rekvalifikace či na dotované místo je schvalovací proces<sup>71</sup>, kde je důležité

<sup>71</sup> Komise je složená ze zaměstnanců aktivní politiky zaměstnanosti, kteří schvalují rekvalifikace, veřejně prospěšné práce i společensky účelná pracovní místa. Důležité pro schvalovací komisi je vzdělání versus

přihlédnout k situaci na regionálním trhu práce, k zaměstnavateli či k samotnému uchazeči, jaké má schopnosti, znalosti, zkušenosti či preference.

Ve výzkumném vzorku bylo jako první nástroj aktivní politiky zaměstnanosti použito SÚPM celkem ve 25 případech, 48% uchazečů mělo úplné středoškolské vzdělání (K) a úplným středoškolským vzděláním s výučním listem a maturitou (L) a 52% uchazečů mělo střední odborné vzdělání s výučním listem (H). Pouze v jedné pětině z celkového počtu dotovaných míst neodpovídalo oboru vzdělání uchazeče, v ostatních případech vždy dotované místo souviselo s oborem vzdělání, či s předchozí pracovní zkušeností uchazeče o zaměstnání.

VPP byly jako nástroje použity u jedné pětiny respondentů, zde se potvrdil poznatek, že veřejně prospěšné práce jsou jako nástroj APZ používány zejména u uchazečů o zaměstnání s nižším vzděláním. V mém výzkumném vzorku se jednalo zejména o uchazeče se středním odborným vzděláním s výučním listem, ale nejčastějšími aktéry VPP jsou osoby se základním vzděláním. V 85% VPP byl aktérem uchazeč se středním odborným vzděláním s výučním listem, tedy ve třech případech byla doporučena veřejně prospěšná práce uchazeči o zaměstnání se středoškolským vzděláním a maturitou.

Další poznatek, který se potvrdil, je, že nejčastějším typem veřejně prospěšné práce jsou pomocné úklidové práce pro obce či obecně prospěšné instituce. V mém dotazníkovém šetření byla pouze jediná veřejně prospěšná práce, která nebyla pomocnou úklidovou prací, a to bylo práce administrativního asistenta. V ostatních 95% VPP se jednalo o práci v technických službách obce a měst.

U 25% výzkumných aktérů byl použit dvakrát nástroj APZ, nejčastějším nástrojem opět byla rekvalifikace, byla použita v 15 případech z 25. Veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa byly shodně použity v 5 případech.

Důvodů dalšího podpoření uchazeče o zaměstnání je několik, v žádném případě ale nejsou nástroje používány kontinuálně, vždy je mezi jednotlivými nástroji časová prodleva. Mezi důvody dalšího použití nástroje APZ patří zejména nemožnost nenalezení vhodného pracovního uplatnění pro klienta i přes získanou rekvalifikaci, dlouhodobá evidence uchazečů o zaměstnání, individuální případy, kdy uchazeči o zaměstnání nemůžou nalézt pracovní uplatnění standardní cestou, neuplatnitelnost v daném oboru, dále v případě hromadných rekvalifikací (obsluha počítače – počítačová gramotnost) se jedná o základní kurzy, které jsou poskytovány zejména uchazečům o zaměstnání ve věku nad 40 let k získání základních dovedností v této oblasti či vysoké finanční prostředky poskytnuté na nástroj rekvalifikací, ať

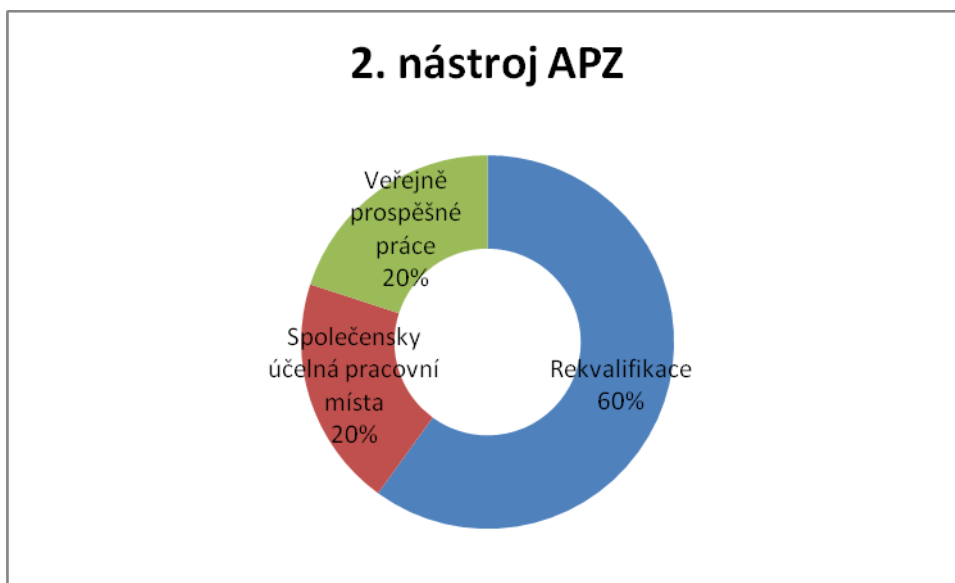
---

pracovní pozice, uplatnění na trhu práce s ohledem na regionální trh či osobnostní předpoklady uchazeče o zaměstnání

se jedná o prostředky ze státního rozpočtu či o prostředky poskytnuté v rámci evropského sociálního fondu.

Pouze v jediném případě byl jeden účastník výzkumu podpořen třikrát nástroji APZ v období 2008-2012, zde se jednalo o konkrétní případ neuplatnitelnosti ve vystudovaném oboru, kdy zároveň preference klienta byly v jiném oboru než ve vystudovaném. Uchazeč dvakrát využil rekvalifikace k získání profesní kvalifikace a nakonec byl díky získaným dovednostem podpořen i na dotovaném místě v rekvalifikovaném oboru.

**Graf č. 10**



Celkově 41% dotazovaných klientů si ze svého individuálního pohledu nemyslí, že by rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa či veřejně prospěšné práce pomáhaly při snižování nezaměstnanosti, ale paradoxní je, že by uvítali další podpoření nástroji APZ, jelikož se domnívají, že by vedlo k jejich zlepšení při uplatnění na trhu práce. 68% z dotazovaných by byli rádi znovu podpořeni dalším nástrojem APZ bez ohledu na typ. 32% dotazovaných má k nástrojům APZ spíše negativní stanovisko, domnívají se, že jim nástroje APZ nepomohly při uplatnění na trhu práce a logicky nechtějí ani být znovu podpořeni žádným jiným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Jako nejčastější důvod uvádějí, že si chtějí najít práci standardním způsobem, jelikož v případě dotovaných míst nedochází k prodloužení pracovních poměrů a většina podpořených se vrací znovu do evidence Úřadu Práce ČR.

Otázka č. 2 Myslíte si, že výše uvedený nástroj pomáhá při snižování nezaměstnanosti?

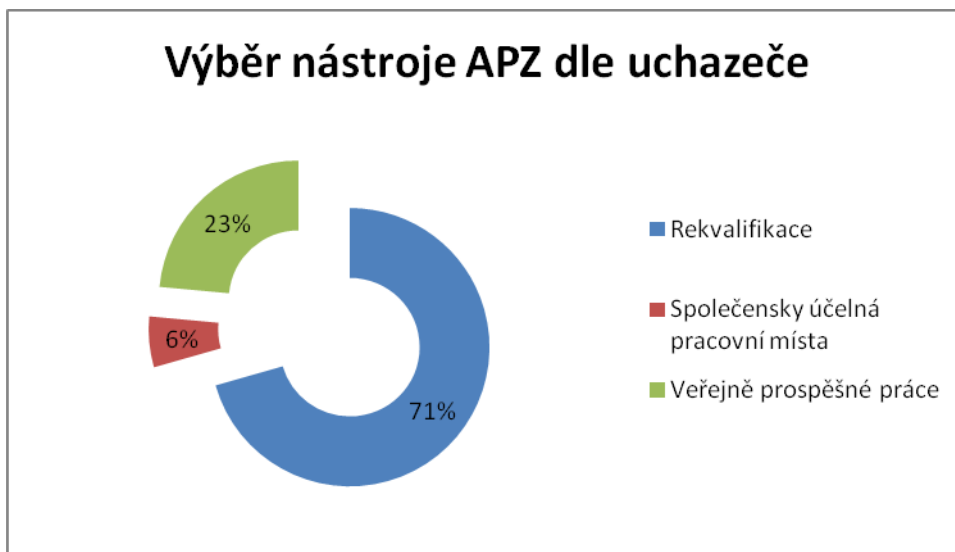
Otázka č. 3 Myslíte si, že při dalším podpoření nástroji uvedené v bodě 4 (v rámci aktivní politiky zaměstnanosti) by se zvýšila Vaše šance na uplatnění na trhu práce?

Tabulka č. 9 Odpovědi na 2. a 3. otázku dotazníku

Pomáhá nástroj APZ při snižování nezaměstnanosti?	Varianty	Varianty	Další podpoření nástroji APZ povede k zvýšení uplatnění na trhu práce?
6	ano, zcela	ano	68
18	spíše ano		
18	ani ano/ ani ne		
41	spíše ne	ne	32
17	zcela ne		

Z celkového počtu 68 uchazečů o zaměstnání, kteří by znovu chtěli být podpořeni, 48 zvolilo možnost rekvalifikace, 4 společensky účelná pracovní místa a 16 veřejně prospěšné práce. Vzdělání uchazečů hraje v tomto ohledu méně důležitou roli, při výběru nástroje podpory je zejména důležitá situace na trhu práce – poptávka zaměstnavatelů, finanční prostředky konkrétního Úřadu Práce ČR na poskytované nástroje a také samozřejmě nabídka potencionálních zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání.

**Graf č. 11**



22% uchazečů zvolilo dle svého výběru dva nástroje APZ, z celkových 15 uchazečů, kteří jako první nástroj dle svého výběru zvolili rekvalifikaci, označili 11 účastníků výzkumného šetření jako další vhodný nástroj SÚPM a zbývající 4 účastníci zvolili VPP.

V poslední otázce účastníci výzkumu měli označit dle jejich názoru rekvalifikační kurzy, které v nabídce chybí a dle jejich názoru by vedly k vyššímu uplatnění na trhu práce. Otázka byla polouzavřená, kdy měli na výběr osm možností a jako devátou měli možnost vypsát vlastní nápady kurzů.

**Otázka č. 5 Která rekvalifikace dle Vašeho názoru chybí v nabídce rekvalifikačních kurzů a při zařazení do nabídky by se zvýšila Vaše možnost uplatnění na trhu práce? Označit můžete i více odpovědí.**



**Tabulka č. 10 Otázka č. 5 dotazníku**

Jazykové kurzy	11
Řidičské oprávnění skup. B, C, D, E	22
PC aplikace	13
Služby cestovního ruchu	2
Pedagogické minimum – asistent pedagoga	3
Kurz chovatele (pracovní zařazení ve velkochovech, ZOO či specializovaných prodejnách)	1
Strážný – detektiv	2
Kvalifikace elektro kurzech	2
Jiné	Sanitář, pečovatel, psaní na stroji, psaní všemi deseti

Nejvíce respondentů se shodlo, že potřebné rekvalifikace jsou řidičská oprávnění. V současné době nelze nabídnout uchazečům o zaměstnání rekvalifikaci v podobě řidičského průkazu skupiny B. Ostatní řidičská oprávnění jsou jako rekvalifikační kurzy poskytovány, ale pouze s podmínkou s příslibu zaměstnání (písemné potvrzení, že po absolvování daného kurzu bude moci nastoupit do pracovního poměru).

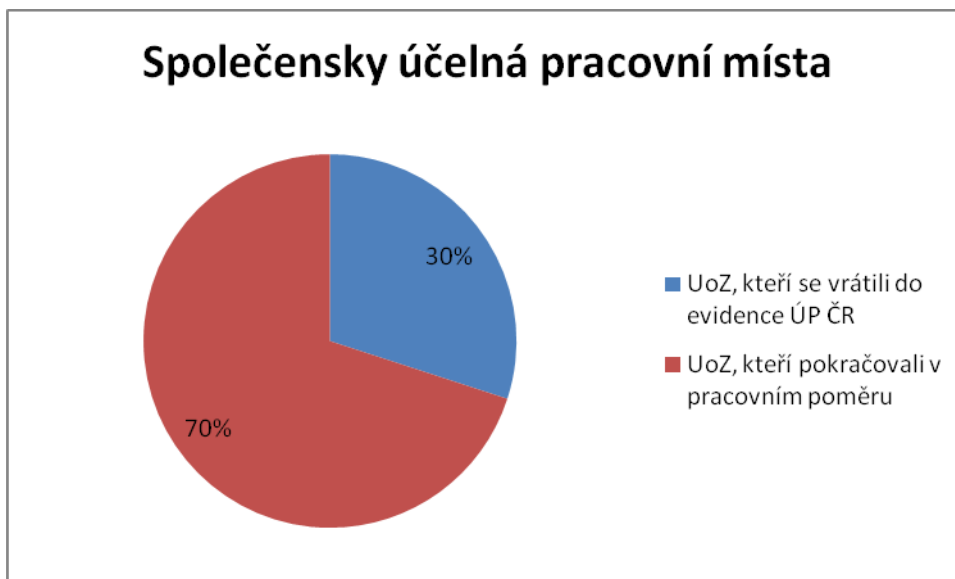
Druhým kurzem, který účastníci výzkumného šetření označili jako potřebný, jsou počítačové kurzy. Nabídka počítačových kurzu v nabídce rekvalifikací na Úřadech práce ČR nechybí, jedna se zejména o počítačovou gramotnost, základy počítačových dovedností či počítačové dovednosti pro pokročilé, ale v těchto kurzech dochází k procvičení pouze základů počítačových dovedností, kdy se jedná o hromadné kurzy, tudíž nemůžeme zde hovořit o individuální práci s uchazeči.

Posledním kurzem, kterým dle respondentů chybí v nabídce rekvalifikačních kurzů, jsou jazykové kurzy. Zde je potřeba potvrdit, že žádné jazykové kurzy kontaktní či krajská pracoviště nenabízejí. V případě polohy Ústeckého kraje a jeho blízkost s spolkovou republikou Německo by tato možnost byla adekvátní. Dalším důvodem, který hovoří pro začlenění jazykových kurzů do nabídky rekvalifikačních kurzů, je častý výskyt průmyslových

zahraničních firem v rámci Ústeckého kraje, které mimo jiné dělnických pozic nabízejí i vyšší pozice, kde je podmínkou jistá jazyková vybavenost.

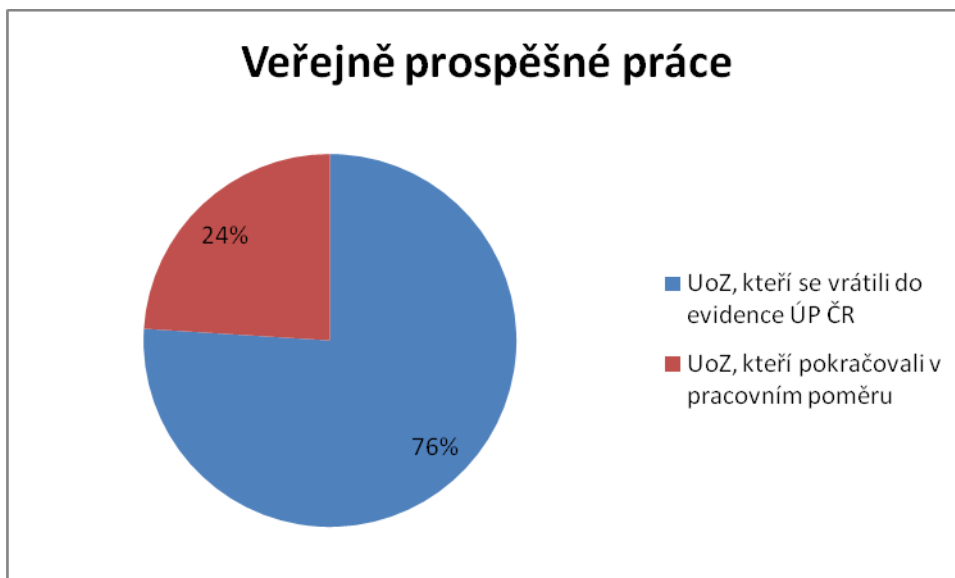
Pokud zhodnotíme efektivitu (z hlediska opakované evidence po ukončení nástroje) nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti využitých uchazeči o zaměstnání, musíme zkonstatovat, že na prvním místě se umístila společensky účelná pracovní místa, jelikož po ukončení dotovaného místa pouze 6 lidí nepokračovalo ve stejném či jiném pracovním poměru a vrátilo se do evidence ÚP ČR, zbylých 14 klientů pokračovalo v pracovním poměru. To je v kontrastu s preferencí uchazečů o zaměstnání, jelikož společensky účelné pracovní místo zvolilo jako preferovaný nástroj při dalším uplatnění nástroji APZ na trhu práce pouze 4 z 68 respondentů, kteří se vyjádřili pro další podpoření nástroji APZ.

**Graf č. 12**



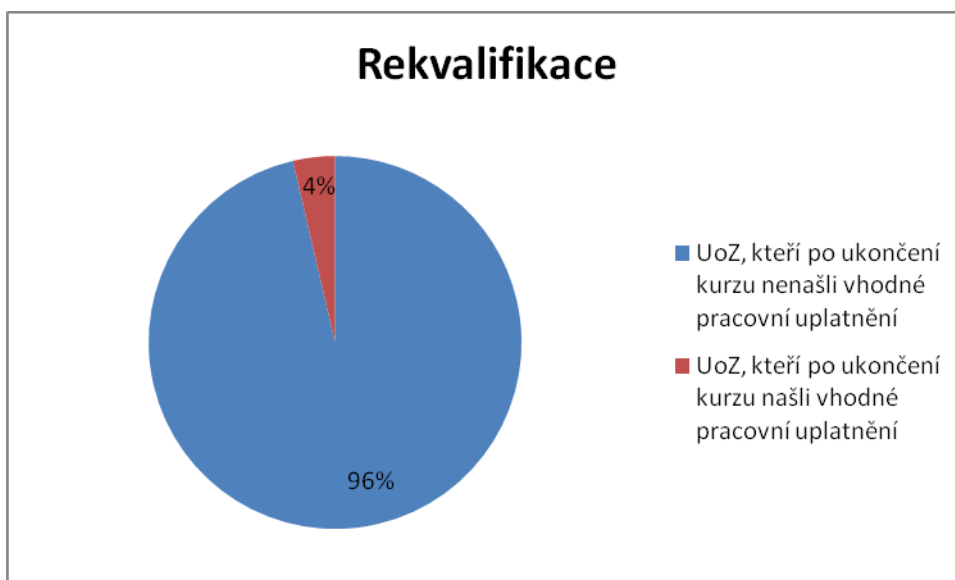
Veřejně prospěšné práce získaly druhé místo, z celkového počtu 25 podpořených uchazečů se do evidence vrátilo 19 klientů, pouze 6 klientů pokračovalo i po ukončení dotovaného místa, či si našlo jiné pracovní uplatnění. To pouze posiluje fakt, že VPP jsou jen krátkodobé pracovní příležitosti pro uchazeče o zaměstnání, kteří nemohou nalézt žádné jiné pracovní uplatnění, což může být jediným z důvodů opětovné evidence uchazeče o zaměstnání po ukončení dotovaného pracovního místa.

**Graf č. 13**



Rekvalifikace patřila mezi účastníky dotazníkového šetření jako nejvíce preferovaný a využívaný nástroj APZ. Z celkového počtu 55 podpořených osob tímto nástrojem, pouze 2 rekvalifikovaní klienti získali bezprostředně či s časovým odstupem pracovní poměru po získání či rozšíření kvalifikace. Rekvalifikace nepatří z tohoto hlediska mezi efektivní nástroj APZ, jelikož se nedaří rekvalifikovaným osobám najít vhodné pracovní uplatnění.

**Graf č. 14**



## ***7.1 Analýza primárních dat: hlavní zjištění***

### **7.1.2 Rozhovory s odbornými pracovníky**

Na základě provedených rozhovorů s odbornými pracovníky lze vyvodit následující skutečnosti, uchazeči o zaměstnání jsou vždy informováni o možnostech využití nástrojů APZ, nejčastěji se uchazeči zajímají o rekvalifikační kurzy a společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce nepatří mezi preferované nástroje aktivní politiky zaměstnanosti uchazeči o zaměstnání. Důvodem oblíbenosti rekvalifikačních kurzů je zejména finanční stránka (při hromadné rekvalifikaci pobírají uchazeči o zaměstnání podporu při rekvalifikaci), dále vysoká variabilita kurzů, ale také největší dostupnost pro uchazeče o zaměstnání (při zájmu o rekvalifikaci nemusí vybraní uchazeči o zaměstnání splnit žádnou z podmínek, jako při společensky účelných pracovních místech)<sup>72</sup>.

Z rozhovorů s odbornými pracovníky oddělení zprostředkování vyplývá, že faktory ovlivňující aktivitu a zájem při evidenci na Úřadu práce ČR jsou – zaprvé věk - častěji se na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) informují uchazeči od 25 do 40 let. Uchazeči o zaměstnání ve věku do 40 let patří v hledání uplatnění na trhu práce k aktivnějším než uchazeči o zaměstnání ve věku 50 a více let. Zadruhé vzdělání - čím vyšší vzdělání uchazečů o zaměstnání, tím větší aktivita a snaha o uplatnění na trhu práce. Zatřetí evidence - délka evidence, kdy se dá obecně tvrdit, že uchazeči o zaměstnání v evidenci cca do 12 měsíců projevují o nástroje APZ vyšší zájem a totéž platí o i snaze a aktivitě při poradenstvích.

Dle osobních rozhovorů s vybranými odbornými pracovníky vyplývá, že nástroje APZ pomáhají snižovat nezaměstnanost na trhu práce v okrese Teplice, potažmo Ústeckem kraji. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti vidí jako potřebné zejména k odstranění bariér na trhu práce, pomáhají získat zaměstnání uchazečům o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, snížit dlouhodobou a opakovanou evidenci uchazečů o zaměstnání či zvýšit zaměstnatelnost v dané lokalitě.

Odborní pracovníci se shodují, že víc než dva rekvalifikační kurzy u jednoho uchazeče o zaměstnání, pokud není zaručen nástup do zaměstnání, není efektivní a mohl by být efektivněji využit jiný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Celkově je efektivita

---

<sup>72</sup> Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením, do 20 let věku, především se základním vzděláním, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce porodu, osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby starší 50 let věku, osoby s dlouhodobou evidencí (déle než 5 měsíců), uchazeči o zaměstnání, kteří potřebují zvláštní pomoc (přechodně se ocitli v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí), fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence, dále osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

rekvalifikačních kurzů špatně prokazatelná, oficiální měření efektivnosti rekvalifikačních kurzů neexistuje. Sledují se ukazatele, jako stav ukončení rekvalifikačních kurzů či ukončení evidence do 6 a 12 měsíců po ukončení rekvalifikačního kurzu. Na oddělení rekvalifikací se sleduje efektivita jednotlivých kurzů ve vztahu k veřejným zakázkám, statistiky slouží k dalšímu poptávce po rekvalifikačních kurzech a jejich realizaci.

Z dlouhodobého hlediska existují skupiny uchazečů o zaměstnání, které dané kurzy vyhledávají – kurzy strážného či detektiva nejčastěji preferují uchazeči o zaměstnání se zdravotním omezením či věkové skupiny nad 50 let věku, technické kurzy většinou vyhledávají technicky vyučení či středoškolsky vzdělaní uchazeči o zaměstnání technického zaměření. Ženy nejčastěji projevují zájem o rekvalifikační kurzy - administrativní kurzy, kurzy sociálního pracovníka či kurzy služeb zákazníkům (kadeřník, masér, kosmetické poradenství).

Odborní pracovníci se shodují, že v nabídce rekvalifikačních kurzů chybí především řidičský průkaz skupiny B, jazykové kurzy, pedagogické minimum či specifické rekvalifikační kurzy (krupíer).

Veřejně prospěšné práce patří mezi krátkodobé nástroje (většinou se jedná o 6 měsíční pracovní úvazky), které se snaží bojovat zejména s dlouhodobou evidencí i těžko uplatnitelných uchazečů o zaměstnání. Pracovní poměry jsou dle rozhovoru s odbornými pracovníky vždy na dobu určitou, tudíž není zajištěno pro dané účastníky prodloužení pracovního poměru po ukončení dotace na veřejně prospěšném místě.

V otázce, zda by jeden uchazeč měl být s přihlédnutím k individuální situaci jednotlivce podpořen opakovaně jedním, či více nástroji se odborní pracovníci daného referátu trhu práce, ale i vedoucí těchto oddělení shodují, že by opakovaně mohly být poskytovány právě veřejně prospěšné práce. Účastníci VPP se po ukončení na dotovaném místě ve vyšší míře vrací do evidence na Úřadu práce ČR. Pro tuto variantu hovoří zejména několik faktorů - Ústecký kraj má největší podíl uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním, tato skupina obyvatel je cílovou skupinou pro VPP, dále v jednotlivých okresech je vykazovaná dlouhodobá vysoká nezaměstnanost (nad 10%) či nízká nabídka pracovních míst právě pro uchazeče se základním a nižším středním vzděláním.

SÚPM patří mezi nástroje, které snižují dlouhodobou i opakovanou evidenci. Z rozhovorů s odbornými pracovníky daných referátů vyplynulo, že uchazeči o zaměstnání se po vyhrazené době společensky účelného pracovního místa méně často vrací do evidence Úřadu práce ČR. Patří tedy z hlediska efektivity, snižování nezaměstnanosti a rozvoje lidského potenciálu mezi úspěšné nástroje APZ. Pomocí společensky účelných pracovních

míst zaměstnavatelé obsazují volná pracovní místa či vytváří úplně nová pracovní místa, kdy na předem určenou dobu dostávají příspěvek na hrubou mzdu daného účastníka. Zaměstnavatelé tak mají možnost si daného člověka proškolit bez vedlejších finančních prostředků vynaložených na jeho mzdu. Po skončení dohody o společensky účelném místě si zaměstnavatelé podpořené účastníky často nechávají, jelikož pro daného zaměstnavatele jsou již lukrativní pracovní silou.

V problematice opakované dotace uchazeče o zaměstnání u stejného zaměstnavatele se odborní pracovníci shodují, že v individuálních případech ano, ale spíše regionální zaměstnavatele motivovat k prodlužování pracovních poměrů. Jako možné způsoby se jeví neposkytnutí další dotace na stejného uchazeče o zaměstnání, výrazné finanční ohodnocení pro zaměstnavatele, kteří uzavírají pracovní poměr na dobu neurčitou (od roku 2015 je rozdíl 2000 Kč ve finanční podpoře pracovních poměrů na dobu určitou a na dobu neurčitou) či udržitelnost pracovního místa minimálně na stejnou dobu, jako byla poskytována dotace.

Společensky účelná pracovní místa jsou velice účinnými nástroji zejména pro absolventy s nulovou či minimální praxí, jelikož právě tito uchazeči o zaměstnání potřebují zvýšenou péči při uplatnění na trhu práce. Největší skupinou uchazečů, které se daří pomocí společensky účelných pracovních míst obsazovat, jsou uchazeči o zaměstnání do 30 let věku, jelikož od roku 2015 již podmínkou není pouze dlouhodobá evidence na ÚP ČR (nad 5 měsíců), ale účastníkem na dotovaném místě může být uchazeč o zaměstnání s jednou z charakteristik (popsáno v poznámce pod čarou viz výše).

### **7.1.3 Dotazníkové šetření s cílovou skupinou výzkumu**

Na základě dat z dotazníkového šetření vyplývá, že rekvalifikace jsou nejvíce preferovaný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, další jsou veřejně prospěšné práce a třetí společensky účelná pracovní místa. V otázce dalšího podpoření nástroji APZ zaujaly rekvalifikace opět prvním místo a veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa dopadly stejně. Respondenti označili rekvalifikaci jako nejvíce preferovaný nástroj i přesto, že již v minulosti absolvovali rekvalifikační kurz či byli na pracovním místě v rámci nástroje VPP či SÚPM, který nevedl k individuálnímu uplatnění na trhu práce

V otázce individuálního názoru na nástroje APZ, jako nástroje ke snižování nezaměstnanosti vyplývá, že dotazovaní respondenti si v 41% myslí, že nástroje APZ nevedou ke snižování nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, tento postoj vyplývá zejména z jejich stávajícího stavu, jelikož i přes využití nástroje APZ, jsou v evidenci ÚP ČR a daný

nástroj nevedl k ukončení evidence a uplatnění na trhu práce. Důvodem je zejména vysoká četnost preference rekvalifikačních kurzů, které na rozdíl od dotovaných míst méně často vedou k uplatnění na trhu práce.

41% účastníků dotazníkového šetření, kteří si myslí, že nástroje APZ nepomáhají při snižování nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, uvedlo, že dle jejich názoru zaměstnavatelé finanční prostředky využívají (zejména v případě veřejně prospěšných pracích) a po ukončení finanční podpory se vrací do evidence Úřadu práce ČR či hovořily o problematičnosti zaměstnávání lidí v předdůchodovém věku.

Nejčastějším typem veřejně prospěšné práce jsou pomocné úklidové práce pro obce či obecně prospěšné instituce. V mém dotazníkovém šetření byla pouze jediná veřejně prospěšná práce, která nebyla pomocnou úklidovou prací, a to bylo práce administrativního asistenta. V ostatních 95% VPP se jednalo o práci v technických službách obcí a měst.

Společensky účelná pracovní místa jsou v otázce pracovního zaměření velmi variabilní, odpovídají potřebám trhu práce zaměstnavatelů, kteří se snaží obsadit již vytvořené pracovní místo, či vytvoří nové pracovní místo v rámci nástroje společensky účelných pracovních míst.

Nejčastějším typem rekvalifikačního kurzu na cílové skupině byly počítačové aplikace, které patří mezi dlouhodobě nejjobsazovanější programy. Z celkového pohledu patří obecné kurzy („Základy obsluhy počítače“ či „Počítačová gramotnost“) mezi nejfrekventovanější kurzy v rámci rekvalifikací. Důvodem může být jejich nenáročnost, možnost využití nejen v profesním, ale i soukromém životě napříč pracovním zařazením. Právě počítačové znalosti patří mezi standardní požadavky zaměstnavatelů v rámci požadavků na potencionálního zaměstnance.

Respondenti z dotazníkového šetření označili jako chybějící rekvalifikační kurzy, především řidičský průkaz skupiny B, jazykové kurzy, počítačové kurzy k rozšíření stávajících znalostí a dovedností, či pedagogické minimum.

## **8. Reflexe teoretických východisek na základě zjištění z dotazníkového šetření a rozhovorů s odbornými pracovníky**

V této části práce shrnu nejdůležitější zjištění, která vyplynula na základě dotazníkového šetření a osobních rozhovorů s odbornými pracovníky jednotlivých oddělení Úřadu práce ČR. Na začátek je potřeba připomenout, že vzniklé rozpory mohou vznikat zejména zainteresovaností účastníků, znalostmi a zkušenostmi jednotlivých účastníků dotazníkového šetření i osobních rozhovorů a v neposlední řadě odlišností pozic odborných pracovníků jednotlivých referátů Úřadu Práce ČR versus uchazeči o zaměstnání.

Ve všeobecné otázce, zda nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pomáhají ke snižování nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, 41 ze 100 respondentů dotazníkového šetření odpovědělo spíše ne, pouze 24 respondentů se domnívalo, že tyto nástroje pomáhají zcela či spíše pomáhají. To je v kontrastu s názory odborných pracovníků, kteří se všichni domnívají, že nástroje APZ pomáhají ke snižování nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.

Tento rozpor dle mého názoru vyplývá zejména z aktuální situace uchazeče o zaměstnání, jelikož i přes použitý nástroj APZ se nepodařilo uchazeče o zaměstnání umístit na trh práce, proto mají tito uchazeči o zaměstnání negativní postoj k nástrojům APZ. Odborní pracovníci nejsou osobně zainteresováni, jelikož plní funkci poradce, nikoli účastníka daného nástroje. Nástroje APZ vidí jako potřebné zejména k odstranění bariér na trhu práce, pomáhají získat zaměstnání uchazečům, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, snížit dlouhodobou evidenci a opakovanou evidenci uchazečů o zaměstnání či zvýšit zaměstnatelnost v dané lokalitě.

Velmi zajímavý je ale kontrast, že i přes spíše negativní postoj uchazečů o zaměstnání k nástrojům APZ, 68% dotazovaných respondentů by bylo znovu rádo podpořeno v rámci nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, což značí, že si uchazeči o zaměstnání uvědomují možnost pozitivních vlivů nástrojů APZ.

Další kontrastní otázkou je preferovaný typ nástroje, z dotazníkového šetření vyplývá jasná převaha rekvalifikačních kurzů, ačkoli tyto kurzy nevedou přímou cestou z evidence uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikační kurzy jsou preferovány, jelikož si aktivní uchazeči o zaměstnání mohou v rámci zvolených rekvalifikací zvolit ze široké nabídky kurzů jimi preferovaný kurz, v rámci hromadné rekvalifikace naopak uchazeči o zaměstnání pobírají pro dobu rekvalifikace podporu při rekvalifikaci.



Uchazeči o zaměstnání mají celkově cca 5 měsíců na vyvíjení vlastní aktivity, mohou si zvolit rekvalifikaci, či jiný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti dle svého výběru. Jakmile jsou uchazeči již dlouhodobě evidovaní na Úřadu práce ČR bez výrazné vlastní aktivity, referenti oddělení zprostředkování již zasahují do výběru nástroje APZ s cílem uplatnění klienta na trhu práce. Často uchazeči nastoupí například na veřejně prospěšnou práci (pokud tomu odpovídá jejich vzdělání) v zájmu získání pracovních návyků a přerušování dlouhodobé evidence, ačkoli prvotní volba uchazeče o zaměstnání byl jiný nástroj APZ.

Respondenti dotazníkového šetření příliš nepreferují dle výsledku výzkumu společensky účelná pracovní místa (v rámci výzkumu se vždy umístila za rekvalifikacemi a veřejně prospěšnými pracemi). V každém případě vždy nový nástroj přináší uchazeči o zaměstnání nové znalosti a dovednosti, v případě rekvalifikací dochází ke zvyšování lidského kapitálu a v případě dotovaných míst dochází ke zvyšování pracovních zkušeností a pro dlouhodobě evidované uchazeče navrácení na trh práce, i v případě minimálního 6 měsíčního pracovního poměru. Odborní pracovníci nejen příslušného trhu práce, ale i vedoucí těchto oddělení se shodují, že právě SÚPM patří v efektivním nástrojům APZ a účinně bojují s opakovanou evidencí na trhu práce.

Data z dotazníkového šetření a dat z rozhovorů s odbornými pracovníky se shodují, že v nabídce rekvalifikačních kurzů chybí řidičský průkaz skup. B, jazykové kurzy či kurz pedagogického minima. Vzhledem k poptávce po daných kurzech by bylo dobré o zavedení těchto kurzů uvažovat, samozřejmě s příslibem zaměstnání k omezení možného zneužívání kurzů k vlastnímu zájmu. Odborní pracovníci oddělení rekvalifikací dále uvedli, že chybí v nabídce velmi specifické kurzy, například krupíer a naopak uchazeči o zaměstnání se shodují na rozšíření nabídky počítačových kurzů, jednak základních počítačových znalostí, ale rozšiřující počítačové dovednosti, zejména v souvislosti s moderní a vyspělou dobou.

Odborní pracovníci jednotlivých referátů řeší problematiku nezaměstnanosti každodenně s mnoha uchazeči o zaměstnání, velmi často není čas na individuální přístup ke každému uchazeči o zaměstnání. Vysoká administrativní zátěž a zvyšující se počet nových uchazečů o zaměstnání často vede ke kvantitě, nikoli ke kvalitě. Naopak uchazeči o zaměstnání vytváří své názory na základě vlastních zkušeností s danými nástroji a vytváří názor, že když tyto nástroje nepomohly jim, vzhledem k jejich setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání, nemohou pomáhat všeobecně ke snižování nezaměstnanosti.

Při každé podpoře pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je vždy nutné zohlednit individuální situaci klienta – jeho zkušenosti, znalosti a dovednosti, ale také situaci na trhu práce v daném regionu, nabídku a poptávku zaměstnavatelů.

Tyto velmi často protichůdné aspekty mohou vést k odlišným postojům odborného pracovníka a uchazeče o zaměstnání vůči poskytnutému nástroji APZ. Odborní pracovníci používají dané nástroje s ohledem na aktuální programy dané nejen oficiálními cíli, ale zohledňují i cíle operativní jednotlivých kontaktních pracovišť, dále zohledňují nabídku hromadných rekvalifikací (standardně velmi omezena, není variabilní jako nabídka zvolených rekvalifikací) a samozřejmě možné nabídky oddělení trhu práce Úřadu práce ČR, jednak volné pozice v rámci veřejně prospěšných prací i společensky účelných pracovních míst.

## 9. Závěr

Cílem této práce bylo vyhodnocení úspěšnosti tři nejvyužívanějších nástrojů APZ rekvalifikací, společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací. Tyto tři nástroje APZ patří mezi nejvyužívanější nástroje v okrese Teplice, ale i v rámci Ústeckého kraje.

Při analýze bylo na tyto nástroje pohlíženo zejména z hlediska efektivity, zda dané nástroje pomáhají ke snižování nezaměstnanosti, zda účinně bojují s dlouhodobou a opakovanou evidencí uchazečů o zaměstnání. Cílem tedy bylo zjistit přímý účinek nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti s ohledem na úspěšnost podpořených osob na lokálním trhu práce v letech 2008–2012.

V problematice nepřímé vazby rekvalifikačních kurzů na konkrétní pracovní místo, je efektivita rekvalifikací velmi těžko srovnatelná s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, které poskytují přímé uplatnění na trhu práce – společensky účelnými pracovními místy a veřejně prospěšnými pracemi. Efektivita rekvalifikačních kurzů nemusí být ihned měřitelná, jako v případě dotovaných pracovních míst. Úspěch absolventů rekvalifikačních kurzů v pracovním zařazení na trhu práce je dán nejen objektivními podmínkami - strukturální podmínky trhu práce, nabídkou a poptávkou po volných místech na regionálním trhu práce, ale také subjektivními podmínkami – aktivita, přístup a motivace uchazeče o zaměstnání.

Z celkového pohledu lze pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zvyšovat uplatnitelnost uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce přináší podpořenému uchazeči o zaměstnání zvýšení lidského kapitálu (v případě rekvalifikací) a navýšení pracovních zkušeností a dovedností v rámci dotovaných míst (v rámci nástrojů SÚPM a VPP). Těmito nástroji se uchazeči o zaměstnání stávají pro svůj budoucí profesní život více lukrativní pracovní silou a mají možnost dlouhodobého uplatnění na pracovním trhu.

V rámci analýzy bylo zkoumáno, které nástroje jsou v rámci Úřadu práce ČR, kontaktního pracoviště Teplice nejvíce využívány. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že se jedná o rekvalifikace, druhé byly veřejně prospěšné práce a třetí společensky účelná pracovní místa. Jedním z důvodů frekventovanosti rekvalifikací, v porovnání s ostatními dvěma nástroji, jsou nízké finanční náklady či finanční podpora při rekvalifikaci (v případě hromadné rekvalifikace).

Pokud shrneme pozitiva a negativa jednotlivých nástrojů, rekvalifikace jsou velmi variabilním nástrojem, který nabízí širokou škálu rekvalifikačních kurzů. Rekvalifikace zvyšují či rozšiřují kvalifikaci účastníků, což je důležité nejen z hlediska uplatnění na trhu práce, ale také z hlediska zvyšování lidského kapitálu. Naopak, jak již bylo zmíněno, nejedná se o nástroje, které by přímým způsobem zajistily absolventovi uplatnění na trhu práce.

Veřejně prospěšné práce jsou krátkodobé pracovní činnosti, které pomáhají k odstranění dlouhodobé evidence uchazečů o zaměstnání, jsou to velice účinné nástroje zejména pro sociálně-vyloučené osoby, jelikož nabízejí pracovní poměry v blízkosti bydliště uchazečů o zaměstnání, tudíž nejsou ani finančně náročné. Nevýhoda tohoto nástroje je nízká variabilita, stereotyp a jednoduchost. Nejčastějším typem veřejně prospěšné práce jsou úklidové a pomocné pořádkové práce, tudíž tento nástroj není vhodný pro širokou vzdělanostní strukturu uchazečů o zaměstnání.

Společensky účelná pracovní místa patří dle výzkumu k neúčinnějšímu nástroji ve snižování nezaměstnanosti. Podpoření účastníci v 70% dále pokračovali v pracovním poměru i po ukončení finančních prostředků poskytovaných daným pracovištěm Úřadu práce ČR. Tento nástroj můžeme tedy spatřovat jako nástroj účinný proti opakované evidenci, jelikož dle dotazníkového šetření se pouze 30% uchazečů o zaměstnání vrátilo do evidence uchazečů o zaměstnání po ukončení SÚPM.

Výhodou SÚPM je dále vysoká variabilita pracovního uplatnění, zaměstnavatelé mohou zaměstnat uchazeče o zaměstnání bez rozdílu vzdělání. Nevýhodu můžeme spatřovat v tzv. substituci, kdy zaměstnavatel po ukončení SÚPM nahradí jednotlivce pouze dalším uchazečem o zaměstnání hrazeného taktéž z prostředků na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Podpořený uchazeč o zaměstnání sice nalezne nové pracovní místo, ale pouze na úkor jiného uchazeče o zaměstnání.

Cílovou skupinou dle struktury vzdělání byli uchazeči o zaměstnání s nižším odborným vzděláním, středním odborným vzděláním, úplným středoškolským vzděláním a úplným středoškolským vzděláním s výučním listem a maturitou. Rozdílnost v poskytování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti dle vzdělání nebyly potvrzeny.

Veřejně prospěšné práce jsou nejčastěji poskytovány uchazečům o zaměstnání se základním vzděláním, nižším odborným vzděláním či se středním odborným vzděláním, jelikož veřejně prospěšné práce jsou nejčastěji koncipovány ve formě pomocných úklidových prací pro obce či obecně prospěšné instituce, tudíž tyto pozice nejsou vhodné pro uchazeče o zaměstnání s úplným středoškolským vzděláním či úplným středoškolským vzděláním s výučním listem a maturitou. Rekvalifikace a společensky účelná pracovní místa jsou jako

nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nabízeny uchazečům o zaměstnání bez rozdílu vzdělání.

U žádného stupně dosaženého vzdělání nenaležeme shodu v postupech při poskytování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, pouze u veřejně prospěšných prací můžeme potvrdit hypotézu, že tento nástroj je přednostně poskytován uchazečům s nízkým stupněm vzdělání. Tato skupina uchazečů o zaměstnání nebyla ale cílovou skupinou dotazníkového šetření.

V problematice nedostatečné nabídky rekvalifikačních kurzů (ať v rámci zvolené či zabezpečené rekvalifikace) vyplynulo jednak z dotazníkového šetření s vybranými uchazeči o zaměstnání, ale také na základě osobních rozhovorů s odbornými pracovníky jednotlivých referátů Úřadu práce ČR, že chybějícími kurzy v nabídce rekvalifikačních kurzů jsou řídičský průkaz skupiny B, jazykové kurzy, pedagogické minimum.

Ve své práci jsem se snažila upozornit na problematiku řešení nezaměstnanosti pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti s dosahem v regionu Teplice, popřípadě podnítit další možné strategie při řešení nezaměstnanosti nástroji aktivní politiky zaměstnanosti v Ústeckém kraji.

Další výzkumy v této oblasti by se měly pokusit nalézt přímou vazbu absolvovaných rekvalifikací na uplatnění uchazeče rekvalifikačního kurzu na trhu práce, jako v případě dotovaných míst. Dále by se měl výzkum zaměřit na nástroje APZ pro cílovou skupinu uchazečů s nižším odborným vzděláním a se základním vzděláním, jelikož tato skupina uchazečů o zaměstnání patří k ohroženým skupinám nezaměstnaností, zejména z důvodu své nízké kvalifikace.

## Použitá literatura

BEMELMANS-VIDEC, Marie-Louise, Ray C RIST a Evert VEDUNG. *Carrots, sticks: policy instruments and their evaluation*. New Brunswick, N.J., U.S.A.: Transaction Publishers, c1998, 280 s. ISBN 07-658-0546-4.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

FĚRTROVÁ, Marie a Jana TEMELOVÁ. Prostorová specifika strukturální nezaměstnanosti na úrovni obcí v České republice. *Sociologický časopis/Social review*, 2011, roč. 47, č. 4.

Dostupné z:

[http://sreview.soc.cas.cz/uploads/d476d6fb7890a7c15e4b24630337277b4d69d733\\_Fertrova%20soccas2011-4.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/d476d6fb7890a7c15e4b24630337277b4d69d733_Fertrova%20soccas2011-4.pdf)

HORÁK, Pavel a Václav KULHAVÝ. Analýza cílů veřejných programů v současné veřejné. *FÓRUM sociální politiky: odborný recenzovaný časopis*, 2008, roč. 2. Dostupné z:

[http://www.vupsv.cz/sites/File/forum\\_socialni\\_politiky/Casopis\\_FSP\\_2\\_2008.pdf](http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_2_2008.pdf)

HORÁK, Pavel a Markéta HORÁKOVÁ. Role liniových pracovníků ve veřejné politice. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 2009, roč. 45, č. 2. Dostupné z:

[http://sreview.soc.cas.cz/uploads/6129d095da9b8737231a3c2713afe6abe46187b3\\_Horak,%20Horakova2009-2.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/6129d095da9b8737231a3c2713afe6abe46187b3_Horak,%20Horakova2009-2.pdf)

HORÁK, Pavel, Markéta HORÁKOVÁ a Tomáš SIROVÁTKA. "Zemřely" na českých úřadech práce profesionálně. *FÓRUM sociální politiky: odborný recenzovaný časopis*, 2007, č. 1. Dostupné z:

[http://www.nabulsen.com/sites/File/forum\\_socialni\\_politiky/Casopis\\_FSP\\_3\\_2007.pdf](http://www.nabulsen.com/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_3_2007.pdf)

KREBS, Vojtěch a kol.: *Sociální politika*. Přepřacované a aktualizované vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4.

KULHAVÝ Václav a SIROVÁTKA Tomáš. Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007. Dostupné z:

[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_275.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_275.pdf)

MAREŠ, Petr, Tomáš SIROVÁTKA a Jiří VYHLÍDAL. Dlouhodobě nezaměstnaní – životní situace a strategie. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*. 2003, roč. 39, č. 1

Dostupné z:

[http://sreview.soc.cas.cz/uploads/2bdb95f1030b78af59b9cf69f52c3571b37b0167\\_182\\_14mar e20.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/2bdb95f1030b78af59b9cf69f52c3571b37b0167_182_14mar e20.pdf)

MUSIL, Libor. *"Ráda bych Vám pomohla, ale--": dilemata práce s klienty v organizacích*.

Vyd. 1. Brno: Marek Zeman, 2004, 243 s. ISBN 80-903-0701-9

POTUCEK, Martin. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995.

ISBN 80-85850-01-X

POTUCEK, Martin a kol. *Veřejná politika*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství,

2005. 399 s. ISBN 80-86429-50-4

VESELÝ, Arnošt/NEKOLA, Martin a kol.: *Analýza a tvorba veřejných politik*. 1. vyd. Praha:

Sociologické nakladatelství, 2007. 407 s. ISBN 978-80-86429-75-5

### **Internetové zdroje**

Analýzy trhu práce v Ústeckém kraji ([http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp\\_up](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up)  
Evropská strategie zaměstnanosti. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>

Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

Měsíční statistiky MPSV (dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>)

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3620/kolektivni\\_vyjednavani.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3620/kolektivni_vyjednavani.pdf)

OP Zaměstnanost 2014-2020. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z:

<http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

Operační program Zaměstnanost. Evropský sociální fond v ČR . Dostupné z:

<http://www.esfcr.cz/file/8939/>

Presidency Conclusions: Lisabon European council 23 and 24 March 2000. Ministerstvo financí České republiky. Dostupné z:

[http://www.consilium.europa.eu/en/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.en0.htm](http://www.consilium.europa.eu/en/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/00100-r1.en0.htm)

Sdělení komise Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Vláda České republiky. Dostupné z: [http://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/Evropa\\_2020\\_cz\\_Sdeleni\\_EK.pdf](http://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/Evropa_2020_cz_Sdeleni_EK.pdf)

Společensky účelná pracovní místa. Evropský sociální fond v ČR . Dostupné z:

<http://www.esfcr.cz/projekty/spolecensky-ucelna-pracovni-mista>

Úřad práce České republiky. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info/zakon\\_o\\_uradu\\_prace\\_ceske\\_republiky\\_a\\_o\\_zmene\\_souvisajic.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info/zakon_o_uradu_prace_ceske_republiky_a_o_zmene_souvisajic.pdf)

Veřejně prospěšné práce. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z:

<http://www.esfcr.cz/projekty/verejne-prospesne-prace>

Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/cs/8612>

Vzdělávejte se pro růst! - rekvalifikace. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z:

<http://www.esfcr.cz/projekty/vzdelavejte-se-pro-rust-rekvalifikace>

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uchZakony](https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uchZakony).

### **Další zdroje:**

Český statistický úřad.

Dostupné na: <http://www.czso.cz/>

Kolektiv autorů: Statistická ročenka trhu práce v České republice 2008. Praha: MPSV. 2009. 260 s. ISBN 978-80-86878-95-9. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka\\_2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2008.pdf)



Kolektiv autorů: Statistická ročenka trhu práce v České republice 2009. Praha: MPSV. 2010. 259 s. ISBN 978-80-7421-016-7. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka\\_2009\\_portal.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2009_portal.pdf)

Kolektiv autorů: Statistická ročenka trhu práce v České republice 2010. Praha: MPSV. 2011. 260 s. ISBN 978-80-7421-034-1. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka\\_2010\\_portal.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2010_portal.pdf)

Kolektiv autorů: Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011. Praha: MPSV. 2012. 260 s. ISBN 978-80-7421-027-3. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka\\_rocenka\\_trhu\\_prace\\_v\\_cr\\_v\\_roce\\_2011.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2011.pdf)

Kolektiv autorů: Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012. Praha: MPSV. 2013. 260 s. ISBN 978-80-7421-064-8. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka\\_rocenka\\_trhu\\_prace\\_v\\_cr\\_v\\_roce\\_2012.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2012.pdf)

MPSV: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v letech 2007, 2008, 2009, 2010.

OK system

### **Právní předpisy**

Zákon č. 1/1991 Sb., O zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti

Zákon 73/2011 Sb., O Úřadu práce ČR

## Seznam tabulek a grafů

### Tabulky

<b>Tabulka č. 1</b> Vzdělanostní struktura v Ústeckém kraji v porovnání s Českou republikou.....	<b>8</b>
<b>Tabulka č. 2</b> Vedungova typologie veřejněpolitických nástrojů.....	<b>12</b>
<b>Tabulka č. 3</b> Vzdělanostní struktura respondentů.....	<b>24</b>
<b>Tabulka č. 4</b> Výdaje na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v ČR.....	<b>32</b>
<b>Tabulka č. 5</b> Vývoj nezaměstnanosti v okrese Teplice.....	<b>39</b>
<b>Tabulka č. 6</b> Veřejně prospěšné práce od roku 2008-2012.....	<b>40</b>
<b>Tabulka č. 7</b> Společensky účelná pracovní místa od roku 2008-2012.....	<b>40</b>
<b>Tabulka č. 8</b> Rekvalifikace od roku 2008-2012.....	<b>41</b>
<b>Tabulka č. 9</b> Odpovědi na 2. a 3. otázku dotazníku.....	<b>50</b>
<b>Tabulka č. 10</b> Otázka č. 5 dotazníku.....	<b>52</b>

### Grafy

<b>Graf č. 1</b> Průměrná míra nezaměstnanosti.....	<b>4</b>
<b>Graf č. 2</b> Počet nezaměstnaných obyvatel 2006-2014 (v tis. obyvatel).....	<b>5</b>
<b>Graf č. 3</b> Struktura nezaměstnaných uchazečů.....	<b>6</b>
<b>Graf č. 4</b> Respondenti dle pohlaví.....	<b>23</b>
<b>Graf č. 5</b> Věková struktura respondentů.....	<b>25</b>
<b>Graf č. 6</b> Náklady na státní politiku zaměstnanosti (v tis. Kč).....	<b>28</b>
<b>Graf č. 7</b> Porovnání výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti (v tis. Kč).....	<b>29</b>
<b>Graf č. 8</b> Nástroje APZ.....	<b>46</b>
<b>Graf č. 9</b> Přehled využitých rekvalifikačních kurzů.....	<b>47</b>
<b>Graf č. 10</b> 2. Nástroj APZ.....	<b>49</b>
<b>Graf č. 11</b> Výběr nástroje APZ dle uchazeče.....	<b>51</b>
<b>Graf č. 12</b> Společensky účelná pracovní místa.....	<b>53</b>
<b>Graf č. 13</b> Veřejně prospěšné práce.....	<b>54</b>
<b>Graf č. 14</b> Rekvalifikace.....	<b>54</b>

## Seznam příloh

<b>Příloha č. 1: Dotazník pro uchazeče o zaměstnání.....</b>	<b>71</b>
<b>Příloha č. 2: Seznam účastníků rozhovorů.....</b>	<b>73</b>
<b>Příloha č. 3: Dotazník pro referát zprostředkování.....</b>	<b>73</b>
<b>Příloha č. 4: Dotazník pro oddělení rekvalifikací.....</b>	<b>74</b>
<b>Příloha č. 5: Dotazník pro oddělení trhu práce – SÚPM.....</b>	<b>74</b>
<b>Příloha č. 6: Dotazník pro oddělení trhu práce – VPP.....</b>	<b>75</b>
<b>Příloha č. 7: Dotazník pro referát zprostředkování, kontaktní pracoviště a referát trhu práce.....</b>	<b>75</b>

## Přílohy

### Příloha č. 1: Dotazník pro uchazeče o zaměstnání

**1) V předchozím období Vás Úřad Práce podpořil nástrojem..... Pomohlo Vám to?**

- a) ano
- b) ne

**2) Myslíte si, že výše uvedený nástroj pomáhá při snižování nezaměstnanosti?**

- a) ano, zcela
- b) spíše ano
- c) ani ano/ ani ne
- d) spíše ne
- e) zcela ne

**3) Myslíte si, že při dalším podpoření nástroji uvedené v bodě 4 (v rámci Aktivní politiky zaměstnanosti) by se zvýšila Vaše šance na uplatnění na trhu práce?**

- a) ano – pokračujete na otázku č. 4
- b) ne. Prosím uvést důvod

.....  
.....

**4) O jaký nástroj Aktivní politiky by se jednalo?**

- a) Rekvalifikace – přejděte na otázku č. 5
- b) Společenský účelné pracovní místo (dotace na mzdu u zaměstnavatele, kde pracujete)
- c) Veřejné prospěšná práce

d) Poradenská činnost (např. sepsání životopisu, prezentace u zaměstnavatele, telefonní hovory zaměstnavatelům, aj.)

e) Příspěvek na zapracování (příspěvek na lektora, který Vás v práci zapracovává)

**5) Která rekvalifikace dle Vašeho názoru chybí v nabídce rekvalifikačních kurzů a při zařazení do nabídky by se zvýšila Vaše možnost uplatnění na trhu práce? Označit můžete i více odpovědí.**

a) jazykové kurzy

b) řidičské oprávnění skup. B

c) PC aplikace

d) služby cestovního ruchu

e) pedagogické minimum – asistent pedagoga

f) kurz chovatele (pracovní zařazení ve velkochovech, ZOO či specializovaných prodejnách)

g) strážný – detektiv

h) získání kvalifikace elektro kurzech

h) jiné – vypište

## Příloha č. 2: Seznam účastníků rozhovorů

<b>Organizace a pozice</b>	<b>Datum rozhovoru</b>
referát zprostředkování - <i>referent zaměstnanosti</i>	10. 4. 2015
referát zprostředkování - <i>referent zaměstnanosti</i>	10. 4. 2015
oddělení rekvalifikací - <i>referent zaměstnanosti</i>	13. 4. 2015
oddělení rekvalifikací - <i>referent zaměstnanosti</i>	13. 4. 2015
oddělení trhu práce - SÚPM - <i>referent zaměstnanosti</i>	16. 4. 2015
oddělení trhu práce - VPP - <i>referent zaměstnanosti</i>	16. 4. 2015
referát zprostředkování - <i>vedoucí oddělení</i>	13. 4. 2015
kontaktní pracoviště - <i>ředitel kontaktního pracoviště</i>	15. 4. 2015
referát trhu práce - <i>vedoucí referátu trhu práce</i>	22. 4. 2015

## Příloha č. 3: Dotazník pro referát zprostředkování

- 1) Mají obecně uchazeči o zaměstnání informace o možnosti využití nástrojů APZ?
- 2) Pozorujete rozdíl v informovanosti/zájmu o nástrojích APZ dle:
  - a) věku
  - b) pohlaví
  - c) vzdělání
  - d) evidence

- 3) Dle Vašeho názoru, které nástroje APZ vedou všeobecně ke snižování nezaměstnanosti?
- 4) Které nástroje APZ, dle Vašeho názoru, nejvíce snižují možnost opakované evidence uchazečů o zaměstnání?
- 5) Myslíte si, že některé nástroje APZ by se měly standardně využívat opakovaně pro umístění uchazeče o zaměstnání na trh práce? Prosím, o zohlednění individuálního přístupu.

#### **Příloha č. 4: Dotazník pro oddělení rekvalifikací**

- 1) Jsou některé kurzy, o které uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání, žádají ÚP ČR častěji a naopak jsou některé méně preferované kurzy?
- 2) Pozorujete nějaké rozdíly v zájmech o zprostředkování rekvalifikace, bez ohledu na typ rekvalifikace, od uchazečů o zaměstnání / zájemců o zaměstnání s přihlédnutím k věku, pohlaví a vzdělání?
- 3) Je poptávka uchazečů o zaměstnání / zájemců o zaměstnání o rekvalifikační kurzy, které ÚP nemůže z nějakého důvodu zabezpečit?
- 4) Napomáhá rekvalifikace všeobecně ke snižování nezaměstnanosti? Jak se měří efektivita rekvalifikace s ohledem na snižování nezaměstnanosti?
- 5) Měl by ÚP přihlédnout k historii absolvovaných rekvalifikačních kurzů i v předchozích evidencích uchazeče o zaměstnání / zájemců o zaměstnání nebo spíše k současným nabídkám pracovních příležitostí na trhu práce? (uveďte prosím příklady)

#### **Příloha č. 5: Dotazník pro oddělení trhu práce – SÚPM**

- 1) Dle Vašeho názoru existuje skupina uchazečů, o které je na společensky účelných pracovních místech (SÚPM) největší zájem? Například z hlediska věku, vzdělání či pohlaví?
- 2) Při utváření pracovních míst jsou častější pracovní poměry na dobu určitou, či na dobu neurčitou?
- 3) Napomáhá SÚPM všeobecně ke snižování dlouhodobé evidence?
- 4) Napomáhá SÚPM všeobecně ke snižování opakované evidence?

5) Myslíte si, že nástroj SÚPM by měl být standardně využíván opakovaně pro umístění uchazeče o zaměstnání na trh práce?

#### **Příloha č. 6: Dotazník pro oddělení trhu práce – VPP**

1) Dle Vašeho názoru existuje skupina uchazečů, o které je na veřejně prospěšných pracích (VPP) největší zájem? Například z hlediska věku, vzdělání či pohlaví?

2) Při utváření pracovních míst jsou častější pracovní poměry na dobu určitou, či na dobu neurčitou?

3) Napomáhá VPP všeobecně ke snižování dlouhodobé evidence?

4) Napomáhá VPP všeobecně ke snižování opakované evidence?

5) Myslíte si, že nástroj VPP by měl být standardně využíván opakovaně pro umístění uchazeče o zaměstnání na trh práce? Prosím, o zohlednění individuálního přístupu.

#### **Příloha č. 7: Dotazník pro referát zprostředkování, kontaktní pracoviště a referát trhu práce**

1) Myslíte si, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) pomáhají při snižování nezaměstnanosti v Ústeckém kraji?

2) Které nástroje APZ, dle Vašeho názoru, nejvíce snižují možnost opakované evidence uchazečů o zaměstnání?

3) Které nástroje APZ, dle Vašeho názoru, nejvíce snižují možnost dlouhodobé evidence uchazečů o zaměstnání?

4) Které nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou dle Vašeho názoru, dostačující pro současný trh práce a které si myslíte, že by měly být více upraveny k současné situaci na trhu práce?

5) Jaká strategie, s přihlédnutím na nástroje APZ, by mohla být použita při pomoci umístění nebo navrácení uchazeče o zaměstnání na trh?

6) Myslíte si, že některé nástroje APZ by se měly standardně využívat opakovaně pro umístění uchazeče o zaměstnání na trh práce. Prosím, o zohlednění individuálního přístupu.



## **Použité zkratky**

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

ESF – Evropský sociální fond

ESZ – Evropská strategie zaměstnanosti

EU – Evropská unie

IAP – Individuální akční plán

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NIP – Národní individuální program

OP – Operační program

OPPA – Operační program Praha - Adaptibilita

OP Zaměstnanost – Operační program Zaměstnanost

OP LZZ – Operační program lidské zdroje a zaměstnanost

OP VK – Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost

PPZ – Pasivní politika zaměstnanosti

RIP – Regionální individuální program

RK - Rekvalifikace

SÚPM – Společensky účelná pracovní místa

UoZ – Uchazeč o zaměstnání

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

ÚP – Úřad Práce

VPP – Veřejně prospěšné práce