UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Institut mezioborových studií Brno

Právo na práci v české právní realitě se zaměřením na nezaměstnané

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí diplomové práce:
Dr.et Mgr. Zdeňka Vaňková

Vypracovala:
Bc. Alena Budařová

Brno 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Právo na práci v české právní realitě z pohledu nezaměstnaných zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této diplomové práce.

Elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné.

V Brně dne 15.1.2010 ……..

Bc. Alena Budařová

Poděkování

Děkuji vedoucí diplomové práce paní Dr. et Mgr. Zdeňce Vaňkové za velmi užitečnou metodickou pomoc, cenné rady a připomínky, které mi pomohly při vypracování diplomové práce.

Také bych chtěla poděkovat svému manželovi Tomášovi, který mne po celou dobu přípravy velmi podporoval, čehož si nesmírně vážím a dále své čerstvě narozené dceři Karolínce za to, že mi dodávala chuť a radost ke psaní, ale i k životu.

Bc. Alena Budařová

OBSAH

Úvod **2**

1. Stát a státní politika zaměstnanosti **5**

1.1 Právo na práci versus právo na zaměstnání 5
1.2 Státní politika zaměstnanosti 6
1.3 Náplň, cíle a legislativní postupy úřadů práce 12
1.4 Legislativa v oblasti práva na práci a pracovně-právních vztazích 19
1.5 Zákoník práce 20
1.6 Dílčí závěr 22

2. ČR a EU z pohledu práva na práci a zaměstnanosti **23**

2.1 Zaměstnanost z pohledu EU 23
2.2 Evropský sociální fond a program Lidské zdroje a zaměstnanost 25
2.3 Dílčí závěr 27

3. Aktivní politika zaměstnanosti ve vybraných regionech **28**

3.1 Aktuální stav nezaměstnanosti v ČR 28
3.2 ÚP Šumperk – okres Šumperk 29
3.3 ÚP Brno – okres Brno-město 30
3.4 Komparace statistických dat v oblasti nezaměstnanosti okresu Brno-město a okresu Šumperk 31
3.5 Dílčí závěr 44

4. Komparace názorové hladiny a aktuální situace ve vybraných regionech **46**

4.1 Zaměření a předpokládané cíle aplikačního průzkumu 46
4.2 Základní data vzešlá z aplikačního průzkumu 47
4.3 Postoje uchazečů o zaměstnání k úřadu práce jako instituci 53
4.4 Postoje uchazečů o zaměstnání ke své situaci 57
4.5 Dílčí závěr 60

Závěr **61**

Resumé **64**

Anotace **65**

Seznam použité literatury **67**

Seznam příloh **69**

Úvod

Diplomovou práci na téma „***Právo na práci v české právní realitě se zaměřením na nezaměstnané“*** jsem si vybrala z toho důvodu, že se jedná o oblast pro mne obrovsky zajímavou. Myslím si, že každý člověk byl měl vědět, jaká práva ve svém životě má. Vždyť jsou garantována státem a stát se k nim zavazuje ve svých nejstěžejnějších zákonech. Základní lidská práva, která vycházejí z té nejzákladnější a nejvyšší hodnoty, kterou každý člověk má, a to z hodnoty vlastního života. Jde přece o to, že pokud hovoříme o životě, tak nemyslíme pouhé přežívání, ale život na určité sociální a ekonomické, morální aj. úrovni. Také já sdílím názor, že život každého z nás je pouze v našich rukou. Každý stát se právě proto snaží různými prostředky podporovat a ovlivňovat životy svých občanů tak, aby jim zajistil slušné základní výchozí podmínky pro jejich další růst a práci. A aby byl také jakousi „záchytnou sítí“ pro případ, že se někdo z jeho občanů dostane do situace, se kterou potřebuje pomoci.

Vzhledem k tomu, že oblast lidských práv je rozsáhlá, ve své práci se zaměřím na specifickou část práv sociálních, a to na ***právo na práci z pohledu nezaměstnaných***. Myslím si, že je to téma velmi aktuální hlavně v dnešní době, kdy trvá tzv. „finanční krize“. Podniky bojují o přežití, dochází k totálním změnám systému a společenské vazby fungují na úplně jiných principech. Spousta lidí přišla o své pracovní místo a je řada dalších, kteří se o práci bojí. Jestliže ještě v roce 2008 byla situace na trhu práce taková, že lidé dokonce odmítali pracovní nabídky, protože věděli, že pracovních míst je dostatek, tak dnes je vše již jinak. Problém se ovšem netýká pouze jednotlivců, ale společnosti jako celku.

V úvodu své diplomové práce uvedu, jaké nástroje využívá stát k tomu, aby zajistil rovnováhu nabídky a poptávky na trhu práce. Uvedu základní pojmy v této oblasti a budu se zaobírat Politikou zaměstnanosti ČR. Touto kapitolou bych ráda nastínila postavení státu v problematice otázky práva na práci – co a jakým způsobem stát pro své občany zajišťuje, jaká práva mají zaměstnanci, jaká zaměstnavatelé, ale na druhou stranu také jaké jsou jejich povinnosti. V této souvislosti zmíním především Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Dále nastíním další legislativu týkající se oblasti práva na práci a pracovního práva vůbec. Určitě se v tomto bodě budu zaobírat základním zákonem v oblasti pracovně-právních vztahů, a to Zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce.

Celou situaci z hlediska práce/zaměstnanosti a toho, co stát nabízí a garantuje nastíním také z pohledu Evropské unie. Zmíním fondy EU a také se podívám na to, jaké podmínky mají občané v zemích EU, pokud tam chtějí pracovat. Problematiku EU však zmíním pouze okrajově, neboť situace v EU není náplní této práce. Vzhledem k tomu, že ČR je součástí EU cítím, že stručný pohled také do této problematiky je nezbytný.

Z hlediska aktivní politiky zaměstnanosti uvedu specifika, která jsou viditelná v Jihomoravském a Olomouckém kraji. Jako zástupce kraje Jihomoravského jsem zvolila město Brno a okres Brno-město, ve kterém žiji a jako zástupce kraje Olomouckého pak město Šumperk o okres Šumperk, odkud pocházím. Budu se zaobírat statistickými daty v oblasti nezaměstnanosti, a tedy základními číselnými údaji o daných dvou okresech.

Na Úřadu práce v Šumperku jsem měla mj. tu možnost strávit celý pracovní den a získat tak potřebná data nezbytná pro tuto práci. Z Úřadu práce v Brně pak čerpám díky osobnímu setkání s tiskovou mluvčí úřadu a na základě podkladů, které jsem od ní získala. Uvedu tedy specifika těchto dvou krajů, jednak z hlediska nabídky úřadů práce, situace na pracovním trhu, pracovních nabídek a ohodnocení za ně. Tyto dva okresy potom ve své práci porovnám především z hlediska zaměřenosti oborů, úspěšnosti činnosti ÚP z hlediska obsazování uchazečů do zaměstnaní, jejich délky setrvání v evidenci a jiné.

V rámci této diplomové práce provedu aplikační průzkum tzv. komparaci názorové hladiny obyvatelstva dvou výše zmíněných okresů. V anonymním dotazníku, který bude rozdán mezi nezaměstnanými v obou okresech budu v úvodu zjišťovat základní data, jako věk, pohlaví a vzdělání, které jsou spolu s místem bydliště základními porovnávacími prvky. Dále se budu zajímat o názorovou hladinu obyvatel vzhledem k činnosti úřadů práce jako státních institucí. V neposlední řadě mne bude zajímat, jak se sami uchazeči staví ke své situaci, že se stali nezaměstnanými, co pro nalezení práce osobně dělají. Aplikační průzkum provedu na Úřadech práce

v Brně-městě a v Šumperku. V neposlední řadě využiji i situace, která před rokem a půl vzešla na našem trhu, tedy tzv. „světové ekonomické krize“ a pokusím se zjistit, jak dalece se občanů a stavu nezaměstnanosti dotkla, zda jsou rozdíly ve větším a menším městě.

Ve své diplomové práci stanovuji následující hypotézy:

H1 – většina lidí vnímá evidenci na ÚP jako spíše negativní až ponižující záležitost a eviduje se na ÚP převážně z důvodu získání finanční podpory v nezaměstnanosti

H2 – v okrese Šumperk se lépe zaměstnávají osoby vyučené než v okrese Brno-město

H3 – v okrese Brno-město je více pracovních příležitostí než v okrese Šumperk a jsou lépe finančně hodnoceny

Stanovené hypotézy se budu ve své diplomové práci snažit buď potvrdit, anebo vyvrátit.

Diplomovou prací chci zmapovat situaci na trhu práce v České republice, podívat se na to, jak se k nezaměstnanosti staví stát a jak sami občané, zmapovat vybrané regiony a podívat se také na to, jak celou situaci ovlivnila světová hospodářská krize. V neposlední řadě bych se chtěla podívat na to, jaký prostor v této problematice se otevírá pro výchovné působení sociální pedagogiky. Celkové shrnutí pak uvedu v závěru této diplomové práce.

1. Stát a státní politika zaměstnanosti

1.1 Právo na práci versus právo na zaměstnání

Otázka práva na zaměstnání je dá se říci otázkou filosofickou. Právo na zaměstnání má každý, kdo pracovat chce a může, ovšem dnes již neexistuje žádná státem či zákonem stanovená povinnost pracovat. Člověk prostě má na práci právo a pokud má zájem, tak má právo i na zprostředkování práce, či na rekvalifikaci. Tato problematika, přestože zní a vypadá velmi jednoduše, je problematikou poměrně obšírnou a za jejími zády stojí obrovská řádka zákonů, vyhlášek, institucí a státních úřadů.

Úvodem této kapitoly bych ráda rozvedla dva základní pojmy, které na první pohled vypadají, že by mohly mít v podstatě stejný význam. Z hlediska jejich obsahové náplně a především z hlediska práva, jsou to však pojmy poněkud rozdílné. Jedná se o pojem „práva na práci“ a „práva na zaměstnání“.

Právo na práci je jedno ze základních lidských práv, které je upraveno Listinou základních lidských práv a svobod, konkrétně pak v Hlavě IV., článku 26. Právo na práci patří mezi hospodářská, sociální a kulturní práva:

“(*1) Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.*
(2) Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.
(3) Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“[1]

Pojmu „právo na práci“ je pak z hlediska práva podřazen pojem „***právo na zaměstnání***“, jež je upraven a dále rozepsán *Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*, který nabyl účinnosti dnem 1.10.2004. V této normě je pak možno se dále dopídit informací o tom, jaké cíle a postupy využívá stát ve své politice zaměstnanosti, čemuž je věnována další kapitola této práce.

[1] Listina základních lidských práv a svobod, Hlava IV., článek 26

Z hlediska pojmu „práva na zaměstnání“ nejde samozřejmě o to, že každému je zaručeno, že bude zaměstnání mít. Stát se maximálně snaží podpořit ty, kteří pracují, dále ty, kteří pracovní místa vytvářejí a v neposlední řadě i ty, kteří práci v současné době nemají, ale intenzivně pracují na tom, aby si práci našli.

„Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu 15) (dále jen "zaměstnání"), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.

Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.“[2]

1.2 Státní politika zaměstnanosti

V této podkapitole se budu věnovat hlavnímu nástroji, který stát využívá v oblasti zaměstnanosti.

Jak jsem již zmínila v úvodu, stát využívá dostupných prostředků k tomu, aby podporoval členy své společnosti, čímž se zároveň snaží zajistit stabilitu celé země, jak z hospodářského, tak ekonomického hlediska, z hlediska konkurenceschopnosti a vlastního rozvoje.

Oproti například trhu zboží a služeb, či trhu výrobních faktorů, má trh práce své specifické postavení. I na tomto trhu oproti sobě stojí nabídka a poptávka, ovšem zde nefungují takové tržní mechanismy, které by nabídku s poptávkou přirozeně vyrovnávaly. Navíc nositeli práce jsou lidé, proto je toto odvětví citlivější, než kterékoli jiné.

Stát prostřednictvím k tomu vytvořených institucí se snaží svým občanům vytvářet maximálně podpůrné prostředky proto, aby byli aktivní na trhu práce. Například finančně podporuje vznik nových pracovních míst, snaží se o usnadnění zprostředkování práce pro uchazeče (např. zveřejnění nabídek na webu, informační

[2] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava VI, §10

letáky o nabídkách práce, podává doporučení uchazečům o konkrétní nabídky, poskytuje rozsáhlou odbornou poradenskou činnost), dále poskytuje rekvalifikace a v neposlední řadě a dá se říci, v těch horších případech, se pak snaží dočasně zabezpečit ty občany, kteří se stali nezaměstnanými a práci si aktivně hledají. Těmto pak stát napomáhá tzv. pasivně tím, že jim po určitou dobu poskytuje finanční pomoc ve formě podpor v nezaměstnanosti.

Obsah státní sociální politiky je především vymezen **v Zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti**. Tento zákon nabyl účinnosti dnem 1.10. 2004. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Popisuje aktivní a pasivní činnost státu v této oblasti, upravuje postavení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a dále pracovních úřadů a jiné.

Cílem státní politiky zaměstnanosti je[3]*:*

- dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- využívat produktivně pracovní síly
- zabezpečit práva občanů na zaměstnání

Mezi hlavní body, kterých se stát prostřednictvím své politiky zaměstnanosti snaží naplnit a jež jsou uvedeny v *Zákoně 435/2004 Sb. o zaměstnanosti* jsou[4]:

- jednoznačně snaha na zabezpečení práva na práci
- zajištění veškerých aktivit spojených s průzkumem trhu práce, s tvorbou prognóz a také podpory občanů ve formě různých projektů na podporu pracovního uplatnění
- zajištění souladu s evropskou strategií na poli rozvoje lidských zdrojů a trhu práce a v neposlední řadě čerpání pomoci z ESF
- uplatňování především aktivní politiky zaměstnanosti
- zapojení do mezinárodních programů, hospodaření s finančními prostředky na úseku zaměstnanosti, poskytování veškerých informací a poradenských služeb v této oblasti, rekvalifikace aj.

[3] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava II, §2
[4] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava II, §2

Stát k uplatňování politiky zaměstnanosti využívá dalších subjektů, jako zaměstnavatelů, odborových organizací, územních samosprávných celků, profesních organizací[5].

Státní správa v této oblasti je pak vykonávána Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a dále úřady práce.

Postavení a náplň Ministerstva práce a sociálních věcí (které vzniklo v roce 1990) je vymezeno v Zákoně č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, konkrétně v §9 : „*Ministerstvo práce a sociálních věcí je ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, civilní službu, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, nemocenské zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky*“.[6]

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je taktéž vymezena zákoně o zaměstnanosti, v části páté. Jsou to veškerá opatření státu směřující k tomu, aby byla zaměstnanost na maximálně možné úrovni.

Jaké nástroje mohou občané ČR (zaměstnanci, zaměstnavatelé, uchazeči i zájemci o práci) využít k rozšíření možnosti získat pracovní místo ?

Stát prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti nabízí tyto nástroje:[7]

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce

[5] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava VI, §7
[6] Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, §9
[7] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava I, §104

- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace

Rekvalifikací z laického pohledu rozumíme situaci, kdy daná osoba, která má např. problémy s uplatněním se na trhu práce, anebo chce změnit své pracovní zacílení (pracovní obor) se tzv. rekvalifikuje, tzn. doplní si vzdělání, které ji chybí tak, aby se stala vyhovujících uchazečem pro konkrétní nabídky práce. V některých případech to může být nadstandardní studium, jako např. studium managementu, marketingu atd. V jiných případech je to studium základních znalostí, jako např. práce na počítači.

Rekvalifikací ve smyslu zákona se rozumí jakékoli prohloubení dosavadní kvalifikace, nebo její udržení či obnovení. Rekvalifikaci má i osoba, která předtím žádnou kvalifikaci neměla a rekvalifikace ji umožní získat pracovní místo[8].

Rozlišujeme dva druhy rekvalifikace. Jednak rekvalifikace uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. Rekvalifikaci zajistí a musí odsouhlasit úřad práce. Náklady (v různé výši, dále rozepsáno v zákoně) hradí taktéž úřad práce, za splnění daných podmínek. Rekvalifikovaný uchazeč o práci musí školení dokončit nebo nesmí odmítnout pracovní místo, které nově získané rekvalifikaci odpovídá[9].

Úřad práce může částečně hradit i rekvalifikaci, kterou poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům z důvodu jejich dalšího pracovního uplatnění. Schválení takovéhoto kroku včetně výše financování je věcí dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce.

[8] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava II, §108
[9] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava II, §109

Investiční pobídky

Dalším způsobem podpory státu je tzv. hmotná podpora vytváření nových pracovních míst. Pro stát je vždy velmi ekonomicky výhodné, pokud se jeho části rozvíjejí. Vytváření nových pracovních míst je nejefektivnějším nástrojem. Rozhodně efektivnějším, než podpora ve formě financí pro nezaměstnané osoby. Díky zaměstnání jsou lidé udržování v aktivitě a rozvoji a mají více chuti se sami angažovat a zapojit, což bude stát vždy podporovat.

„…výše podpory činí 200 tis. Kč na jedno nové pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR

…výše podpory činí 50 tis. Kč na jedno nové pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR“[10]

a dále rekvalifikaci či školení nových zaměstnanců, jež:

„je poskytována pouze na území okresů s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50% vyšší než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, ve výši 35 % z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení“[11].

Veřejně prospěšné práce

Tato forma je dalším krokem, jak podporovat občany k aktivnímu postoji k práci. Zde se jedná o to, že např. obce nebo jiné státní, nebé jiné obecně prospěšné instituce vytvoří dočasné pracovní místo v délce trvání maximálně 12 kalendářních dní[12]. V těchto případech, a jak lze již z názvu odvodit, se jedná většinou o práci nekvalifikovanou, jako je např. úklid, údržba veřejných prostranství, pomoc při pořádání kulturních akcí. Úřad práce může na tyto práce, opět na základě dohody, přispět finanční částkou.

[10] http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora_zamest, Portál MPSV ze dne 28.1.2010
[11] http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora_zamest, Portál MPSV ze dne 28.1.2010
[12] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava IV, §112

Význam těchto veřejně prospěšných prací je především pro dlouhodobě nezaměstnané. U těchto osob už dochází k jakémusi sžití se situací, že jsou nezaměstnáné a přichází již o aktivní návyky např. pravidelného vstávání atd. Některým se právě z tohoto důvodu do nového zaměstnání vlastně již ani nechce. Takto mají možnost se alespoň krátkodobě vrátit do pracovního procesu.

„Příspěvek na vytvoření pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací se poskytuje měsíčně nebo v jiném dohodnutém období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování mzdových nákladů“[13].

Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o taková místa, která například uměle a speciálně vytvoří zaměstnavatel pro uchazeče o zaměstnání, kterého není možné pracovně uplatnit jiným způsobem. Na tyto může úřad práce na základě dohody poskytnout finanční příspěvek. Jedná se opět o princip aktivního zapojení nezaměstnané osoby do pracovního procesu[14].

Příspěvek na zapracování

Může být poskytnut úřadem práce zaměstnavateli, který zaměstná osobu dle §33 zákona o zaměstnanosti – tedy např. osobu se zdravotním postižením, těhotnou ženu a jiné[15].

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Může být poskytnut zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program, a proto nemůže pro své stávající zaměstnance zabezpečit práci na plný úvazek[16].

Poskytovaní výše uvedených příspěvků není samozřejmostí. Vždy jde o dohodu s úřadem práce.

[13] Vyhláška 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. , o zaměstnanosti, § 24.
[14] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava IV, §113
[15] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava IV, §116
[16] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava IV, §117

Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Další možností, jak zvýšit možnost uplatnění občanů na trhu práce jsou cílené programy. Tyto mohou probíhat v určitých okresech, či regionech, mohou být i mezinárodní. Jedná se vždy o programy dá se říci „ušité na míru“ místu, ve kterém probíhají. A to ať již jde o míru nezaměstnanosti, oborovému zaměření zaměstnavatelů v daném místě a s tím souvisejícím druhem poptávky, věkovou hladinou obyvatel a dalšími faktory.

1.3 Náplň, cíle a legislativní postupy úřadů práce

Vzhledem k tomu, že právě úřady práce jsou instituce, které využívá stát, potažmo MPSV ČR k zajišťování politiky zaměstnanosti a zároveň vzhledem také k faktu, že jsou místem, kam se obrací nejvíce a uchazečů o práci, pokud o ni přijdou, věnuji jim speciální kapitolu.

Úřady práce by měly sloužit jako základní poskytovatelé informací a poradenství, zprostředkovatelé zaměstnání, ale také zajišťovatelé podpory v nezaměstnanosti. Ze svých zkušeností vím, že lidé pohlíží na úřady práce více méně jako na instituce, které jim vyplatí finanční podporu v nezaměstnanosti. Častokrát se i diví, že na úřadě práce musí vyplňovat také dotazník „Žádost o zprostředkování zaměstnání“. Čím to je? Jaké postavení mají vlastně úřady práce v naší zemi?

Můj pocit je bohužel takový, že úřady práce jsou pořád velmi vnímány jako taková „sociální instituce“. Důvodem může být špatná informovanost obyvatelstva. Úřady práce a činnosti, které poskytují, se za poslední dobu hodně posunuly dopředu a to hlavně v souvislosti se vstupem naší republiky do EU a s přijetím reforem pro ČR závazných. Úřady práce se začínají stávat docela moderní „personální agenturou“. Vnímání lidí tohoto úřadu jako něčeho „nižšího“ je však tak hluboce zakořeněno, že přeměna tohoto předsudku bude ještě nějakou dobu trvat. Pro spoustu lidí je nutnost přihlásit se na do evidence úřadu práce pořád něčím ponižujícím. Abych si svoji domněnku potvrdila, ži vyvrátila, stanovila jsem tedy ve své práci stanovila tuto

hypotézu č. 1.: ***H1 – většina lidí vnímá evidenci na ÚP jako spíše negativní až ponižující záležitost a eviduje se na ÚP převážně z důvodu získání finanční podpory v nezaměstnanosti.*** Tu se budu ve svém aplikačním průzkumu snažit potvrdit, nebo vyvrátit.

Já si myslím, že ÚP v posledních letech hodně zlepšily nabídku svých služeb. Dále proto uvádím, jaké aktivity ÚP zprostředkovávají. Možná z tohoto výčtu bude více jasné, že postavení úřadu jako dárce finanční podpory je v podstatě až jedním z posledních bodů, které tato instituce zajišťuje.

„Základní a z pohledu občana nejviditelnější činností úřadu práce je zprostředkovatelská činnost“[17]…..je tomu ale opravdu tak?

Zájemce a uchazeč o zaměstnání

Úřady práce jsou správní úřady. Ve své evidenci vedou jednak zájemce o zaměstnání a jednak uchazeče o zaměstnání. Rozdíl mezi nimi je takový, že zájemce o zaměstnání je osoba, která může mít pracovní poměr a zároveň se přihlásit do evidence ÚP jako zájemce o zprostředkování zaměstnání, a to z toho důvodu, že si například vyhlíží lepší pracovní místo, než které má a které by ji ÚP díky svým kontaktní zdrojům mohl nabídnout. Zájemci může ÚP zajistit i rekvalifikaci. Evidence v seznamu zájemců je dobrovolná, stejně tak jako její ukončení. Ukončit evidenci může i ÚP, a to v případě, že zájemce nespolupracuje nebo dokonce spolupráci ničí. Sám zájemce o zaměstnání, jak již z výše popsaného vyplývá, tedy nedostává žádnou finanční podporu v nezaměstnanosti[18].

Uchazeč o zaměstnání je taková osoba, která musí splňovat podmínky stanovené v zákoně. Respektive zákon v tomto případě vymazuje body, které daná osoba splňovat nesmí, aby se „uchazečem“ mohla stát. Nesmí být kupříkladu v pracovněprávním vztahu, nesmí být soudcem, členem vlády a jiné, prostě nesmí mít výdělečnou činnost[19].

[17] Kotýnková M., Němec, O., Lidské zdroje na trhu práce. Praha: Professional Publishing. 2003, s. 138
[18] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava II, §23
[19] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava VI, §24

Zařazení a vyřazení z evidence uchazečů

Zařazení do evidence uchazečů je dobrovolné a není automatické. Probíhá na základě jasně stanovených podmínek, tedy v začátku na základě podané písemné žádosti, kterou uchazeč vyplňuje a podává přímo na ÚP. Pokud daná osoba stihne podat tuto žádost do max. 3 pracovních dnů od doby, kdy ji skončilo zaměstnání, je zařazena do evidence hned v den následující po dni, kdy ukončila pracovní poměr (tzn. ÚP za ni odvede i za tyto dny pojištění). Pokud tuto lhůtu nestihne, je zařazena dnem podání žádosti.[20]

Uchazeč je z ***evidence vyřazen*** buď na základě své vlastní žádosti, nebo dnem nástupu do nového zaměstnání Dále z jiných důvodů, jako úmrtí uchazeče, nástup výkonu trestu a jiné. Z evidence může být vyřazen také rozhodnutím úřadu práce, a to v případě, že neplní povinnost, která mu z tohoto vztahu vyplývá. Může to být výkon nelegální práce, uchazeč může zrušit svůj souhlas se zpracováním osobních údajů, odmítne se účastnit dohodnuté rekvalifikace či maří součinnost s úřadem – což může být v případě, že se v dohodnutý den nedostaví na ÚP a neomluví se, nebo například maří zprostředkování zaměstnání.[21]

Vhodné zaměstnání

V této souvislosti by bylo vhodné také zmínit, co je to tzv. ***vhodné zaměstnání*** pro uchazeče. ÚP si samozřejmě nemůže dovolit vyhledávat uchazečům, a to především těm, kteří jsou v evidenci již delší dobu, takové zaměstnání, které by uchazeči na 100% vyhovovalo. Úřad práce musí především pracovat na rozvoji zaměstnanosti v ČR. Toto je mýlka mnoha uchazečů, kteří si myslí, že místo, které jim ÚP nabídne musí nutně odpovídat jejich kvalifikaci a představám. S tímto mylným přesvědčením jsem se několikrát setkala i v odpovědích v aplikačním průzkumu, který jsem prováděla.

[20] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava II, §26
[21] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava II, §29

Vhodné zaměstnání je takové, které:

- *„zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti*
- *jehož délka pracovní doby činí nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby*
- *které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a*
- *které odpovídá zdravotní způsobilosti FO a **pokud možno** její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání“*[22]

Jak je vidět přímo z citace zákona, zaměstnání musí především odpovídat zdravotnímu stavu FO, ale kvalifikaci a dalším podmínkám jen „pokud možno“. Pokud je tedy uchazeč v evidenci delší dobu, ÚP jej začne vysílat i na takové nabídky práce, které třeba pro uchazeče nemusí být atraktivní. Nicméně odmítnutí takové nabídky může být pak důvodem pro vyřazení z evidence uchazečů. V tomto bodě je nutné zmínit, že stát má opravdu zájem na podpoře zaměstnanosti a na tom, aby lidé pracovali. O tom, na jaké úrovni bude kdo zaměstnán již pak rozhoduje každý sám svoji aktivitou a svému přístupu k aktivnímu hledání a udržování si vlastního zaměstnání, neustálému sebevzdělávání a přístupu k životu a životním situacím vůbec.

Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkování zaměstnání provádějí úřady práce bezplatně, a to na území ČR. Mohou zprostředkovat také zaměstnání z ČR do zahraničí, nebo obráceně, za stanovených legislativních podmínek.[23]

Úřad práce poskytuje své služby také zaměstnavatelům. Může jim podávat informace o situaci na trhu, může pomáhat prostřednictvím agentur práce. Zaměstnavatelé mají však povinnost oznámit úřadu práce volná pracovní místa, a to neprodleně, nejdéle však do 10 dnů od té doby, co vzniknou a ve stejné lhůtě i co zaniknou.

[22] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava II, §20
[23] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava II, §18

Volné místo je takové místo, které se u zaměstnavatele uvolní, nebo jej nově vytvoří, či jej zamýšlí obsadit. ÚP pak tato volná místa vede v evidenci a pokud zaměstnavatel souhlasí, tak je zveřejňuje pomocí svých nástrojů.[24]

Podpora v nezaměstnanosti[25]

V tomto bodě zákon jasně vymezuje specifika, za kterých má občan nárok na podporu v nezaměstnanosti. Stát se především snaží o to, aby podporu v nezaměstnanosti dostávali opravdu občané potřební a poctiví. Stát se především snaží o to, aby bylo zamezeno zneužívání podpory, například přivýdělkem, nelegální prací či jinému zneužívání systému evidence ÚP.

Podporu v nezaměstnanosti dostane občan pokud se o ni řádně a dle podmínek stanovených zákonem přihlásí a zároveň si požádá o zprostředkování zaměstnání prostřednictvím ÚP, doloží potřebné doklady a aktivně spolupracuje.

Uchazeč musí mít za sebou odpracovaných alespoň 12 měsíců (doba důchodového pojištění). Rozhodným obdobím jsou poslední 3 roky před zařazením do ÚP. Pokud však uchazeč za posledních 6 měsíců před zařazením do evidence porušil hrubě pracovní kázeň a na základě toho s ním byl ukončen pracovní poměr, pak nárok na podporu nemá. Nárok na podporu nemá také ten, kterému bylo ÚP zprostředkováno vhodné zaměstnání on jej také ve lhůtě 6 měsíců zpětně opakovaně sám ukončil. Zde se stát snaží zamezit zneužívání systému evidence v ÚP. (viz odkaz č.25)

Další speciální podmínky čerpání podpory v nezaměstnanosti:

Na podporu v nezaměstnanosti má nárok i osoba, která podporu v posledních 3 letech pobírala a nevybrala ji celou (viz níže délka podpůrčí doby), a to z důvodu, že si našla zaměstnání resp. účastnila se na důchodovém pojištění, ve kterém vytrvala nejméně 3 měsíce. Tato osoba má pak v případě ztráty tohoto zaměstnání a nové žádosti o přijetí do evidence nárok na podporu v plné délce podpůrčí doby.

[24] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava II, §34 - §38
[25] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava III, §39 - §49

Pokud byl uchazeč v posledních 3 letech v evidenci ÚP a vyčerpal si celou podpůrčí dobu, pak má nárok na podporu v nezaměstnanosti v tom případě, že od čerpání se účastnil na důchodovém pojištění alespoň 6 měsíců (viz odkaz 25).

Podpůrčí doba a výše podpory v nezaměstnanosti

V souvislosti se vstupem do EU a s přijetím reforem, ke kterým se ČR zavázala, je jedním z bodů i úprava délky tzv. podpůrčí doby. Tedy doby, po kterou uchazeč dostává podporu v nezaměstnanosti.

Jestliže v minulosti byla délka podpůrčí doby pro všechny stejná a trvala 6 měsíců, tak v současnosti je podpůrčí doba rozdělena dle věkových kategorií tak, aby co nejvíce pomáhala rizikovým skupinám, tedy osobám, u kterých se předpokládá obtížnější zaměstnatelnost, a to takto:

- osoby ve věku ***do 50 let*** mají podpůrčí dobu za splnění všech dalších podmínek v délce ***5 měsíců***
- osoby ***od 50 do 55 let*** mají podpůrčí dobu za splnění všech dalších podmínek v délce ***8 měsíců***
- osoby ve věku ***nad 55 let*** mají podpůrčí dobu za splnění všech dalších podmínek v délce ***11 měsíců***[26]

Výše podpory v nezaměstnanosti se počítá z průměrného čistého výdělku a činí:

- první 2 měsíce 65%
- další 2 měsíce 50%
- a ve zbývající době pak 45%[27]

Průměrný čistý výdělek se počítá z výdělku z posledního zaměstnání, a pokud se jedná o OSVČ, tak se stanoví % z posledního vyměřovacího základu.

Výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci má samozřejmě svůj limit a vypočítává se z průměrné mzdy v národním hospodářství. Protože mzda v národním

[26] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava III, §43
[27] Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004 o zaměstnanosti, Hlava III, §50

hospodářství v prvním čtvrtletí 2009 klesla, je maximální výše podpory 2010 nižší, jak je znázorněno v tabulce č. 1.

Tabulka č. 1: Maximální výše podpory nezaměstnanosti v letech 2009 a 2010

Maximální výše podpory při doložení příjmů (měsíčně)	**2009**	**2010**
v nezaměstnanosti	13 307 Kč	13 280 Kč
při rekvalifikaci	14 913 Kč	14 883 Kč
Maximální výše podpory bez doložení příjmů (měsíčně)	**2009**	**2010**
v nezaměstnanosti	3442, 2754, 2524 Kč	3435, 2748, 2519 Kč
při rekvalifikaci	3312 Kč	3206 Kč

Zdroj:www.mesec.cz, zpracováno autorkou DP[28]

Zprostředkování práce pracovními agenturami

I toto je upraveno zákonem o zaměstnanosti. Zde je důležité připomenout především to, že agentury musí k výkonu své činnosti mít tzv. ***Povolení ke zprostředkování zaměstnání***, které vydává MPSV. Proto každý občan by si měl u agentury zjistit, zda toto povolení opravdu má, a to obzvláště v případě, že žádá o zprostředkování zaměstnání do zahraničí (pak se jedná o tzv. povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí).

Dále platí dvě základní podmínky, a to[29] :

1) v České republice osoba, které agentura zprostředkovala práci neplatí žádné poplatky za tuto službu.
2) agentura si nesmí vyžádat od osoby, které zprostředkovala práci, žádnou odměnu z její vyplacené mzdy či například z odměn.

[28] www.mesec.cz, článek ze dne 2.1.2010 Změny a novinky 2010
[29] www.mesec.cz, článek ze dne 2.1.2010 Změny a novinky 2010

Tohle platí na území České republiky a stejně tak ve většině zemí EU. Seznam agentur, která tato povolení mají, je pak dohhledatelný na stánkách MPSV ČR, kde je pravidelně aktualizován.

Mezi nejznámější agentury práce v Brně patří Grafton rectruitment, s.r.o., Aprofes s.r.o., ANEX personální agentura, Trenkwalder, a.s., Start People s.r.o., Manpower. Mezi nejznámější agentury v olomouckém kraji patří Advantage Consulting, s.r.o., RODYCH s.r.o.

1.4 Legislativa v oblasti práva na práci a pracovně-právních vztazích

Zákony a vyhlášky upravující právo na zaměstnání a pracovně právní vztahy

- Základní právo na práci je upraveno v ***Listině základních práv a svobod*** (Hlava IV, Hospodářská, sociální a kulturní práva)

- Činnost MPSV ČR a ÚP, aktivní politiky zaměstnanosti ČR je pak upravena v již několikrát citovaném ***Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti***

Mezi další např. patří:

- Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

- Vládní nařízení č. 101/1940 Sb., o podporách v nezaměstnanosti

- Vládní nařízení č. 250/1943 Sb., o podpoře při včleňování do práce

- Základním zákonem upravujícím pracovně-právní vztahy je pak jeden z nejznámějších, a to ***Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce***

K zákoníku práce pak další důležité zákony jako:

- *Zákon č. 2/1991Sb. o kolektivním vyjednávání*

- *Zákon č. 309/2006Sb. zákon,* kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy

- *Vyhláška č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách*

- *Sdělení MPSV 148/2009 Sb.* kterým se vyhlašuje částka odpovídající 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství pro účely životního a existenčního minima a částka 50 % a 25 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství pro účely státní sociální podpory občanů před nástupem do zaměstnání

1.5 Zákoník práce[30]

Základním legislativním pramenem upravujícím pracovně-právní vztahy je Zákon č. 262/2006Sb, Zákoník práce. Jelikož se v celé diplomové práci zabývám problematikou zaměstnanosti, musím i tento základní zákon zmínit. *Níže uvedené je zpracováno na základě podkladů zde citovaného zákona.*

V tomto zákoně jsou blíže rozepsána ***základní práva a povinnosti zaměstnance a základní práva a povinnosti zaměstnavatele***, která vyplývají z pracovně-právního vztahu mezi těmito uzavřeného.

Základní prvky:

Účastníky PPV jsou u nás „zaměstnanec“ (FO starší 15let s ukončenou povinnou školní docházkou) a dále „zaměstnavatel“ (FO nebo PO, která uzavře se zaměstnancem pracovní poměr).

Vznik pracovního poměru – na základě písemně vyhotovené pracovní

[30] Zákon č. 262/2006Sb., Zákoník práce

Smlouvy uzavřené mezi účastníky. Pracovní smlouva musí splňovat ***tyto 3 podstatné náležitosti***:

1. *druh práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,*
2. *místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána*
3. *den nástupu do práce*.[31]

Zánik pracovního poměru – pak může proběhnout skončením doby, na kterou byl pracovní vztah uzavřen, výpovědí ze strany zaměstnance i zaměstnavatele (důvody dále rozepsány v zákoně) nebo dohodou obou účastníků.

Změna pracovního poměru – je možná, pokud se na tom účastníci dohodnou. Dohoda musí mít písemnou formu.

Formy: Pracovní vztah může fungovat buď na bázi klasické pracovní smlouvy uzavřené dobu neurčitou nebo na dobu určitou (max. 2 roky, poté již na dobu neurčitou). Dále může být uzavřena Dohoda o provedení práci (s limitem 150hodin ročně), či Dohoda o pracovní činnosti.

„zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem, b) zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru“[32]

Zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, a to pokud jde o pracovní podmínky i o odměňování za práci. Dále musí zajistit vyloučení jakékoli diskriminace, pronásledování, sexuální obtěžování a jiné, jak je uvedeno v zákoníku práce.

[31] Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 34, písm. 1
[32] Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, Hlava III.

Možnosti zaměstnanců v případě, že zaměstnavatel poruší pracovněprávní předpisy:

V případě, že ze strany zaměstnavatele dojde k porušování pracovněprávních předpisu, má zaměstnanec možnost:

- pokud má zaměstnavatel *odborovou organizaci*, pokusit se požádat o pomoc a projednání stížnosti právě s ní.
- dále to může být např. *nadřízený orgán*, jako např. zakladatel státních podniků nebo zřizovatel příspěvkových organizací
- dále OIP – *oblastní inspektorát práce a ÚP* – úřad práce, kam má občan možnost dát podnět ke kontrole činnosti zaměstnavatele (zákon č. 251/2005Sb. o inspekci práce)
- občan má také možnost obrátit se na *soud* (konkrétně okresní soud dle sídla).

1.6 Dílčí závěr

První kapitolu své diplomové práce jsem věnovala základním faktům z hlediska státní politiky zaměstnanosti. Stát používá řadu nástrojů k tomu, aby udržel míru nezaměstnanosti v rozumné míře a podporoval své členy v situacích, do kterých se mohou dostat. Ať je to podpora osob, které si hledají nové zaměstnaní, nebo podpora zaměstnavatelů a mnoho dalšího. Hlavní instituce, která se v ČR touto problematikou zabývá je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, a toto dále využívá ke své činnosti úřady práce. Stát má oblast zaměstnanosti upravenu také legislativně, a to zejména ve dvou základních, a pro tuto práci podstatných zákonech, a to v: Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a Zákoně č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce.

2. ČR a EU z pohledu práva na práci a zaměstnanosti

Vzhledem k tomu, že ČR je součástí Evropské unie, nemohu alespoň stručně nezmínit některé záležitosti týkající se zaměstnanosti a EU. Úvodem nastíním základní přístup EU k zaměstnanosti v členských zemích EU, uvedu některé legislativní zdroje. Dále se zmíním o Evropských sociálních fondech, které jsou využitelné i pro naši republiku a umožňují nám velkou podporu vytipovaných oblastí, a to i oblasti práce, pracovní síly a pracovního trhu.

2.1 Zaměstnanost z pohledu EU

Občané EU, tedy i občané ČR, mají právo pracovat také dalších členských zemích EU. Znamená to tedy, že i naši občané mohou pracovat, cestovat nebo se usadit ve kterékoli zemi EU. Samozřejmě platí některá omezení, a to převážně u zemí, které se staly součástí EU v nedaleké minulosti.

Takováto mobilita je jedním z hlavních nástrojů, které EU využívá k podpoře jednotného trhu. Navíc otevřená možnost pracovat i v dalších zemích je obrovsky přínosná pro ty, kteří o tuto možnost mají zájem. Velmi se jim totiž zvyšuje nabídka pracovních pozic, mají možnost si zdokonalit jazyk, poznat cizí kulturu a mnohdy i vydělat více peněz.

Tato základní svoboda je zakotvena ve *Smlouvě o založení Evropského společenství*, konkrétně pak *v článku 39 této smlouvy*[33].

Občané EU tedy mohou:

- hledat práci v jiné zemi EU
- pracovat v jiné zemi EU, aniž by museli žádat o pracovní povolení
- žít v jiné zemi EU po dobu zaměstnání
- zůstat v jiné zemi EU i po skončení pracovního poměru

[33] http://ec.europa.eu/, staženo dne 23.2.2010

- požívat stejná práva jako občané dané země, pokud jde o přístup k zaměstnání, pracovní podmínky a veškeré sociální a daňové výhody, které mohou občanům pomoci se v hostitelské zemi integrovat[34]

„Každý občan EU má právo pracovat v jiném členském státě za stejných podmínek jako občané tohoto státu.

Co se týče pracovních podmínek (např. plat, výpověď a opětovné přijetí do práce), musí se s občanem EU, který pracuje v jiném členském státě, jednat stejným způsobem, jako s jeho kolegy, kteří jsou státními příslušníky daného státu. Rovné zacházení se týká rovněž přístupu k odborné přípravě“[35]

Z právních předpisů upravujících možnosti zaměstnání občanů v zemích EU uvádím například:

- *Článek 39 Smlouvy o zřízení ES*
- *Nařízení 1612/68 o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství*
- *Směrnice 2004/38/ES o právu na pobyt*

Jedním z nástrojů, kterého se ČR stala součástí a jež má také za úkol usnadňovat pracovní mobilitu občanů, je tzv**. EURES**. Tato síť poskytuje služby zaměstnancům i zaměstnavatelům, v podstatě všem, jež mají zájem o zaměstnání v jiném členském státě EU. Databáze EURES jim jednak poskytuje řadu aktuálních informací a různých poradenství v oblasti zaměstnanosti a v druhé řadě je obrovskou sítí, kde si uchazeči mohou hledat volné pracovní nabídky z různých zemí – je to vlastně databáze volných pracovních míst.

V této databázi jsou uvedeny konkrétní informace o pracovních podmínkách ve všech členských zemí, databáze dále nabízí množství formulářů, odkazů, základních demografických dat o dané zemi a mnohé jiné. Databáze je k nalezení na internetovém portálu: http://portal.mpsv.cz/eures/.

[34] Smlouva o založení Evropského společenství, článek 39 a dále internetový portál http://ec.europa.eu ze dne 23.2.2010
[35] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=462&langId=cs, staženo dne 22.2.2010

Další nástroj, který zřídila ČR v rámci pro ni závazných reforem je tzv. „call centrum“ (http://portal.mpsv.cz/sz/call_centrum), neboli kontaktní centrum. Jeho hlavním úkolem je poskytnout občanům řadu informací v oblasti legislativy, co se týče práva na práci, zaměstnanosti, činnosti ÚP a mnoho dalšího.

Lisabonská smlouva [36]

Problematiku zaměstnanosti řeší také tzv. Lisabonská smlouva v Hlavě IX. Lisabonská smlouva hovoří o společném úsilí všech členských států EU směrem k vyšší kvalifikaci pracovníků a zvyšování pružnosti pracovních trhů. Dále klade důraz na politiku zaměstnanosti v jednotlivých členských státech a hovoří o podpoře unie vzhledem k vysoké zaměstnanosti v členských státech.

V článku 148 pak hovoří o kontrole stavu zaměstnanosti v členských státech Evropskou radou, na základě niž jsou pak přijata potřebná opatření.

Každý členský stát předkládá Radě a Komisi výroční zprávu o hlavních opatřeních, která přijal k provádění své politiky zaměstnanosti s ohledem na hlavní zásady politiky zaměstnanosti[37]

Na základě těchto zpráv pak dochází ke kontrole státní politiky v jednotlivých členských státech, na základě nichž pak Rada a Komise Evropské vydávají tzv. výroční zprávu o situaci zaměstnanosti v Unii.

2.2 Evropský sociální fond a program Lidské zdroje a zaměstnanost

Proč vlastně evropské fondy vznikají? [38]

V rámci EU existuje tzv. *Evropská politika soudržnosti*, jejímž cílem je odstranit hluboké rozdíly mezi jednotlivými členskými státy EU, podporovat je v jejich růstu a rozvoji. Tím, že se zajistí určitá ekonomická a sociální úroveň členských zemí, stává se

[36] Lisabonská smlouva, Hlava IX, http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:306:SOM:CS:HTML
[37] Lisabonská smlouva, článek 148, http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:306:SOM:CS:HTML
[38] http://www.esfcr.cz/, staženo dne 23.1.2010

i celá EU mnohem stabilnější a konkurenceschopnější. Souhrnně se tomuto pak říká ***HSS*** neboli ***evropská politika hospodářské a sociální soudržnosti.***

Co je nástrojem HSS? [39]

Jsou to právě fondy EU, v rámci nichž jsou finanční částky přerozdělovány mezi jednotlivé země EU v rámci stanovených projektů.

A co jsou operační programy? [40]

Jsou jakýmsi pojítkem jednotlivých členských zemí s fondy EU. V těchto programech si pak každá země dojedná, kterým záležitostem se chce ve kterém období věnovat a čeho chce dosáhnout.

„Česko si pro nynější období vyjednalo 26 operačních programů. Osm z nich je zaměřeno tématicky (např. na dopravu, vědu a vzdělávání, zaměstnanost, životní prostředí) a sedm zeměpisně (na Středočeský kraj, Střední Moravu, Moravskoslezsko atd.)“[41]

Díky tomu, že i naše země vstoupila do EU se naší zemi otevřely další možnosti, jak podporovat růst a rozvoj ve všech oblastech. V oblasti podpory zaměstnanosti je možno čerpat finanční pomoc z tzv. Evropského sociálního fondu (ESF), který jev v ČR řízen MPSV ČR a realizován jednotlivými ÚP v ČR.

„Na právě probíhající programové období 2007—2013 má ČR z evropských fondů k dispozici 26,69 miliard eur“[42]

Jedním z operačních programů ESP je také program Lidské zdroje a zaměstnanost.

Tento program vznikl na podporu zaměstnanosti v jednotlivých zemích EU, zajištění rovných příležitostí, rozvoj pracovního trhu a lidských zdrojů.

[39] http://www.esfcr.cz/, staženo dne 23.1.2010
[40] http://www.esfcr.cz/, staženo dne 23.1.2010
[41] http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU, staženo dne 23.1.2010
[42] http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU, staženo dne 23.1.2010

„Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2007-2013 činí 3,8 mld. EUR. Na programové období 2004-2006 bylo 2006 bylo pro ČR přiděleno 456,98 mil.Eur“[43]

Cílem ESF je právě podpora zaměstnanosti v členských zemích EU se zaměřením na[44]:

- odstranění všech forem diskriminace
- zajištění rovných příležitostí a práva na práci
- podpora ohrožených skupin – ženy všeobecně, maminky po mateřské, osoby starší 50 let, absolventi
- podpora vzdělání a tím vznik kvalifikované pracovní síly

Právě díky těmto cílům se pak zaměřuje na osoby např. zdravotně postižené, začínající OSVČ, romské menšiny a další.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je pak vlastně nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.

*Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem **1,84 mld. €**, což činí přibližně **6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku**. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. €.*[45]

2.3 Dílčí závěr

V souvislosti se vstupem ČR do EU se otevřely naší republice brány do nového světa možností, informací, pracovních příležitostí, ale i finanční podpory. Česká republika zahrnula finanční podporu z fondů EU do projektů v rámci České republiky. Tímto poskytla např. uchazečům evidovaným na ÚP příležitost zvýšit si kvalifikaci v rámci rekvalifikačních programů, zavedla různé národní i regionální programy pro zvyšování zaměstnanosti realizované ÚP. Otevřela se také možnost pro naše občany pracovat v jiných členských státech EU a mnohé další.

[43] www.esfcr.cz, staženo dne 9.2.2010, http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#cile
[44] http://www.esfcr.cz/, staženo dne 5.2.2010
[45] www.esfcr.cz, staženo dne 9.2.2010, http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#cile

3. Aktivní politika zaměstnanosti ve vybraných regionech

V této kapitole se budu věnovat politice zaměstnanosti a dále stavu nezaměstnanosti ve vybraných regionech, a to v okrese Brno-město a v okrese Šumperk. V této třetí části diplomové práce budu pracovat se statistickými daty v oblasti nezaměstnanosti za vybrané regiony. Cílem je vytvořit jakýsi obecný obraz o stavu vybraných okresů a provést základní komparaci před vlastním provedením aplikačního průzkumu.

3.1 Aktuální stav nezaměstnanosti v ČR

Aby byl obrázek úplný, je potřeba zmínit také situaci v oblasti nezaměstnanosti v rámci celé ČR a nastínit situaci v EU, jež jsme součástí. Nezaměstnanost v České republice i celé EU a vlastně v celém světě je v posledních měsících velmi ovlivněna tzv. světovou hospodářskou krizí, která se již od konce roku 2008 skloňuje snad ve všech gramatických podobách a bohužel se stala součástí denní komunikace každého pracujícího člověka.

První boom propouštění zažila ČR hned počátkem roku 2009, kdy mnohé firmy, často i chaoticky, začaly reagovat na první zprávy o situaci v Americe. Mnohdy často dříve, než se jich skutečná „krize“ vlastně dotkla. V té době se v mnoha firmách začala tvořit opatření pro udržení firmy na trhu. Ať již šlo o nové oborové zacílení firem, nebo maximální zužování provozních nákladů a zefektivnění funkce chodu celé firmy, až po nepopulární snižování platů a bohužel i hromadné propuštění zaměstnanců.

Nezaměstnanost od té doby bohužel neustále roste. Počátkem roku 2009 ještě firmy často ustály na trhu díky zakázkách nasmlouvaným a rozpracovaným v předcházejícím roce. Situace však začíná kumulovat v roce 2010. Na ÚP v Brně-městě v první pracovní den roku 2010 se v podstatě nedalo projít vstupní halou do úřadu, jak byla přeplněna novými uchazeči. Z mého úhlu pohledu se krize ČR začíná nejvíce dotýkat právě od počátku roku 2010.

Nezaměstnanost v ČR k 3.Q 2009 byla 8,6 % (což je o 2,9 % více než k 3.Q 2008). Nezaměstnanost v EU k 3.Q 2009 byla 9,0 %(což je o 1,6 % více než k 3.Q 2008).[46]

Co se týče zemí EU, tak ve 3.čtvrtletí roku 2009 byla největší nezaměstnanost v Lotyšsku s 18,6% a v těsném závěsu pak ve Španělsku s 18%. Nejnižší pak v Nizozemsku 3,4 a Lucembursku 4,4. Nezaměstnanost v ČR v té době byla na výši 7,4%, což je pod průměrem EU (9,1%).[47]

3.2 ÚP Šumperk – okres Šumperk

Na Úřadu práce v Šumperku jsem měla to štěstí a mohla jsem strávit pracovní den s ***paní Hanou Sittovou***, referentkou zodpovědnou za přípravu výročních zpráv za ÚP Šumperk. Měla jsem tak možnost nahlédnout do veřejně přístupných statistických zpráv činnosti úřadu a dozvěděla jsem se spoustu podkladů o činnosti tohoto úřadu v praxi a o specifikaci tohoto města v oblasti zaměstnanosti.

Nejprve uvedu pár základních faktů. Město Šumperk jsem si vybrala z toho důvodu, že je v blízkosti mé rodné vesnice, kde jsem strávila prvních 18 let života, takže je mi blízké a známé. Navíc při mém záměru komparovat názorovou hladinu obyvatel mi přišlo jako dobrá opozice oproti Brnu, z hlediska počtu obyvatel. Jedná se o menší město, navíc na úřad práce se hlásí uchazeči také z přilehlých vesnic, takže pro vyhodnocení dotazníku mi přišlo jako opravdu dobrý opoziční zdroj.

Okres Šumperk má rozlohu 1 313Km^2, ***počet obyvatel činil k 1.1.2009 celkem 124 513***[48] a tento okres patří do Olomouckého kraje. Celý okres je ekonomicky zajímavý z několika hledisek. Jednak je to oblast cestovního ruchu, neboť nabízí turistům prohlídku velkého množství hradů, zámků, kostelů a muzeí. Dále láká svou krásnou přírodou, vč. rezervací a chráněných krajinných oblastí.

Další ekonomickou oblastí je strojírenský průmysl a elektrotechnická výroba, kdy se právě na tento kraj soustředí zaměstnavatelé s tímto oborovým zaměřením a vytváří

[46] Český statistický úřad, http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/76C00036D869, staženo dne 8.2.2010
[47] Český statistický úřad, http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/76C00036D869, staženo dne 8.2.2010
[48] Český statistický úřad, http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/4001-09, staženo dne 8.2.2010

největší portfolio pracovních míst v okrese. **Průměrná hrubá mzda v celém Olomouckém kraji** na konci prvního pololetí 2009 dosáhla **výše 19.875Kč**[49]

Nejdůležitějšími středisky okresu jsou města Šumperk, Zábřeh a Mohelnice, kdy především u města Mohelnice bych ráda zmínila, že je sídlem velmi známého závodu Siemens (v minulosti nazvaného jako MEZ Mohelnice) a později zřízeného závodu Hella.

3.3 ÚP Brno – okres Brno-město

Na Úřadu práce v Brně-městě jsem absolvovala velice příjemnou schůzku s tiskovou mluvčí ÚP Brno-město paní Mgr. Ondrákovou, díky které jsem získala zajímavé informaci o činnosti ÚP a o jeho specifikách. Navíc v Brně již několik let sama žiji, takže se dá říci, že je po Šumperku mým druhým rodným městem.

Dle údajů ČSÚ žilo na území okresu Brno-město ***k 1.1.2009 celkem 370 592 obyvatel***[50]. Z tohoto počtu pak 52% žen a 48% mužů.

Brno je po hlavním městě Praha druhým největším městem ČR a zároveň je srdcem Moravy. Brno je zajímavé nejen pro svou rozmanitost kulturních památek a kultury vůbec, ale je také centrem mnoha školských zařízení a tím pádem místem, kde žije obrovské množství kvalifikované pracovní síly, která je v porovnání s tím, co nabízí, pořád ještě silou poměrně levnou. Navíc je Brno křižovatkou mnoha mezinárodních vlakových spojů, ale také leteckých, což velmi pozitivně ovlivňuje mnohé investory.

Průměrná hrubá mzda v okrese Brno-město na konci prvního pololetí 2009 dosáhla výše **21 494 CZK.**[51] Co se týče atraktivnosti pracovních lokalit, v Brně v posledních letech vyrostlo několik tzv. parků jako jsou např. Černovické terasy, Český technologický park a jiné, jež jsou centrem mnoha tuzemských, ale především mezinárodních firem.

[49] Český statistický úřad, http://www.jihlava.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/mzdy_v_cr_a_krajich_za_2_ctvrtleti_2009, staženo dne 8.2.2010
[50] Český statistický úřad, http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/4001-09, staženo dne 8.2.2010
[51] Český statistický úřad, http://www.jihlava.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/mzdy_v_cr_a_krajich_za_2_ctvrtleti_2009, staženo dne 8.2.2010

Specifikum pracovního úřadu Brno-město naproti úřadu práce Šumperk spočívá v tom, že je ***tzv. úřadem pověřeným***. To znamená, že v rámci projektů ESF je tak zvaným koordinátorem v rámci celého kraje. Konkrétně to znamená, že ÚP Brno-město zřídil speciální oddělení /Oddělení koordinace PS a implementací ESF/. Toto oddělení pak na základě průzkumu pracovního trhu vytváří projekty šité na míru danému kraji a dohlíží nad jejich realizací všemi pod něj spadajícími ÚP. ÚP Šumperk v tomto bodě spadá pod pověřený úřad Olomouc. O konkrétních projektech se zmiňuji v další části práce s názvem Rekvalifikace a poradenství.

3.4 Komparace statistických dat v oblasti nezaměstnanosti okresu Brno-město a okresu Šumperk

V této kapitole budu uvádět zjištěná statistická data k různým aspektům, která budu porovnávat za vybrané okresy. Chtěla bych zmínit, že všechna data budou pocházet z období od 1.1.2009 do 30.6.2009. Je to poslední ukončené období, za které již existují veřejně dostupné zprávy, ze kterých jsem mohla pro účely této práce čerpat. Navíc je to z pohledu výzkumu zajímavé období i z hlediska nástupu světové hospodářské krize, která nejvíce udeřila ke konci roku 2008 a převážně v počátku roku 2009 byl její největší nástup.

Nezaměstnanost ve vybraných okresech

Tabulka č. 2 : Míra nezaměstnanosti v okrese Šumperk a Brno-město v porovnání s nezaměstnaností ČR ve vybraném období roku 2009

Měsíce	Okres Šumperk 2009	Okres Brno-město 2009	ČR 2009
leden 2009	9,99	6,10	6,80
únor 2009	11,18	6,50	7,40
březen 2009	12,37	6,80	7,70
duben 2009	12,92	7,00	7,90
květen 2009	13,01	7,20	7,90
červen 2009	13,20	7,40	8,00

Zdroj: statistická data úřadu práce Šumperk a Brno-město, zpracovaná autorkou DP[52]

[52] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Šumperk a okr. Brno-město (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)

S přibývajícími měsíci roku 2009 se zvyšovala také míra nezaměstnanosti v obou okresech, což ovšem komparovalo také s vývojem nezaměstnanosti v celé ČR.

V červnu roku 2009 byla nezaměstnanost v okrese Šumperk na hodnotě 13,2%. V první polovině roku 2009 byl průměrný počet nezaměstnaných ve výši 7 550 osob. Ve stejném období roku 2008 to bylo 4 835 osob, tedy nárůst o 36%. V tomto období roku 2009 se z evidence úřadu práce podařilo vyřadit 3 952 osob a ve stejném období 2008 celkem 4 382 osob.[53]

Tuto situaci přičítá úřad práce světové hospodářské krizi. Vzhledem k celosvětové situaci došlo i v okrese Šumperk k výraznému propouštění. Zaměstnavatelé jednak stáhli své nabídky na volná pracovní místa, dále propustili hodně zaměstnanců ve zkušebních dobách nebo jim neprodloužili pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou. Největší propouštění v tomto okrese zaznamenal úřad práce u zaměstnavatelů podnikajících v oborech elektrotechniky a strojírenské výroby. Míra nezaměstnanosti v okrese Šumperk je nad republikových průměrem.

Míra nezaměstnanosti okrese Brno-město si drží hladinu pod republikových průměrem. Přesto však vývoj nezaměstnanosti v okrese Brno-město není příznivý a neustále roste, jak je naznačeno v tabulce. V 1. pololetí roku 2009 byla průměrná nezaměstnanost v Brně 6,8%. V porovnání se stejným obdobím roku 2008 je to o 1,2 procentního bodu více. Přesto všechno se dá říci, že negativní dopady hospodářské krize nezasáhly Brno s takovou sílou, jako jiné okresy.

ÚP tuto situaci vysvětluje tím, že Brno se v posledních letech stalo skutečným rozvojovým městem, do kterého zamířila velká spousta investorů a mezinárodních společností. Přestože některé z nich s nástupem ekonomické krize ukončili svůj provoz, tak ale valná většina zůstala a ta udržuje nezaměstnanost v Brně stále v poměrně přijatelné míře.

[53] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Šumperk a okr. Brno-město (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)

Tabulka č. 3 : Délka nezaměstnanosti uchazečů na ÚP v okrese Šumperk a v okrese Brno-město k 30.6.2009

Délka nezaměstnanosti	Počet uchazečů v okrese Šumperk	%	Počet uchazečů v okrese Brno-město	%
umístění do 3 měsíců	2 534	31%	5 117	32%
umístění do 3-6 měsíců	2 450	30%	3 801	23%
umístění do 6-9 měsíců	977	12%	1 691	10%
umístění do 9-12 měsíců	468	6%	1 157	7%
umístění do 12-24 měsíců	633	8%	1 644	10%
umístění za více než 24 měsíců	1 048	13%	2 802	17%
CELKEM	**8 110**	**100%**	**16 212**	**100%**

Zdroj: statistická data úřadu práce Šumperk a Brno-město, zpracovaná autorkou DP[54]

Poměrně slibně vypadají čísla naznačující, že uchazečům v okrese Šumperk se řádově daří vyřadit se z evidence úřadu práce do 3 měsíců z 31% a do 6 měsíců z 30%, což je poměrně slušné. Pokud však sečteme dlouhodobou nezaměstnanost celkem, což je doba od 6 měsíců dále, pak tato činí celkově 39%, což je více jak 1/3 ze všech umístění. V roce 2008 činil podíl dlouhodobé nezaměstnanosti (nad 6 měsíců) dokonce 56,19%. V okrese Šumperk se nejčastěji umísťují uchazeči v rozpětí do 3 měsíců.

V okrese Brno-město činí dlouhodobá nezaměstnanost (nad 6 měsíců) dokonce 41% z celkové nezaměstnanosti. Nejčastěji se uchazeči umísťují také v rozmezí do 3 měsíců, tak jako v okrese Šumperk.

Podpora v nezaměstnanosti

V okrese Šumperk tvořila průměrná výše podpor v nezaměstnanosti v prvním pololetí roku 2009 ***částku 6.105Kč[55].*** V okrese Brno-město je to částka ve výši ***6.257Kč[56]***

Je zajímavostí, že v okrese Brno-město je nejvíce žen, které pobírají podporu do částky 6.500Kč/měsíčně, a to celých 69% (v porovnání s 46% mužů v této kategorii) a

[54] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Šumperk a okr. Brno-město (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)
[55] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Šumperk a okr. Brno-město (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)
[56] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Šumperk a okr. Brno-město (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)

zároveň nejvíce mužů, kteří pobírají podporu vyšší než 10.500Kč (až 16% mužů oproti necelým 7% žen).[57]

O tom, že vyšší dávky jsou charakterističtější pro muže v okrese Brno svědčí i fakt, že ženy v okrese Brno-město pobírají průměrnou podporu ve výši 5.363Kč/měsíčně, zatímco u mužů je to 6.850Kč měsíčně.[58]

Uchazeči o zaměstnání v číslech

Tabulka č. 4 : Uchazeči o zaměstnání z hlediska věkové struktury v okrese Šumperk a Brno-město k 30.6.2009

Věková kategorie	Počet uchazečů o zaměstnání v okrese Šumperk	%	Počet uchazečů o zaměstnání v okrese Brno-město	%
do 19-ti let	301	4%	675	4%
20 - 34	3 047	38%	6 402	39%
35 - 49	2 517	31%	5 001	31%
50 - 64	2 245	28%	3 746	23%
65 a více	0	0%	388	2%
CELKEM	**8 110**	**100%**	**16 212**	**100%**

Zdroj: statistická data úřadu práce Šumperk a Brno-město, zpracovaná autorkou DP [59]

Z hlediska věkové struktury nám za oba okresy vycházejí poměrně zajímavé výsledky. Procentní zastoupení jednotlivých věkových kategorií je u obou okresů relativně stejné. Nejvíce uchazečů o zaměstnání je ve věku 30-39 let. Dle vyjádření tiskové mluvčí ÚP Brno-město paní Mgr. Ondrákové je to proto, že v době hospodářské krize propouštěli v Brně hlavně mezinárodní firmy, a to profese, jako např. montážní dělníky, různé stavební profese a manuálně pracující zaměstnance, kterých bylo nejvíce právě v této věkové kategorii.

Zajímavé je například to, že v roce 2008 převažovali v Brně uchazeči o práci ve věkové kategorii nad 50let (až 33%). S nástupem hospodářské krize a výše zmíněných změn, však došlo k propouštění lidí ve věkové kategorii 30-39 let. Uchazečů s věkem

[57] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Brno-město (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)
[58] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Brno-město (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)
[59] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Šumperk a okr. Brno-město (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)

nad 50let zůstalo stejně, ale tím, že se zvýšil počet uchazečů ve věku 30-39 let, tak se procentní zastoupení těchto kategorií v podstatě vyrovnalo, ba dokonce uchazečů ve věku nad 50 let je méně.

Obdobně je možno vysvětlit rozpad uchazečů dle věkové kategorie i v okrese Šumperk, kde svůj provoz, hlavně v počátku roku 2009, zastavilo či omezilo několik továren (Siemens, Hella), ve kterých největší zastoupení mají lidé této věkové kategorie.

Tabulka č. 5 : Uchazeči o zaměstnání z hlediska vzdělání v okrese Šumperk a Brno-město k 30.6.2009

Vzdělání **pouze vybrané kategorie*	**Počet uchazečů o zaměstnání v okrese Šumperk**	**%**	**Počet uchazečů o zaměstnání v okrese Brno-město**	**%**
bez vzdělání	4	0%	10	0%
základní vzdělání + praktická škola	2062	29%	4468	32%
střední odborné vzdělání (vyučen)	3610	51%	5035	36%
ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	1225	17%	3093	22%
vysokoškolské vzdělání	203	3%	1431	10%
CELKEM	**7 104**	**100%**	**14 037**	**100%**

Zdroj: statistická data úřadu práce Šumperk a Brno-město, zpracovaná autorkou DP[60]

Tabulka č. 5, kde jsou uchazeči rozčleněni dle vzdělanostních kategorií ukazuje, že nejhůře umístitelní uchazeči v obou okresech jsou ti, jež mají základní vzdělání a dále osoby vyučené. Což opět souhlasí s vlnou propouštění právě v oblasti strojírenství, stavebnictví, elektrotechniky, a to právě ve většině případů manuálně pracujících zaměstnanců, kteří nemají speciální kvalifikaci.

V této části se tedy musím pozastavit, neboť tabulka se statistickými daty poskytuje odpověď na hypotézu, kterou jsem stanovila v úvodu jako hypotézu č.2:
H2 – v okrese Šumperk se lépe zaměstnávají osoby vyučené než v okrese Brno-město. Hypotézu jsem takto stanovovala z toho důvodu, že okres Šumperk znám a vím, že je v něm spoustu velkých zaměstnavatelů zaměstnávajících právě osoby vyučené. Je

[60] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Šumperk a okr. Brno-město (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)

tam spousta dílen a továrniček, kde vznikají pracovní místa pro tyto osoby. K mému překvapení je však v okrese Šumperk nezaměstnaných až 51% osob vyučených, což je ještě mnohem více než v okrese Brno-město, kde je jich pouze 36%. Dle informací tiskové mluvčí ÚP Brno-město Mgr. Odvárkové jsou dokonce kvalifikované vyučené síly nedostatkovým zbožím obzvláště v oblasti stavebnictví (zednické práce, soustružníci a jiné) a ÚP Brno-město vypisuje mnoho rekvalifikací s tímto zaměřením.

Na základě těchto informací a regulérních statistických dat zveřejněných na portále Ministerstva práce a sociálních věcí ČR musím tedy konstatovat, že tato moje **hypotéza č. 2 je vyvrácena**.

Tabulka č. 6 : Uchazeči o zaměstnání z hlediska pohlaví v okrese Šumperk a Brno-město k 30.6.2009

Pohlaví	Počet uchazečů o zaměstnání v okrese Šumperk	%	Počet uchazečů o zaměstnání v okrese Brno-město	%
ženy	5 621	31%	8 107	50%
muži	2 489	69%	8 105	50%
CELKEM	**8 110**	**100%**	**16 212**	**100%**

Zdroj: statistická data úřadu práce Šumperk a Brno-město, zpracovaná autorkou DP[61]

Během prvního pololetí roku 2009 se v okrese Šumperk snižoval počet žen v evidenci ÚP a k 30.6.2009 činilo jejich zastoupení pouze 31%. Úřad práce vysvětluje tuto skutečnost tím, že k propouštění docházelo právě u zaměstnavatelů z oboru strojírenství a elektrotechniky, kde je převážné zastoupení mužů.

V Brně je situace velmi vyrovnaná a procentní zastoupení můžu a žen je v podstatě rovnocenné.

[61] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Šumperk a okr. Brno-město (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)

Volná pracovní místa

Tabulka č. 7 Počet volných pracovních míst ve vybraných okresech k 30.6.2009

Měsíce	Okres Šumperk			Okres Brno-město		
	počet VPM	počet uchazečů	uchazeči na 1 VPM	počet VPM	počet uchazečů	uchazeči na 1 VPM
leden 2009	520	6 341	***12***	2 926	13 338	***5***
únor 2009	489	7 011	***14***	3 041	14 112	***5***
březen 2009	604	7 748	***13***	2 395	14 762	***6***
duben 2009	511	8 046	***16***	2 057	15 325	***7***
květen 2009	420	8 043	***19***	2 620	15 769	***6***
červen 2009	292	8 110	***28***	1 998	16 212	***8***

Zdroj: statistická data úřadu práce Šumperk a Brno-město, zpracovaná autorkou DP[62]

Jestliže v lednu 2009 měl ÚP Šumperk nahlášeno 520 volných pracovních míst, v červnu pouze 292. Což v porovnání s čísly z roku 2008 znamená, že pokud v červnu roku 2008 připadali na 1 volné pracovní místo 3 uchazeči, tak v červnu roku 2009 již bylo ***28 uchazečů na 1 pracovní místo***. V červnu roku 2008 bylo totiž nabízeno 1 328 volných pracovních míst, což je jeden z nejvyšších rekordů. Od té doby nabídka volných pracovních místech již jen klesala.[63]

Prudký pokles nabídky VPM je důsledkem světové hospodářské krize. ÚP Šumperk pociťoval v prvním kroku zrušení nabízených volných míst a dále přistoupili k postupnému a později hromadnému propouštění zaměstnanců.

Průměrný počet uchazečů na 1 volné pracovní místo se v okrese Brno-město zvedl z lednových 5 na červnových 8 uchazečů. Meziročně došlo v Brně ke snížení nabídky volných pracovních míst o více než dvě třetiny, přepočteno na čísla se jedná o zhruba 4-5tisíc nabídek.[64]

[62] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Šumperk a okr. Brno-město (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)
[63] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Šumperk (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)
[64] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 –okr. Brno-město (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)

Kontrolní činnosti úřadů

Úřad práce v Šumperku provedl v první polovině roku 2009 celkem ***88 kontrol***. V Brně bylo za stejné období provedeno celkem ***125 kontrol***. Úřad práce v Šumperku uložil v prvním pololetí roku 2009 celkem ***12 pokud v celkové výši 165tis.*** Kč. Úřad práce v Brně uložil za stejné období celkem ***32 pokud v celkové výši 526tis.Kč***.[65]

Ze zajímavostí ve výsledcích kontrolní činnosti, kterou úřad práce v Šumperku provedl ve spolupráci s Inspektorátem cizinecké policie a Celním úřadem bych uvedla to, že v období první poloviny roku 2009 bylo zjištěno:[66]

- 5 cizinců vykonávajících nelegální práci
- 4 uchazeči o zaměstnání, kteří neoznámili uzavření pracovní smlouvy a nástup do práce
- 2x porušení rozpočtové kázně u příspěvku na veřejně prospěšná místa
- 4x chybná výše odvodu do státního rozpočtu, kdy nebyla splněna povinnost zaměstnávat OZP
- při kontrolách nebylo objeveno žádné diskriminační chování.

Z celkem 125 kontrol provedených v okrese Brno-město, bylo zjištěno porušení předpisů v 97 případech. Odhaleno bylo například:[67]

- v 5ti případech výkon nelegální práce
- 1x chybná výše odvodu do státního rozpočtu, kdy nebyla splněna povinnost zaměstnávat OZP
- 1x neohlášeno volné pracovní místo
- 2x diskriminační jednání – 1x se jednalo o diskriminační jednání z důvodu věku a 1x zaměstnavatel vyžadoval informace, které nesouvisí s výkonem práce. V obou případech došlo k porušení zákona.

[65] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Šumperk a okr. Brno-město (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)
[66] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Šumperk (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)
[67] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 –okr. Brno-město (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)

Aktivní politika zaměstnanosti na ÚP

Celkově bylo v okrese Šumperk na politiku zaměstnanosti za prvních 6 měsíců roku 2009 vyčerpáno ***18,1mil.Kč***, z toho ***82,32% na podpory v nezaměstnanosti*** a zbylých ***11,11% na aktivní politiku zaměstnanosti***, tedy na příspěvky zaměstnavatelům, projekty ESF, rekvalifikace a jiné.

V okrese Brno město bylo za stejné období vynaloženo na politiku zaměstnanosti ***357,5mil.Kč***, z toho ***55,2% na podpory v nezaměstnanosti*** a ***39% na aktivní politiku zaměstnanosti.*** Zbytek byl vynaložen na uspokojení nároků zaměstnanců, kterým zaměstnavatel nevyplatil mzdu.[68]

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti byly oba kraje zapojeny do Národních individuálních projektů (NIP), koordinovaných MPSV ČR dotovaných z Evropského sociálního fondu.

Tyto projekty jsou realizovány celorepublikově, takže se do něj zapojili i naše sledované okresy. Na tyto projekty MPSV ČR mezi jednotlivé úřady práce přiřazuje finance dle určitého koeficientu. Tyto projekty ***jsou celkem 3*** a patří k nim:

1) ***Veřejně prospěšné práce –*** dotace pro subjekty, které vytvoří veřejně prospěšné místo využitelné převážně pro osoby dlouhodobě nezaměstnané.

Zajímavost u projektu veřejně prospěšných prací – zajímavostí, která ovšem vychází z reálných podmínek sledovaných okresů je, že v okrese Šumperk je po veřejně prospěšných prací ze stran zaměstnavatelů veliký zájem. Tento projekt byl na ÚP v Šumperku vyhlášen jako nejúspěšnější nástroj. K 30.6.2009 se ÚP podařilo umístit až 238 uchazečů, jak uvedla pí Sittová.

Naopak na ÚP Brno-město o tyto práce není ze strany zaměstnavatelů valný zájem. Dle slov tiskové mluvčí Mgr. Ondrákové spíše ÚP zaměstnavatele sám aktivně

[68] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Šumperk a okr. Brno-město (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)

oslovuje a žádá o zřízení VPM. Důvod přikládá tomu, že v rámci projektu VPP se v Brně umisťují převážně notoricky dlouhodobě nezaměstnané osoby (kterých je ve velkém městě více než v menším), které nemají o zaměstnanost zájem a nařízení ÚP plní jen proto, aby naplnili svoji povinnost a nebyli z úřadu vyřazeni. Tento postoj je pak odpovídající k přístupu k práci a zaměstnavatelé s těmito osobami nemají valné zkušenosti. V několik případech došlo bohužel i ke krádežím či jiným nepříjemnostem. Větší praktické využití má v tomto okrese financování tzv. Společensky účelných pracovních míst.

Na vesnicích a menším městech je větší množství těch, kteří by práci chtěli jakoukoli, ale práce bohužel není. Tito lidé ocení i krátkodobou možnost přivýdělku a aktivní účasti na pracovním životě.

Na šumpersku se nejvíce v rámci projektu využívají pozice jako údržba zeleně a úklid. V Brně je to úklid, ale často i pozice různých sociálních asistentů.

2) ***Společensky účelná pracovní místa*** – kdy zaměstnavatelé dostávají dotaci na to, aby vytvořili pro vybrané uchazeče speciální pracovní místa na dobu 6-12 měsíců. Využívané hlavně v okrese Brno-město.

3) ***Poradenství a rekvalifikace*** – víceméně všeobecně zaměřený projekt specializovaný na poradenství v oblasti zaměstnanosti a dále rekvalifikace dle potřeb uchazečů. Tomuto projektu v současné době končí I. období realizace. Oficiální ukončení by mělo být k 31.10.2010, kdy budou známe i jeho výsledky.

Díky finančním příspěvkům ESF vznikly v okrese Šumperk v roce 2009 tyto regionální projekty, které uvádím na základě informací od tiskové mluvčí Brno-město:

1) ***Zkušenost plus*** – regionální projekt zaměřený na uchazeče starší 50ti let.
2) ***Dítě není překážkou*** – další projekt zaměřený na osoby pečující o dítě do 15 let věku
3) ***Nesed'te doma*** – což je projekt, který se zaměřuje na dlouhodobě nezaměstnané

4) ***Na svém základu můžete stavět*** – tento projekt je pak určen těm uchazečům, kteří mají pouze základní vzdělání.

Všechny tyto projekty budou realizovány v průběhu roku 2010.

Pověřený úřad Brno-město vyhlásil například níže uvedené ***regionální projekty***. Dle informací tiskové mluvčí jsou všechny aktuálně v běhu, takže zatím bohužel nejsou k dispozici finální výsledky z hlediska efektivity projektů.

1) ***Aktivní padesátka*** – projekt zaměřen na osoby starší 50 let, které mají všeobecně větší potíže s uplatněním se na trhu práce. V rámci tohoto projektů probíhá několik nástrojů:

   - motivační kurz
   - odborná rekvalifikace (na míru)
   - obsluha PC
   - bilanční diagnostika

   Tento projekt probíhá v délce 6 měsíců a měl by výrazně zvýšit šance uchazečů starších 50let na trhu práce. V rámci tohoto projektu je také možno financovat vznik pracovního místa pro rekvalifikovanou osobu.

2) **Šance pro Vás** – projekt má v podstatě podobnou náplň jako Aktivní padesátka, je ovšem zaměřen na uchazeče, jež jsou v evidenci déle jak 5 měsíců.

3) **Vzdělání, praxe, zaměstnání** – projekt zaměřen na absolventy škol, kteří tak získají možnost zaměstnat se na dobu 1 roku ve státní a veřejné sféře. (sociální instituce, soudy, úřad práce Brno-město – v současnosti 2 osoby). Díky tomuto projektu tak absolventi získají zajímavou praxi, což u nich opět zvyšuje šance na získání trvalého pracovního místa.

4) **Zpět na trh práce** – projekt určen maminkám po mateřské dovolené. Tento projekt poběží do konce roku 2011.

V rámci hospodářské krize vznikl celorepublikově tzv. *národní individuální projekt*, do něhož jsou zapojeny všechny okresy a má název **Vzdělávejte se!** Tento projekt je určen zaměstnavatelům postiženým světovou ekonomickou krizí, kteří v současné době nemají dostatek práce a financí pro stávající zaměstnance. Tento projekt takovým zaměstnancům nabízí odborná školení, která hradí a v častých případech hradí zaměstnancům také mzdu za dny strávené na školení.

Za tento projekt jen na ÚP v Brně-městě vloni utratili 10mil.Kč, celkově by v rámci projektu měli zaplatit až 30mil.Kč a předpokládá se i navýšení prostředků z důvodu úspěšnosti projektu.. Projekt zatím probíhá a je plánován do konce roku 2010.

Žádosti posuzuje ÚP. Snaží se většinově žádostem vyhovět. Nevyhovění je například nevhodnou volbou školení.

Tabulka č. 8: Struktura uchazečů zařazených do rekvalifikací k 30.6.2009

Uchazeči zařazení do rekvalifikace	Okres Šumperk	v %	Okres Brno-město	v %
základní vzdělání + praktická škola	32	12%	52	13%
vyučen bez maturity	116	42%	114	29%
středoškolské s maturitou	115	42%	161	42%
vysokoškolské vzdělání	12	4%	60	16%
	275	100%	387	100%

Zdroj: statistická data úřadu práce Šumperk a Brno-město, zpracovaná autorkou DP[69]

Dle tabulky č. 8 je patrno, že v okrese Šumperk mají největší zájem o rekvalifikaci osoby s vyučením či s maturitou. Úřadu práce v Šumperku se za první polovinu roku 2009 ***podařilo umístit až 43% rekvalifikovaných uchazečů*** (v roce 2008 to bylo dokonce až 87%)[70] ÚP Brno-město bohužel procentní úspěšnost umístění rekvalifikovaných uchazečů nezveřejňuje. V okrese Brno-město je nejvíce uchazečů o rekvalifikace s maturitním vzděláním.

[69] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Šumperk a okr. Brno-město (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)
[70] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Šumperk (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)

Tabulka č. 9: Struktura uchazečů z hlediska oboru rekvalifikací k 30.6.2009

Oborové zaměření rekvalifikací (výběr)	Počet zařazených okres Šumperk (celkem 275 uchazečů)	%	Počet zařazených okres Brno-město (celkem 384 uchazečů)	%
obsluha PC	94	34%	53	19%
pracovník v sociálních službách	4	1%	42	15%
účetnictví	14	5%	62	23%
administrativní pracovník	14	5%	11	4%
svařování (různé)	30	11%	26	9%
vyhláška č.50/78Sb. elektro	6	2%	9	3%

Zdroj: statistická data úřadu práce Šumperk a Brno-město, zpracována autorkou DP[71]

Z hlediska využití rekvalifikačních kurzů, co do oboru v obou okresech mají vysoké zastoupení rekvalifikace zaměřené na obsluhu PC, a to ať se již jedná o základní kurzy, tak doplňující. V Brně je pak vysoký procentní podíl zastoupení rekvalifikací v oblasti účetnictví a dále sociálních službách, které jsou nejvíce využívány ve veřejně prospěšných pracích. Naopak v Šumperku o tento obor příliš vysoký zájem není. Vysoké zastoupení v obou okresech mají také svářecí kurzy.

Nejméně požadované obory jsou pak masér, kosmetika, cukrářské práce či manikúra a pedikúra. Důvod se dá přičítat tomu, že právě v době ekonomické recese lidé velmi zvažují, za co své peníze utratí. A bohužel relaxační služby jako masáže či kosmetika a manikúra jsou v žebříčku základních hodnot až velmi nízko.

Národní individuální projekty jsou závazné pro všechny úřady práce v ČR. Jediné, v čem mají tyto instituce volnou ruku je v rozhodnutí, jaké pořadí dají jednotlivým cílovým skupinám. Toto rozhodnutí pak vychází ze situace na trhu práce dané oblasti, jak mi sdělily zástupkyně jednotlivých okresů:

Okres Šumperk:

1. místo: mládež do 20 let
2. místo: osoby starší 50 let

[71] Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Šumperk a okr. Brno-město (k dohledání také na portále www.mpsv.cz)

3. místo: ženy
4. uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní (déle jak 5 měsíců v evidenci ÚP)
5. FO, které pečují o dítě do 15 let
6. osoby, které jsou postižené současnou ekonomickou krizí

Okres Brno-město:

1. místo: osoby starší 50 let
2. místo: osoby zdravotně postižené
3. místo: mládež do 20 let věku
4. místo: maminky po rodičovské dovolené
5. uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní (déle jak 5 měsíců v evidenci ÚP)

3.5 Dílčí závěr

Okres Brno-město nezasáhla krize s takovou razancí, jako jiné okresy. Brno si za minulá léta stihlo vybudovat velmi kvalitní zázemí a základy. Je centrem mnoha mezinárodních firem, které drží zaměstnanosti na poměrně přijatelné úrovni.

V okrese Šumperk je situace mnohem složitější. Pracovní trh tam nekvete, tak jako ve velkém městě. Lidé mnohem méně vydělávají, a proto jsou schopni také mnohem méně utrácet. Z toho důvodu ekonomika stojí, firmy přichází o zakázky a musejí propouštět. Rozhodně tam není situace vhodná pro tvorbu nových pracovních míst.

Na základě srovnání výsledků okresu Šumperk a Brno-město mohu v podstatě **potvrdit svoji hypotézu č. 3 stanovenou v úvodu, že totiž ve okrese Brno-město je více pracovních příležitostí a jsou lépe finančně hodnoceny než v okrese Šumperk** (kam spadají i vesnice).

Průměrná hrubá mzda v okrese Brno-město byla totiž v první polovině roku 2009 o cca 1.600 Kč vyšší než v Olomouckém kraji. Míra nezaměstnanosti byla v červnu 2009 na úrovni 7,4 a na Šumpersku na úrovni 13,2, což je rozdíl o 5,8! Okres Šumperk se tímto negativním číslem dostal na 4.-6.místo v republice, přičemž rok předtím

zaujímal místo 19té. V okrese Šumperk bylo k červnu 2009 celkem 28 uchazečů na 1 volné pracovní místo, zatímco v Brně celkem 8 uchazečů na 1 volné pracovní místo. Tato fakta stanovenou hypotézu č. 3 potvrzují.

Obdobná je situace v obou okresech v tom, že největší nezaměstnanost se týká osob v produktivním věku 30-39let. V obou okresech také ekonomická krize v první vlně zasáhla především výrobní firmy s tím, že nejvíce propuštěných bylo osob vykonávajících manuální práci, respektive nekvalifikovaných a nespecializovaných pracovníků. Stejně tak je paradoxně v obou okresech nedostatek kvalifikovaných pracovních sil ve smyslu soustružníků, obráběčů, zámečníku, konstruktérů. Tyto jsou pak bohužel dováženy i ze zahraničí. Úřady práce na kvalifikaci lidí v těchto oborech pak zaměřují svoji pozornost ve formě rekvalifikací.

V okrese Šumperk jsou nejvíce využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, samozřejmě po rekvalifikacích, veřejně prospěšné práce, v okrese Brno-město pak společensky účelná pracovní místa. V okrese Šumperk také vévodí sezónní práce hlavně v oblasti zemědělství, které vždy na dočasnou dobu sníží míru nezaměstnanosti.

Mezi problémové skupiny, co se týče schopnosti prosadit se na trhu práce, tradičně patří nekvalifikované osoby a osoby se základním vzděláním. Nejlépe uplatnitelné jsou osoby vysokoškolsky vzdělané, které mají široký rozhled, ochotu cestovat a učit se novým věcem. Právě takových je v okrese Brno-město velké množství.

Ani prognózy do budoucnosti nejsou v obou okresech příliš optimistické. Dle předběžných monitoringů jsou firmy pořád skeptické v otázce náboru nových pracovníků a propouštění těch stávajících. Vše je odvislé o zakázek a od celkové situace na trhu.

Komparace názorové hladiny a aktuální situace ve vybraných regionech

4.1 Zaměření a předpokládané cíle aplikačního průzkumu

V poslední části diplomové práce se budu věnovat aplikačnímu průzkumu, který jsem prováděla mezi nezaměstnanými v okrese Brno-město a okrese Šumperk. Anonymním dotazníkem jsem porovnávala situaci a názorovou hladinu uchazečů o zaměstnaní z hlediska jejich bydliště, věku, vzdělání a pohlaví. U těchto kategorií jsem pak rozlišovala jejich přístup k hledání práce, jejich pohled na služby úřadu práce a státu jako takového v oblasti nezaměstnanosti. Jak jsem uvedla již v úvodu, vybrala jsem tyto dva okresy právě z toho důvodu, že jsou velmi rozlišné, co do počtu obyvatel, průměrné mzdě, pracovních možností a dalšího a připadaly mi tedy jako výborný opoziční zdroj ke zkoumání.

Jak v Brně, tak v Šumperku jsem měla po osobní domluvě možnost rozdat anonymní dotazníky přímo na ÚP. Byla jsem překvapená s jakou ochotou uchazeči dotazníky vyplňovali. Na ÚP Šumperk jsem se setkala jen se dvěma odmítavými stanovisky, co se vyplňování týče. V Brně pouze s jedním. Vždy se jednalo o jakousi nedůvěru v anonymitu dotazníků. Uchazeči se báli, aby si vyplněním dotazníků nemohli nějak uškodit bez toho, aby do dotazníků vůbec nahlédli.

Prvních 15ks dotazníků mi bylo vyplněno známými, kteří jsou v současné době bez zaměstnání a v evidenci ÚP. Díky nim jsem provedla tzv. pilotáž struktury dotazníku. Dle výsledků pilotáže jsem dotazník mírně poupravila. Jak se ukázalo, některé otázky byly zkreslující, u některých uchazeči nepochopili, na co přesně se ptám. Dotazník byl v první variantě poměrně složitý, a pokud jsem chtěla jeho vyplňováním co nejméně uchazeče časově zatížit, musela jsem dotazník zjednodušit. Na základě této pilotáže byl dotazník upraven a znovu odeslán k vyplnění.

V obou okresech bylo k vyplnění rozdáno po 100ks dotazníků. Ne všechny byly bohužel vyplněny kompletně, proto jsem některé musela vyřadit. Hlavně v okrese Šumperk se mi několikráte stalo, že v dotazníku nebyly vyplněny osobní údaje jako pohlaví, věk či vzdělání, což je pro můj průzkum a další komparaci v podstatě podstatné. Musela jsem tedy několik dotazníků vyloučit.

Vlastní porovnání budu tedy ve finále provádět s řádně vyplněnými **80ks** dotazníků za oba okresy.

Celý dotazník byl anonymní a je k nahlédnutí v příloze č. 1 a č. 2 této diplomové práce.

4.2 Základní data vzešlá z aplikačního průzkumu

Data v prvních 3 tabulkách, která budu zveřejňovat, jsou obecnějšího charakteru. Týkají se počtu respondentů, jejich věkové struktury, struktury pohlaví a vzdělání. Dále doby evidencí uchazečů, kteří jsou na ÚP již po několikáté atd.

Tabulka č. 10: Základní data o respondentech vzešlá z aplikačního průzkumu

Jednotlivé kategorie		Počet respondentů okres Brno-město		Počet respondentů okres Šumperk	
pohlaví	*muži*	36	*45%*	44	*55%*
	ženy	44	*55%*	36	*45%*
vzdělání	*základní vzdělání*	0	*0%*	9	*11%*
	vyučen	13	*16%*	36	*45%*
	maturita	50	*63%*	30	*38%*
	VŠ	17	*21%*	5	*6%*
věk	*do 19 let*	1	*1%*	2	*3%*
	20 - 34 let	39	*49%*	33	*41%*
	35 - 49	22	*28%*	31	*39%*
	50-64 let	18	*23%*	14	*18%*
	65 a více let	0	*0%*	0	*0%*

Zdroj: aplikační průzkum provedený autorkou DP

V provedeném aplikačním průzkumu vyplnilo v Brně dotazník 36 mužů, což je 45% z 80ti osob, které v Brně dotazník vyplňovaly a 44 žen, což je 55%. V Brně máme

tedy více dotazníků vyplněných ženami. V Šumperku nám vychází procentuelně naprosto stejná čísla, jen obráceně co do zastoupení mužů a žen. Tedy 55% mužů a 45% žen.

Co se týče vzdělání, tak v Brně vyplnilo dotazník nejvíce respondentů, tedy uchazečů o zaměstnání s maturitou, a to celkem 63%, dále vysokoškoláků – celkem 21% a poté 16% vyučených. Dotazník nevyplnila žádná osoba se základním vzděláním. V Šumperku vyplnilo dotazník nejvíce respondentů vyučených, celkem 45%, dále 38% respondentů s maturitou. V Šumperku se nám objevilo také 9 uchazečů se základním vzděláním.

Co se týče věkové struktury, výsledek aplikačního průzkumu odpovídá také statistickým datům zveřejněným úřady práce v Šumperku i v Brně-městě. Že totiž nejvíce uchazečů o práci se nachází ve věkové kategorii kolem 30ti let, tzn. lidé v nejproduktivnějším věku. V Brně i Šumperku mají největší zastoupení osoby ve věkovém rozpětí 20-34 let.

Tabulka č. 11: Průměrná délka evidence respondentů v evidenci ÚP

Vybrané okresy	Délka evidence na ÚP				
	do 1 měs.	*do 3 měs.*	*do 6 měs.*	*do 9 měs.*	*nad 9 měs.*
počet respondentů* ÚP Brno (ze 34 možných)	4	9	15	5	1
v %	*12%*	*26%*	*44%*	*15%*	*3%*
počet respondentů* ÚP Šumperk (ze 48 možných)	3	14	19	4	8
v %	*6%*	*29%*	*40%*	*8%*	*17%*

*****_UOZ, kteří byli v evidenci ÚP již v minulosti_
Zdroj: aplikační průzkum provedený autorkou DP

V Brně-město vyplnilo dotazník 34 respondentů, kteří nejsou v současnosti v evidenci ÚP poprvé. Tito respondenti byli v průměru v evidenci 2,7x. Největší počet evidencí má uchazeč, který je na ÚP v současnosti po osmé. 44% procentům respondentů se podařilo v minulosti nalézt práci nejčastěji do 6 měsíců, což je hraniční doba dlouhodobé nezaměstnanosti.

V Šumperku vyplnilo dotazník 48 respondentů, kteří nejsou v současnosti v evidenci ÚP poprvé. Průměrně jsou tito respondenti v evidenci po 3,1x. V Šumperku se tedy objevují více uchazeči, kteří mají za sebou větší počet evidencí na ÚP. Nejvíce byla v evidenci žena, která má 54 let a je vyučena. V evidenci ÚP je celkem po patnácté. V tomto případě je důvodem částečné zdravotní postižení. Tato žena využívá především nabídky a možnosti veřejně prospěšných prací. V Šumperku je také největší zastoupení uchazečů, kterým se v minulosti podařilo nalézt zaměstnání do 6 měsíců a to celých 40%. V Šumperku je bohužel také 17% uchazečů, kteří práci hledali déle jak 9 měsíců. Z tohoto průzkumu se dá tedy konstatovat, že v okrese Šumperk je složitější a dlouhodobější proces, co se týče nalezení nového zaměstnání.

Tabulka č. 12: Způsob nalezení zaměstnání

Vybrané okresy	Způsob nalezení zaměstnání	
	většinou sám	*přes úřad práce*
počet respondentů* ÚP Brno (ze 34 možných)	31	3
v %	*91%*	*9%*
počet respondentů* ÚP Šumperk (ze 48 možných)	39	9
v %	*81%*	*19%*

*****_UOZ, kteří byli v evidenci ÚP již v minulosti_
Zdroj: aplikační průzkum provedený autorkou DP

Tabulka č. 12 navazuje na tabulku č. 11 v tom smyslu, že porovnává pouze ty uchazeče, kteří nejsou v evidenci ÚP poprvé. V tomto případě sledujeme, jakým způsobem si jednotliví uchazeči nalezli zaměstnání. Zda jim zaměstnání zprostředkoval ÚP, nebo si jej nalezli sami – myšleno přes inzerci, agentury práce či přes známého.

V obou případech je absolutní většina těch, kteří si práci nalezli samotní. V Brně se úřadu práce podařilo obsadit 9% uchazečů a v Šumperku 19%. V Šumperku lze toto číslo vysvětlit vysokou nabídkou veřejně prospěšných míst a dále sezónních prací (především v zemědělství), které vždy úřadu práce sníží počty evidovaných uchazečů.

Tabulka č. 13: Využití ostatních služeb z nabídky úřadů práce a jejich úspěšnost

Využití služeb **ÚP Brno-město**	rekvalifikace	%	poradenství	%	žádná
počet uchazečů (ze 48 možných)*	***6***		***10***		***18***
Z toho pomohlo najít práci	2x	33%	2x	20%	-
Z toho zvýšilo sebevědomí	3x	50%	7x	70%	-
Z toho nepomohl nijak	1x	17%	1x	10%	-

Využití služeb **ÚP Šumperk**	rekvalifikace	%	poradenství	%	žádná
počet uchazečů (z 34 možných)*	***6***		***15***		***27***
Z toho pomohlo najít práci	0x	0%	4x	27%	-
Z toho zvýšilo sebevědomí	5x	83%	4x	27%	-
Z toho nepomohl nijak	1x	17%	7x	47%	-

*****UOZ, kteří byli v evidenci ÚP již v minulosti*
Zdroj: aplikační průzkum provedený autorkou DP

Tabulky pod jednotným č. 13 jsou posledními, kde srovnáváme pouze uchazeče, kteří již mají zkušenost s evidenci na ÚP. Tentokrát jsem se tázala, zda využili některou z dalších možností, které úřad nabízí. Tímto byly myšleny rekvalifikace, poradenství a další služby, které uchazeči měli možnost sami do dotazníku doplnit.

Z průzkumu vzešlo, že v Brně využilo dalších služeb méně než polovina uchazečů, tedy 16 celkem. 18 uchazečů nevyužilo žádných dalších služeb, které nabízí ÚP. Uchazeči pak nejvíce využívali nabídky poradenství úřadu práce a poté rekvalifikací. Co do úspěšnosti z hlediska nalezení práce, jsou v Brně nejúspěšnější právě rekvalifikace, kdy 33% procentům respondentů se po absolvování rekvalifikace podařilo umístit v novém zaměstnání a 50% uchazečů to alespoň pomohlo najít ztracenou sebedůvěru v sebe a ve svoji schopnost zaměstnání si nalézt.

V Šumperku je situace trochu odlišná. Dalších služeb využilo také méně než polovina uchazečů a nejvíce využívané je taktéž poradenství a rekvalifikace na druhém místě. Z hlediska efektivity však po absolvování rekvalifikací nedošlo k umístění ani jednoho uchazeče. Z 83% se uchazečům zvýšilo sebevědomí.

Dá se tedy říci, že nejvíce využívaným nástrojem v obou okresech, dle tohoto průzkumu, je právě poradenství, ovšem efektivita je diskutabilní. Efektem je spíše zlepšení psychické pohody uchazečů, ovšem bohužel nikoli nalezení nového pracovního místa v takové míře, jak bychom si asi představovali.

V této souvislosti bych ráda zmínila ***názor Mgr. Kateřiny Březinové***, která po dobu 10 let pracovala na Úřadu práce v Šumperku jako zprostředkovatelka zaměstnání.

Ptala jsem se jí, jak ona sama vnímá situaci na úřadech práce, uchazeče, možnosti rekvalifikací a jiné. *Na základě mnoha školení, které tyto zprostředkovatelky absolvují vzešlo, že je statisticky dokázáno, že každý nepracující člověk po 3 měsících, kdy nechodí do práce, ztrácí pracovní návyky. Přivyká tomu, že již nemá žádné povinnosti a nemusí ráno brzy vstávat. U takového člověka pak dochází ke změnám hodnot, a „klid" se pro něj stává cennější, než možnost růstu a přivýdělku dalších peněz.*

Takovéto uchazeče je velmi obtížné obsadit na jakékoli místo. I když úřad uchazeče vyšle na pohovor a tento je na něm vybrán, tak většinou druhý den po nástupu do zaměstnání onemocnění. Nebo si najde jiný způsob, jak zaměstnání bojkotovat. Pokud někdo pracovat nechce, tak pracovat prostě nebude. Navíc toto obtěžuje i zaměstnavatele, kteří hledají motivovaného zaměstnance a místo toho jim vzniknou další komplikace a prodlouží se čas do nástupu kvalifikované pracovní síly.

Paní Březinová situaci vidí tak, že finanční prostředky, které díky EU máme, jsou úžasnou záležitostí, avšak myslí si, že než dávat tyto peníze do rekvalifikací, bylo by lepší např. zřídit nějaký závod, kam by dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči docházeli povinně do práce a udržovali se tak v pracovním tempu.

Obdobný problém vidí i s absolventy. Když se podíváme na situaci, že absolventi po dobu studia dostávají určité kapesné a poté se jdou nahlásit na ÚP, kde dostanou v průměru 4tis.Kč na měsíc a nemají přitom žádné povinnosti do školy ani do práce – je mnohdy těžké tyto přesvědčit, aby pracovaly.

Tento názor určitě stojí za zvážení. Já osobně bych s větší možností jak zaměstnat nezaměstnané souhlasila. Myslím si ale, že ze strany ÚP je opravdu potřeba

individuálního přístupu k uchazečům. Jsou tací, kteří služeb státu opravdu zneužívají, ale jsou i mnozí, kteří pracovat opravdu chtějí, jen se jim prostě zaměstnání nalézt nedaří. Takovým pak rekvalifikace mohou hodně pomoci. Na neosobní přístup si stěžovalo i několik respondentů v rámci aplikačního průzkumu.

Je ovšem otázkou, zda úřad práce je tou správnou institucí, která má ve svých kapacitách se individuálním přístupem k nezaměstnaným zabývat. Myslím si, že zde se nabízí obrovský prostor pro ***sociální pedagogiku***. Je zde prostor, jak výchovně působit na děti, mládež, ale i dospělé a podporovat v ní jakési vnitřní zapálení pro osobní růst, pro hodnoty jako vzdělání a práce. Stejně tak může sociální pedagogika hodně pomoci i těm, kteří se kvůli ztrátě zaměstnání dostanou do krizové životní situace, která je pro ně těžko zvladatelná.

„Hodnota práce svoji takřka existenciální funkcí pro identitu člověka předznamenává zařazení ve společnosti a mnohé sociální kontakty. Práce vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřebu ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty“.[72]

Je potřeba, aby tito lidé věděli, že na situaci nejsou sami a že nejlepším způsobem, jak ji zvládnout, není únik, ale právě postavení se situaci čelem. Je potřeba, aby lidé věděli a byli předem připraveni na to, že i do takovéto situace se mohou v životě dostat a aby sociální pedagogika vychovávala lidi, kteří si budou vědět rady, třeba jen ve smyslu nevzdát to a vědět, na koho se mohu obrátit.

„Sociálněpedagogické dění chápeme jako výchovnou pomoc k zvládání života. Jejím cílem je ochránit člověka před škodlivými vlivy, naučit ho zvládat obtíže a orientovat se v nejednoznačných životních situacích …“[73]

Sociální pedagogika by mohla být jakýmsi doplňkem činnosti státu, kdy stát zaopatřuje své členy prakticky a SP by mohla převzít tuto úlohu po teoretické stránce, která je ovšem neméně důležitá.

[72] Sekot A., Sociologie v kostce, Paido, Edice pedagogické literatury, Brno, 2004, str. 137
[73] Kraus B., Poláčková V., Člověk-prostředí-výchova, Paido, Brno, 2001, str. 7

4.3 Postoje uchazečů o zaměstnání k úřadu práce jako instituci

V další části průzkumu jsem se zabývala otázkou, ***jak uchazeči vnímají úřad práce*** – jaké jsou jejich pocity z toho, že se do evidence hlásí a za jakým účelem se vlastně do evidence ÚP hlásí. Z průzkumu vzešly poměrně zajímavé výsledky, o které se v této práci podělím.

Tabulka č. 14: Vnímání úřadu práce jako instituce uchazeči o zaměstnání

Vybrané okresy	Do evidence ÚP se hlásím s pocitem:	
	že se jedná o vhodnou agenturu na zprostředkování zaměstnání	*je to pro mne spíše negativní (až ponižující záležitost)*
počet resp. ÚP Brno	23	57
v %	***29%***	***71%***
počet resp. ÚP Šumperk	35	45
v %	***44%***	***56%***

Zdroj: aplikační průzkum provedený autorkou DP

Uchazečů o zaměstnání jsem se v dotazníku zeptala, jak vnímají to, že se hlásí na úřad práce. Co pro ně pojem „úřad práce“ vlastně znamená. Zda vnímají to, že ÚP jako instituce obrovsky roste a díky příspěvkům EU se stává poměrně zajímavou institucí nebo zda převažuje zastaralý pohled na ÚP, jako na instituce, kam se zaregistrovat prostě musím, abych nějak překonal dobu do nalezení práce, ale je to pro mne ponižující.

Již v první kapitole této diplomové práce jsem tuto otázku nastínila. Stanovila jsem hypotézu č. 1: **H1 – většina lidí vnímá evidenci na ÚP jako spíše negativní až ponižující záležitost a eviduje se na ÚP převážně z důvodu získání finanční podpory v nezaměstnanosti.** Vycházela jsem ze svého pocitu, kdy já sama bych nutnost registrace na ÚP nebrala příliš pozitivně.

Průzkum potvrdil moji domněnku. Pro většinu uchazečů je nutnost zaregistrovat se na ÚP něčím ponižujícím. V Brně pro 71% respondentů a v Šumperku pro 56% respondentů. Výsledek docela odpovídá reálným podmínkám. V Brně mají uchazeči přeci jen více pracovních příležitostí, existuje více pracovních agentur, kde lidé mohou

zaměstnání hledat. V Šumperku je situace horší a lidé jsou více méně vděčni, že úřad práce jako takový vůbec existuje. **První část H1 tedy tímto průzkumem potvrzena.**

Tato statistika mi přijde zajímavá, proto se na uchazeče, dle jejich vnímání ÚP jako instituce podíváme ještě z hlediska pohlaví, věku a vzdělání.

Tabulka č. 15: Vnímání úřadu práce jako instituce uchazeči o zaměstnání z hlediska jejich pohlaví, vzdělání a věku.
Okres Brno-město

ÚP Brno-město počty uchazečů		***Vhodná agentura***	*%*	***Ponižující záležitost***	*%*
dle pohlaví	žen	9	39%	35	61%
	mužů	14	61%	22	39%
dle vzdělání	vyučen	7	30%	6	11%
	maturita	11	48%	39	68%
	VŠ	5	22%	12	21%
dle věku	*do 19 let*	0	0%	1	2%
	20 - 34 let	13	39%	26	46%
	35 - 49	7	30%	15	26%
	50-64 let	3	13%	15	26%
	65 a více let	0	0%	0	0%

Zdroj: aplikační průzkum provedený autorkou DP

Z tabulky vidíme, že vhodnou agenturou pro zprostředkování zaměstnání je ÚP v Brně-městě spíše pro muže, z hlediska vzdělání pro maturanty a z hlediska věku pro věkovou skupinu 20-34 let.

Jako ponižující záležitost být veden v evidenci ÚP vidí spíše ženy, z hlediska vzdělání opět maturanti a z hlediska věkové kategorie také lidé ve věku 20-34 let.

Tabulka č. 16: Vnímání úřadu práce jako instituce uchazeči o zaměstnání z hlediska jejich pohlaví, vzdělání a věku.

Okres Šumperk

ÚP Šumperk - počty uchazečů		***Vhodná agentura***	*%*	***Ponižující záležitost***	*%*
dle pohlaví	žen	15	43%	22	49%
	mužů	20	57%	23	51%
dle vzdělání	základní	4	11%	5	11%
	vyučen	17	49%	19	42%
	maturita	12	34%	18	40%
	VŠ	2	6%	3	7%
dle věku	*do 19 let*	1	3%	1	2%
	20 - 34 let	14	40%	19	42%
	35 - 49	15	43%	16	36%
	50-64 let	5	14%	9	20%
	65 a více let	0	0%	0	0%

Zdroj: aplikační průzkum provedený autorkou DP

V Šumperku vidí ÚP jako vhodnou agenturu na zprostředkování zaměstnání více mužů, nejvíce osob s výučním listem a dále nejvíce osob ve věkovém rozpětí 35-49let.

Jako ponižující vidí ÚP také více mužů, z hlediska vzdělání také nejvíce vyučených a z hlediska věku pak nejvíce osob v rozpětí 20-34 let.

Situace za okres Brno a Šumperk se mírně liší. V Brně uznávají ÚP více muži, maturanti a osoby od 20-34 let, v Šumperku pak muži, vyučení a osoby od 35-49 let.

Tabulka č. 17: Hlavní důvod využívání možnosti evidence na ÚP

Hlavní důvod evidence na ÚP	**Okres Brno-město**	**%**	**Okres Šumperk**	**%**
zprostředkování zaměstnání	21	26%	35	44%
získání finanční podpory	58	73%	42	53%
jiný důvod	3	4%	3	4%

Zdroj: aplikační průzkum provedený autorkou DP

Součástí aplikačního průzkumu byla také otázka, z jakého důvodu se uchazeči na ÚP vlastně hlásí. V tomto bodě mohli respondenti vybrat jen jednu odpověď. Výsledek dopadl tak, jak jsem předpokládala. Většina uchazečů se hlásí na ÚP proto, aby dostala finanční podporu v nezaměstnanosti. V okrese Šumperk ji situace více vyrovnaná a výsledek odpovídá i předchozím výsledkům ohledně vnímání ÚP. V okrese Šumperk respondenti více vnímají ÚP jako agenturu vhodnou ke zprostředkování zaměstnání a stejně tak je zde i více uchazečů, kteří se na ÚP hlásí právě z důvodu žádosti o zprostředkování zaměstnání.

V Brně se zdá, že evidenci na ÚP berou uchazeči jako nutné zlo a v podstatě se jen finančně zabezpečí po dobu, kdy nejsou zaměstnání.

Tímto výsledkem je potvrzena i druhá část hypotézy č. 1 totiž, že uchazeči se hlásí do evidence ÚP převážně z důvodu získání finanční podpory v nezaměstnanosti.

Respondenti měli možnost uvést a doplnit i jiný důvod evidence na ÚP. V jednom případě uvedli, že se hlásí na ÚP z důvodu přístupu k informacím a v pěti případech z toho důvodu, že za ně ÚP hradí sociální a zdravotní pojištění, což je vlastně opět finanční důvod.

Tabulka č. 18: Spokojenost se službami ÚP a státu vůči nezaměstnaným celkově

Počet uchazečů	Okres Brno-město	%	Okres Šumperk	%
se službami ÚP spokojen	66	*83%*	64	*80%*
se službami ÚP nespokojen	14	*18%*	16	*20%*
stát dělá pro nezaměstnané hodně	55	*69%*	49	*61%*
stát dělá pro nezaměstnané málo	25	*31%*	31	*39%*

Zdroj: aplikační průzkum provedený autorkou DP

Uchazeči měli možnost se také vyjádřit k otázce, zda jsou či nejsou spokojeni se službami ÚP a pokud nejsou, tak z jakého důvodu. Dále byli dotázání, zda se jim zdá, že ČR dělá pro své nezaměstnané dostatek, nebo dělá málo a měl by dělat víc. I zde měli možnost se osobně vyjádřit k tomu, co jim chybí.

Výsledky vyšly vesměs pozitivně, většina uchazečů v obou okresech je se službami ÚP spokojena a stejně tak většina si myslí, že ČR dělá pro své nezaměstnané dostatek.

Pokud se nespokojenosti se službami ÚP týče, uchazeči nejčastěji uváděli důvod nízké nabídky pracovních míst, neochoty sehnat adekvátní pracovní místo (zde vidím neznalost zákona ve smyslu „vhodného zaměstnání“) a dále neindividuálního přístupu ze strany zprostředkovatelek. Nespokojenost byla uvedena i z hlediska výše finanční podpory.

Co se týče činnosti státu vůči svým nezaměstnaným, zde byl opět několikrát uvedeno, že by se měl více starat o vznik nových volných pracovních míst. Jako řešení situace bylo 1x navrženo nezaměstnávání lidí v důchodovém věku, kteří ubírají pracovní místa mladším.

4.4 Postoje uchazečů o zaměstnání ke své situaci

V aplikačním průzkumu jsem se nezaobírala pouze otázkou, zda jsou uchazeči o zaměstnání spokojeni s činností ÚP. Zajímalo mne také, jak sami uchazeči svoji situaci vidí, jak aktivně se zapojují do nalezení nového zaměstnání a zda vidí a jaké svoje nevýhody z hlediska možnosti nalezení nové práce.

Jako první jsem se uchazečů zeptala, co všechno oni osobně dělají proto, aby si nalezli novou práci.

Tabulka č. 19: Způsob hledání nového zaměstnání

Způsob hledání zaměstnání	Počet uchazečů okres Brno-město	Počet uchazečů okres Šumperk
registrace na ÚP	57	56
hledám inzeráty v časopisech, novinách, na internetu, kontaktování Přírs. agentury	76	58
nic	0	0
jiná možnost	1	6

Zdroj: aplikační průzkum provedený autorkou DP

Uchazeči měli možnost vybrat více možností, jakým způsobem si hledají zaměstnání. Potěšující informací je ta skutečnost, že se ve většině případů sami aktivně podílejí na hledání nového zaměstnání. V Brně jsou pouze 4 uchazeči, kteří se pouze zaregistrovali na ÚP a dále nepodnikají žádnou jinou aktivitu. V Šumperku je takových uchazečů 18.

Co se týče jiných možností, uchazeči uváděli způsoby jako hledání zaměstnání přes své známé či samostatné obcházení a obvolávání firem.

Dále jsem se uchazečů ptala, co by byli ochotni udělat proto, aby získali zaměstnání. Výsledky jsou znázorněny v tabulce č. 20.

Tabulka č. 20: Ochota uchazečů o zaměstnání podniknout aktivity směrem k získání nového zaměstnání

Co by byli uchazeči ochotni učinit k získání nové práce	Počet uchazečů okres Brno-město	Počet uchazečů okres Šumperk
pracovat za nižší mzdu	25	12
přestěhovat se	13	20
doplnit si vzdělání	44	34
slevit z požadavků na obor/pozici	37	31
cokoli	11	14
jiné	2	2

Zdroj: aplikační průzkum provedený autorkou DP

I v této otázce měli uchazeči možnost vybrat více odpovědí. V obou okresech by uchazeči byli ochotni si doplnit vzdělání a dále slevit z požadavků na obor. Co mne překvapuje je fakt, že v okrese Šumperk, kde je nižší nabídka volných pracovních míst, je pouze 12 uchazečů ochotno pracovat za nižší mzdu.

Pracovat za nižší mzdu v Brně jsou více ochotny ženy, dále osoby s maturitou v průměrném věku 42 let. V Šumperku jsou také většinově ochotny za nižší mzdu pracovat ženy, dále osoby vyučené v průměrném věku 36 let.

V Brně není tak velká ochota uchazečů se stěhovat jako v Šumperku. Přeci jen jsou v Brně lepší pracovní příležitosti a jediné místo, kde je více pracovních nabídek už

je jen hlavní město Praha. Přesto větší ochotu stěhovat se za prací mají v Brně muži, dále osoby v průměrném věku 32 let a nejčastěji vysokoškolsky vzdělaní, popř. osoby s maturitou. Přestěhovat se jsou v Šumperku ochotnější muži, dále osoby v průměrném věku 31 let a osoby s maturitním vzděláním. Tento výsledek potvrzuje fakt, který uvádí na svých stránkách i ÚP Šumperk, že tedy větší ochotu ke stěhování mají osoby s vyšším vzděláním.

Doplnit si vzdělání jsou v Brně nejvíce ochotni uchazeči s maturitním vzděláním a to stejné patří i pro okres Šumperk, kde je hodně i vysokoškolsky vzdělaných uchazečů ochotných dále studovat.

Slevit z požadavků na obor jsou v Šumperku ochotni většinou osoby vyučené, v Brně osoby s maturitním vzděláním.

Co se týče kolonky „jiné“, uchazeči nejčastěji odpovídali tak, že pro nalezení práce nejsou ochotni změnit nic.

Tabulka č. 21: Pohled uchazečů na své nevýhody vzhledem k možnosti získat nové zaměstnání

Co vidí uchazeči jako svoji nevýhodu z hlediska možnosti nalezení zaměstnání	Počet uchazečů okres Brno-město	Počet uchazečů okres Šumperk
věk	32	24
vzdělání	12	13
bydliště	6	22
současná ekonomická situace	39	33
pohlaví	5	3
žádná, práci si najdu	22	19

Zdroj: aplikační průzkum provedený autorkou DP

V obou okresech převládá názor, že možnost získání nového zaměstnání je v současné době velmi ztížena současnou ekonomickou situací na trhu. Dalším častým omezením je také hledisko věku, což potvrzují i zprávy z úřadů práce. V Brně takto odpovídali uchazeči s průměrným věkem 46 let a v Šumperku uchazeči s průměrným

věkem 43 let. 8 žen si myslí, že jsou znevýhodněny z hlediska nalezení nové práce právě proto, že jsou ženy.

Jako negativní vidí své vzdělání v Brně hlavně maturanti a v Šumperku hlavně osoby vyučené. Nevýhoda bydliště samozřejmě převažuje u osob v okrese Šumperk, což opět potvrzuje moji **hypotézu č. 3 v okrese Brno-město je více pracovních příležitostí než v okrese Šumperk a jsou lépe finančně hodnoceny.**

4.5 Dílčí závěr

Z aplikačního průzkumu, který byl proveden na ÚP Brno-město a ÚP Šumperk vzešlo na každé straně 80ks řádně vyplněných anonymních dotazníků. Získaná tvrdá data v podstatě podtrhují statistická data obou okresů zveřejněná v předešlé kapitole.

Situaci nezaměstnanosti ovlivňuje jak místo, kde si uchazeči práci hledají (malé město x vesnice x velké město), tak také současná ekonomická krize. Uchazeči o zaměstnání jsou vesměs spokojeni s činností státu a potažmo ÚP. Vlastní evidenci na ÚP však stále vidí jako negativní až ponižující záležitost. Možná se v samé podstatě nejedná o evidenci na ÚP jako takovou, ale jde o jakýsi pocit vlastního selhání z toho, že přišli o pracovní místo.

Sami uchazeči však aktivně napomáhají tomu, aby si nalezli nové zaměstnání.
Jako největší překážku vidí současnou ekonomickou situaci a dále často své nedostatečné vzdělání a věk. Vzdělání je také artikl, který jsou si uchazeči ochotni nejčastěji doplnit proto, aby získali nové pracovní místo.

Nejčastěji hledají uchazeči nové pracovní místo přes různé inzerce a přes známé, což je dle výsledných dat zatím také nejefektivnější.

Aplikačním průzkumem byly potvrzeny 2 ze stanovených hypotéz.

Závěr

V době, kdy jsem vybírala toto téma diplomové práce jsem měla poměrně jasnou představu o tom, o čem bych chtěla psát. Situace na celosvětovém trhu se však s nástupem ekonomické krize rapidně změnila a nebylo možno ji nezahrnout do této problematiky. Vždyť otázku zaměstnanosti obrovsky ovlivnila od svého prvního nástupu.

Světová ekonomická krize ovlivnila situaci v celém světě. Míra nezaměstnanosti neustále roste a zatím neexistují žádné hmatatelné důkazy nasvědčující tomu, že by se situace mohla v blízké budoucnosti navrátit k lepšímu.

Z mého pohledu ovšem tato krize přijít musela. Když se podívám zpátky, jak vypadal svět před krizí, mnohdy až kroutím hlavou. Na jedné straně obrovská chudoba, na druhé straně neuvěřitelné mrhání zdroji. Hodnoty společnosti byly naprosto otočeny k tzv. „libovolným akcím“. Lidé nakupovali věci, které nestíhali spotřebovat, dodavatelé si vybírali zakázky, zaměstnanci si vybírali své zaměstnavatele, stavěli se luxusní a luxusnější stavby a všechno bylo jaksi naopak.

Z mého pohledu krize neskončí, dokud se lidé nenaučí spolu žít a pracovat na úplně jiných principech. A to na principech vzájemných vztahů a spolupráce. Díky finanční krizi řada firem zefektivnila svoji výkonnost, na trhu se udrží opravdu pouze ty firmy, které mají kvalitní základy.

Stejně tak je to z mého pohledu i se zaměstnanci. Najít si dobrou a dlouhodobou práci v dnešní době není lehké, ale lze to. Jen se bude muset každý z nás naučit v tom „novém“ světě fungovat.

Stát díky své aktivní politice zaměstnanosti a Evropská unie díky příspěvkům, které našemu státu poskytla, jsou dobrým podpůrným nástrojem pro všechny, kteří pracovat chtějí. Myslím si, že služby, které úřady práce v dnešní době nabízejí, jsou opravdu velkorysé a jsou na vysoké kvalitativní úrovni.

Ve své diplomové práci jsem si dala za cíl nastínit problematiku nezaměstnanosti z pohledu řekněme pozice státu ve smyslu shrnutí toho, jak se stát k nezaměstnanosti

staví. Z pohledu zaměstnanců se pak jedná o jakési zabezpečení práva na práci, i když toto větné spojení je z hlediska praktického poměrně diskutabilní. Právo pracovat má každý, ale nikomu není 100% zajištěno, že práci bude mít.

ČR využívá řady nástrojů ve své politice zaměstnanosti, kterými se snaží udržet míru nezaměstnanosti na přijatelné úrovni. Prostřednictvím ÚP nabízí uchazečům o zaměstnání volná pracovní místa, možnosti rekvalifikací a poradenství a také finanční podporu jako výpomoc pro stanovenou dobu nezaměstnanosti. Stát takto pomáhá i zaměstnavatelům ve formě různých příspěvků při zaměstnání osob z evidence ÚP, dále podporuje drobné podnikání a jiné. Právo na práci, zákaz diskriminace, zajištění bezpečného pracovního prostředí, práva a povinnosti vyplývající z pracovně-právních vztahů jsou pak upravena legislativně.

Kromě jiného je ČR součástí EU, odkud plyne řada dalších zásadních legislativních opatření a kromě toho také finanční příspěvky zajišťovány ESF na podporu zaměstnanosti, drobného podnikání a mnoho dalších.

Ve své práci jsem stanovila 3 hypotézy, které jsem se snažila potvrdit či vyvrátit. 2 z hypotéz byly potvrzeny a 1 vyvrácena.

H1 – většina lidí vnímá evidenci na ÚP jako spíše negativní až ponižující záležitost a eviduje se na ÚP převážně z důvodu získání finanční podpory v nezaměstnanosti byla potvrzena výsledky provedeného aplikačního průzkumu.

H2 – v okrese Šumperk se lépe zaměstnávají osoby vyučené než v okrese Brno-město byla pro mne překvapivě vyvrácena na základě statistických dat zveřejňovaných ÚP Šumperk a ÚP Brno.

H3 – v okrese Brno-město je více pracovních příležitostí než v okrese Šumperk a jsou lépe finančně hodnoceny byla potvrzena, jak na základy statistických dat zveřejňovaných ÚP Šumperk a ÚP Brno, tak výsledky aplikačního průzkumu.

Uchazeči o zaměstnání jsou se službami a opatřeními státu vesměs spokojeni. Je pozitivní, že nenechávají svůj osud pouze v rukách našich institucí, ale sami aktivně

pracují na tom, aby si práci nalezli. Troufám si říci, že z toho pohledu by mohla být spokojená i ČR. Samozřejmě se vždycky najdou tací, kteří budou v dobré víře zavedený systém zneužívat.

Z porovnání statistických dat a výsledků aplikačního průzkumu bylo také potvrzeno, že velké rozdíly jsou i v rámci jedné republiky. Menší okresy a obzvláště vesnice se potýkají s horší situací v oblasti zaměstnanosti. Ekonomika v těchto městech a vesnicích příliš neroste, zaměstnavatelé se stahují do ústraní a nevytváří nová pracovní místa. To pak ovlivňuje celkovou míru nezaměstnanosti. Ve větších okresech je situace jednodušší, i když bohužel i tam vše směřuje ke stále rostoucímu procentu nezaměstnaných. Světová ekonomická krize ovlivnila a ještě nadále ovlivňuje tato čísla velkou měrou a je také velkým strašákem řady uchazečů, kteří ji vidí jako závažný důvod, který jim stěžuje nalezení nového místa.

Oblast, kterou jsem ve své diplomové práci studovala vidím jako obrovské pole působnosti také pro sociální pedagogiku, jak jsem již ve své práci nastínila. Zaměstnanost je jedním ze stěžejních ukazatelů situace v republice, mít práci je obrovsky vysokou hodnotou pro každého z nás. Psychologové přirovnávají ztrátu zaměstnání ke ztrátě životního partnera. Je potřeba, aby lidé byli vychovávání k proaktivnímu přístupu k životu a ke stavění se čelem ke všem situacím, do kterých se v průběhu života mohou dostat. Někteří je zvládají lépe, někteří hůře. Je však potřeba, aby lidé na tyto situace byli připraveni a aby byli vychovávání směrem k žádoucím hodnotám, jako je pozitivní přistup k životu, k práci, k růstu a neustálému vzdělávání, ale také k toleranci a respektu těch, kteří mají hodnoty odlišné.

Závěrem své diplomové práce si troufám říci, že stanoveného cíle bylo naplněno a že tato práce přináší zajímavá informace a fakta, spojená zase z jiného úhlu pohledu, z úhlu pohledu autorky této diplomové práce.

Resumé

V první kapitole této diplomové práce se věnuji základním pojmům z hlediska práva na práci, jejichž pochopení je důležité pro další výklad. Dále popisuji činnosti ČR směrem k zaměstnanosti, popisuji státní politiku a to jak tu aktivní, tak také pasivní. Vzhledem k tomu, že státní politika zaměstnanosti je v ČR realizována MPSV a potažmo úřady práce, tak právě úřadům práce věnuji speciální kapitolu. Zmiňuji především Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který popisuje náplň, cíle a legislativní postupy ÚP. V poslední části první kapitoly zmiňuji také další legislativu v oblasti práva na práci a dále v oblasti pracovně-právních vztahů, kde stěžejním zákonem je pak Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

Vzhledem k tomu, že ČR je součástí EU, věnuji se ve druhé kapitole krátkému pohledu na právo na práci z hlediska EU. Popisuji Evropský sociální fond, ze kterého může naše republika čerpat finanční prostředky dále legislativu, práva našich občanů (respektive všech občanů členských státu EU) na práci v EU a také stručně nastiňuji obsah tzv. Lisabonské smlouvy, respektive její část týkající se zaměstnanosti.

Ve třetí kapitole provádím srovnání statistických dat vydaných ÚP Brno-město a ÚP Šumperk jako zástupce svých okresů. Uvádím specifika jednotlivých okresů z hlediska zaměstnanosti, volných pracovních míst, postavení ÚP, oborového zaměření zaměstnavatelů a jiné.

V poslední části diplomové práce pak provádím aplikační výzkum mezi nezaměstnanými v okrese Brno-město a okrese Šumperk, kde komparuji názorovou hladinu uchazečů o zaměstnání ve smyslu postoje k ÚP jako instituci, vlastnímu postoji k hledání zaměstnání. Dále zmiňuji bariéry, které uchazeči u sebe vidí jako možnou překážku k nalezení zaměstnání. Celá diplomová práce je pak protkána současnou ekonomická situací, která obrovsky zasáhla také míru nezaměstnanosti v ČR i v celém světě.

Anotace

Diplomová práce se zaobýrá problematikou práva na práci v ČR, respektive postavení a činnosti státu vzhledem k nezaměstnanosti a nezaměstnaným. V práci jsou popsány nástroje, které stát využívá k podpoře zaměstnanosti, ať už z hlediska legislativy, tak také činností poskytovaných prostřednictvím institucí, jako je MPSV ČR a potažmo ÚP.

Diplomová práce mapuje situaci na našem trhu práce a zaobírá se specifiky vybraných okresů – okresu Brna-města a okresu Šumperk. U těchto dvou okresů jsou pak uvedena a porovnávána specifická fakta v oblasti nezaměstnanosti a dále je v nich proveden aplikační průzkum, který provádí komparaci názorové hladiny uchazečů o zaměstnání z hlediska jejich aktuální situace, respektive pozice „nezaměstnaných“, jejich postoji k ÚP a jeho službám. Práce tak nastiňuje oblast, která je z hlediska výchovného působení velmi zajímavá a důležitá pro působení sociální pedagogiky.

Klíčová slova

nezaměstnanost, ekonomická krize, legislativa, právo na práci, úřad práce, politika zaměstnanosti, aplikační výzkum

Annotation

The Master’s Thesis deals with the subject of right to work in the Czech Republic, or more precisely, with the status of the Czech state and its activity undertaken in respect of unemployment and the unemployed. The Thesis describes the instruments utilized by the Czech state to promote employment both from the point of view of legislation and from the viewpoint of activities organized on an institutional basis, i.e. through the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic (MPSV CR) and the Labour Offices (UP).

The Master’s Thesis describes the situation on our labour market and analyzes the specifics of the selected districts - the district of the City of Brno and the district of Sumperk. For both the districts, specific data concerning unemployment are provided and compared, and in addition, these data serve as a base for an analytical study

focusing on the comparison of the job applicants´ opinions pertaining to their current situation, or more precisely, their current status of “the unemployed”, as well as the attitudes of the job applicants to the Labour Office (UP) and the services it provides. The Thesis thus outlines the area that is very interesting and important as far as the educational activities employed by special teaching education are concerned.

Key words

unemployment, the economic crisis, legislation, right to work, Labour Office, employment policy, analytical study

Seznam použité literatury

Zákony:

1. Zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních lidských práv a svobod
2. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
3. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce
4. Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky
5. Vyhláška 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. , o zaměstnanosti

Literatura:

6. BRODEK, M., JÍROVÁ, H. *Sociální politika v zemích EU a ČR*, Praha, CODEX, 1998, 392s.
7. KARPÍŠEK, Z. *Úloha politiky zaměstnanosti ve státní vzdělávací politice.Stručná zpráva*. VÚPS Praha, 1999, 54s.
8. KEJDOVÁ, M. VAŇKOVÁ, Z. *Právo a sociální politika*. Brno, 2005, 195s.
9. KEJDOVÁ, M. VAŇKOVÁ, Z. *Základy občanského práva*, Vydáno: IMS Brno, 2006, 87s.
10. KLEVETA, J. *Státní politika zaměstnanosti*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2000, 48s.
11. KOTÍKOVÁ, J., VLACH, J., PRŮŠA, L. *Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče.* VÚPS Praha, 2001, 164s.
12. KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing. 2003, 199s.
13. KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V. *Člověk – prostředí – výchova*, Brno, Paido 2001,199s.
14. KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3 přeprac.vyd. Praha: Aspi, 2005, 502s.
15. KUPKA, V., ŠŤASTNÁ M., *Změny charakteru pracovního trhu v ČR.* ČSÚ, Praha, 2007, 11s.
16. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Sociologické nakladatelství, Praha, 1994, 151s.

17. SEKOT, A. *Sociologie v kostce*. Brno: Padio 2004, 206s.
18. SOUČKOVÁ, M. *Legal regulations of the labour market in the Czech Republic*. Oeconomica, Praha, 2008, 22s.

Internetové stránky:

19. www.mpsv.cz
20. www.mesec.cz
21. http://ec.europa.eu
22. www.esfcr.cz
23. www.strukturalni-fondy.cz
24. www.czo.cz
25. www.klaus.cz
26. www.businessinfo.cz
27. www.komora.cz
28. http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:306:SOM:CS:HTML
29. www.csu.cz

Tištěné zprávy:

30. Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Šumper, 18s
31. Tištěná zpráva o situaci na trhu práce za I. pololetí roku 2009 – okr. Brno, 32s

Odborní poradci:

32. Mgr. Odvárková, tisková mluvčí ÚP Brno-město
33. Hana Sittová, referentka ÚP Šumperk
34. Mgr. Kateřina Březinová, zprostředkovatelka ÚP Šumperk

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Vzor dotazníku aplikačního průzkumu okres Brno-město

Příloha č. 2 – Vzor dotazníku aplikačního průzkumu okres Šumperk

Příloha č. 1

ANONYMNÍ DOTAZNÍK
pro potřeby diplomové práce
(BRNO-MĚSTO)

1. **V evidenci úřadu práce jsem:**
   a) poprvé
   b) po vícekrát……..(prosím uveďte počet)

   POKUD VÍCEKRÁT, prosím doplňte:

   Jak dlouho Vám v průměru trvalo najít si zaměstnání?
   a) do 1 měsíce
   b) do 3 měsíců
   c) do 6 měsíců
   d) do 9 měsíců
   e) déle

   Práci jsem nalezl:
   a) většinou sám (přes inzerci, internet, agentury práce, přes známého)
   b) přes úřad práce

2. **Využil jste některou z dalších možností, které nabízí úřad práce? (uveďte i více bodů, pokud odpovídají):**
   a) rekvalifikace
   b) poradenství
   c) žádnou
   d) jinou možnost……..…….……(prosím uveďte)

   POKUD ANO, absolvovaný kurz, rekvalifikace atd. Vám:
   a) pomohl najít práci, začlenit se zpět na trh práce
   b) nepomohl najít práci, ale zvýšilo se mi sebevědomí, kurz mě obohatil
   c) nepomohl nijak

3. **Do evidence úřadu práce se hlásím s pocitem:**
   a) že se jedná o vhodnou agenturu na zprostředkování zaměstnání
   b) je to pro mne spíš negativní (až ponižující záležitost)

4. **Na úřad práce se hlásím:**
   a) aby mi zprostředkoval zaměstnání
   b) aby mi poskytl podporu v nezaměstnanosti
   c) jiný důvod…….……(prosím uveďte)

5. **Pro získání práce jsem ochoten (uveďte i více bodů, pokud odpovídají)**
   a) pracovat za nižší mzdu
   b) přestěhovat se
   c) doplnit si vzdělání
   d) slevit z požadavků na obor/pozici
   e) cokoli
   f) jiné…….

6. **Proto, abych našel práci dělám (uveďte i více bodů, pokud odpovídají):**
   a) zaregistroval/a jsem se na ÚP
   b) hledám inzeráty v časopisech, novinách, na internetu, kontaktuji pers. agentury
   c) nic
   d) jiná možnost……..…….(prosím uveďte)

7. **Jako svoji nevýhodu z hlediska nalezení práce vidím (uveďte i více bodů, pokud odpovídají):**
   a) můj věk
   b) mé vzdělání
   c) moje bydliště (méně pracovních nabídek)
   d) současnou ekonomickou situaci na trhu
   e) moje pohlaví
   f) žádnou nevýhodu nevidím, je potřeba to nevzdávat a hledat dál, protože chci pracovat

JSEM: MUŽ x ŽENA

JE MI:…….let

MOJE VZDĚLÁNÍ a) základní b) vyučen d) maturita e)VŠ

8. **Se službami ÚP (informace, poradenství, přístup, nabízené možnosti rekvalifikací) jsem:**
   a) spokojen
   b) nespokojen (co mi chybí?)……..…(prosím uveďte)

9. **Myslím si, že ČR dělá pro podporu zaměstnanosti v republice:**
   a) hodně, ostatní záleží na samotných uchazečích
   b) málo, měl by se starat víc, např.:…….(prosím uveďte)

10. **Řízením úřadů práce v ČR je pověřeno ministerstvo:**
    a) Financí
    b) Práce a sociálních věcí
    c) Školství mládeže a tělovýchovy
    d) Zahraničních věcí

Děkuji mnohokrát za Váš čas strávený vyplněním dotazníku. Data zůstanou čistě anonymní a budou použita pro potřeby mé diplomové práce na téma „Právo na práci v české právní realitě z pohledu nezaměstnaných“.

Bc. Alena Budařová

Příloha č. 2

ANONYMNÍ DOTAZNÍK
pro potřeby diplomové práce
(ŠUMPERK)

6. V evidenci úřadu práce jsem:

c) poprvé
d) po vícekrát……..(prosím uveďte počet)

POKUD VÍCEKRÁT, prosím doplňte:

Jak dlouho Vám v průměru trvalo najít si zaměstnání?

d) do 1 měsíce
e) do 3 měsíců
f) do 6 měsíců
d) do 9 měsíců
e) déle

Práci jsem nalezl:

c) většinou sám (přes inzerci, internet, agentury práce, přes známého)
d) přes úřad práce

7. Využil jste některou z dalších možností, které nabízí úřad práce? (uveďte i více bodů, pokud odpovídají):

c) rekvalifikace
d) poradenství
c) žádnou
d) jinou možnost……..…….…….(prosím uveďte)

POKUD ANO, absolvovaný kurz, rekvalifikace atd. Vám:

d) pomohl najít práci, začlenit se zpět na trh práce
e) nepomohl najít práci, ale zvýšilo se mi sebevědomí, kurz mě obohatil
f) nepomohl nijak

8. Do evidence úřadu práce se hlásím s pocitem:

c) že se jedná o vhodnou agenturu na zprostředkování zaměstnání
d) je to pro mne spíš negativní (až ponižující záležitost)

9. Na úřad práce se hlásím:

d) aby mi zprostředkoval zaměstnání
e) aby mi poskytl podporu v nezaměstnanosti
f) jiný důvod…….……(prosím uveďte)

10. Pro získání práce jsem ochoten (uveďte i více bodů, pokud odpovídají)

d) pracovat za nižší mzdu
e) přestěhovat se
f) doplnit si vzdělání
d) slevit z požadavků na obor/pozici
e) cokoli
f) jiné…….

6. Proto, abych našel práci dělám (uveďte i více bodů, pokud odpovídají):

a) zaregistroval/a jsem se na ÚP
b) hledám inzeráty v časopisech, novinách, na internetu, kontaktuji pers. agentury
c) nic
d) jiná možnost……..…….(prosím uveďte)

11. Jako svoji nevýhodu z hlediska nalezení práce vidím (uveďte i více bodů, pokud odpovídají):

g) můj věk
h) mé vzdělání
i) moje bydliště (méně pracovních nabídek)
j) současnou ekonomickou situaci na trhu
k) moje pohlaví
l) žádnou nevýhodu nevidím, je potřeba to nevzdávat a hledat dál, protože chci pracovat

JSEM: MUŽ x ŽENA

JE MI:…….let

MOJE VZDĚLÁNÍ a) základní b) vyučen d) maturita e)VŠ

12. Se službami ÚP (informace, poradenství, přístup, nabízené možnosti rekvalifikací) jsem:

c) spokojen
d) nespokojen (co mi chybí?)……..…(prosím uveďte)

13. Myslím si, že ČR dělá pro podporu zaměstnanosti v republice:

c) hodně, ostatní záleží na samotných uchazečích
d) málo, měl by se starat víc, např.:…….(prosím uveďte)

14. Řízením úřadů práce v ČR je pověřeno ministerstvo:

e) Financí
f) Práce a sociálních věcí
g) Školství mládeže a tělovýchovy
h) Zahraničních věcí

Děkuji mnohokrát za Váš čas strávený vyplněním dotazníku. Data zůstanou čistě anonymní a budou použita pro potřeby mé diplomové práce na téma „Právo na práci v české právní realitě z pohledu nezaměstnaných“.

Bc. Alena Budařová