

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

Vývoj a příčiny nezaměstnanosti ve vybraném regionu

Bc. Michaela Strejcová

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Michaela Strejcová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Vývoj a příčiny nezaměstnanosti ve vybraném regionu

Název anglicky

The unemployment trends and causes in the selected region

Cíle práce

Diplomová práce se bude zabývat zmapováním vývoje nezaměstnanosti v Karlovarském kraji v letech 2009-2013, identifikací jejích příčin a navržením optimalizačních řešení, která by mohla vést ke snížení nezaměstnanosti v tomto regionu.

Metodika

Teoretická část bude zaměřena na vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti a trhu práce v ČR. V praktické části bude úkolem objasnit příčiny nezaměstnanosti v Karlovarském kraji. Postup práce bude založen na kvantitativním výzkumu s použitím deduktivní metody. Výzkum bude proveden pomocí dotazníkového šetření. Jeho zpracováním, explanací a vyhodnocením budou získána požadovaná data, jejichž výstupem bude navrhnout řešení, která by mohla vést ke snížení nezaměstnanosti v Karlovarském kraji.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Vývoj nezaměstnanosti, příčiny nezaměstnanosti, nezaměstnanost, trh práce, Karlovarský kraj, uchazeči o zaměstnání

Doporučené zdroje informací

BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a
DISMAN, M. Jak se vyrábí sociologická znalost. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0139-7.
HOLMAN, R. Ekonomie. Praha: C.H.Beck, 2005, ISBN 80-7179-981-6.
JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1.vyd. VŠE Praha: 1999. ISBN 80-7079-635-9.
JUREČKA, V. a kol. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3258-9.
MAJEROVÁ, V., MAJER, E. Empirický výzkum v sociologii venkova a zemědělství. Část II. 2. vyd. ČZU
v Praze, 2009. ISBN 978-80-213-1698-0.
PAVELKA T. a kol. Dlouhodobá nezaměstnanost v ČR. 1. Vyd. Slaný: Melandrium, 2011. ISBN
978-80-86175-76-8.
sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
TOTH, Daniel. Management sociálního rozvoje a regionální politika zaměstnanosti. 2. Vyd. Praha: Galileo,
2012. ISBN 978-80-87192-21-0.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 ZS – PEF

Vedoucí práce

prof. PhDr. Ing. Věra Majerová, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2014

doc. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 13. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 05. 11. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou diplomovou práci "Vývoj a příčiny nezaměstnanosti ve vybraném regionu vypracoval(a) samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 5. listopadu 2015

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala prof. PhDr. Ing. Věře Majerové, CSc. za vstřícnost a Ing. Ireně Herové za vedení a za poskytnutí mnoho užitečných rad a připomínek při psaní této diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala všem pracovníkům Úřadu práce v Karlových Varech, kteří mi dopomohli při získávání dalších potřebných dat.

Vývoj a příčiny nezaměstnanosti ve vybraném regionu

Trends and Causes of Unemployment in particular Region

Souhrn:

Cílem diplomové práce je zmapovat vývoj nezaměstnanosti Karlovarském regionu v letech 2008 – 2014, identifikovat její příčiny a nalézt vhodné způsoby řešení vedoucí ke snížení nezaměstnanosti. V teoretické části byla zpracována literární rešerše, zabývající se nezaměstnaností, jejími charakteristikami, druhy a způsoby měření. Poté jsou vysvětleny pojmy státní a aktivní politiky zaměstnanosti s vymezením jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Závěr teoretické části se zabývá Evropskou strategií zaměstnanosti. V praktické části práce je provedeno zhodnocení vývoje nezaměstnanosti podle okresů v karlovarském regionu s přihlédnutím na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou obtížně umístitelní na trhu práce a vymezením aktuálně realizovaných projektů určených pro tuto skupinu nezaměstnaných osob. Za účelem zjištění příčin nezaměstnanosti bylo provedeno dotazníkové šetření, které bylo doplněno o rozhovory s odbornými pracovníky Úřadu práce vztahující se k realizovaným projektům. V závěru práce jsou uvedeny vlastní návrhy a doporučení, které by mohly vést ke zvýšení zaměstnanosti v Karlovarském kraji.

Summary:

Aim of this thesis is to monitor trends of unemployment in Karlovy Vary region in the years 2008 – 2014; identify causes of unemployment and find adequate ways to decrease unemployment. Theoretical part comprises of literary research dealing with unemployment, its characteristics, types and ways of measuring. Explained are terms of state and active employment policy indicating each instrument of active employment policy. Conclusion of theoretical part deals with European Employment Strategy. Evaluation of unemployment trends according to districts in Karlovy Vary region is made in practical part taking in account job applicants who are difficult to be placed in labor market; introduced are current projects destined for this group of unemployed. Survey has been carried out and complemented by interviews related to ongoing projects with experts from Labor Office in order to find causes of unemployment. Suggestions and recommendations that could lead to employment increase in Karlovy Vary region are stated at the end of this thesis.

Klíčová slova:

nezaměstnanost, trh práce, analýza nezaměstnanosti, příčiny nezaměstnanosti, dotazníkové šetření, Karlovarský kraj.

Keywords:

unemployment, labor market, analysis of unemployment, causes of unemployment, questionnaire survey, Karlovy Vary Region.

Obsah

1	Úvod.....	9
2	Cíl práce a metodika.....	11
3	Teoretická východiska.....	13
3.1	Trh práce a nezaměstnanost.....	13
3.2	Nezaměstnanost a její důsledky.....	14
3.2.1	Stručný vývoj nezaměstnanosti v ČR po roce 1989	14
3.2.2	Členění nezaměstnanosti z pohledu rovnováhy na trhu práce.....	16
3.2.3	Členění nezaměstnanosti z pohledu doby trvání	17
3.3	Metodiky měření nezaměstnanosti	18
3.3.1	Specifika metodiky MPSV	18
3.3.2	Specifika metodiky ČSÚ	19
3.3.3	Důvody změny metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti	19
3.4	Státní politika zaměstnanosti	20
3.5	Aktivní politika zaměstnanosti	20
3.5.1	Rekvalifikace	21
3.5.2	Investiční pobídky	22
3.5.3	Veřejně prospěšné práce	22
3.5.4	Společensky účelné pracovní místa.....	22
3.5.5	Příspěvek na zapracování	23
3.5.6	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	23
3.6	Evropská strategie zaměstnanosti	24
4	Analýza a vývoj nezaměstnanosti v KVK.....	27
4.1	Charakteristika karlovarského kraje	27
4.2	Vývoj nezaměstnanosti v KVK v letech 2008 – 2014.....	28
4.2.1	Diferenciace jednotlivých okresů v KVK	30
4.2.2	Charakteristika problémových skupin v KVK	32

4.2.3	Aktuálně realizované individuální projekty	40
5	Příčiny nezaměstnanosti v KVK	44
5.1	Prvotní sběr informací	44
5.1.1	Analýza a shrnutí rozhovoru s odbornými pracovníky na pobočce ÚP v Karlových Varech	45
5.2	Aplikace vlastního kvantitativního výzkumu	46
5.2.1	Vyhodnocení dotazníkového šetření:	51
5.2.2	Potvrzení či vyvrácení hypotéz	53
6	Shrnutí dosažených výsledků a návrhy řešení.....	71
6.1	Shrnutí vývoje nezaměstnanosti v KVK	71
6.2	Shrnutí výsledku kvantitativního výzkumu	72
6.3	Podrobný popis navrhovaných způsobů řešení nezaměstnanosti v KVK	78
7	Závěr.....	88
8	Seznam literatury.....	92
9	Seznam obrázků a grafů, tabulek, zkratk a příloh	96
9.1	Seznam obrázků.....	96
9.2	Seznam grafů	96
9.3	Seznam tabulek.....	96
9.4	Seznam použitých zkratk	97
9.5	Seznam příloh.....	98

1 Úvod

Problematika nezaměstnanosti je jedním z nejdiskutovanějších témat společnosti. Země založené na tržních principech usilují o dosažení stability na trhu práce. Nezaměstnanost není pouze ekonomickým ukazatelem. Její nevhodné způsoby řešení a následné prohlubování jsou příčinou sociálních a psychologických dopadů, které se dotýkají celé společnosti. Z těchto důvodů je žádoucí, aby zástupci jednotlivých států při provádění politiky zaměstnanosti uplatňovali takové nástroje a opatření, která by bránila sociální exkluzi a vedla by ke zvýšení zaměstnanosti.

V České republice se problém nezaměstnanosti začat datovat až začátkem 90. let 20. století a je spojen s přechodem z centrální plánované ekonomiky na ekonomiku tržní. Do té doby nezaměstnanost neexistovala, bylo tomu právě naopak. Za vlády v socialistickém režimu nebyly lidské zdroje efektivně využívány, celá řada pracovníků nebyla v pracovním procesu plně vytížena, což se projevovalo spíše přezaměstnaností.

Vstup České republiky do Evropské unie v roce 2004 měl pro naši zemi zásadní význam při řešení problematiky nezaměstnanosti, a to zejména v možnostech čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu skrze operační programy směřující na zvyšování zaměstnanosti.

Z hlediska územního členění není nezaměstnanost rozdělena rovnoměrně. Karlovarský kraj patří dlouhodobě mezi regiony s vysokou mírou nezaměstnanosti, která má své počátky v 90. letech a je spojena s privatizací a restrukturalizací průmyslu. V té době nebyl vhodně využit potenciál, kterým disponoval Karlovarský kraj. Hospodářství se začalo vyvíjet nepříznivým směrem. Nejenom tato skutečnost byla důsledkem toho, že se v současné době řadí mezi regiony s nejnižší tvorbou HDP, mezd, ale také s nejnižší úrovní vzdělanosti v celorepublikovém měřítku.

Tento nepříznivý vývoj byl umocněn nástupem světové hospodářské krize, která měla své kořeny v USA, a protože Česká Republika je zemí s vysokou úrovní zahraničního obchodu, bylo tedy nemožné se hospodářské krizi vyhnout. Karlovarský kraj zasáhla nejvíce v roce 2013, kdy kvůli nízké poptávce po výrobcích a službách byly firmy nuceny propouštět své zaměstnance a následně omezit, v horším případě uzavřít výroby u řady podnikatelských subjektů. Nejcitelněji byl zasažen automobilový průmysl, cestovní ruch, hotelnictví a služby. V současné době, kdy je období hospodářské recese překonáno a ekonomika začíná opět růst, nezaměstnanost v Karlovarském kraji se snižuje jen pozvolna.

Tématem práce je zmapování vývoje a identifikace příčin nezaměstnanosti v karlovarském regionu v letech 2008 – 2014 s přihlédnutím k jednotlivým skupinám nezaměstnaných osob. Téma bylo autorkou vybráno pro její osobní zájem angažovat se v problematice nezaměstnanosti. Snahou autorky je pokusit se o navržení takových řešení, která by vedla ke zvýšení zaměstnanosti v Karlovarském kraji.

2 Cíl práce a metodika

Cílem diplomové práce je zmapovat vývoj nezaměstnanosti v Karlovarském regionu v letech 2008 – 2014, identifikovat její příčiny a nalézt vhodné způsoby řešení vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti.

Pro komplexní zjištění příčin nezaměstnanosti je důležité poznat vnímání, postoje a názory na tuto problematiku z pohledu všech aktérů. Nejprve bude zahájen sběr informací, který umožní získat názory odborných pracovníků Úřadu práce v Karlových Varech vycházející z aplikace a implementace nástrojů používaných pro uplatnění aktivní politiky zaměstnanosti. Názory budou získány prostřednictvím rozhovoru zaměřených na aktuálně poskytované projekty. Dalšími aktéry jsou uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadu práce v pobočkách Karlovarského kraje. Jejich názory budou získány pomocí dotazníkového šetření.

Práce je rozdělena na část teoretickou a část praktickou. V teoretické části je použita metoda deskripce a analýzy odborné literatury týkající se dané problematiky. Z legislativních pramenů je použit zákon o zaměstnanosti. Poznatky z těchto zdrojů budou součástí literární rešerše, ve které budou vysvětleny pojmy a definice, jimiž se autorka v práci zabývá. Zejména pojem nezaměstnanost a její členění, Evropská strategie zaměstnanosti, státní a aktivní politika zaměstnanosti, nakonec nástroje pro její uplatnění.

Aby bylo možné dosáhnout hlavního cíle diplomové práce, a to nalezení řešení vedoucí ke snížení nezaměstnanosti, je praktická část rozdělena do několika kapitol. V první kapitole bude použita deskripce jevů a základních charakteristik regionů, rozbor faktorů ovlivňující lokální prostředí, analýza nezaměstnanosti v letech 2008 – 2014 členěná podle okresu Karlovarského kraje, vymezení rizikových kategorií uchazečů o zaměstnání, kteří jsou nejvíce ohroženi na trhu práce v karlovarském regionu a popis projektů realizovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti určený pro tyto nezaměstnané osoby.

Druhá kapitola praktické práce je zaměřena na identifikaci příčin nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Karlovarském kraji. K jeho naplnění bude nutné zjistit názory a postoje nezaměstnaných osob k řešení jejich situace na karlovarském trhu práce. Pro tyto účely je v empirickém šetření použit podle autora Dismana kvantitativní výzkum skládající se z 11 postupových kroků. (Disman, 2000, s.120) Na základě rozhovorů vedenými s pracovníky Úřadu práce, prostudovaných zdrojů a vlastních zjištění budou stanoveny čtyři okruhy hypotéz, členěné podle pohlaví, věku, dosaženého vzdělání a bydliště nezaměstnaných osob, které budou poté konkretizovány.

Technikou sběru dat je zvoleno dotazníkové šetření. Standardizovaný dotazník bude umístěn mezi uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci kontaktních pracovišť Úřadu práce v Karlových Varech, Sokolově a v Chebu. Získaná data budou z tištěné formy převedena do elektronické, a to stanovením jednoznačného kódu pro každou odpověď. Data se poté formou maticové tabulky zpracují v programu Microsoft Excel, ze kterého budou převedena do statistického programu SPSS, jehož výstupem budou frekvenční a křížové tabulky umožňující potvrzení či vyvrácení hypotéz.

V závěru bude zhodnocen celkový stav nezaměstnanosti v Karlovarském kraji vycházející z provedených analýz a získaných výsledků empirického šetření. Na základě těchto poznatků budou předloženy návrhy a doporučení na snížení nezaměstnanosti a růst pracovních příležitostí v Karlovarském kraji.

3 Teoretická východiska

Cílem této kapitoly je obecný popis trhu práce a nezaměstnanosti, dále pak vývoj situace nezaměstnanosti v České republice (dále jen ČR) po roce 1989.

3.1 Trh práce a nezaměstnanost

„Pro tržní ekonomiku je typické, že souběžně fungují nejen tržby zboží a služeb, ale i trhy výrobních faktorů, tedy i trh práce, na něm se de facto kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. Trh práce je však trhem specifickým. Jeho specifika v podstatě plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly a je tudíž úzce svázaná s osobností člověka“. (Krebs a kol., 2007, s. 288).

Trh práce je úzce provázán s nezaměstnaností, neboť je ovlivněn řadou faktorů, související s jeho specifiky. Nezaměstnanost jako projev poruch trhu práce, představuje problém nejenom ekonomický, ale i sociální. Trh práce je místem, kde se střetává nabídka práce, kterou představují lidé a poptávka po práci, kterou tvoří zaměstnavatelé. (Toth, 2013, s. 109, 110). Stává se tedy základním prvkem tržní ekonomiky, ovšem vzhledem k faktu, že jsou vztahy mezi nabídkou a poptávkou po práci upravovány a ovlivňovány mnoha institucemi a subjekty, tak nefungují na pracovním trhu dostatečně standardní tržní mechanismy, které by vyrovnávaly nabídku s poptávkou prostřednictvím mzdy. Mezi specifické rysy, které mohou být příčinou oslabení trhu práce lze uvést následující:

- lidský kapitál - jednotliví účastníci pracovního trhu uplatňují různé preference. Nerozhodují se jenom na základě mzdy, ale i např. rizikovosti práce, atd.,
- segmentace trhu práce - vyplývá jednak z veliké diferenciací mezi lidmi, pracovními místy (rozdílnost v jejich kvalifikační náročnosti), tak i z regionální alokace trhu práce,
- odbory, jejichž cílem je prosadit vyšší mzdy a zvýšení ceny práce. Při vyjednávání může dojít k situaci, že je mzda posunuta na vyšší úroveň, která poté vyvolá pokles efektivnosti, což může přinášet riziko růstu inflace,
- intervence ze strany státu - například v oblasti legislativy týkající se úpravy pracovní doby, stanovení minimální mzdy, atd. (Krebs a kol., 2007, s. 288 - 289).

„Uvedené okolnosti mají za následek, že mzdy se stávají nepružnými směrem dolů. Nepružnost mezd je všeobecně spojována s nedobrovolnou nezaměstnaností. (Růst mezd poptávku po práci snižuje a zvyšuje nezaměstnanost). Trh práce svým chováním inklinuje

k nerovnováze a k nezaměstnanosti – se všemi jejími negativními ekonomickými a sociálními dopady. Je příliš rigidní, regulovaný, někteří pracovníci jsou nadměrně finančně honorováni a výše mezd je z trhu práce vytlačuje. Trh práce ve skutečnosti není typickým konkurenčním trhem, ale trhem administrativně značně regulovatelným“. (Krebs a kol., 2007, s. 289 - 290).

Z těchto důvodů je v moderních společnostech nezbytný zásah umožňující zmírňování nerovnováhy na trhu práce. Toho lze docílit makroekonomickými regulacemi. Jedná se o opatření monetární, fiskální a příjmové politiky, které působí na trh práce nepřímo, nebo se jedná o opatření zaměřená na přímé ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce uskutečňovaná politikou zaměstnanosti. (Krebs a kol., 2007, s. 290).

3.2 Nezaměstnanost a její důsledky

Nezaměstnanost patří mezi nejsložitější a nejdiskutovanější témata v soudobé makroekonomii v celosvětovém měřítku. Existuje několik pohledů na důsledky a dopady nezaměstnanosti. Dva z nich jsou uvedeny níže v této kapitole.

Petr Mareš v knize nezaměstnanost jako sociální problém uvádí: „Nezaměstnanost není považována za vážný sociální ani ekonomický problém, pokud se nestává masovou. Obvykle se vychází z faktu, že samotná existence nezaměstnanosti je vlastně přirozeným fenoménem a výsledkem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii“.

 (Mareš, 1994, s. 10 – 11).

Jiný pohled pojednává o tom, že „nezaměstnanost má dalekosáhlé ekonomické a sociální dopady i příčiny. Jejich těsné propojení má za následek, že v politice zaměstnanosti se nutně musí prolínat ekonomické i sociální úvahy“.

 (Krebs a kol., 2007, s. 284).

3.2.1 Stručný vývoj nezaměstnanosti v ČR po roce 1989

Nezaměstnanost se u nás objevila jakožto nový společensko-ekonomický jev po roce 1989 a začala se sledovat v roce 1991, jelikož před transformací tento fenomén neexistoval. Na samém počátku 90. let 20. století existovala spíše přezaměstnanost, kdy mnoho pracovníků nebylo v zaměstnání plně vytíženo. (Pražská škola alternativ, 2012, s. 31).

Prvních 6 let porevolučního vývoje naší země lze považovat jako relativně stabilní z hlediska trhu práce. Nedochovalo k výraznějšímu růstu míry nezaměstnanosti, její úroveň se pohybovala kolem 3% a počet nezaměstnaných osob mírně převyšoval 200 tisíc. U jiných postkomunistických států byla míra nezaměstnanosti daleko vyšší. Tento nárůst vzhledem k období před listopadem 1989 byl způsoben zvýšenými nároky ze strany

zaměstnavatelů na pracovníky. Jednalo se však pouze o malý nárůst a to zejména díky pozitivnímu ekonomickému růstu do první poloviny roku 1996.

První větší růst nezaměstnanosti spojený s hospodářskou recesí lze zaznamenat ve druhé polovině roku 1996 a přetrvával až do roku 2000. V roce 1998 bylo již 300 tisíc nezaměstnaných osob. Další nárůst přinesl rok 1999, a to na hodnotu 454 tisíc osob a míra nezaměstnanosti vzrostla na 8,7%. Od roku 2000 do první poloviny 2001 došlo k mírnému zlepšení na hodnotu 408 tisíc nezaměstnaných osob a míra nezaměstnanosti klesla na 8%. Ovšem od druhé poloviny roku 2001, až do roku 2004 celková míra i nezaměstnanost rostly. (Toth, 2013, s. 110 – 111). Tento vývoj souvisel především se strukturální nezaměstnaností.

Rok 2004 byl významný z hlediska státní politiky zaměstnanosti, neboť „*dnem 1. 10. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřad práce.*“ (BusinessInfo.cz, 2014a).

Rok 2004 byl pro ČR významným také vstupem do EU (dále jen Evropská Unie), došlo k rozsáhlému hospodářskému růstu a tím pádem i růstu pracovních příležitostí, rozvíjel se export. V roce 2005 míra nezaměstnanosti klesla na 7,2% a počet nezaměstnaných odpovídal 371 tisícům osob. O dva roky později došlo k dalšímu poklesu, počet nezaměstnaných klesl na 276 tisíc, obecná míra nezaměstnanosti dosahovala 5,3%. Tento pozitivní trend pokračoval do roku 2008, průměrný počet nezaměstnaných byl 230 tisíc osob, což odpovídalo 4,4 % populace. (Toth, 2013, s. 111).

Převis poptávky po pracovní síle byl zlomen nástupem hospodářské krize v roce 2008, po pádu banky Lehman Brothers a příchodem celosvětové hospodářské krize, která doznívá doposud. (Pražská škola alternativ, 2012, s. 31). Z hlediska trhu práce to má za následek jen pozvolný nárůst pracovních míst. Zaměstnavatelé, kteří toto období recese ústáli, jsou nadále velice opatrní při vytváření nových pracovních míst. Blíže je tato problematika uvedena v kapitole 4.2, kde popisuje vývoj nezaměstnanosti v letech 2008 – 2014 a její dopady na Karlovarský kraj (dále jen KVK).

3.2.2 Členění nezaměstnanosti z pohledu rovnováhy na trhu práce

Nezaměstnanost lze členit z hlediska rovnováhy na trhu práce na rovnovážnou a nerovnovážnou.

1. Rovnovážná nezaměstnanost – označuje rovnovážný stav nezaměstnanosti, kdy firmy a pracující jsou na svých nabídkových a poptávkových křivkách. Trh se vyčišťuje správně v tom smyslu, že všichni pracovníci, kteří chtějí pracovat při dané mzdě a pracovních podmínkách, pracují a všechny firmy, které by rády najaly pracovníky při dané kompenzaci za práci, je mohou snadno sehnat. (Samuelson P, Nordhaus W. 2013, s. 598).

V literatuře bývá proto někdy označována také jako nezaměstnanost dobrovolná nebo frikční. (Samuelson P, Nordhaus W. 2013, s. 598). Rovnovážnou situaci s pružnými mzdami na trhu práce znázorňuje obrázek č. 1 vyobrazený vlevo, kdy dochází k vyčištění trhu. Mzdy poklesnou na rovnovážnou úroveň WE, při níž dojde k vyčištění trhu práce, a nabídka s poptávkou jsou v rovnováze. Ostatní existující nezaměstnanost je pouze dobrovolná.

2. Nerovnovážná nezaměstnanost - tento druh nezaměstnanosti je nerovnovážný, způsobený nesouladem mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Důsledkem toho vzniká strukturální či cyklická nezaměstnanost.

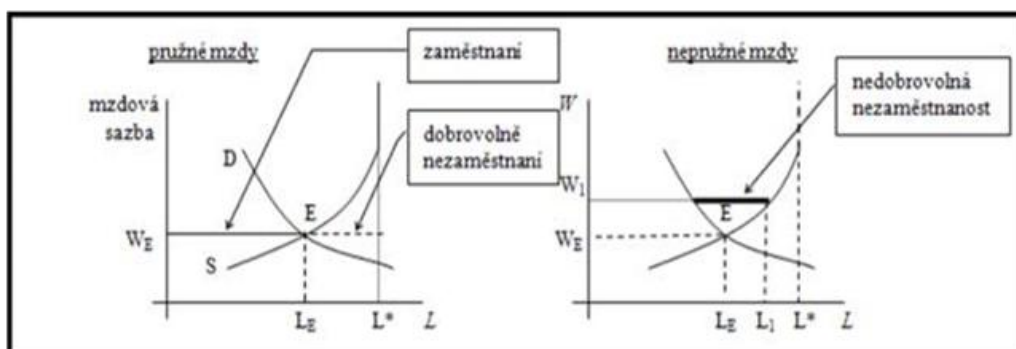
První druh nerovnováhy v podobě strukturální nezaměstnanosti se projeví pokaždé, když roste poptávka po novém druhu práce a současně dochází k poklesu poptávky po stávající práci, přičemž nabídka se této nové změně zatím nepřizpůsobila. (Samuelson, 2013, s. 599).

Může být také způsobena technologickým pokrokem, kdy dochází k rozvoji automatizovaných pracovišť a pracovní síla lidí je nahrazovaná stroji. Strukturální nezaměstnanost může být také zesílena přetrvávající cyklickou nezaměstnaností, neboť ekonomika dlouho trpí nízkou agregátní poptávkou. Tento jev nastal také v KVK jako následek americké hypotéční krize, která se nejvíce projevila v letech 2009 a 2010. Docházelo k rapidnímu poklesu agregátní poptávky po zboží a službách týkající se téměř všech odvětví. Výsledkem bylo hromadné propouštění v několika významných firmách v kraji.

Druhým typem nerovnováhy na trhu práce je cyklická nezaměstnanost, která je způsobena při poklesu celkové poptávky po pracovní síle během poklesu hospodářských cyklů. Názorným příkladem je období zasažené rozsáhlou recesí v letech 2007 – 2009. (Samuelson P, Nordhaus W. 2013, s. 599).

Nerovnovážnou nezaměstnanost popisuje obrázek č. 1- vyobrazený vpravo v podobě nepružných mezd. Při příliš vysoké mzdě W_1 se o práci zajímá více pracovníků, než kolik je dostupných pracovních míst a práci získá pouze ta část, která je vyznačená slabě na úsece W_1 . Ostatní zájemci o práci vyznačený tučně na úsece W_1 se stávají nedobrovolně nezaměstnanými a důsledkem toho, že vyšší mzda W_1 převyšuje rovnovážnou mzdu W_E , vzniká přebytek pracovníků.

Obrázek č. 1 Rovnovážná a nerovnovážná nezaměstnanost



Zdroj: <http://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie-n10-nezamestnanost.php>

Pozn.:* W_E = rovnovážná mzda, L_E = rovnovážná pracovní síla (zaměstnaní), L^* = pracovní síla, (ekonomicky aktivní lidé), E = tržní rovnováha, L = množství práce, S = nabídka práce, D = poptávka po práci, W_1 = skutečná mzda, L_1 = nedobrovolně nezaměstnaní.

3.2.3 Členění nezaměstnanosti z pohledu doby trvání

Krátkodobá nezaměstnanost, která z hlediska socioekonomického pohledu nepředstavuje závažný problém ani v ČR ani v EU, jedná se spíše o frikční nezaměstnanost, kdy její délka trvání není delší než několik týdnů. Většinou se jedná o kvalifikované lidi, o které je na trhu práce zájem nejenom proto, že si aktivně hledají práci.

Dlouhodobá nezaměstnanost, která je v současné době velmi závažným problémem, trvá déle než jeden rok. Je doprovázená značnými ekonomickými, ale i sociálními náklady (Jurečka a kol., 2010, s. 138).

Z ekonomického pohledu rostou dost značně výdaje státního rozpočtu např. sociální dávky. Současně dochází ke ztrátám z hlediska nižších příjmů z neodvedených daní, které plynou do státního rozpočtu, vliv mají také nižší disponibilní důchody obyvatelstva a klesá koupěschopnost spotřebitelů. Dlouhodobá nezaměstnanost se týká nejčastěji skupiny občanů s nízkou kvalifikací, mladistvých, kteří trpí nedostatkem praxe a odbornosti, osob zdravotně postižených, osob předdůchodového věku, ale také občanů se sociálními a osobními handicap. Čím déle je uchazeč o zaměstnání bez práce, tím se snižuje jeho šance k nalezení zaměstnání, proto je nezbytné nalézt a aplikovat takové nástroje politiky zaměstnanosti, které přimějí dlouhodobě nezaměstnaného nastoupit do pracovního prostředí.

Z jiného pohledu lze nezaměstnanost definovat jako **nezaměstnanost sezónní**, která je charakterizovaná více či méně pravidelnými výkyvy během roku. (Jurečka a kol., 2010, s. 140). Také tento druh nezaměstnanosti je typický pro Karlovarský kraj, který je značně orientován na cestovní ruch, lázeňství a stavebnictví.

3.3 Metodiky měření nezaměstnanosti

V ČR se nezaměstnanost do prosince roku 2012 poměřovala dvěma metodikami. Prvním z nich je metodika, používaná Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), jehož míra nezaměstnanosti se nazývá registrovaná nezaměstnanost. Tento ukazatel se nyní již neuvádí, neboť ho od 1. ledna 2013 MPSV nahradilo za nový, který se nazývá „podíl nezaměstnaných osob“ (dále jen PNO). Druhá z nich vychází z dat zjišťovaných Českým statistickým úřadem (dále jen ČSÚ) a nazývá se obecná míra nezaměstnanosti.

3.3.1 Specifika metodiky MPSV

Metodika MPSV je postavena na základě PNO, kteří jsou registrováni na pracovištích Úřadu práce (dále jen ÚP). Tato míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let na všech obyvatelích ve věku 15 – 64 let. Rozdíl v ukazatelích spočíval tedy ve vymezení pracovní síly, která dříve zahrnovala pouze ekonomicky aktivní osoby, nyní do pracovní síly patří všichni obyvatelé ve věku 15 – 64 let bez ohledu na jejich ekonomickou aktivitu. Zjišťovaná data jsou získávána na úrovni okresu za každý měsíc a nejsou očištěna od sezónních vlivů. Ukazatel PNO je důležitý zejména pro státní správu, pro účely hodnocení politiky zaměstnanosti a získávání informací o fluktuaci na trhu práce. Fluktuaci lze obecně nazývat přirozenou míru nezaměstnanosti. Pro mezinárodní účely se využívají údaje z ÚP pouze jako

doplňující pohled k datům z výběrového šetření pracovních sil (dále jen VŠPS). (ČSÚ, 2014a). Výsledkem sjednocení obou procesů vykazování ČSÚ a MPSV je nižší hodnota ukazatele, oproti dřívější míře nezaměstnanosti.

3.3.2 Specifika metodiky ČSÚ

Metodika ČSÚ vychází při měření míry nezaměstnanosti z definic Mezinárodní organizace práce (ILO)¹ a z metodiky Eurostatu². Pro potřeby vyhodnocení situace na trhu práce se používá VŠPS. Jeho výstupem je ukazatel nazvaný obecná míra nezaměstnanosti. Vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných k celkové pracovní síle. Ukazatel pracovní síly je roven součtu zaměstnaných osob³ a nezaměstnaných osob⁴. Sběr dat se provádí tak, že se vybere určitý počet respondentů, v tzv. výběrovém vzorku, z něho se zjistí jaký je podíl nezaměstnaných na celkovém podílu respondentů a v závěru se zjištěná hodnota zobecní. Výběrový soubor zahrnoval v 1. čtvrtletí 2014 přes 24 tisíc bytů na území celé české republiky (ČSÚ, 2014a). Výběrový vzorek respondentů představuje určitý model celé společnosti, jsou v něm zahrnuty skupiny domácností od nízko příjmových až po vysoko příjmové. Z důvodu zachování určité objektivity při indukování je každý měsíc 10 % domácností vyjmuta a 10 % jiných domácností je přijato.

3.3.3 Důvody změny metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti

K stanovení nového ukazatele PNO došlo na základě vzájemné dohody mezi ČSÚ a MPSV z několika důvodů. Pracovní síla u registrované míry nezaměstnanosti byla tvořena kombinací z více zdrojů. Jednalo se jednak o dosažitelné uchazeče o zaměstnání z evidence pracovišť ÚP a o zaměstnané osoby z dat získaných z VŠPS. Údaje o nezaměstnanosti z VŠPS na úrovni okresů nebyly dostatečně reprezentativní, detailní výsledky trpěly vyšší chybivostí, nezanedbatelný bylo také srovnání nebo záměna míry nezaměstnanosti MPSV a VŠPS a jejich nesprávná interpretace. Nepochybně také úspory především pro ČSÚ. (MPSV, 2014b).

¹ Mezinárodní organizace práce (ILO) je specializovaná organizace OSN usilující o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv.

² Eurostat je statistickým úřadem Evropské unie.

³ Za zaměstnané osoby se považují patnáctileté a starší, které v průběhu referenčního týdne pracovaly alespoň 1 hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu, nebo sice nebyly v práci, ale měly formální vztah k zaměstnání; patří sem také zaměstnanci a členové produkčních družstev, osoby samostatně výdělečně činné.

⁴ Za nezaměstnané se považují všechny osoby patnáctileté a starší, které v průběhu referenčního týdne splňovali 3 podmínky ILO: nebyly zaměstnané, během referenčního období byly připraveny nastoupit do 14 dnů do práce, v průběhu posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci. Mezi nezaměstnané patří i osoby, které nehledají práci, protože ji již našly a jsou schopny ji nastoupit nejpozději do 14 dnů.

3.4 Státní politika zaměstnanosti

Cílem Státní politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, dále produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečování práva občanů na zaměstnání. (BusinessInfo.cz, 2014). V České republice státní politiku zaměstnanosti vytváří stát společně s dalšími subjekty činnými na trhu práce, kterými jsou zaměstnavatelé či odborové organizace. Při provádění Státní politiky zaměstnanosti dochází ke spolupráci státu s dalšími aktéry, převážně s profesními organizacemi, s územními samosprávnými celky, či se sdružením osob se zdravotním postižením. (Zákony od centrum.cz, 2014).

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a ÚP ČR je orgánem státní správy s právní subjektivitou, jehož nadřazeným orgánem je MPSV. Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora vytváření nových pracovních míst formou finančních příspěvků určených zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání, tak také pro uchazeče.

3.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je souhrnem nástrojů směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti, která je zabezpečována prostřednictvím MPSV spolu s ÚP. APZ je z prostředků státního rozpočtu a dále z prostředků Evropského sociálního fondu (dále ESF), který je zaměřen na podporu realizace Evropské strategie zaměstnanosti prostřednictvím investic do lidských zdrojů, jejich vzdělání, podpory zaměstnatelnosti, podnikání a vyrovnáváním příležitostí v přístupu na trh práce. Mezi základní programy ESF využívané v rámci APZ patří Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost na léta, dále jen (OP LZZ) 2007-2013, Prioritní osa 1 APZ, pro období 2014 – 2020 to pak bude Operační program Zaměstnanost, (dále jen OP Z). (MPSV, 2014b)⁵.

⁵ Témata týkající se programů ESF vztahující se na obě období jsou podrobněji uvedena v následující kapitole č. 3.6.

Mezi nástroje APZ patří:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšně práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Prostřednictvím APZ stát podporuje také firmy, které zaměstnávají uchazeče z problematických skupin, absolventy nebo vytvářejí pracovní místa v regionech s nejvyšší nezaměstnaností. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství⁶ (MPSV, 2014b).

3.5.1 Rekvalifikace

ÚP zabezpečuje rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Rekvalifikace může být na základě dohody s ÚP prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady na rekvalifikaci zaměstnanců.

Od roku 2012 jako nový nástroj APZ se zavádí tzv. zvolená rekvalifikace určený pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, který si může vybrat a následně zabezpečit rekvalifikaci sám a po splnění stanovených podmínek mu ji může ÚP uhradit. Za tímto účelem si uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání vybírá jednak druh pracovní

⁶ Smyslem poradenské činnosti je motivovat uchazeče o zaměstnání a pomáhat jim vyhledávat vhodné zaměstnání. Jsou zajištěny v rámci Job clubů, které jsou přizpůsobeny různým skupinám uchazečů o zaměstnání. Jejich součástí je např. určení pracovní diagnostiky, pomocí které lze posoudit schopnosti a dovednosti uchazečů a doporučit jim vhodné povolání či účast v aktuálně realizovaném projektu.

činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, tak i rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést⁷.

3.5.2 Investiční pobídky

Jedná se o hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst a rekvalifikací zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění.

3.5.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP. Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s ÚP ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. Jedná se zejména o takové pracovní příležitosti zahrnující např. údržbu veřejného prostranství, úklid a údržbu veřejných budov a komunikací prováděných jak v obcích, tak u státních subjektů.

3.5.4 Společensky účelné pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (dále jen SPÚM) jsou nástroj APZ jehož cílem je zřídit nová pracovní místa nebo vyhradit volná pracovní místa a obsadit je uchazeči o zaměstnání.

Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

Jedná se pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými ÚP, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění. Druhou možností využití SÚPM

⁷ Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předkládá ÚP své požadavky na formuláři „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“, Rekvalifikační kurz musí odpovídat zdravotnímu stavu zájemce. Maximální částka poskytovaná UP zájemci o zvolenou rekvalifikaci činí 50 000 Kč. V případě, že uchazeč o zaměstnání odmítne bez vážného důvodu nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané rekvalifikaci, je povinen náklady rekvalifikace uhradit. UP hradí pouze náklady rekvalifikace po dobu, po kterou je zájemce o zvolenou rekvalifikaci veden v evidenci UP. UP hradí cenu rekvalifikace přímo rekvalifikačnímu zařízení po předložení dokladu o úspěšném absolvování kurzu.

je vytvoření pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost⁸.

3.5.5 Příspěvek na zapracování

Příspěvek může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (dle § 33 výše zákona o zaměstnanosti)⁹.

3.5.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění¹⁰. (MPSV, 2014b).

V rámci APZ jsou dále realizovány Regionální individuální projekty (dále jen RIP), v působnosti krajských poboček ÚP ČR. Negativní dopady nezaměstnanosti se snaží stát eliminovat zprostředkováním zaměstnání z pozice krajské pobočky ÚP či prostřednictvím agentur práce. V neposlední řadě také poskytnutím podpor v nezaměstnanosti. Nezbytnou součástí Státní politiky zaměstnanosti je Národní program reforem ČR 2014. Jedná se o strategický dokument, který je významnou součástí národní i evropské politiky, neboť formuluje reformní kroky a identifikuje priority hospodářské politiky ČR. Je koncipován vládou ČR do roku 2020 a tím pádem navazuje na hlavní cíle strategie Evropa 2020 (Vlada.cz, 2014). Strategie Evropa 2020 je popsána v následující kapitole Evropská strategie zaměstnanosti.

⁸ Příspěvek je poskytován po dobu maximálně 12 měsíců, zaměstnavatel o něj žádá příslušnou krajskou pobočku ÚP, u níž jsou vedeni uchazeči o zaměstnání, kteří mají být umístěni na zřízená či vyhrazená pracovní místa.

⁹ Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která zapracovává.

¹⁰ Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

3.6 Evropská strategie zaměstnanosti

Hlavním cílem Evropské strategie zaměstnanosti je zvyšování počtu pracovních míst a jejich zkvalitnění. (Europa.eu EU, 2014).

Problém je, že nová pracovní místa na trhu práce vznikají jen pozvolna. Majitelům podniků jde primárně o vytváření a udržení zisků a jen malý podíl z nich je ochoten část ze zisku vracet zpět do podnikání s vidinou návratnosti za několik let. Tento postoj jednotlivých firem je umocněn také tím, že světová ekonomika byla zasažena hospodářskou krizí, která ještě stále doznívá a i přesto, že to nejhorší období recese je již za námi, tak jsou firmy při tvorbě nových pracovních míst velice opatrné. Podíváme-li se na tuto problematiku z pohledu liberalistické (neoklasické) ekonomie¹¹, dalo by říci, že bohatí lidé se stávají generátory hospodářského růstu spontánně, za předpokladu, že vznik nových pracovních míst je ponechán pouze volnému tržnímu prostředí bez jakýchkoliv státních intervencí. Za těchto okolností musíme tento ekonomický přístup zamítnout a přiklonit se spíše k zastáncům keynesyánské teorie¹², neboť zvýšení zaměstnanosti se v nadnárodních institucích jako je EU neobejde bez regulací ze strany státu a přijetí takových opatření, která by zvýhodnila reinvestice a podnikatelské prostředí nezbytné pro vytváření nových pracovních míst. Proto je naplňování cílů Evropské politiky zaměstnanosti tak důležité.

V současné době se politika zaměstnanosti řídí především podle Strategie Evropa 2020, kterou představila Evropská komise dne 3. 3. 2010 jako pokračovatele Lisabonské strategie¹³. Klade si za cíl dostat hospodářství EU z krize a připravit jej na další desetiletí, tedy na roky 2010 – 2020.

Jedním z hlavních cílů je zlepšení fungování trhu práce, což samo o sobě poukazuje na důležitost této oblasti pro konkurenceschopnost. Strategie si klade za cíl vytvořit více pracovních míst zvláště pro ženy, mladé a starší osoby. Účelem je zvýšit účast na trhu práce a vyrovnat nabídku a poptávku, především prostřednictvím mobility pracovních sil. Dále posílit postavení občanů rozvojem jejich dovedností v průběhu celého života. Konkrétním a hlavním cíle EU v oblasti trhu práce je zvýšit míru zaměstnanosti populace ve věku 20 – 64 let minimálně na 75%.

¹¹ Liberalistická ekonomie předpokládá, že trhy, se samy automaticky čistí a spějí k rovnováze. Neoklasičtí ekonomové jsou odpůrci státních zásahů a případné nerovnováhy v ekonomice chápou jako důsledky určitých rigidit způsobených právě státní regulací.

¹² Keynesiánská teorie vznikla jako reakce na Velkou hospodářskou krizi v 30 letech v USA, jejím zakladatelem byl anglický ekonom John Maynard Keynes. Nezaměstnanost považovali za největší zlo v ekonomice a bojem proti ní bylo použitím fiskální politiky.

¹³ Lisabonská strategie byl první dokument svého druhu definující strategické cíle EU na 10 let.

Vláda ČR tento cíl převzala a stanovila v Národním programu reforem ČR 2011 národní cíle v oblasti zaměstnanosti k roku 2020 s ohledem právě na cíle Strategie 2020 následovně:

- Do roku 2020 dosáhnout zvýšení celkové míry zaměstnanosti osob ve věku 20 – 64 let na 75%.
- Snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15-24 let) o třetinu oproti roku 2010, tedy předběžně na úroveň kolem 11 %.
- U osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu na 13 %.
- Zvýšení míry zaměstnanosti starších osob 55 - 64 let na 55%.
- Zvýšení produktivity práce oproti roku 2010 o 20 %.
- Poměr vysokoškolsky vzdělaných lidí ve věku 30-34 let ve výši 32 %.
- Snížit poměr žáků předčasně opouštějících vzdělávací zařízení ve výši 5,5% .
(Měsíčník EU aktualit, 2011, str. 11).

Podle již ukončené revize je jasné, že naplnění hlavních cílů v oblasti zaměstnanosti bude nereálné. Kde se naopak ČR daří plnit cíle je v oblasti vzdělání, klimatu a energetiky.

Pro účely plnění Evropské politiky zaměstnanosti byl založen Evropský sociální fond, dále jen (ESF), zaměřující se na podporu neinvestičních projektů jako jsou např. rekvalifikace, stáže studentů, podpora znevýhodněných skupin osob a další. Pomocí ESF jsou realizované jednotlivé operační programy (dále jen OP). Nové programové období 2014 – 2020 ve srovnání s předchozím přinese méně finančních prostředků, ovšem dojde také k podstatným změnám v jejich struktuře. Stanovené cíle hospodářské a sociální soudržnosti vycházejí z cílů strategie Evropa 2020 a oproti minulému programovému období dojde k jejich snížení z tří na dva. Dva stanovené cíle „Investice pro růst a zaměstnanost“ a „Evropská územní spolupráce“ budou uskutečňovány prostřednictvím OP, kterých bude oproti současným 24 nově pouze 15.

Dále došlo ke sloučení 7 regionálních OP do tzv. Integrovaného regionálního operačního programu, který bude řídit Ministerstvo pro místní rozvoj, namísto stávajících regionů. Pro snížení nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnanosti v KVK budou sloužit zejména OP Zaměstnanost, dále jen (OP Z) a OP Výzkum, vývoj a vzdělávání, dále jen (OP VVV) a OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost, dále jen (OP PIK).

OP Z nahradil OP Lidské zdroje a zaměstnanost, je řízen MPSV a zaměřuje se na projekty týkající se sociálního začleňování a boje s chudobou. Tato problematika samozřejmě souvisí také s dostupností pracovní síly včetně zvyšování kvality vzdělávání a školství.

Je složen z těchto prioritních os, (dále jen PO):

1. Podpora zaměstnanosti a adaptability.
2. Sociální integrace a mezinárodní spolupráce.
3. Sociální inovace a mezinárodní spolupráce.
4. Efektivní veřejná správa.
5. Technická pomoc (Měsíčník EU aktualit, 2013, str. 13,14).

OP VVV vznikl sloučením dvou OP z programovacího období 2007-2013 tedy OP Výzkum a vývoj pro inovace a Vzdělávání pro konkurenceschopnost a je řízen Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Program se zaměří na podporu výzkumu a vývoje, na zvyšování kvality vzdělávání a rozvoje celoživotního učení. Díky tomu bude možné financovat a podporovat např. různé kooperace škol a zaměstnavatelů, tak aby docházelo ke zvyšování kvality jak vysokoškolského, tak i středoškolského vzdělávání. Pro KVK by mohla mít zásadní význam zejména 3. a 4. PO. OP VVV se skládá se z následujících pěti PO:

1. Posilování kapacit pro kvalitní výzkum.
2. Rozvoj prostředí pro využití výzkumu jako zdroje dlouhodobé konkurenční výhody
3. Rozvoj vysokých škol.
4. Rozvoj celoživotního učení rovného přístupu ke kvalitnímu vzdělání.
5. Technická pomoc (EUROPROJECT, 2014).

Dále také OP PIK, který vznikl jako nástupce stávajícího OP Podnikání a inovace. Program se mimo jiné zaměří na rozvoj ICT a informačních technologií, nebo na podporu malých a středních podniků, se zaměřením na začínající podnikatele působící především v zaostalých regionech.

Je tvořen z následujících pěti PO:

1. Rozvoj podnikání založený na podpoře výzkumu, vývoje a inovací.
2. Rozvoj infrastruktury a služeb podporující podnikání ve znalostní ekonomice.
3. Udržitelné hospodaření s energií a rozvoj inovací v energetice.
4. Rozvoj vysokorychlostních přístupových sítí k internetu a podpora moderních informačních a komunikačních technologií.
5. Technická pomoc (Měsíčník EU aktualit, 2013, str. 15).

4 Analýza a vývoj nezaměstnanosti v KVK

Prvním dílčím dílem diplomové práce je zmapovat vývoj nezaměstnanosti v KVK v letech 2008 - 2014. Pro jeho dosažení je nejprve uvedena charakteristika KVK. Následuje vývoj nezaměstnanosti v KVK, poté diferenciaci v jednotlivých okresech. Navazuje charakteristika problémových skupin v KVK. Nakonec jsou uvedeny aktuálně realizované projekty v KVK. Požadovaná data byla získána ze studií dokumentů vztahující se k popisu zkoumaného regionu s přihlédnutím na vhodné příležitosti podporující rozvoj regionu a možné hrozby způsobující růst nezaměstnanosti. Data potřebná k analýze vývoje nezaměstnanosti v KVK jsou získána zejména z internetových stránek MPSV a ČSÚ.

4.1 Charakteristika karlovarského kraje

Karlovarský kraj je nejmenším ze čtrnácti územně samosprávných celků ČR s rozlohou 3314 km² a má nejmenší počet obyvatel. K 1. 1. 2014 žilo v obcích Karlovarského kraje celkem 300 309 obyvatel, což představuje 2,9 % obyvatel České republiky.

Je tvořen třemi okresy: Karlovy Vary, Sokolov a Cheb. Poloha kraje je v západní části České republiky při hranicích s Německem, spolkovými zeměmi Bavorsko a Sasko. Jeho vnitřní potenciál je významným předpokladem pro budoucí úspěšný rozvoj celého regionu. Pro okres Karlovy Vary jsou typická tradiční odvětví – výroba skla a porcelánu. Dominantou je také cestovní ruch spojený s lázeňstvím a využitím pramenů minerálních vod, ale také dřevozpracující a zpracovatelský průmysl.

V okrese Cheb je nejvíce zastoupen zejména průmysl strojírenský, dále výroba hudebních nástrojů a výroba keramických a stavebních hmot).

Sokolov je charakteristický zejména strojírenským a chemickým průmyslem nebo také mnoholetou tradicí těžby hnědého uhlí, která prochází v posledních letech útlumem. Území Sokolovska je proto provázáno postupnou hospodářskou restrukturalizací směrem k novým průmyslovým odvětvím (elektrotechnika a elektronika). Rekultivaci a revitalizaci krajiny lze spatřit v podobě jezer, golfových hřišť, parků, lokalit pro bydlení nebo volnočasových aktivit (Karlovy Vary - region.eu, 2014).

Struktura hospodářství kraje je tedy velmi rozmanitá a vyžaduje poptávku po specifických profesích např. zdravotní personál, kuchaři, servírky, maséři, svářeči, páječi, zámečníci, skláři atd. Mezi významné zaměstnavatele v okrese Karlovy Vary patří: Moser, a.s., Thun 1794, a.s, Karlovarská krajská nemocnice, a.s, Witte automotive s.r.o., Swiss form, Grandhotel Pupp, Imperiál Karlovy Vary, a.s., atd. V okrese Sokolov jsou nejdůležitějšími

zaměstnavateli: Sokolovská uhelná, CHODOS Chodov, s.r.o, Hexion Speciality Chemicals, a.s., Wieland, Electric, s.r.o. V okrese Cheb: Léčebné lázně Mariánské Lázně, a.s., Elektrometall, s.r.o. (MPSV 2014g, str. 7).

Z hlediska ekonomické úrovně patří KVK mezi problémové regiony. Tato skutečnost je podložena z pohledu meziregionálního srovnání HDP na jednoho obyvatele. V rámci ČR připadá KVK dlouhodobě poslední místo. Zároveň se řadí mezi kraje s nejvyšší mírou nezaměstnanosti, s nejnižší úrovní vzdělanostní struktury obyvatelstva a bohužel také s nejnižším podílem vysokoškolsky vzdělaných lidí. Nízká vzdělanostní struktura obyvatel se prolíná do ceny práce. Průměrná hrubá měsíční mzda v kraji na konci roku 2013 činila 20 991 Kč. Jedná se o nejnižší mzdu v rámci republiky. Přitom celorepublikový průměr činil 24 622 Kč.

4.2 Vývoj nezaměstnanosti v KVK v letech 2008 – 2014

Vývoj nezaměstnanosti v letech 2008 – 2014 v KVK byl značně negativně ovlivněn americkou hypoteční krizí, která se nejvíce projevila v roce 2009, 2010 a 2013. Její dopady na vývoj nezaměstnanosti dokládá příloha č. 1 uvedena v seznamu příloh na třech ukazatelích a to počet uchazečů o zaměstnání, volných míst a PNO. Hodnoty v jednotlivých letech jsou porovnány vždy k prosinci sledovaného roku. Téměř ve všech odvětvích docházelo k rapidnímu úbytku zakázek, jehož výsledkem bylo hromadné propouštění hned v několika společnostech. Během roku 2009 se počet uchazečů o zaměstnání neustále zvyšoval. Nejvyšší hodnoty dosáhl v měsíci prosinci, kdy bylo v evidenci 19 337 uchazečů o zaměstnání. Oproti prosinci roku 2008 došlo k obrovskému nárůstu o 5 900 uchazečů o zaměstnání. V okrese Karlovy Vary se hromadné propouštění týkalo hlavně společností Karlovarský porcelán a.s. a CONCORDIA a.s. V okrese Sokolov ovlivnilo růst míry nezaměstnanosti propouštění společností Závod Chodov, SAMETEX spol. s.r.o. a Flabec Czech s.r.o., v okresu Cheb např. ve společnostech TRANS GR Elektronik a NOVAK sedací systémy.

Míra nezaměstnanosti vzrostla na konci roku 2009 z původních 7,6% na 11,1%. Současně s hromadným propouštěním docházelo k velkému poklesu volných pracovních míst, v prosinci 2009 bylo o 1257 pracovních míst méně. (MPSV 2014c, s. 9).

Tento trend pokračoval také v roce 2010, kdy byla špatná situace na trhu práce umocněna dalším netradičním faktorem, a to chystanou novelou zákona o zaměstnanosti, platnou od 1. 1. 2011. Uchazeči se tak na základě nově získaných informací evidovali na ÚP do

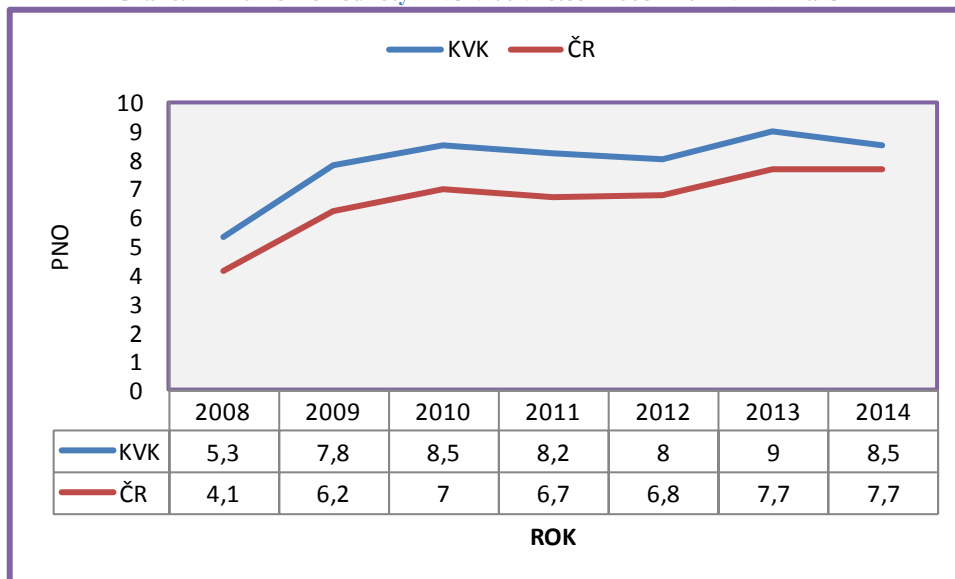
konce roku 2010, aby se vyhnuli změnám¹⁴, které pro ně od roku 2011 nastaly. Těmito vlivy došlo k dalšímu zvýšení míry nezaměstnanosti o 0,3% (MPSV, 2014d, s. 11).

Rok 2011 byl ve znamení poklesu počtu nezaměstnaných osob, konkrétně o 2 475 uchazečů méně, než v prosinci roku 2010. Současně došlo ke snížení míry nezaměstnanosti z hodnoty 11,4% na 9,8 % a zvýšení počtu volných pracovních míst o 340. (MPSV, 2011e, s. 12). Během roku 2012 počet volných pracovních míst kolísal mezi 1 027 – 1 463 místy. V prosinci 2012 bylo o 61 volných pracovních míst méně než v roce 2011. Míra nezaměstnanosti se zvýšila o 1% oproti prosinci roku 2011, zároveň došlo k růstu evidovaných uchazečů o zaměstnání, tedy o 964 oproti roku předcházejícímu. (MPSV, 2012f, s. 10).

Do poloviny roku 2013 docházelo k postupnému snižování uchazečů o zaměstnání, ovšem od července 2013 zaznamenaly ÚP další nárůst. Na konci roku 2013 sice došlo k mírnému snížení PNO oproti předešlému roku z 10,8% na 9,3% a k mírnému zvýšení počtu volných pracovních míst o 248, ale také zároveň k růstu evidovaných uchazečů o zaměstnání. (MPSV 2012g, s. 12). Zatímco v závěru roku 2014 lze zaznamenat jednak nárůst počtu volných míst o 373 a zároveň pokles evidovaných uchazečů o zaměstnání o 2 310 osob ve srovnání s rokem předcházejícím. PNO se snížil o 1,1%. Příčinou přetrvávající vysoké nezaměstnanosti v KVK je překonaná hospodářská krize, která má za následek, že nová pracovní místa vznikají jen pozvolna. Negativní vliv má ovšem také dokládající zhoršená struktura nezaměstnaných osob, doprovázena opakovanou evidencí nekvalifikované pracovní síly, která úzce souvisí s dalším vývojem. Graf č. 1 zachycuje průměrné hodnoty PNO v letech 2008 – 2014 v KVK a ČR. Je zřejmé, že PNO v KVK převyšuje během sledovaného období celorepublikovou úroveň nezaměstnanosti. V posledním sledovaném roce 2014 o 0,8%. Zároveň lze konstatovat, že v uplynulém roce došlo v KVK k mírnému poklesu PNO o 0,5% ve srovnání s rokem 2013, zatímco hodnoty PNO za ČR v posledních dvou letech stagnují.

¹⁴ Hlavní změnou byly zpřísněné podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti - uchazeči, kteří si po 1.1.2011 podali žádost o zprostředkování zaměstnání a uvedli, že poslední zaměstnání ukončili sami nebo dohodou bez vážných důvodů měli nárok na podporu v nezaměstnanosti pouze ve výši 45 % z průměrného měsíčního čistého výdělku, (do roku 2010 to bylo 65 % první dva měsíce, 50 % další dva měsíce a po zbytek činí 45 %).

Graf č. 1 Průměrné hodnoty PNO v % v letech 2008 - 2014 v KVK a ČR

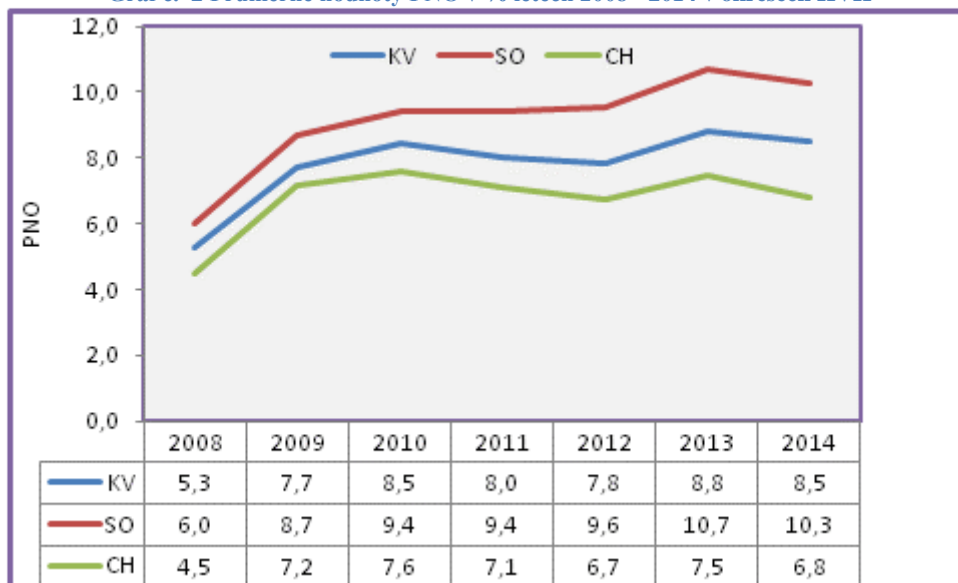


Zdroj: MPSV, (vlastní zpracování)

4.2.1 Diferenciace jednotlivých okresů v KVK

V jednotlivých okresech dochází k značným diferenciacím z hlediska vývoje nezaměstnanosti. Po celé sledované období je na tom nejlépe okres Cheb, nejhůře okres Sokolov. Obecně lze říci, že nezaměstnanost rostla zpravidla v měsíci lednu a to z důvodu ukončování pracovních smluv, poté pozvolna klesala a v závěru roku opět rostla. Tento trend byl typický ve všech letech pozorovaného období s výjimkou roku 2009, kdy nezaměstnanost rostla během celého roku. Pro lepší představu je v grafu č. 2 uvedeno srovnání průměrných hodnot PNO v letech 2008 – 2014 z pohledu jednotlivých okresů.

Graf č. 2 Průměrné hodnoty PNO v % letech 2008 - 2014 v okresech KVK



Zdroj dat: MPSV, (vlastní zpracování)

Důvodem rozdílné nezaměstnanosti v okresech KVK je existence a využitelnost průmyslových zón.

V 90. letech byl v kraji akutní nedostatek volných ploch připravovaných pro nové investory. Příčinou byla koncentrace obyvatel i ekonomických aktivit do poměrně málo obsazené pánevní oblasti, kde velkou část zaujímaly důlní díla a také nedostatečně akcentovaná důležitost přípravy investičních ploch ze strany měst. Průmyslové zóny v Chebu a Ostrově se začaly budovat až po roce 2000. Zahraniční investory odradila i špatná dopravní dostupnost v KVK, který nedisponoval přímým napojením na českou ani na německou dálniční síť. (Kr-karlovarsky.cz., str. 30).

V okrese Cheb je dlouhodobě nejnižší PNO ovlivněn průmyslovou zónou v Dolních Dvorech, která je z hlediska zájmu investorů neúspěšnější v celém Karlovarském kraji. Působí tam 9 firem¹⁵, které zaměstnávají cca 1000 lidí. V současné době zastupitelé města Cheb plánují ještě tento rok zahájit přípravy na její rozšíření, ze stávajících 32 hektarů by mělo v budoucnu přibýt dalších 40 hektarů a díky tomu by mohlo vzniknout cca 1 000 nových pracovních míst, které do budoucna budou možnou výzvou také pro zaměstnance z celého regionu, neboť nespornou výhodou je poloha u silnice R6, díky které je dojezdový čas ze Sokolova do průmyslového parku 20 minut a z Karlových Varů 30 minut.

Rozdíl lze spatřit např. v počtu volných míst uchazečů na 1 pracovní místo. Zatímco na Chebsku připadalo k únoru 2015 na jedno pracovní místo 3,3 uchazečů, (což je osmý nejnižší podíl v Česku), tak na Sokolovsku to bylo 17,8 osoby, to je naopak sedmý nejvyšší poměr v zemi. Na Karlovarsku připadá na jedno místo 9,2 uchazeče (Karlovarský deník.cz).

Opakem je okres Karlovy Vary postrádající dlouhodobě průmyslové zóny. Disponuje jen jednou průmyslovou zónou, která je jen z části využita. Tento nedostatek na trhu práce může být alespoň částečně zmírněn, neboť tam hodlá druhý největší zaměstnavatel v okrese firma Witte Automotive Nejdek, vyrábějící zamykací komponenty do automobilů, postavit nové výrobní haly na rozloze 8 ha a v dalších letech by mohla nabídnout práci pro cca 600 lidí. (DENIK.CZ 2014).

Zatímco na Sokolovsku je situace odlišná, převažuje zde nabídka nově vybudovaných průmyslových zón nad poptávkou. Plochy v prostoru Silvestr (45 ha) a v Novém Sedle (6

¹⁵ Firmy působící v průmyslové zóně: 1) HF - Czechforge (Německo) - výroba ocelových výrobků pro strojírenský a automobilový průmysl, 2) JSP International (Japonsko, Francie) - výroba plastových dílů z polypropylenu, 3) Playmobil CZ (Německo) - výroba plastových hraček, 4) Schneeberger (Švýcarsko) - výroba litých podstavců pod stroje, 5) TUP Bohemia (Německo) - interiérové prvky pro auta, 6) apt Cheb (Německo) - výroba hliníkových profilů, 7) ESTO Cheb, Hasicí technika (ČR) - školicí středisko, 8) Pracant (ČR) - prodejna pracovních oděvů, 9) Raiffeisen Service (Německo) - velkoobchod se stavebninami.

jsou dostatečné velké, aby uspokojili i velké investory. Např. v Novém Sedle se právě dokončuje průmyslová zóna za 180 milionů korun, na jejíž tříleté výstavbě se podílel stát. Stavba byla financována z fondu pro zahlazování škod po těžbě uhlí. Zóna je připravena na lehkou strojírenskou výrobu a sklady. (Finanční noviny, 2014).

Podstatným faktorem ovlivňující nezaměstnanost jednotlivých okresů KVK je lázeňství a cestovní ruch, který je významný zejména v okrese Karlovy Vary, ale také v Chebu.

Dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost v okrese Sokolov je způsobena jednak upadající těžbou hnědého uhlí, ale také vyšším podílem sociálně nepřizpůsobivých skupin obyvatel a s tím související účelové evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP spojené s vazbou na výplatu sociálních dávek a pojištění.

Dále také nedostatečná dopravní obslužnost některých obcí, převážně v okresech Karlovy Vary a Sokolov. Nebo strukturální nezaměstnanost, projevující se nesouladem mezi profesní nabídkou a poptávkou na pracovním trhu.

4.2.2 Charakteristika problémových skupin v KVK

Tato kapitola je věnována specifické skupině občanů na Karlovarském trhu práce, kteří negativně ovlivňují nezaměstnanost v regionu. Do těchto skupin spadají:

- a) Uchazeči s nízkým vzděláním a odbornou kvalifikací a uchazeči s nízkou flexibilitou na trhu práce.
- b) Uchazeči pečující o děti do 15 let.
- c) Uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní (v evidenci déle než 5 měsíců).
- d) Uchazeči starší 50 let věku.
- e) Uchazeči se skrytým nezájmem o zaměstnání. (MPSV, 2014h, s. 17).

Ad a) Uchazeči s nízkým vzděláním a odbornou kvalifikací a uchazeči s nízkou flexibilitou na trhu práce

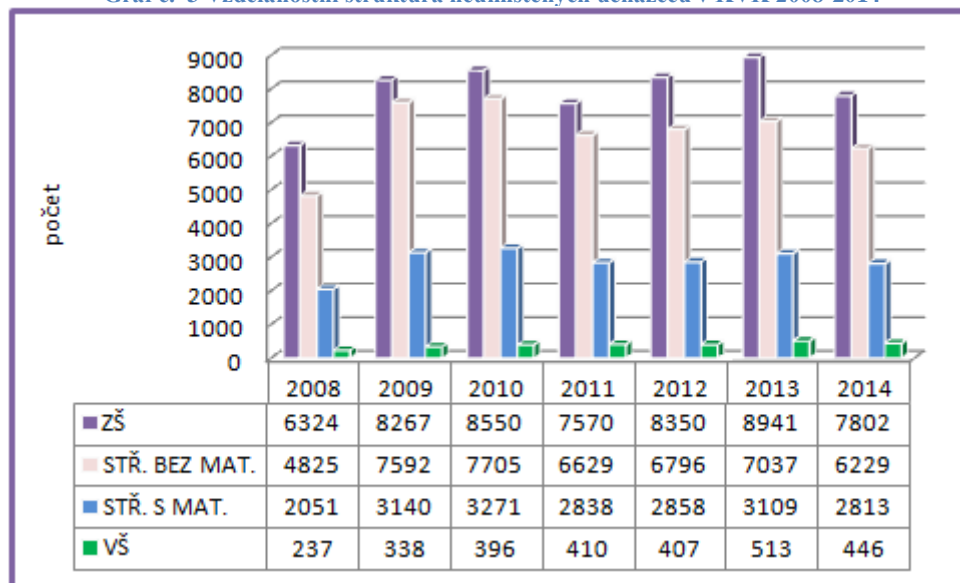
Příčiny nízké úrovně vzdělání KVK z hlediska celorepublikového srovnání zasahují ještě do doby transformace národní ekonomiky. Hospodářství KVK kraje až do roku 1989 bylo postaveno zejména na těžbě nerostných surovin, dále na výrobě skla, keramiky a porcelánu. Tato odvětví nevyžadovala kvalifikovanou pracovní sílu a nekladla nároky na vyšší úroveň vzdělání populace. Po revoluci docházelo k úpadku těchto odvětví. Do regionu začaly přicházet firmy zaměřující se na výrobní aktivity menších až středních převážně německých firem, které se soustředily na produkci s nižší přidanou hodnotou,

s využitím méně kvalifikované pracovní síly. Zároveň karlovarský region jako jediný v ČR nedisponuje Vysokou školou univerzitního charakteru.

„Vzdělanost obyvatel a jejich schopnost přizpůsobit se a učit novým dovednostem souvisí především s kompetencemi a dispozicemi získanými již v průběhu předškolního a následně základního vzdělání. V návaznosti na základní vzdělání spočívá klíčová úloha středního vzdělání jednak v přípravě studentů na vstup na trh práce, a to v situaci značně proměnlivosti struktury poptávky po práci a také poskytnutím dostatečné motivace, schopností a znalostí pro pokračování v dalším studiu. V kontextu konkurenceschopnosti je vzdělanost obyvatelstva klíčová, existuje vysoká míra korelace mezi momentálním vývojem vzdělanosti a budoucí ekonomickou vyspělostí“. (Měsíčník EU aktualit, číslo 96, září 2011, str. 8).

KVK se řadí k regionům s nejhorší strukturou vzdělanosti. Graf č. 3 zachycuje vývoj neumístěných uchazečů o zaměstnání z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání v letech 2008 – 2014. Hodnoty jsou srovnávány vždy k 31. 12. sledovaného roku. Je zajímavé porovnání rekordních dat. Nejvyššího nárůstu evidovaných uchazečů, konkrétně o 2 767 bylo v roce 2009 oproti roku předcházejícímu u lidí se středním vzděláním bez maturity, tedy vyučených osob. Tento nárůst byl důsledkem již zmiňované hospodářské krize, která postihla různá odvětví průmyslu, zejména nízko kvalifikované profese. Téměř po celou dobu sledovaného období docházelo k nárůstu ve všech vzdělanostních kategoriích. Co je ovšem alarmující, je fakt, že v KVK přibývá počet uchazečů s dosaženým maximálně základním vzděláním, hned poté jsou to lidé vyučení bez maturity. K 31. 12. 2014 bylo v evidenci ÚP z celkového počtu 17 290 uchazečů 45% osob, které dosáhly základního vzdělání, což je téměř polovina. KVK zaostává také v podílu vysokoškolsky vzdělaných osob a osob s úplným středním vzděláním s maturitou. Podíl vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva, jako jeden z nejvýznamnějších ukazatelů předpokladu rozvoje ekonomiky, je nejnižší v rámci ČR.

Graf č. 3 Vzdělanostní struktura neumístěných uchazečů v KVK 2008-2014



Zdroj dat: MPSV (vlastní zpracování)

Nízká vzdělanost a kvalifikovanost má vliv na profesní strukturu zaměstnanosti, která se v KVK vyznačuje vyšším podílem méně náročných a hůře placených pracovních míst, ve kterých dominují pozice obsluhy strojů a zařízení či provozních pracovníků ve službách a obchodě.

Složitou situaci na Karlovarském trhu práce mají také absolventi škol z důvodu nedostatečné praxe a praktických zkušeností. Šance získání budoucího zaměstnání je zpravidla u studijních oborů, jejichž součástí je praxe, nebo odborný výcvik, v opačném případě se absolventi evidují na ÚP.

Obecně platí, že jsou na středních školách upřednostňovány ekonomické obory před technickými. Sekundární vzdělání je v kraji zastoupeno 36 středními školami, z nichž je 24 veřejných a 10 soukromých. Střední školy v kraji nabízejí všechny sekundární úrovně vzdělání. Největší zájem je o obory gastronomie, hotelnictví, turismu. Přestože ÚP s pobočkami v KVK nabízí poměrně velký počet volných pracovních míst právě v oboru kuchař, číšník, tak se absolventům nedaří z důvodu nedostatečné praxe požadované zaměstnavateli, nalézt zaměstnání.

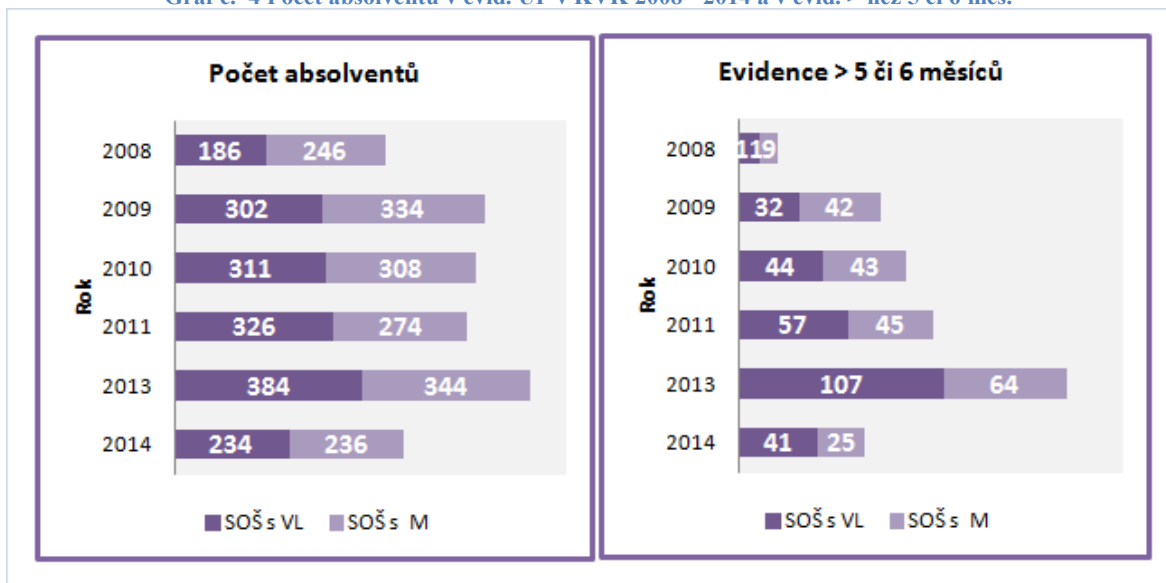
Další početnou skupinou jsou absolventi v oboru kadeřnických služeb. Zde je situace ještě složitější, neboť potencionální zaměstnavatelé nejenže vyžadují praxi, ale často nabízejí práci na živnostenský list. Co se týče technických oborů, zaměstnavatelé o ně projevují stále se vyšší zájem, přesto ochota pracovat v těchto oborech je u studentů nízká. ÚP ČR s Krajskou pobočkou v KVK dlouhodobě poptávají svářeče, obráběče, strojní zámečníky a konstruktéry. Naopak nejlépe umístitelnými jsou absolventi zdravotnických oborů

a administrativní pracovníci. Nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle v KVK je patrný také z pohledu kvalifikační struktury absolventů. Podle statistik MPSV za první pololetí 2015 vyplývá, že nejčastěji evidovanými absolventy na ÚP v kategorii středního odborného vzdělání s výučním listem, dále jen (SOŠ s VL) byli uchazeči se zaměřením na gastronomii, hotelnictví a turismus. Hned po nich absolventi z oboru strojírenství a strojírenské výroby a následovali uchazeči z oboru osobních a provozních služeb. Zatímco v kategorii absolventů, kteří vystudovali ÚSO – střední odbornou školu s maturitou, dále jen (SOŠ s M) byli nejpočetnější skupinou absolventi z oboru ekonomika a administrativa. Zajímavé je také posouzení rozdílů v evidenci absolventů na ÚP podle typu získaného vzdělání na absolventy (SOŠ s VL) a (SOŠ s M). Ze statistik MPSV vyplývá, že početnější skupinou jsou absolventi ze skupiny (SOŠ s VL). Graf č. 4 zaznamenává růst počtu nezaměstnaných absolventů během celého sledovaného období 2008 – 2014¹⁶ a dále jejich počet v okamžiku, kdy byli v evidenci ÚP déle než 5 resp. 6 měsíců. Nezaměstnanost absolventů se sleduje vždy na konci dubna a září. V tomto případě byla pro srovnání použita zářijová data. Je zřejmé, že před nástupem hospodářské krize nepředstavoval jejich počet ani v jedné ze sledovaných kategorií zásadní problém. V roce 2009 již můžeme spatřit jejich nárůst. V kategorii (SOŠ s VL) z původních 186 absolventů došlo k nárůstu v roce 2009 na 302. V kategorii (SOŠ s M) vzrostl jejich počet z 246 na 334 osob. Největší nárůst lze vidět v roce 2013, kdy v evidenci ÚP bylo 384 absolventů (SOŠ s VL) a 334 absolventů (SOŠ s M). Na grafu vpravo lze vidět rostoucí trend evidovaných absolventů s délkou evidence delší než 5 či 6¹⁷ měsíců. Po celou dobu roste počet těch, kteří nemohou najít pracovní místo několik měsíců. V září 2010 bylo déle než 5 měsíců bez zaměstnání 44 absolventů v kategorii (SOŠ s VL) a 43 absolventů v kategorii (SOŠ s M). Tyto hodnoty se u obou kategorií v roce 2013 zdvojnásobily. Výrazný pokles absolventů s evidencí na ÚP delší než 5 měsíců lze vidět až v roce 2014.

¹⁶ Údaje za rok 2012 portál MPSV nezveřejnil, úřady pracovaly s jinými počítačovými systémy.

¹⁷ Do roku 2008 se sledovala nezaměstnanost delší než šest měsíců, od roku 2009 pak delší než pět měsíců.

Graf č. 4 Počet absolventů v evid. ÚP v KVK 2008 - 2014 a v evid. > než 5 či 6 měs.



Zdroj dat: MPSV, (vlastní zpracování)

Na zlepšení postavení mladých lidí do 25 let připravilo MPSV několik projektů a činností, které jsou zaměřené na získání požadované praxe. Pro absolventy škol je připraven projekt realizovaný Fondem dalšího vzdělávání¹⁸, tj. Stáže pro mladé 2. (Stáže pro mladé, 2015). Pro ty, kteří nesplňují podmínku studenta či absolventa, je připraven projekt Stáže ve firmách¹⁹. (Stáže ve firmách, 2015).

V KVK patří skupina mladých lidí do 25 let (společně se skupinou osob nad 50 let), k nejvíce zasažené hospodářskou krizí. Z těchto důvodů MPSV ČR přijalo „Realizační plán programu Záruky pro mládež“, kterým se jménem vlády zavázalo, že každý člověk do 25 let dostane nabídku zaměstnání, dalšího vzdělání, odborné přípravy nebo stáže, a to do čtyř měsíců poté, co se stal nezaměstnaným, ukončil formální vzdělání, nebo odešel ze systému formálního vzdělání. Hlavními realizátory programu ÚP ČR ve spolupráci s příslušnými aktéry trhu práce (zaměstnavateli, vzdělávacím zařízením, školami, apod.) KVK spolu s Ústeckým krajem, kde míra nezaměstnaných do 25 let činila v roce 2012

¹⁸ FVD je příspěvkovou organizací MPSV a nabízí žákům a studentům posledních ročníků možnost, získat praktické zkušenosti ještě během studia a umožnit získat především odbornou praxi, pracovní návyky či nové kontakty. Je určen pouze pro studenty posledního ročníku středních škol, dvou semestrů VOŠ a VŠ.

¹⁹ Stáže ve firmách jsou realizovány prostřednictvím FVD. Vzdělávání spočívá v přímém přenosu know-how od poskytovatelů stáží k cílové skupině. Stážistům je díky projektu umožněno dosáhnout praktického vzdělávání založeného na reálných požadavcích trhu. Po absolvování získá stážista praxi v oboru certifikát potvrzující absolvování stáže na konkrétní pozici. Je určena osobám starším 14 let (ohrožených nezaměstnaností), osobám starším 50 let, nezaměstnaným absolventům, osobám, které jsou nezaměstnané déle než 3 měsíce, rodičům na/po rodičovské dovolené a pedagogickým pracovníkům středních škol vyučujících odborné předměty. Stáže trvají od jednoho do šesti měsíců. Žáci za každou odpracovanou hodinu dostávají 60,- Kč.

28,2%, splnily podmínky „Iniciativy na podporu zaměstnanosti mládeže“ a obdržel finanční prostředky na podporu zaměstnanosti mládeže na léta 2014 a 2015.

V současné době mohou mladí lidé do 25 let využívat různé formy nástrojů APZ, které jim pomohou zlepšit postavení na trhu práce. Například zprostředkování SÚPM, VPP. Dále v souladu s potřebami trhu mohou podstoupit rekvalifikace či zvolené rekvalifikace. V rámci Regionálních individuálních projektů dále jen RIP, se mohou účastnit např. „Projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let“ či „Nový začátek v KVK“. V neposlední řadě je jim poskytnuta poradenská činnost (MPSV, 2014g, s. 38).

Ad b) Uchazeči pečující o děti do 15 let věku

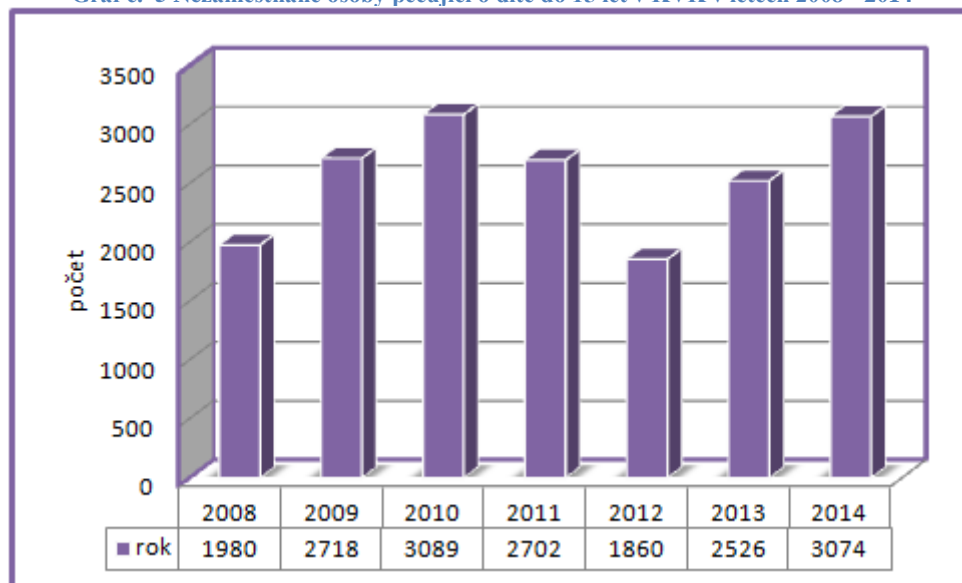
Problémem jednotlivých zaměstnavatelů působících v KVK je skutečnost, že často zřizují provozy s prací na směny nebo s dobou, která koliduje s pracovní dobou školek a školních družin. Vzhledem k limitující provozní době mateřských škol či družin je pro tyto osoby problematické pracovat ve směnném provozu, o víkendech či dojíždět za prací do větší vzdálenosti. Jen zřídka umožňují zaměstnavatelé v KVK pracovat zaměstnancům na zkrácený pracovní úvazek.

Hodnoty v grafu č. 5 jsou srovnávány vždy k 31. 12. sledovaného roku a znázorňují výrazný nárůst nezaměstnanosti osob pečující o dítě do 15 let. Od roku 2008 do roku 2010 se jedná konkrétně o 1 109 osob. Následně až do roku 2012 docházelo k poklesu počtu osob na hodnotu 1 860, která je ještě o 120 jednotek nižší, než před nástupem hospodářské krize. Od roku 2013 opět dochází k růstu tohoto ukazatele. Na konci roku 2014 z celkového počtu evidovaných uchazečů, tedy z 17 290 jich 3 074 (tj. 19%), tvořili uchazeči pečující o dítě do 15 let.

ÚP ČR s Krajskou pobočkou v KVK nabízí pro skupinu osob pečující o dítě do 15 let několik nástrojů APZ. Například rekvalifikace, zprostředkování SÚPM či VPP, dále poskytnutí poradenské činnosti či v rámci RIP se mohou účastnit projektu „Příležitost pro rodiče v KVK“ který je zaměřen na získání požadované praxe. Pro tuto skupinu osob jsou je připraven také projekt: „Generační tandem“²⁰. Účast na tomto projektu se odvíjí od výběru vhodného uchazeče pracovníkem ÚP ČR s Krajskou pobočkou v KVK.

²⁰ Projekt „Generační tandem“ je podrobněji popsán na str. 42.

Graf č. 5 Nezaměstnané osoby pečující o dítě do 15 let v KVK v letech 2008 - 2014



Zdroj: MPSV, (vlastní zpracování)

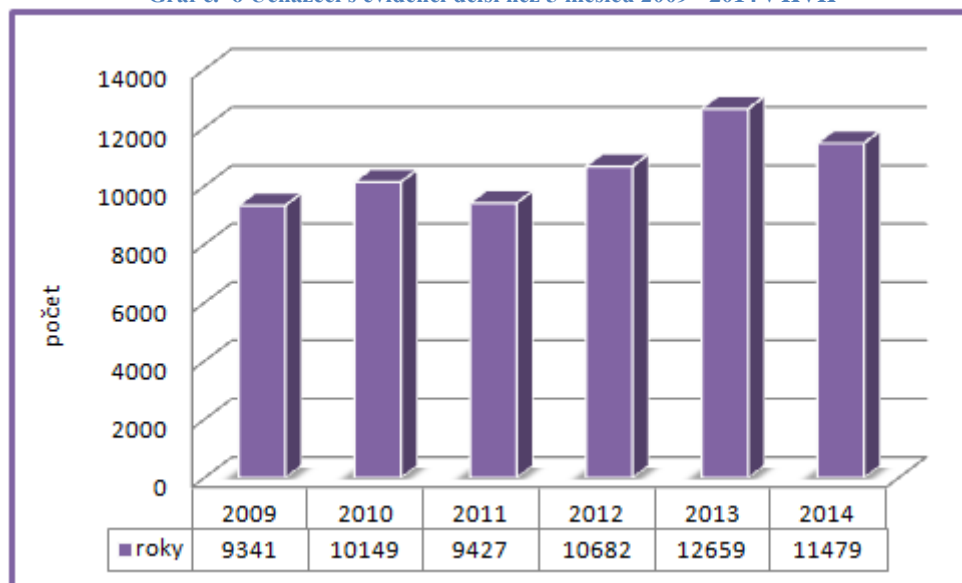
Ad c) Uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní (v evidenci déle než 5 měsíců)

Největším problémem této skupiny se stává především ztráta pracovních návyků a snížená pracovní motivace. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči jsou zejména uchazeči s nízkou kvalifikací obtížně uplatnitelnou na trhu práce, dále uchazeči sociálně vyloučení a závislí na poskytování sociálních dávek, u kterých se projevuje pasivní přístup při vyhledávání pracovního uplatnění. U uchazečů kvalifikovaných se jedná zejména o pokles konkurenceschopnosti způsobený nevyužíváním jejich kvalifikace a znalostí (MPSV 2014h, str. 17). Je-li uchazeč o zaměstnání v evidenci déle než 5 měsíců, navrhnou mu pracovníci ÚP ČR s pracovišti v KVK vypracování individuálního akčního plánu či skupinové poradenství. Vždy se vychází jednak z kvalifikačních předpokladů samotného uchazeče, tak i z požadavku jednotlivých zaměstnavatelů. V rámci akčního programu mu mohou být nabídnuty nástroje APZ, např. rekvalifikace, poradenská činnost, zprostředkování SÚPM či VPP. Z RIP mohou podstoupit projekt „Odborná praxe pro mladé do 30 let“ či projekt „Nový začátek v KVK“, projekt „Příležitost pro rodiče v KVK“ nebo projekt „generační tandem“.

Z grafu č. 6 vyplývá, že vlivem hospodářské krize došlo mezi roky 2009 a 2010 k nárůstu této skupiny osob o 808 uchazečů. V roce 2011 došlo k poklesu o 722 osob. Poté až do roku 2013 docházelo k výraznému nárůstu až na hodnotu 12 659 osob. Přestože konec roku 2014 byl ve znamení mírného snížení, tak v absolutních číslech hodnota 11 479 osob, odpovídá v procentuálním vyjádření 66% uchazečů o zaměstnání z celkových

17 290. Tento závažný výsledek vypovídá o důležitosti vhodné a cíleně zaměřené aplikace nástrojů APZ pro tuto skupinu nezaměstnaných osob.

Graf č. 6 Uchazeči s evidencí delší než 5 měsíců 2009 - 2014 v KVK



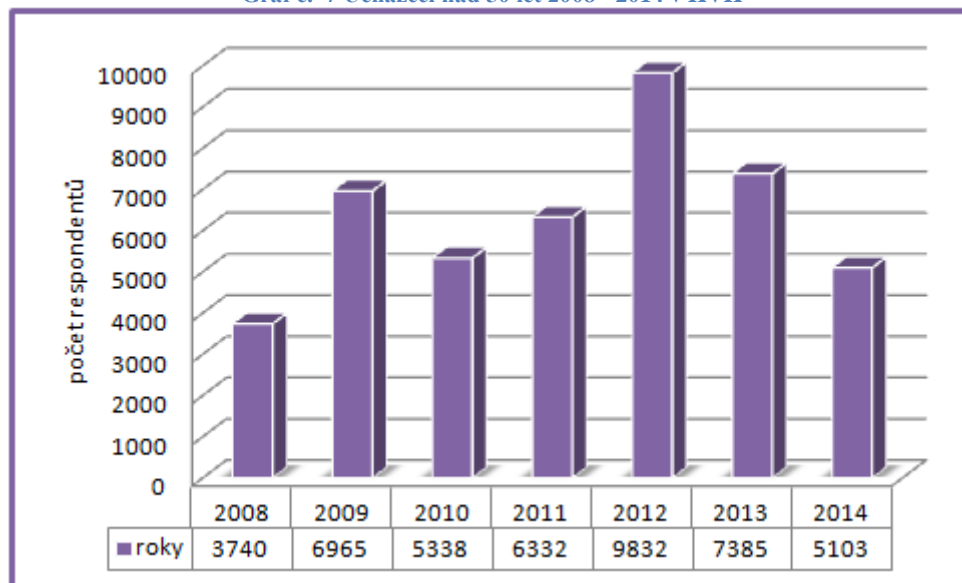
Zdroj: MPSV, (vlastní zpracování)

Ad d) Uchazeči starší 50 let věku

Ve srovnání se světem je ČR v oblasti zaměstnávání starších osob nad 50 podprůměrná. Zatímco v USA nebo v Japonsku je zaměstnanost věkové skupiny 55 až 64 let přes 60 procent, průměr EU činí stejně jako v ČR 45 procent, u žen pak pouhých 34 procent. Generální ředitelka MPSV Marie Bílková k této skupině osob uvádí následující: „Mezi tuzemskými zaměstnavateli se objevují názory, že lidé 50+ jsou neflexibilní, neumí se učit nové věci a nejsou schopni podávat tak dobré výkony. Zčásti se na tomto vnímání ale podílí i samotní uchazeči. Trpí pocity méněcennosti, nevěří si, nedokáží se přizpůsobit a opomíjejí celoživotní vzdělávání. Přitom právě oni mohou vnést do firmy tolik potřebné zkušenosti, zodpovědnost, loajalitu a ve spojení s mladšími kolegy vytvořit velmi výkonný pracovní tandem,“.

V grafu č. 7 lze sledovat počínaje rokem 2008 značný nárůst uchazečů o zaměstnání starších padesáti let způsobený hospodářskou krizí, celkem o 3 225 osob. Mezi roky 2009 až 2010 se situace mírně zlepšila. Nejvýznamnější růst lze ovšem zaznamenat v letech 2011 a 2012, kdy tato věková skupina nezaměstnaných vzrostla o 3 500 osob. V závěru roku 2014 došlo ke snížení celkem o 2 282 evidovaných osob ve srovnání s předchozím rokem 2013.

Graf č. 7 Uchazeči nad 50 let 2008 - 2014 v KVK



Zdroj dat: MPSV, (vlastní zpracování)

Pro skupinu nezaměstnaných osob nad 50 let ÚP ČR s kontaktními pracovišti v KVK nabízí již zmiňované nástroje APZ, tedy rekvalifikace, zprostředkování SÚPM či VPP a poradenství. Z projektů je možné podstoupit projekt „Příležitost pro rodiče v KVK, za podmínky, že splní požadovaná kritéria.

4.2.3 Aktuálně realizované individuální projekty

V programovém období 2007 – 2013 realizovala Krajská pobočka ÚP v Karlových Varech celkem 5 regionálních individuálních projektů v rámci OP Lidské zdroje a zaměstnanost. Všechny byly realizovány na celém území v Karlovarském kraji. Pro potřeby diplomové práce budou uvedeny pouze projekty aktuálně realizované, těmi jsou:

- **Projekt „Odborná praxe pro mladé do 30 let v Karlovarském kraji“**

Cílem tohoto projektu je poskytnout odbornou praxi absolventům škol, kteří jsou evidováni jako uchazeči o zaměstnání na ÚP v KVK. Projekt byl v realizaci od 1. 7. 2013 do 31. 8. 2015. Aktivity projektu jsou realizovány ve všech okresech Karlovarského kraje. Důvodem je snaha o zajištění dostupnosti jednotlivých aktivit účastníkům projektu z celého Karlovarského kraje. Do projektu vstoupí celkem 110 osob, bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání. Účastníci musí splnit několik podmínek. Být ve věku maximálně do 30 let, musí být v evidenci déle než 4 měsíce a bez dostačující dosavadní praxe.

Projekt je složen z řady aktivit, které na sebe navazují v několika provázaných blocích. Úvodní aktivitou je „vstupní modul“ (představení projektu), na něj navazuje „motivační blok“ (skupinové a individuální poradenství). Po úvodních aktivitách je účastníkům zprostředkována odborná praxe v podnikatelské sféře dle jejich vzdělání, popřípadě rekvalifikace. Pro vybrané účastníky existuje také možnost získat odbornou praxi ve veřejné správě. Všechny odborné praxe jsou realizovány formou pracovního poměru u zaměstnavatele v rozsahu 6 – 12 měsíců. Po dobu trvání odborné praxe je zaměstnavatelům poskytnut na mzdu finanční příspěvek v rámci nástroje APZ – SÚPM vyhrazených, a to až do výše 24 000,- Kč ze superhrubé mzdy. Současně lze zaměstnavatelům vyplatit příspěvek na mzdu mentora²¹, první 3 měsíce až do výše 15 075,- Kč měsíčně a další 4 měsíce 5 025,- Kč měsíčně.

- **Projekt „Příležitost pro rodiče v Karlovarském kraji“**

Tento projekt navazuje na již ukončený úspěšný projekt „Šance pro rodiče v KVK“. Projekt „Příležitost pro rodiče v KVK kraji“ byl realizován od 1. 5. 2013 do 31. 8. 2015 s cílem pomoci uchazečům a zájemcům o zaměstnání, pečující o dítě do 15 – ti let věku (včetně rodičů na mateřské či rodičovské dovolené) zapojit se do pracovního procesu. Projekt probíhá současně ve všech okresech KVK. Uchazeči a zájemci o zaměstnání musí mít minimálně ukončené základní vzdělání. Projekt je určen pro 315 osob, které současně pečují o dítě do 15 let věku, jsou nezaměstnané nebo cítí být ohroženi ztrátou zaměstnání či hledají nové uplatnění. Pro účastníky jsou připravená doprovodná opatření v podobě příspěvku na hlídání dětí, příspěvku na cestovné nebo lékařské potvrzení, která mají za cíl odstranit případné bariéry bránící osobám z cílené skupiny účastnit se vzdělávacích aktivit. Prvotní aktivitou je „vstupní modul“, dále navazuje osmidenní motivační kurz. Poté si účastníci mohou vybrat z celé škály rekvalifikačních kurzů, které reflektují aktuální potřeby trhu práce. V rámci projektu je možné zprostředkovat zaměstnání a poskytnou příspěvek na zřízení SÚPM za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti do výše 14 800,- Kč, či příspěvku na vyhrazené SÚPM do výše 11 000,- Kč po dobu šesti měsíců. Dotaci lze poskytnout pouze za předpokladu, že zaměstnavatel zaměstná uchazeče či zájemce o zaměstnání dalších následujících šest měsíců.

²¹ Mentor je osoba (školitele), který se zaměstnanci během odborné praxe věnuje a po dobu 7 měsíců zaškoluje.

- Projekt „Generační tandem“ – podpora generační výměny v Karlovarském kraji

Cílem generačního tandemu je zvýšit jistotu starších zaměstnanců v zaměstnání prostřednictvím mezigeneračního přenosu pracovních zkušeností ve vztahu k mladším zaměstnancům, jejich zapracování, a to i za pomoci investic do jejich vzdělání a dalšího rozvoje. Projekt je realizován v období od dubna 2014 do října 2015. Je určen osobám vstupujícím na trh práce s pracovní zkušeností maximálně 2 let. Cílovou skupinou je uchazeč vstupující na trh práce, bez pracovních zkušeností a stávající zaměstnanec firmy v předdůchodovém věku. Pro zaměstnavatele je poskytnut příspěvek až do výše 24 000,- Kč na vyhrazené SÚPM pro nového zaměstnance a až 24 000,- Kč na mzdu pro stávajícího zaměstnance v předdůchodovém věku.

- Projekt „Nový začátek v Karlovarském kraji“

Cílem projektu je podpořit začlenění cílové skupiny uchazečů o zaměstnání na trh práce v Karlovarském kraji. Aktivita byla zahájena v květnu 2013. Cílovou skupinou jsou osoby s evidencí na ÚP delší než 5 měsíců s min. základním vzděláním a osoby v evidenci, které vyžadují zvláštní pomoc. Hlavními aktivitami jsou informační schůzka, vstupní den, pracovní diagnostika, jejímž výsledkem je buď absolvování motivačního kurzu a následné umístění na VPP nebo výběr vhodného vzdělávání formou rekvalifikace a umístění na SÚPM vyhrazené či získání příspěvku na zřízení SÚPM za účelem samostatné výdělečné činnosti. Zaměstnavatel poté může na nového pracovníka získat dotaci na mzdu v rámci společensky účelného pracovního místa či veřejně prospěšných prací až do výše 13 000,- Kč po dobu šesti měsíců. Podmínkou vyplacení příspěvku je ponechání si tohoto zaměstnance po dobu dalších šesti měsíců.

- Projekt“ Vzdělávejte se pro růst v Karlovarském kraji II“. – určený pro zaměstnavatele.

Cílem projektu je podpora zaměstnavatelů, kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi a v současné době realizují svou činnost v odvětvích s předpokladem růstu a významným podílem na tvorbě HDP. Realizace projektu byla zahájena 1. 7. 2013 a končí 31. 10. 2015. Zaměstnavatelé v rámci projektu obdrží finanční příspěvek na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců.

- **Projekt „Vzdělávejte se pro Stabilitu“ – určený pro zaměstnavatele**

Cílem projektu je podpořit udržení pracovních míst u těch zaměstnavatelů, kteří se v souvislosti s negativním vývojem ekonomiky v ČR nacházejí v přechodně obtížné hospodářské situaci. Zaměstnavatelům je umožněno, aby pro své zaměstnance v době, kdy nejsou schopni přidělit jim práci, realizovali odborný rozvoj. Zaměstnavatelé získávají finanční příspěvek na realizaci odborného rozvoje zaměstnanců, včetně příspěvku na mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců. Je realizován v období 17. Zář 2012 až 31. 8. 2015 (MPSV 2014g, s. 32 – 34).

5 Příčiny nezaměstnanosti v KVK

Druhým dílčím cílem diplomové práce je identifikovat příčiny nezaměstnanosti v KVK tak, aby jejich pochopení vedlo k nalezení vhodných způsobů řešení směřujících ke snížení nezaměstnanosti v KVK.

K dosažení tohoto cíle byla v rámci výzkumného šetření použita různá technika sběru dat. Nejprve byl zahájen prvotní sběr informací, který umožnil získat názory odborných pracovníků Úřadu práce v Karlových Varech, zabývajících se prováděním a realizací projektů určených pro uchazeče o zaměstnání nacházející se v evidenci ÚP. Názory pracovníků byly získány prostřednictvím rozhovorů. Na jejich základě a vlastních zjištěních byly formulovány čtyři okruhy hypotéz A až D vztahující se k problematice nezaměstnanosti. Okruhy hypotéz členěné podle pohlaví, věku, vzdělání a bydliště byly dále rozpracovány do dílčích hypotéz.

Jako další technika sběru dat bylo zvoleno dotazníkové šetření, které bylo použito v rámci kvantitativního výzkumu. Informace získané v prvotním sběru dat se staly částečně podkladem pro sestavení otázek v dotazníkovém šetření.

5.1 Prvotní sběr informací

Rozhovor vedený s odbornými pracovníky ÚP v Karlových Varech zabývajících se realizací projektů určených pro nezaměstnané osoby umožnil získat ucelenější pohled na tyto projekty, a to zhodnocením jejich významu a důležitosti pro řešení nezaměstnanosti v KVK. Proveden byl tak, aby požadované informace bylo možné získat prostřednictvím šesti přesně formulovaných otázek položených čtyřem pracovníkům, kteří se zabývají jednotlivými projekty v rámci APZ.

Diskutovanými projekty byly „Odborná praxe pro mladé do 30 let v KVK“, „Příležitost pro rodiče v KVK“, „Nový začátek v KVK“ a nakonec „Generační tandem“. Rozhovory probíhaly v říjnu 2014. Jejich analýza a shrnutí se stalo podkladem pro stanovení hypotéz a částečně také pro sestavení některých otázek kladených uchazečům o zaměstnání v rámci dotazníkového šetření. Dotazované osoby měly možnost vyjádřit se k projektům pomocí otázek týkající se informovanosti a ochoty účasti v projektech a nabízených aktivit. Komplexní rozhovor vedený s pracovníky je uveden v seznamu příloh pod č. 2. Analýza rozhovoru a jeho zhodnocení je popsáno v následující kapitole 5.1.1

5.1.1 Analýza a shrnutí rozhovoru s odbornými pracovníky na pobočce ÚP v Karlových Varech

Zaměstnancům ÚP v Karlových Varech bylo položeno šest otázek týkajících se projektů pro nezaměstnané osoby. Z prvních dvou vyplývá, že informovanost o probíhajících projektech jak ze strany uchazečů, tak ze strany zaměstnavatelů je dostatečná.

Z odpovědí na otázku týkající se vhodnosti zařazení kandidáta do projektu je zřejmé, že se ho může účastnit jen uchazeč, který je vybrán zprostředkovatelkou na základě předem stanovených kritérií. Pro všechny výše uvedené projekty platí, že se jich mohou účastnit pouze uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP vyjma jednoho projektu, a to „Příležitost pro rodiče v KVK“, neboť je určen také pro zájemce o zaměstnání.

Ve čtvrté otázce odborní pracovníci posuzovali míru ochoty uchazečů o zaměstnání účastnit se nabízených projektů. Referenti ÚP se obecně shodují na tom, že zájem o účast na projekt byla patrná u všech nabízených projektů, s tím že v případě projektu „Odborná praxe pro mladé do 30 let“ a „Příležitost pro rodiče v KVK“ lze hodnotit míru ochoty zapojení přibližně u poloviny uchazečů o zaměstnání. U zbylých projektů „Nový začátek“ a „Generační tandem“ se zaměstnanci ÚP setkali s pozitivnějšími přístupy ze strany nezaměstnaných osob. Důvodem může být fakt, že jsou to projekty určené zejména pro lidi dlouhodobě nezaměstnané, většinou s nejnižší úrovní dosaženého vzdělání a na trhu práce jen velice obtížně umístitelné, a dále lidi v „předdůchodovém“ věku. Pozitivnější přístup lze vysvětlit tím, že si tyto osoby uvědomují své oslabené pozice na pracovním trhu a podstoupení projektu vnímají jako určitou výzvu ke zlepšení jejich uplatnění. V případě, že uchazeč o zaměstnání odmítne účast na projektech, je sankcionován na základě Zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, § 3 odst. b, podle kterého lze odejmout pro nečinnost dávky hmotné nouze po dobu 3 měsíců v plné výši, a to u všech projektů bez výjimky. Uchazeči o zaměstnání jsou na tento dopad upozorněni.

V předposlední otázce odpovídali referenti ÚP na eventuelní překážky během realizace projektů. U projektu „Odborná praxe pro mladé do 30 let“ se objevil dočasný problém související s délkou evidence uchazeče, která byla původně nastavena na min. 5 měsíců, později na základě podkladů úředníků byla tato možnost prostřednictvím MPSV snížena na 4 měsíce. V projektu „Příležitost pro rodiče v KVK“ se žádná překážka neobjevila. Naopak díky proplácení přímých podpor v podobě jízdného, stravného a dokonce příspěvku na hlídání dětí se zvýšila a ulehčila možnost nezaměstnaným osobám zapojit se do projektu. Realizace projektu „Nový začátek v KVK“ se také obešel bez překážek. Poslední z nich

„Generační tandem“ se potýkal s překážkou v podobě zvýšení počtu měsíců s nárokem na důchod z původních 18 na 36, po této změně už nebyl problém projekt realizovat.

V závěrečné otázce hodnotili úspěšnost projektů. Projekt „Odborná praxe pro mladé do 30 let“ byl dle vyjádření referenta projektu velmi úspěšný. Umožnil začlenit na trh práce mladé uchazeče o zaměstnání ve věku do 30 let a to bez rozdílu dosaženého vzdělání, s maximálně dvouletou praxí. V rámci projektu tito lidé procházeli různými aktivitami, od poradenství, rekvalifikací až po školení, tím pádem docházelo ke zvýšení jejich pracovních kompetencí. Velká úspěšnost je spojena s finančními příspěvky, které zaměstnavatel získá vytvořením SÚPM. Také další projekt lze hodnotit pozitivně. Jeho velikou výhodou je skutečnost, že účastníkem může být na rozdíl od ostatních projektů nejenom uchazeč o zaměstnání, ale také zájemce o zaměstnání, který se zaeviduje na ÚP. Přihlásit se tak mohli i neoslovení zájemci na rodičovské a mateřské dovolené. Důležitým motivujícím prvkem je finanční podpora pro zaměstnavatele, ale také pro začínající podnikatele. V rozpočtu projektu byla připravena podpora ve výši 100 000,- Kč pro každého ze čtyř zájemců, kteří chtěli začít podnikat jako OSVČ. Předložením podnikatelského plánu schváleného komisí z řad pracovníků ÚP, byla tato finanční podpora ve všech čtyřech případech vyplacena. I tento projekt by bylo vhodné do nového programového období začlenit. Následující projekt „Nový začátek v KVK“ byl velice vhodně realizován zejména v kooperaci s místními obcemi a městy, nebo příspěvkovými organizacemi v KVK, kdy se podařilo vytvořit několik pracovních příležitostí hlavně pro uchazeče obtížně umístitelné. V oblastech nejvíce postižených vysokou nezaměstnaností má tento projekt zásadní význam. Realizace posledního zkoumaného projektu „Generační tandem, podpora generační výměny“ jenž je pilotním projektem, je velice vhodně a účelně poskytován u velice rizikové skupiny osob nad 50 let a to tím, že paralelně dochází k předání pracovních zkušeností osob v předdůchodovém věku a k přijímání návyků a znalostí absolventů vstupujících na trh práce.

5.2 Aplikace vlastního kvantitativního výzkumu

Pro použití kvantitativního výzkumu byl technikou sběru dat zvolen standardizovaný dotazník, zaměřující se na identifikaci příčin nezaměstnanosti osob evidovaných na ÚP v KVK. Účelem bylo zjištění názorů a postojů nezaměstnaných osob k řešení jejich situace v KVK. K naplnění tohoto cíle byly nejprve stanoveny čtyři hlavní okruhy hypotéz A až D.

Kvantitativní výzkum je definovaný na základě jedenácti postupových kroků (podle autora Dismana 2000, s. 120):

1. formulace praktického problému

Nezaměstnanost, zejména dlouhodobá představuje aktuálním problémem, který negativně ovlivňuje život jedinců a celé společnosti. Karlovarský region patří dlouhodobě mezi nejvíce ohrožené kraje v České republice. Cílem vlastního kvantitativního výzkumu je objasnění příčin nezaměstnanosti různých skupin osob evidovaných na pobočkách ÚP v karlovarském regionu.

2. formulace teoretické hypotézy

Příčiny nezaměstnanosti osob evidovaných na ÚP v KVK členěných dle pohlaví, věku, vzdělání a bydliště jsou ovlivněny jejich rozdílnými postoji a motivací při řešení otázek jejich zaměstnanosti.

3. Formulace hlavních okruhů hypotéz a souboru pracovních hypotéz

Na základě prostudování odborné literatury, dokumentů vztahujících se zejména k nástrojům APZ, pilotní studii, vlastních zjištění a rozhovorů s pracovníky ÚP byly stanoveny hypotézy, které byly nejprve zformulovány do čtyř hlavních okruhů hypotéz označených A až D. Okruhy byly stanoveny s ohledem na rozdílené skupiny nezaměstnaných osob členěných dle pohlaví, věku, vzdělání a místa bydliště. Následovalo rozpracování do dílčích pracovních hypotéz, jejichž výstup pomohl zdůvodnit možné příčiny nezaměstnanosti v KVK.

Okruh A - Nezaměstnanost ovlivněna motivací a postoji respondentů v závislosti na pohlaví.

Hypotéza č. 1: Ženy jsou ochotnější ve srovnání s muži zapojit se do všech aktuálně realizovaných projektů umožňujících jejich uplatnění na trhu práce.

Hypotéza č. 2: Ženy jsou ochotnější ve srovnání s muži zvýšit si své vzdělání formou dálkového studia.

Hypotéza č. 3: Muži se více řídí při hledání zaměstnání vyšší mzdy než ženy.

Okruh B - Nezaměstnanost ovlivněna motivací a postoji respondentů v závislosti na věku.

Hypotéza č. 4: Starší lidé (30 let a více) považují za hlavní prioritu v době, kdy hledají práci, finanční ohodnocení, nežli mladší lidé (19 - 30 let).

Hypotéza č. 5: Více jak polovina lidí nad 50 let byla v evidenci ÚP vícekrát.

Hypotéza č. 6: Lidé ve věkové skupině do 30 let jsou méně ochotni dojíždět za prací ve srovnání se skupinou lidí nad 30 let.

Okruh C - Nezaměstnanost ovlivněna motivací a postoji respondentů v závislosti na dosaženém vzdělání.

Hypotéza č. 7: Lidé s nižším vzděláním (nedokončené ZŠ, základní vzdělání, vyučení bez maturity) jsou ochotnější účastnit se rekvalifikačního kurzu, nežli lidé s vyšším vzděláním (SŠ, ÚŠŠ).

Hypotéza č. 8: Lidé s nižším vzděláním (nedokončené ZŠ, základní vzdělání, vyučení bez maturity) jsou ochotni si zvýšit své vzdělání, nežli lidé s vyšším vzděláním (SŠ, ÚŠŠ).

Okruh D - Nezaměstnanost ovlivněna motivací a postoji respondentů v závislosti na místě bydliště.

Hypotéza č. 9: Lidé žijící v okrese Sokolov považují častěji za hlavní příčinu jejich nezaměstnanosti nedostatek pracovních míst, nežli lidé žijící v okrese Cheb.

Hypotéza č. 10: Lidé žijící v okresu Cheb mají vyšší nároky na čistý měsíční příjem, nežli lidé žijící v okrese Karlovy Vary.

4. Rozhodnutí o populaci vzorku

Rozhodnutí o vzorku populace je závislé na jeho velikosti. Jak uvádí Walker „...*čím větší bude, tím větší je pravděpodobnost, že bude reprezentovat celou populaci*“ (Walker I., 2010, s. 35). Vzorek získaný z dotazníkového šetření nelze považovat za reprezentativní. Je třeba brát ohledy na to, že byl přizpůsobený pro potřeby diplomové práce a zahrnoval odpovědi vyplněné pouze od 105 respondentů zastupujících KVK.

Výzkumné šetření bylo realizováno na výběrovém souboru, ve kterém byly jednotlivé zkoumané jednotky zastoupeny třemi okresy v karlovarském regionu. Populaci vzorku tvořili všichni klienti ÚP, bez jakékoliv specifikace, kteří se v období od 24.10 do 14. 11.

2014 dostavili na kontaktní pobočky pracovišť ÚP v okresech Sokolov, Karlovy Vary, Cheb a byli ochotni odpovídat na anonymní dotazník předložený osobně tazatelem.

5. Pilotní studie

Podle Dismana je účelem pilotní studie zjistit: „...*zda je náš výzkum v dané populaci vůbec možný*“ (Disman M., 2000, s. 120). Proto ještě před samotným výzkumným šetřením byla v měsíci říjnu 2014 provedena pilotní studie na pobočce kontaktního pracoviště v Karlových Varech. Zvolenou technikou byl nestandardizovaný rozhovor, v rámci kterého bylo osloveno osm lidí, kteří volnou formou šesti otázek odpovídali na možné důvody jejich evidence na ÚP. V prvních čtyřech otázkách odpovídali na základní charakteristiky typu: věk, pohlaví, dosažené vzdělání a místo bydliště. V páté otázce odpovídali na příčinu nezaměstnanosti z jejich pohledu a v šesté vyjadřovali míru ochoty zapojit se do projektů. Otázky položené v pilotní studii ověřily, že informace požadované pro výzkum v populaci existují a jsou dosažitelné.

6. Rozhodnutí o technice sběru informací

Za metodu výzkumného šetření byl zvolen standardizovaný dotazník, který byl jednorázový, zcela anonymní a umožnil vzhledem ke zkoumané problematice získat požadovaná data. Úvodní část dotazníku seznámila respondenty s tazatelem, účelem pro který vznikl a pokyny pro jeho vyplnění. Zároveň byla dotazovaná osoba srozuměna o anonymitě dotazníku. Znění dotazníku je v příloze č. 3.

7. Konstrukce nástrojů pro sběr dat

Dotazník je konstruován přehledně a srozumitelně, tak aby umožnil respondentům co nejsnadnější vyplnění. Je členěn do šesti okruhů:

- A - zachycuje základní charakteristiku respondentů (pohlaví a věk),
- B – zachycuje stupeň vzdělání a ochotu vzdělávat se,
- C - zachycuje zkušenost s nezaměstnaností (četnost a délka evidence),
- D - zachycuje strategii na trhu práce (priority, motivaci a ochotu respondentů),
- E – zachycuje finanční ohodnocení (nároky na mzdu),
- F – zachycuje geografickou polohu, (místo bydliště).

Dotazník je složen z devatenácti otázek, které jsou uzavřené (16), týkající se proměnných nominálního, ordinálního, intervalového a poměrového charakteru.

Součástí jsou také tři otázky polootevřené, u kterých mohli respondenti vyjádřit svůj názor, ovšem ani u jedné tak neučinili, neboť zvolili možnost označení z již nabídnutých alternativ odpovědí.

Dotazník obsahuje také otázky filtrační. Jak uvádí Majerová „...jsou to takové otázky, které rozdělují soubor dotazovaných na dvě, či více částí. Podle pokynů v seznamu otázek (dotazníku) překročí respondenti otázky, které se jich netýkají“. (Majerová V., Majera E., 2009, s. 46 – 47). V dotazníku jsou konkrétně použity v kategorii „D“ – týkající se strategie na trhu práce, otázka č. 5 a 8. V neposlední řadě dotazník zahrnuje také otázky výčtového charakteru. Použito v kategorii „D“, otázky č. 3, 9 a 10.

8. Předvýzkum

Předvýzkum byl proveden u vzorku uchazečů o zaměstnání na pobočce kontaktního pracoviště ÚP v Karlových Varech v říjnu 2014 během jednoho pracovního dne. Celkem byli osloveni 4 uchazeči o zaměstnání, kteří byli ochotni se zúčastnit tohoto předvýzkumu. Po ověření formy a struktury dotazníku došlo k několika drobným úpravám. V případě výčtových otázek byla zvýrazněna tučným písmem a kurzívou možnost zaškrtnutí více odpovědí. Podobně také u filtračních otázek byl pomocí směrových šipek zvýrazněn pokyn, aby respondenti neodpovídali na další otázku a pokračovali ve vyplňování až tou následující.

9. Sběr dat

Technikou sběru dat byl zvolen dotazník ve standardizované formě. Samotná realizace sběru dat se uskutečnila na kontaktních pobočkách ÚP v okresech Cheb, Karlovy Vary a Sokolov. Sběr dat byl realizován prostřednictvím osobního rozdání dotazníků respondentům. Pro výzkum se předpokládalo oslovení 100 dotazovaných osob. Záměrně jich bylo tazatelem rozdáno 120 dotazníků, neboť se počítalo s možným vyřazením neúplně či špatně vyplněných dotazníků. Návratnost činila 100 %. Po jejich prozkoumání bylo z důvodu neúplnosti či nejasnosti vyřazeno 15 dotazníků. Ke konečnému statistickému zpracování tak bylo použito 105 relevantních dotazníků.

10. Analýza dat

Analýza dat podle autora Hendla „...spočívá v rozdělení celku na jeho komponenty a zkoumání jak tyto komponenty fungují jako relativně samostatné prvky a jaké jsou mezi

nimi vztahy. Každá analýza se vyznačuje určitým stupněm explorační.“ (Hendl, 2012, s. 33).

Dotazník byl navržen tak, aby bylo snadné odpovědi převést nejprve z tištěné podoby do elektronické. Každá odpověď získala svůj jednoznačný kód. Data byla poté formou maticové tabulky zpracována v programu Microsoft Excel, z kterého byla převedena do statistického programu SPSS, jehož výstupem byly frekvenční a křížové tabulky potřebné k analýze dat.

11. Interpretace, závěry, zhodnocení

V kapitole č. 5 byla provedena analýza dat týkající se nezaměstnanosti, která byla získaná kvantitativním výzkumem. Vyhodnocení dat se stalo základem pro navržení způsobů řešení nezaměstnanosti v KVK.

5.2.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření:

Vyhodnocení dotazníkového šetření je provedeno prostřednictvím statistického programu SPSS v podobě tabulek. Z hlediska přehlednosti je doplněno o grafické znázornění. Jelikož KVK je složen ze tří okresů, byla pro orientaci vytvořena tabulka č. 2 uvádějící základní charakteristiku souboru členěnou podle pohlaví, věku a dosaženého vzdělání jednak z pohledu celého karlovarského regionu, tak i z hlediska jednotlivých okresů KVK.

Počty respondentů jsou vyjádřeny v absolutních hodnotách. V popisné charakteristice jsou tyto hodnoty převedeny do relativního vyjádření. Pro přehlednost jsou data z tabulky č. 1 znázorněna pomocí grafů uvedených v seznamu příloh pod č. 4 nejprve za celý KVK, poté podle jednotlivých okresů.

Základní soubor respondentů v karlovarském regionu je složen ze 105 uchazečů o zaměstnání. Z toho je 57 žen (54 %) a 48 mužů (46 %).

Nejpočetnější věkovou skupinou jsou lidé nad 50 let. S počtem 32 osob představují (30%) z celého souboru, následuje skupina osob ve věkové skupině do 19 let (28%), dále ve věku 20 – 30 let (22%) a nejméně zastoupenou kategorií jsou lidé ve věku 31-50 let (20%) osob. Z hlediska dosaženého vzdělání je patrný vyšší počet lidí s nižším vzděláním. Nejvíce zastoupenou skupinu tvoří lidé se základním vzděláním, tj. 43 osob (41%), těsně za nimi následuje skupina osob vyučených bez maturity, tj. 41 lidí (39%) ze všech oslovených respondentů.

Pro zajímavost lze hodnoty vzdělanostní struktury respondentů porovnat s údaji získanými ze statistik MPSV pro KVK, které jsou uvedeny v grafu č. 3, str. 34. Z údajů vyplývá, že

45% tvořily osoby se základním vzděláním a 36% lidé s výučním listem. Po posouzení hodnot lze konstatovat, že vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP KVK je shodná s vzdělanostní strukturou respondentů.

Základní soubor respondentů členěný podle jednotlivých okresů má následující zastoupení: V okrese Cheb se výzkumu zúčastnilo 36 osob, což při porovnání v rámci celého kraje představuje (34%), z toho 19 žen a 17 mužů. Nejpočetnější věková skupina byla v kategorii 31 – 50 let (13 osob) a dále lidé do 19 let (11 osob). Podle stupně dosaženého vzdělání byla nejpočetnější skupina respondentů s výučním listem (15 osob), dále lidé se základním vzděláním (10 osob) a (8 osob) se středním vzděláním s maturitou. Z tabulky č. 1 je patrné, že ze všech okresů KVK dosahují respondenti největší vzdělanosti právě v Chebu.

V okrese Sokolov na dotazník odpovědělo celkem 33 osob (32%), z toho 19 žen a 14 mužů. Z pohledu věkového zastoupení převažovala skupina lidí nad 50 let (11 osob) a dále lidé do 19 let (9 osob). Nejvíce respondentů mělo pouze základní školu (16 osob + 2 lidé bez nedokončené ZŠ). Druhou početnější kategorií byli lidé vyučení bez maturity (12 osob), pouze tři osoby dosáhly středního vzdělání s maturitou.

V okrese Karlovy Vary se dotazníkového šetření zúčastnilo 36 osob, z toho 19 žen a 17 mužů. Nejčetnější věkovou skupinou byli lidé nad 50 let (14 osob), následovali lidé ve věku 20 - 30 let. Podle úrovně dosaženého vzdělání byli nejpočetnější skupinou lidé se základním vzděláním (17 osob), hned po nich osoby vyučené bez maturity (14 osob). Z tabulky č. 1 je zřejmé, že respondenti v okrese Karlovy Vary dosahují nejnižšího stupně vzdělání. (17 osob mělo pouze základní vzdělání + 5 nedokončené vzdělání).

Tabulka č. 1 Rozdělení respondentů v KVK dle pohlaví, věku a vzdělanosti

OKRES:	CHEB		SOKOLOV		KARLOVY VARY		Celkem
Pohlaví:	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	Ž+M v
Celkem:	19	17	19	14	19	17	105
Věk:	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	
do 19 let	4	7	5	4	4	5	29
20 - 30 let	5	0	6	2	3	7	23
31 - 50 let	7	6	2	3	3	0	21
nad 50 let	3	4	6	5	9	5	32
Celkem:	19	17	19	14	19	17	105
Dosažené vzdělání:	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	
nedokončené ZŠ	0	0	1	1	3	2	7
základní vzdělání	6	4	10	6	9	8	43
vyučení bez maturity	7	8	6	6	7	7	41
střední vzdělání s maturitou	4	4	2	1	0	0	11
úplné střední s maturitou	2	0	0	0	1	0	3
Celkem	19	16	19	14	20	17	105

Zdroj: vlastní výzkum

Pro lepší ilustraci jsou v příloze č. 4 uvedeny grafy znázorňující rozdělení respondentů podle pohlaví, věku a vzdělání nejprve za celý karlovarský region a poté podle jednotlivých okresů.

5.2.2 Potvrzení či vyvrácení hypotéz

Tato kapitola je věnovaná potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz. Pro účely jejich upřesnění jsou použity doplňující grafy a tabulky, které dopomohly vyjádřit konkrétní zkoumané hypotézy.

Okruh A - Nezaměstnanost ovlivněna motivací a postoji respondentů v závislosti na pohlaví.

Hypotéza č. 1: Ženy jsou ve srovnání s muži ochotnější zapojit se do všech aktuálně realizovaných projektů umožňujících jejich uplatnění na trhu práce.

Z celkového počtu 105 respondentů 54 (51,4%) odpovědělo, že není ochotno zapojit se do projektů. Naopak ochotu účastnit se projektů vyjádřilo 51 osob (48,6%), z nichž bylo 34 žen a 17 mužů. Tento výsledek může být zapříčiněn skutečností, že se ženy cítí být více ohroženy na trhu práce nežli muži a jsou tedy ochotnější účastnit se projektu. Z toho vyplývá, že **hypotézu č. 1 lze potvrdit.**

Tabulka č. 2 Ochota respondentů, účastnit se projektů umožňující uplatnění na trhu práce v závislosti na pohlaví

Zkřížení otázek č. 14 a č.1		Pohlaví respondenta		Celkem
		žena	muž	
Ochota respondentů účastnit se projektu	ano	34	17	51
		58,6%	36,2%	48,6%
	ne	24	30	54
		41,4%	63,8%	51,4%
	počet	58	47	105
Celkem	%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

Dalším zajímavým výstupem křížových otázek týkající se projektů je zjištění, do jaké míry uchazeči o zaměstnání vědí o možnosti zapojení se do projektů v závislosti na jejich délce evidence. V kapitole č. 4.2.2, str. 38 jsou uvedeny nástroje APZ určené pro uchazeče o zaměstnání v evidenci delší než 5 měsíců, mimo jiné také programy podporující začlenění do pracovního trhu. V tabulce č. 3 je vyjádřena závislost proměnných týkající se délky evidence respondentů na ÚP v závislosti na jejich informovanosti o účasti na projektech. Z výstupu lze konstatovat, že respondenti v evidenci 7 – 9 měsíců (celkem 10 osob) z 60% vědí o možnosti zapojit se do projektu.

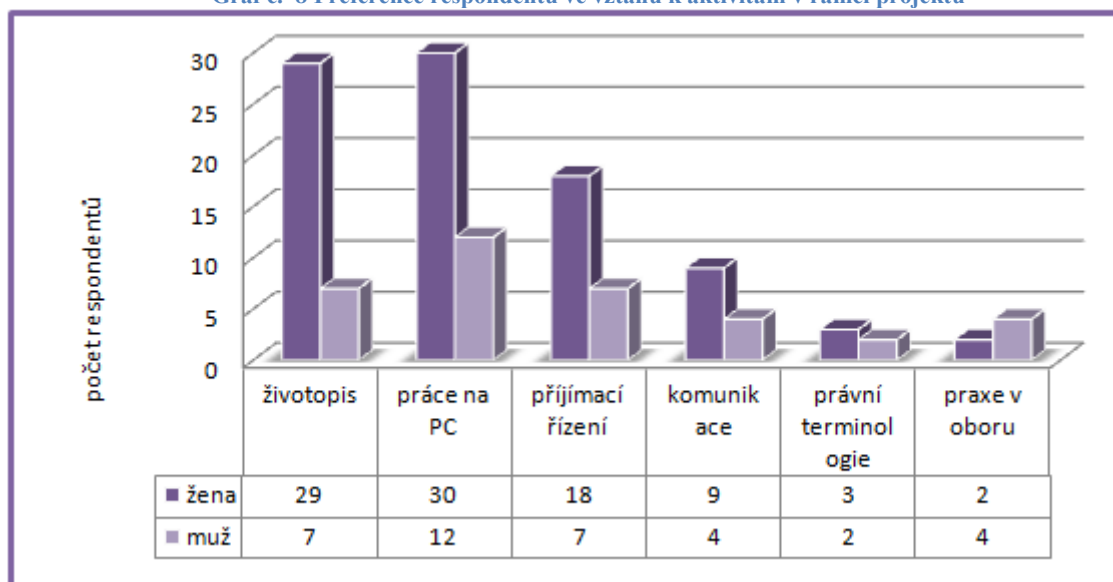
Tabulka č. 3 Délka evidence respondentů na ÚP v závislosti na informovanosti o jejich účasti na projektech

Zkřížení otázek č. 6 a č. 13			Informovanost respondentů o jejich účasti na projektech		Celkem
			ANO	NE	
Délka evidence respondentů na Úřadu práce	do 3 měsíců	počet	0	2	2
		%	0,0%	100,0%	100,0%
	4 - 6 měsíců	počet	8	14	22
		%	36,4%	63,6%	100,0%
	7 - 9 měsíců	počet	6	4	10
		%	60,0%	40,0%	100,0%
	10 - 12 měsíců	počet	12	4	16
		%	75,0%	25,0%	100,0%
	13 - 24 měsíců	počet	19	2	21
		%	90,5%	9,5%	100,0%
	nad 24 měsíců	počet	31	3	34
		%	91,2%	8,8%	100,0%
	Celkem	počet	76	29	105
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

Pro doplnění dotazníkových otázek vztahujících se k projektům byl vytvořen také graf č. 8 vypovídající o preferencích jednotlivých aktivit v rámci projektu členěný dle pohlaví. Respondenti měli možnost označit více odpovědí. Nejžádanější činností z pohledu žen i mužů byla práce na počítači, kterou uvedlo v absolutním vyjádření 30 žen a 12 mužů. U žen dále čtenější aktivitou byla zvolena pomoc při psaní životopisu, kterou preferovalo 29 z nich. Dále 18 žen se domnívá, že součástí aktivit v projektech má být také příprava na přijímací řízení. S větším odstupem následují činnosti zahrnující schopnost komunikace, získání praxe a znalost právní terminologie. Dále u mužské populace 7 z nich uvítalo pomoc při psaní životopisu a stejný počet mužů by upřednostnil pomoc při přípravě na přijímací řízení. Ostatní aktivity v rámci projektu týkající se komunikace, právní terminologie a získání praxe v oboru považují za méně důležité.

Graf č. 8 Preference respondentů ve vztahu k aktivitám v rámci projektu



Zdroj dat: vlastní výzkum (zpracováno pomocí křížových otázek)

Preference respondentů podle pohlaví je možné posoudit také podle typu zaměstnání. Pro tyto účely vznikla tabulka č. 4. Z nabídnutých možností dominoval plný úvazek, 43 osob (41,3%), který byl nejčtenější volbou také u žen. Z 58 oslovených jich tuto možnost zvolilo 27 (46%). Následovala forma pružné pracovní doby, kterou označilo 12 žen (19%) a dále práce z domova 9 žen (15,5%). Překvapivě formu pracovní doby v podobě zkráceného úvazku zaškrtnulo pouze 7 žen (12,1%). Důvodem, proč ženy upřednostňují plný úvazek před zkráceným, může být v nedostatečnosti volných pracovních míst určených zejména pro ženy. Svou roli může mít i skutečnost, že KVK patří celorepublikově mezi region

s nejnižší úrovní mezd a tím pádem zkrácená pracovní doba znamená neuspokojivý plat. Preference plného úvazku může souviset i s tím, že zaměstnavatelé v KVK formu zkráceného úvazku využívají jen zřídka. Zaměříme – li se na mužskou část respondentů, tak ani jeden z oslovených si tuto formu ne zvolil, neboť preferovali zejména nerovnoměrnou pracovní dobu (dlouhý a krátký týden). Tato skutečnost může být vysvětlena tím, že KVK je z velké části zaměřen na lázeňství, těžbu nerostných surovin, či na tradiční obory. Všechna tato odvětví vyžadují směnné provozy, kde lze nerovnoměrnou pracovní dobu uplatnit. Dalším důvodem může být fakt, že tento druh zaměstnání umožňuje částečný přivýdělek.

Tabulka č. 4 Preference forem pracovní činnosti v závislosti na pohlaví respondenta

Zkřížení otázek č. 1 a č. 8			Pohlaví respondenta		Celkem
			žena	muž	
Preference forem pracovních činností respondentů	plný úvazek	počet	27	16	43
		%	46,6%	34,8%	41,3%
	zkrácený úvazek	počet	7	0	7
		%	12,1%	0,0%	6,7%
	práce z domava	počet	9	1	10
		%	15,5%	2,2%	9,5%
	pružná pracovní doba	počet	12	0	12
		%	19,0%	0,0%	11,4%
	nerovnoměrná prac.doba (krátký, dlouhý týden)	počet	4	29	33
		%	6,9%	63,0%	31,4%
	Celkem	počet	58	47	105
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

V návaznosti na preference druhů zaměstnání je zajímavé uvést, do jaké míry respondenti označili konkrétní úvazek v závislosti na jejich věku. Výsledné hodnoty lze vidět v tabulce č. 5, ze které je patrné, že lidé starší 50 let (65,6%) upřednostňovali převážně plný úvazek, nežli lidé ve věkové skupině 31 – 50 let (25%). To může být vysvětleno tím, že respondenti starší 50 let inklinují více k plnému úvazku z důvodu potřeby jistoty na trhu práce a zároveň nepotřebují zkrácený úvazek, protože se již nestarají o děti a svoji pracovní činnost směřují k vytváření finanční rezervy na dobu penze.

Tabulka č. 5 Forma pracovní činnosti v závislosti na věku respondenta

Zkřížení otázek č. 2 a č. 8			Věková kategorie				Celkem
			do 19	20 - 30	31 - 50	nad 50	
Formy pracovních činností	plný úvazek	počet	11	6	5	21	43
		%	37,9%	26,1%	25,0%	65,6%	41,3%
	zkrácený úvazek	počet	0	3	4	0	7
		%	0,0%	13,0%	20,0%	0,0%	6,7%
	práce z domova	počet	1	5	4	0	10
		%	3,4%	21,7%	20,0%	0,0%	9,6%
	pružná prac. doba	počet	3	5	2	1	11
		%	10,3%	21,7%	10,0%	3,1%	10,6%
	nerovnoměrná pracovní doba (krátký, dlouhý týden)	počet	14	4	5	10	33
		%	48,3%	17,4%	25,0%	31,3%	31,7%
Celkem		počet	29	23	20	32	105
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

Hypotéza č. 2. Ženy jsou ochotnější ve srovnání s muži zvýšit si své vzdělání formou dálkového studia.

K určení hypotézy č. 2 bylo třeba vyjádřit závislost proměnných týkajících se ochoty zvýšení dosaženého vzdělání na pohlaví respondentů. V tabulce č. 6 lze zaznamenat jednoznačně vyšší ochotu u žen (25,8%) ve srovnání s muži (10,6%). Naproti tomu negativní postoj vyjádřilo (53,5%) žen a (76,6%) mužů. Tento výsledek může být vysvětlen genderovým postavením na trhu práce, který je vyjádřen v následující tabulce č. 7 a poukazuje na vyšší podíl nezaměstnaných žen v porovnání s mužskou částí populace. Výsledné hodnoty mohou být ovlivněny tím, že v karlovarském regionu jsou příznivější podmínky v odvětvích určených mužské populaci. Právě toto nerovné postavení může být vysvětlením vyšší motivace žen v ochotě zvýšit si své dosavadní vzdělání ve srovnání s muži. **Proto hypotézu č. 2 potvrzujeme.**

Tabulka č. 6 Ochota zvýšení vzdělání dle pohlaví respondenta

Zkřížení otázek č. 1 a č. 4			Pohlaví respondenta		Celkem
			žena	muž	
Ochota respondentů zvýšit své vzdělání formou dálkového studia	ano	počet	5	0	5
		%	8,6%	0,0%	4,8%
	spíše ano	počet	10	5	15
		%	17,2%	10,6%	14,3%
	nevím	počet	12	6	18
		%	20,7%	12,8%	17,1%
	spíše ne	počet	3	8	11
		%	5,2%	17,0%	10,5%
	určitě ne	počet	28	28	56
		%	48,3%	59,6%	53,3%
Celkem		počet	58	47	105
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

Jak již bylo zmíněno, tabulku č. 6 doplňuje následující tabulka č. 7 vyjadřující závislost proměnných vztahující se k délce doby nezaměstnanosti respondentů na jejich pohlaví. Porovnáním délky evidence mezi muži a ženami nenalezneme výrazné rozdíly. V intervalech 4 – 6 měsíců a 10 – 12 měsíců se délka evidence shoduje u obou pohlaví. Zatímco v intervalech do 3 měsíců, 7 – 9 měsíců, 13 – 24 měsíců a nad 24 měsíců převyšoval počet měsíců v evidenci na ÚP u žen. Největší rozdíl je zřejmý v délce evidence nad 24 měsíců, kterou lze již považovat za dlouhodobou nezaměstnanost, ta byla zjištěna v neprospěch žen o 4,7%.

Tabulka č. 7 Délka evidence na ÚP v závislosti na pohlaví respondenta

Zkřížení otázek č. 1 a č. 6			Pohlaví respondenta		Celkem
			žena	muž	
Délka evidence respondentů na Úřadu práce	do 3 měsíců	počet	2	0	2
		%	3,4%	0,0%	1,9%
	4-6 měsíců	počet	11	11	22
		%	19,0%	23,4%	21,0%
	7-9 měsíců	počet	6	4	10
		%	10,3%	8,5%	9,5%
	10-12 měsíců	počet	8	8	16
		%	13,8%	17,0%	15,2%
	13-24 měsíců	počet	11	10	21
		%	19,0%	21,3%	20,0%
	nad 24 měsíců	počet	20	14	34
		%	34,5%	29,8%	32,4%
Celkem		počet	58	47	105
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

Hypotéza č. 3: Muži se více řídí při hledání zaměstnání výší mzdy než ženy.

Vyjádřením vztahu mezi proměnnými týkající se priorit respondentů v závislosti na jejich pohlaví byla vytvořena tabulka č. 8. Vyšší, i když nevýrazný podíl sledované proměnné lze vidět u mužů (57,4%) ve srovnání s ženami (56,9%). **Z těchto důvodů potvrzujeme hypotézu č. 3.** Údaje v tabulce poukazují i na další zjištění a to, že ženy i muži obecně upřednostnili z nabízených priorit v okamžiku hledání práce právě finanční ohodnocení před získáním zaměstnání v co nejkratší době. Tyto preference respondentů mohou být ovlivněny nastaveným systémem sociálních dávek, který je demotivuje k aktivnímu hledání zaměstnání.

Tabulka č. 8 Priority respondentů v okamžiku hledání práce v závislosti na pohlaví

Zkřížení otázek č. 1 a č. 7			Pohlaví respondenta		Celkem
			žena	muž	
Priorita respondentů v okamžiku hledání práce	získat práci co nejdříve	počet	11	4	15
		%	19,0%	8,5%	14,3%
	získat práci v oboru	počet	14	16	30
		%	24,1%	34,0%	28,6%
	finanční ohodnocení	počet	33	27	60
		%	56,9%	57,4%	57,1%
Celkem	počet	58	47	105	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

Z pohledu genderové diference lze na problematiku nezaměstnanosti nahlížet také ve vztahu k četnosti evidencí uchazečů o zaměstnání na ÚP. Toto srovnání je uvedeno v tabulce č. 9. Z 58 oslovených žen uvedlo opakovanou evidenci celkem 22 (37,9%), zatímco ze 47 respondentů mužského pohlaví, označilo čtenější evidenci 12 (25,5%). Porovnáním obou hodnot lze říci, že zkušenost s opakovanou nezaměstnaností převažovala u ženské části populace ve srovnání s mužskou. Vysvětlení lze spatřovat v tom, že ženy jsou muži vytěšňovány z trhu práce pro jejich mateřské povinnosti.

Tabulka č. 9 Četnost evidence na ÚP v závislosti na pohlaví respondenta

Zkřížení otázek č. 1 a č. 5		Pohlaví respondenta		Celkem	
		žena	muž		
Četnost evidence respondentů na Úřadu práce	jednou	počet	10	9	19
		%	17,2%	19,1%	18,1%
	více než jednou	počet	22	12	34
		%	37,9%	25,5%	32,4%
	nikdy	počet	26	26	52
		%	44,8%	55,3%	49,5%
Celkem		Počet	58	47	105
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

Okruh B - Nezaměstnanost ovlivněna motivací a postoji respondentů v závislosti na věku.

Hypotéza č. 4: Starší lidé (30 let a více) považují častěji za hlavní prioritu, v době kdy hledají práci, finanční ohodnocení nežli mladší lidé (19 - 30 let).

Respondenti měli možnost formou polootevřené otázky označit jednu z nabízených odpovědí týkající se priorit v době, kdy hledali práci. Ze všech variant uvedených v dotazníku si vybírali pouze tři uvedené odpovědi (získat práci co nejdříve, získat práci v oboru, finanční ohodnocení), zbylé týkající se prestiže firmy, pracovního prostředí, dalšího vzdělání v rámci společnosti či vyjádření vlastního názoru dotazované osoby nevyužili.

Na základě dat z tabulky č. 10 byl proveden součet dvou věkových kategorií za účelem posouzení priority v okamžiku hledání práce. Z celkového počtu 53 osob ve věku do 30 let uvedlo finanční ohodnocení 26 lidí, což v relativním vyjádření odpovídá 49,1%. U druhé věkové kategorie nad 30 let posuzované součtem zbylých dvou skupin, která je zastoupená 52 osobami převažovala taktéž prioritou finančního ohodnocení, ale už s vyšší četností 34 osob 65,4%. Z tabulky č. 10 je patrné, že lidé nad 30 let častěji preferují finanční ohodnocení, ve srovnání se skupinou lidí do 30 let. **Z těchto důvodů potvrzujeme hypotézu č. 4.** Druhou nejčastější odpovědí respondentů v době hledání zaměstnání bylo získání práce v oboru, což u lidí ve věku do 30 let představovalo 39,6%, zatímco u lidí nad 30 let 17,3%. Překvapivě poslední možnou odpovědí bylo získání práce co nejdříve, což v relativním vyjádření odpovídá u lidí ve věku do 30 let 11,3% a u lidí nad 30 let 17,3%. Priorita týkající se finančního ohodnocení u respondentů starších 30 let může souviset s faktem, že s rostoucí věkem lidé získávají více pracovních dovedností a zkušeností,

pochopitelně za to na oplátku očekávají přiměřené finanční ohodnocení. Ovšem její upřednostnění před získáním práce v co nejkratší době může úzce souviset např. s problematikou „švarcsystému“, či s již zmiňovaným zneužíváním systému sociálních dávek.

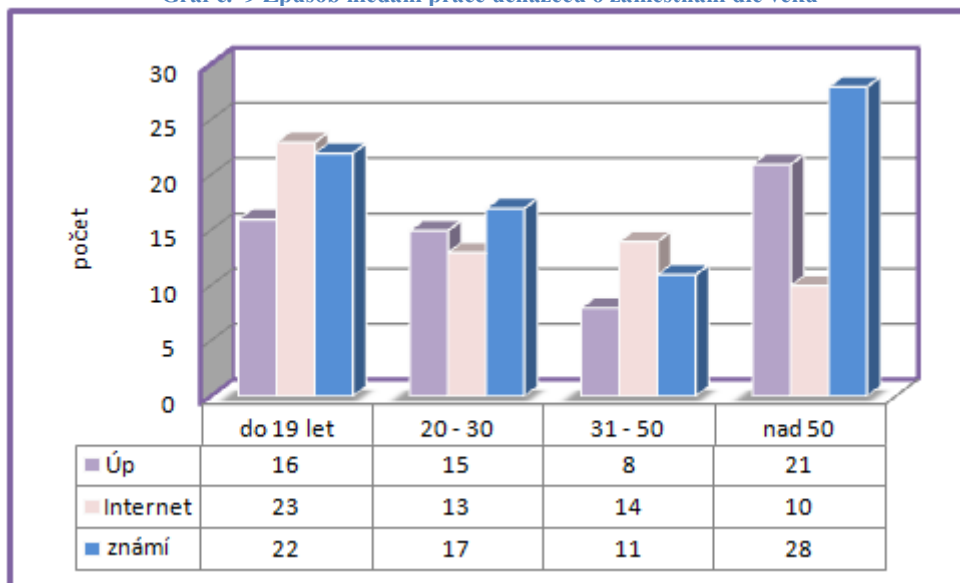
Tabulka č. 10 Priorita v době nezaměstnanosti v závislosti na věku respondenta

Zkřížené otázky č. 2 a 7			Věková kategorie			
			do 19	20 - 30	31 - 50	nad 50
Priorita respondentů v okamžiku hledání práce	získat práci co nejdříve	počet	0	6	3	6
		%	0,0%	26,1%	15,0%	18,8%
	získat práci v oboru	počet	17	4	5	4
		%	56,7%	17,4%	25,0%	12,5%
	finanční ohodnocení	počet	13	13	12	22
		%	43,3%	56,5%	60,0%	68,8%
Celkem	počet	30	23	20	32	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

S otázkou hledání práce souvisí také aktivity a způsob nalézání nového zaměstnání. Porovnání těchto aktivit v závislosti na věku je možné vidět v grafu č. 9. Respondenti odpovídali na uzavřenou otázku: „Jakým způsobem se snažíte nalézt práci“. Měli možnost označit více možností. Nabízené varianty odpovědí byly následující: prostřednictvím informací na ÚP, internetu, známých a personálních agentur. Překvapivě nikdo z dotazovaných poslední volbu odpovědi nevyužil. Vysvětlení může spočívat v tom, že tato forma zprostředkování práce se ještě nedostala do povědomí lidí a dotazované osoby jí nedůvěřovali. Dále proto, že lidé, kteří využili jejich služeb, se již nenacházeli v evidenci ÚP a tím mohlo dojít k absenci ve zvoleném vzorku respondentů. Z hlediska procentuálního vyjádření lze říci, že mezi jednotlivými způsoby hledání práce nejsou výrazné rozdíly. Nejčastější způsob byl prostřednictvím internetu (39%), dále prostřednictvím známých (35%) a pomocí ÚP (26%). Z grafu tedy vyplývá, že respondenti při uplatnění na trhu práce spoléhají převážně sami na sebe a pomoc ze strany ÚP vyhledávají již méně. Vysvětlení může souviset také s tím, že mladší generace využívá více informační technologie.

Graf č. 9 Způsob hledání práce uchazečů o zaměstnání dle věku



Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

Hypotéza č. 5: Více jak polovina lidí nad 50 let byla v evidenci ÚP vícekrát.

Dílčí část kapitoly č. 4.4.2 je věnována problematice nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání ve věku nad 50 let. Jak již bylo zmíněno, jejich nárůst byl způsoben zejména hospodářskou krizí, která vypukla v roce 2008. Ač se pomocí různých nástrojů zejména APZ snaží ÚP zvýšit zaměstnanost těchto osob, ze statistiky MPSV vyplývá, že je jejich počet stále vysoký. V dotazníku respondenti zaznamenávali četnost jejich evidence. V tabulce č. 11 byla tato proměnná posuzována v závislosti na věku respondenta. Počet oslovených osob ve věku nad 50 let činil 32. Z toho v době realizace výzkumu 5 lidí uvedlo, že se nikdy nenacházeli v evidenci ÚP. Dále 4 lidé se již evidovali v minulosti minimálně jednou a 23 osob více než jednou. Vyjádřená závislost těchto proměnných **potvrzuje hypotézu č. 5** vypovídající o potřebě vhodné realizace APZ určené pro osoby starší 50 let.

Tabulka č. 11 Četnost evidence na ÚP v závislosti na věku respondenta

Zkřížení otázek č. 2 a č. 5			Věková kategorie				Celkem
			do 19	20 - 30	31 - 50	nad 50	
Četnost evidence na Úřadu práce	jednou	počet	0	7	8	4	19
		%	0,0%	30,4%	40,0%	12,5%	18,1%
	více než jednou	počet	1	5	5	23	34
		%	3,3%	21,7%	25,0%	71,9%	32,4%
	nikdy	počet	29	11	7	5	52
		%	96,7%	47,8%	35,0%	15,6%	49,5%
Celkem	počet	30	23	20	32	105	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

Hypotéza č. 6: Lidé ve věkové skupině do 30 let jsou méně ochotni dojíždět za prací, než skupina lidí nad 30 let.

Pomocí frekvenčních tabulek byla nejprve zjištěna úroveň ochoty dojíždění za prací. Zarážejícím výsledkem je skutečnost, že respondenti v KVK z velké části nejsou ochotni dojíždět za prací. V průběhu vyplňování dotazníku související s touto otázkou, dotazované osoby v několika případech doplnili své odpovědi vyjádřením, že část z nich disponuje v rodině jedním automobilem, který slouží potřebám jen jednoho člena, většinou pracujícího na směnný provoz. Tato skutečnost sama o sobě problém nepřestavuje, ale souvisí s nedostatečnou dopravní obsluhností do některých obcí zejména na Žlutickou či Toužimsku.

Vyjádření proměnných zahrnujících ochotu dojíždět za prací v závislosti na věku respondenta znázorňuje tabulka č. 12. Sečteme-li věkové kategorie lidí do 30 let, zjistíme, že z 53 osob bylo pouze 18 ochotno dojíždět za prací, což v relativním vyjádření odpovídá 34%. Zatímco u druhé skupiny osob nad 30 let projevilo z oslovených 52 respondentů ochotu dojíždět za prací jen 17, čímž získáme procentuální hodnotu (32,7%). Přesto, že mezi jednotlivými věkovými kategoriemi neexistují téměř žádné rozdíly, lze i tak říci, že **hypotézu č. 6 vyvracíme**, nepotvrdilo se, že by lidé ve věkové kategorii do 30 let byli méně ochotni dojíždět za prací ve srovnání s lidmi nad 30 let.

Tabulka č. 12 Ochota dojíždět za prací v závislosti na věku respondenta

Zkřížené otázky č. 2 a č. 17			Věková kategorie				Celkem
			do 19	20 - 30	31 - 50	nad 50	
Ochota dojíždět za prací	ano	počet	9	9	7	10	35
		%	30,0%	39,1%	35,0%	31,3%	33,3%
	ne	počet	21	14	13	22	70
		%	70,0%	60,9%	65,0%	68,8%	66,7%
Celkem		počet	30	23	20	32	105
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

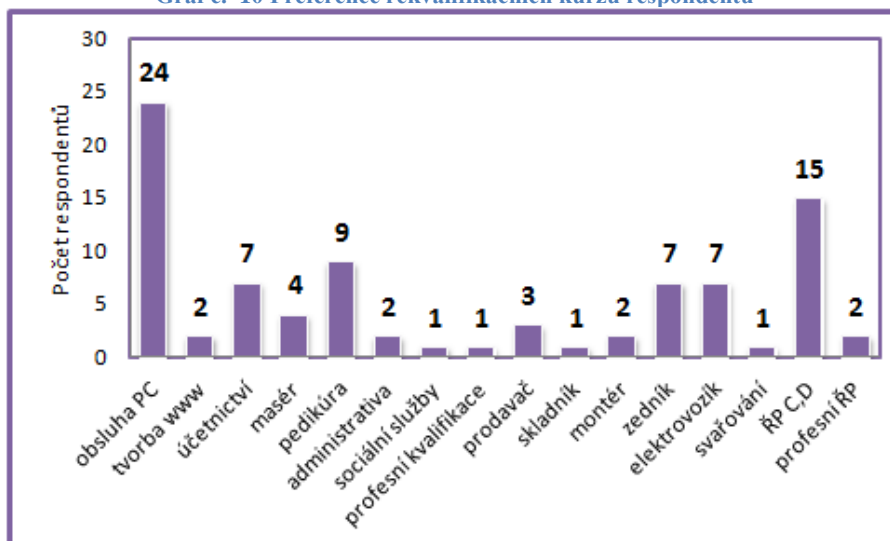
Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

Okruh C - Nezaměstnanost ovlivněna motivací a postoji respondentů v závislosti na dosaženém vzdělání.

Hypotéza č. 7: Lidé s nižším vzděláním (nedokončené ZŠ, základní vzdělání, vyučení bez maturity) jsou ochotnější účastnit se rekvalifikačního kurzu, nežli ti s vyšším vzděláním (SŠ, ÚŠŠ).

Před ověřením hypotézy č. 7 je uveden graf č. 10 znázorňující preference konkrétních druhů rekvalifikačních kurzů.

Graf č. 10 Preference rekvalifikačních kurzů respondentů



Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

Ochota respondentů účastnit se rekvalifikačních kurzů je na vysoké úrovni. Ze 105 osob se jich kladně vyjádřilo 88 (84%), pouhých 17 osob (16%) se vyjádřilo negativně. Největší zájem byl o obsluhu PC, kterou by vyhledávalo 24 osob. Následoval rekvalifikační kurz

zaměřený na získání řidičského průkazu typu C, D, který volilo 15 osob. Další uvedené druhy kurzů dosáhly nízké četnosti.

Nyní již lze pomocí tabulky č. 13 stanovit hypotézu č. 7 vyjadřující ochotu účasti na rekvalifikačních kurzech v závislosti na vzdělání nezaměstnaných osob. Zaměříme-li se na respondenty s nižším vzděláním (nedokončené ZŠ, ZŠ a vyučení bez maturity), tak jejich kumulací zjistíme, že z 91 osob je ochotno postoupit rekvalifikační kurz 76 osob (83,5%). Naproti tomu součtem lidí s vyšším vzděláním (SŠ + ÚSV) zjistíme, že ze 14 osob vyjádřilo ochotu účastnit se kurzu 12 (85,7%). Je třeba uvést, že soubor dotazovaných osob je z větší části složen z respondentů s nižším vzděláním. Úplného středního vzdělání dosahovaly pouze 3 osoby. Z těchto důvodů může být výsledek zkreslen. I přesto se lze přiklonit k variantě, že u lidí s nižším vzděláním existuje významná ochota zapojit se do kurzu. Jedním z důvodů může být skutečnost, že se jedná o skupinu nezaměstnaných osob, které je věnována velká pozornost ze strany ÚP. V uplynulých letech se začala aplikovat různá opatření APZ např. v podobě projektů zaměřených na osoby s nižším vzděláním, která umožňovala podstoupit vhodný rekvalifikační kurz. Z hodnot uvedených v tabulce č. 13 lze konstatovat, že **hypotézu č. 7 potvrzujeme.**

Tabulka č. 13 Ochota účasti na rekvalifikačních kurzech v závislosti na vzdělání²²

Zkřížení otázek č. 3 a č. 11			Nejvyšší dosažené (ukončené vzdělání)					Celkem
			nedokončená ZŠ	ZŠ	vyučení bez mat.	SŠ	ÚSV	
Ochotna účastnit se rekvalifikačního kurzu	ano	počet	3	37	36	9	3	88
		%	42,9%	86,0%	87,8%	81,8%	100,0%	83,8%
	ne	počet	4	6	5	2	0	17
		%	57,1%	14,0%	12,2%	18,2%	0,0%	16,2%
Celkem		počet	7	43	41	11	3	105
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

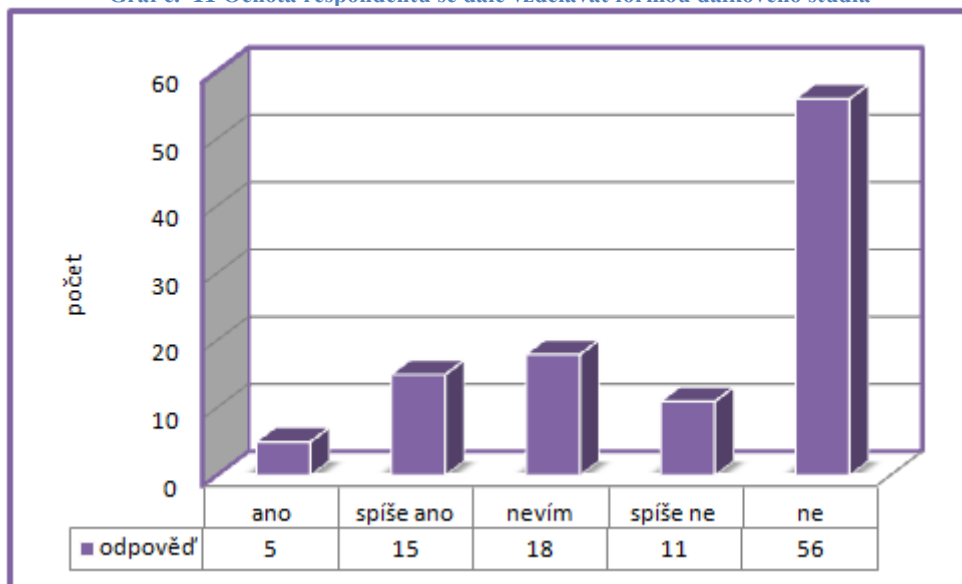
Hypotéza č. 8: Lidé s nižším vzděláním (nedokončené ZŠ, základní vzdělání, vyučení bez maturity) jsou ochotnější zvýšit své vzdělání, nežli ti s vyšším vzděláním (SŠ, ÚSV).

K vyjádření závislosti mezi dosaženým vzděláním a ochotou dále studovat je nejprve uveden graf č. 11. Respondenti formou uzavřené otázky vyjadřovali svůj postoj pomocí možných voleb odpovědí (ano, spíše ano, nevím, spíše ne, určitě ne). Z grafu je patrný převažující negativní přístup respondentů k otázce vzdělanosti. Celkem 56 osob (53,3%)

²² Poznámka: ZŠ (základní škola), SŠ (střední vzdělání s maturitou), ÚSV (úplné střední vzdělání)

vyjádřilo svou odpovědí určitě ne jednoznačnou neochotu. Pouhých 5 dotazovaných osob (4,8%) bylo ochotno zvýšit si své vzdělání formou dálkového studia. Neutrální názor zastávalo 18 osob (17,1%).

Graf č. 11 Ochota respondentů se dále vzdělávat formou dálkového studia



Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

Podobně jako u předešlých skupin nezaměstnaných osob, je v kapitole č. 4.4.2 věnována pozornost uchazečům o zaměstnání s nízkým vzděláním a odbornou kvalifikací a uchazečům s nízkou flexibilitou na trhu práce. Pro posouzení závislosti mezi úrovní vzdělanosti a ochotou nadále studovat je uvedena tabulka č. 14. Kumulací výsledných hodnot lze spatřit až zarážející výsledky. Součtem skupiny lidí s nízkým vzděláním (nedokončená ZŠ, ZŠ a vyučení bez maturity), představované počtem 91 osob zjistíme, že pouhých 14 osob (15,4%) odpovědělo kladně na otázku dalšího studia. Kumulace zbylých dvou skupin osob s vyšším vzděláním (SŠ, ÚSS) představuje jen 14 lidí z celkového souboru 105 osob. Ochotu dalšího vzdělávání z nich projevilo pouze 6 (42,9%). Nepoměr oproti předešlé skupině v relativním vyjádření je dán nízkým počtem lidí s vyšším vzděláním v rámci celého souboru. I po zvážení možného zkreslení lze konstatovat, že kategorie lidí s nižším vzděláním je méně ochotna dále studovat formou dálkového studia, nežli skupina osob s vyšším vzděláním. Z toho důvodu **vyvracíme hypotézu č. 8.**

Tabulka č. 14 Ochota vzdělávat v závislosti na dosaženém stupni vzdělání²³

Zkřížení otázek č. 3 a č. 4			Nejvyšší dosažené (ukončené vzdělání)					Celkem	
			nedokončená ZŠ	ZŠ	vyučení bez mat.	SŠ	ÚŠŠ		
Ochota respondentů zvýšit si vzdělání	ano	počet	0	0	1	2	2	5	
		%	0,0%	0,0%	2,4%	18,2%	66,7%	4,8%	
	spíše ano	počet	0	0	13	1	1	15	
		%	0,0%	0,0%	31,7%	9,1%	33,3%	14,3%	
	nevím	počet	0	7	7	4	0	18	
		%	0,0%	16,3%	17,1%	36,4%	0,0%	17,1%	
	spíše ne	počet	1	3	7	0	0	11	
		%	14,3%	7,0%	17,1%	0,0%	0,0%	10,5%	
	určitě ne	počet	6	33	13	4	0	56	
		%	85,7%	76,7%	31,7%	36,4%	0,0%	53,3%	
	Celkem		počet	7	43	41	11	3	105
			%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

V kapitole 4.4 byly vysvětleny důvody nízké úrovně vzdělanosti v KVK, které úzce souvisely s přechodem z centrálně řízené ekonomiky na tržní, kdy region nedokázal vhodně využít a zmobilizovat všechny vnitřní zdroje a svou výrobní aktivitu soustředil zejména na výrobu komodit s nízkou přidanou hodnotou, která nekladla nároky na vyšší stupeň kvalifikace lidských zdrojů. Zásadní vliv na nízkou vzdělanost mají také předpoklady a dispozice, jenž člověk získává již v průběhu základního vzdělání, ty pak sehrají klíčovou roli při rozhodování o dalším studiu a poté uplatnění na trhu práce. Neboť samotní žáci absolvující základní vzdělání jsou do velké míry ovlivněni názory a přístupy rodinných příslušníků, k zaujmutí pozice na trhu práce, nejsou-li v otázce vzdělanosti dostatečně podporováni, existuje pravděpodobnost, že velká část z nich nezíská potřebné ambice a motivaci k osobnostnímu růstu a vzdělanosti. Lidé s nízkým vzděláním nacházejí uplatnění spíše na hůře placených pracovních pozicích a často inklinují k dlouhodobé nezaměstnanosti. Obecně lze předpokládat, že právě nízká úroveň vzdělání měla vliv na vysokou neochotu nadále se vzdělávat.

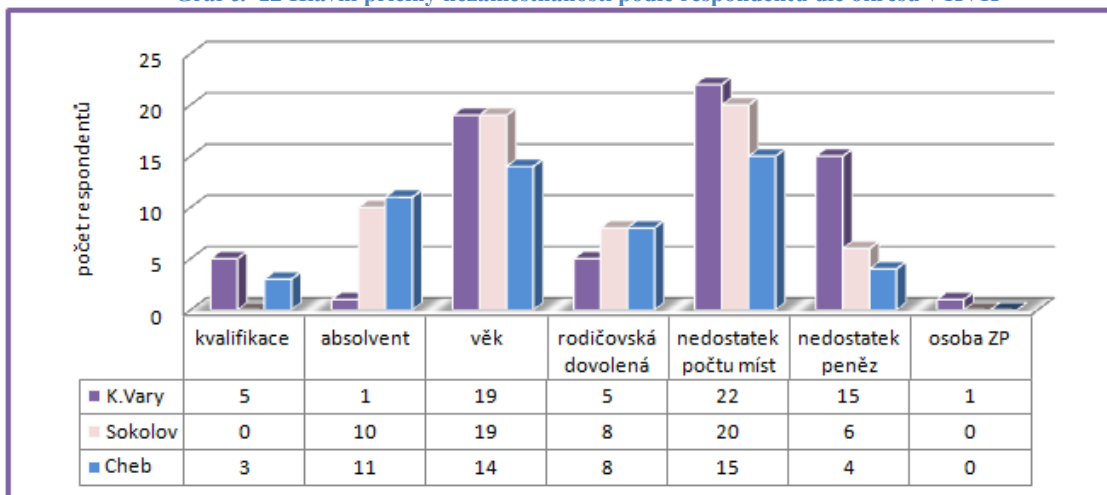
Okruh D - Nezaměstnanost ovlivněna motivací a postoji respondentů v závislosti na místě bydliště.

V úvodu okruhu hypotéz D je nejprve uveden graf č. 12 zaznamenávající pořadí nejčastějších příčin nezaměstnanosti dle okresů, které respondenti zodpovídali

²³ Poznámka: ZŠ (základní škola), SŠ (střední vzdělání s maturitou), ÚŠV (úplné střední vzdělání).

prostřednictvím polootevřené otázky. Měli možnost označit i více odpovědí, které byly následující: nízká nebo nevhodná kvalifikace, absolvent, věk, nástup po rodičovské dovolené, nedostatek pracovních míst, nedostatečné finanční ohodnocení, osoba ZTP a jiný důvod. Nikdo z oslovených nevyužil možnosti vyjádřit jiný vlastní názor. Ve všech okresech nejčastěji dotazovaní uváděli nedostatek pracovních míst, následoval věk, poté nedostatečné finanční ohodnocení, absolvent, nástup po rodičovské dovolené a nedostatečná kvalifikace. První dvě uvedené hodnoty grafu vypovídající o hlavních příčinách nezaměstnanosti v podstatě korespondují s problematikou KVK. Co je ovšem zarážející je fakt, že 25 osob (13%) z oslovených 105 považuje za hlavní důvod nezaměstnanosti nedostatečné finanční ohodnocení. Tato skutečnost může souviset s tím, že KVK patří mezi regiony s nejnižší úrovní mezd v celorepublikovém srovnání a potažmo s velkou demotivací pracovat. Členěním dle okresu zjistíme, že ve všech okresech považovali respondenti za nejčastější příčinu nedostatek pracovních míst a věk. Na třetí pozici v Karlových Varech uvedli nedostatečné finanční ohodnocení. Zatímco v okrese Sokolov a Cheb nedostatečnou praxi v oboru. Další významnou příčinou byl nástup po rodičovské dovolené, nejméně významně je zaznamenám v okresech Sokolov a Cheb.

Graf č. 12 Hlavní příčiny nezaměstnanosti podle respondentů dle okresu v KVK



Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

Nyní již můžeme přistoupit k ověření předposlední hypotézy.

Hypotéza č. 9: Lidé žijící v okrese Sokolov, považují častěji za hlavní příčinu jejich nezaměstnanosti nedostatek pracovních míst, nežli lidé žijící v okrese Cheb.

Porovnáním hodnot v tabulce č. 15 zjistíme, že 21 respondentů žijících v okrese Sokolov uvedlo za hlavní důvod nezaměstnanosti nedostatek pracovních míst, zatímco v okrese

Cheb tuto variantu zvolilo o 6 osob méně. Důvodem čtenějších odpovědí v okrese Sokolov může být skutečnost nevyužitelnosti průmyslových zón vhodnými investory, kteří by nejenom v okrese Sokolov, ale také na Karlovarsku dopomohli vytvořit nové pracovní příležitosti. **Hypotézu č. 9 tedy potvrzujeme.**

Tabulka č. 15 Nedostatek pracovních míst v závislosti na okrese

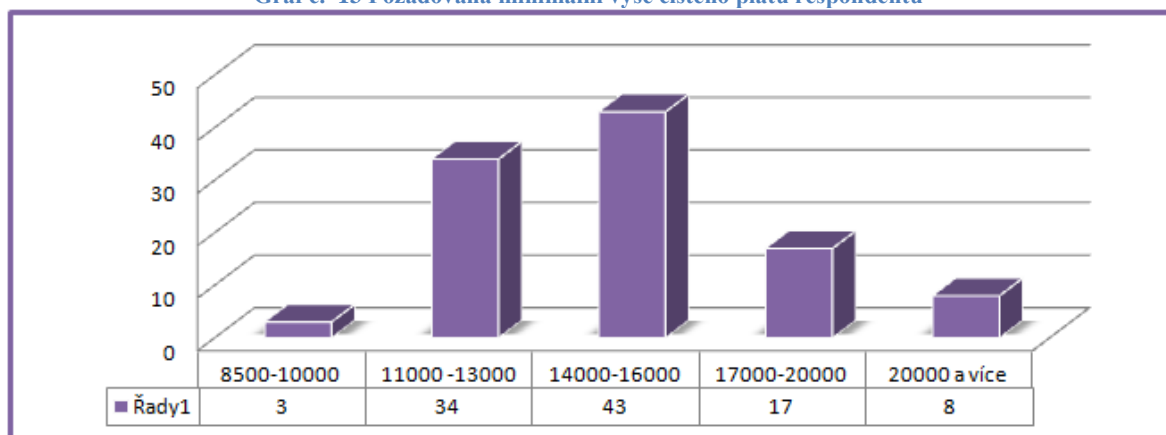
Zkřížení otázek č. 16 a č. 19			Okres			Celkem
			KV	Sokolov	Cheb	
Příčina nezaměstnanosti dle respondentů (nedostatek pracovních míst)	ne	počet	14	13	20	47
		%	38,9%	39,4%	57,1%	45,2%
	ano	počet	22	21	15	58
		%	61,1%	61,6%	42,9%	55,2%
Celkem		počet	36	34	35	105
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

Hypotéza č. 10: Lidé žijící v okrese Cheb mají vyšší nároky na čistý měsíční příjem, nežli lidé žijící v okresech Karlovy Vary.

Předtím, než bude určena poslední hypotéza, je uveden graf č. 13 vyjadřující výši minimální čistého platu respondentů. Dotazovaní měli možnost formou uzavřené otázky vybírat z pěti požadovaných minimálních výší čistého příjmu, za který jsou ochotni nastoupit do zaměstnání. Nejčastější odpovědí byl čistý příjem v rozmezí od 14 000,- – 16 000,- Kč, který uvedlo 43 osob (41%). Dále ze 105 oslovených lidí byly ochotny 3 osoby (2,9%) pracovat za úplně nejnižší plat hraničící s minimální mzdou.

Graf č. 13 Požadovaná minimální výše čistého platu respondentů



Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

Podíváme-li se na poslední tabulku č. 16, získanou vyjádřením závislosti proměnných týkající se požadavků na minimální výši čisté mzdy a místa bydliště respondentů, lze již na první pohled zaznamenat vyšší finanční nároky nezaměstnaných osob žijících v okrese Cheb oproti respondentům pocházejících z okresu Karlovy Vary. Za nejnižší plat tedy v rozmezí 8 500,- – 10 000,- Kč jsou ochotni pracovat pouze nezaměstnaní z okresu Karlovy Vary, (celkem 3 osoby), zatímco v okrese Cheb tuto variantu neuvedl nikdo. Za nejvyšší mzdu 20 000,- Kč a více by přijal zaměstnaní v okrese Karlovy Vary pouze 1 člověk, na Chebsku 4 lidi. Obecně lze říci, že vyšší požadavky na mzdy byly typické pro občany žijící v okrese Cheb, naopak nižší požadavky na platové ohodnocení vyjadřovali obyvatelé v okrese Karlovy Vary. Výsledné hodnoty mzdových nároků nezaměstnaných osob jsou pravděpodobně ovlivněny již zmiňovanými průmyslovými zónami, které jsou velice vhodně využity na Chebsku. Působí tam řada zejména zahraničních firem, u nichž existuje předpoklad vyšších mzdových možností než ve zbylých dvou okresech KVK. Z výše uvedených důvodů **lze potvrdit hypotézu č. 10.**

Tabulka č. 16 Minimální výše čistého příjmu v závislosti na okrese

Zkřížení otázek č. 18 a č. 19		Okres			Celkem	
		KV	Sokolov	Cheb		
Požadavky respondentů na výši čisté mzdy	8 500-10 000	počet	3	0	0	3
		%	8,1%	0,0%	0,0%	2,9%
	11 000 - 13 000	počet	17	14	3	34
		%	45,9%	42,4%	8,6%	32,4%
	14 000 - 16 000	počet	15	10	18	43
		%	40,5%	30,3%	51,4%	41,0%
	17 000 - 20 000	počet	1	6	10	17
		%	2,7%	18,2%	28,6%	16,2%
	20 000 a více	počet	1	3	4	8
		%	2,7%	9,1%	11,4%	7,6%
Celkem		počet	37	33	35	105
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj dat: zpracováno pomocí programu SPSS (vlastní zpracování)

6 Shrnutí dosažených výsledků a návrhy řešení

6.1 Shrnutí vývoje nezaměstnanosti v KVK

KVK patří mezi regiony, které dlouhodobě vykazují vysokou úroveň nezaměstnanosti. Z hlediska celorepublikového srovnání dosahuje tvorba HDP v KVK nejnižších hodnot. Zároveň je pro tento region typická nejnižší úroveň mezd a bohužel také dosaženého vzdělání. Během celého sledovaného období tedy v letech 2008 – 2014 převyšoval PNO v KVK celorepublikovou úroveň nezaměstnanosti. V roce 2014 o 0,8%. Ve stejný rok docházelo v KVK k mírnému poklesu PNO o 0,5%, oproti roku 2013, zatímco hodnoty PNO za ČR v posledních dvou letech stagnovaly.

Z hlediska diferenciací jednotlivých okresů KVK vykazoval Cheb po celé sledované období nejnižší hodnoty. S větším odstupem následovaly Karlovy Vary, nakonec okres Sokolov. V roce 2014 docházelo k mírnému poklesu PNO ve všech okresech. Největší hodnoty dosáhl okres Sokolov, vykazující průměrné hodnoty PNO 10,3 %.

Výrazná rozdílnost byla způsobena počtem, využitelností a dostupností průmyslových zón. V okrese Sokolov byly sice vybudovány, ale postrádají investory, kteří by zde chtěli otevírat nové provozy. Situace v okrese Karlovy Vary je ještě horší. Nové průmyslové zóny nejsou kromě jedné vůbec vybudovány.

Na úroveň PNO má vliv také nedostatečná dopravní obslužnost v jednotlivých okresech KVK.

Za další faktor lze považovat nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, který je patrný z kvalifikační struktury absolventů evidovaných na ÚP. Z ní vyplývá, že nečastěji nezaměstnanými uchazeči byli absolventi z oboru gastronomie a cestovního ruchu, strojírenství či služeb. Paradoxně se jedná o obory často poptávané zaměstnavateli v KVK. Zároveň bylo zjištěno, že největší počet absolventů je ze skupiny středního odborného vzdělání s výučním listem, druhá skupina jsou ti, kteří vystudovali střední odbornou školu s maturitou. Nástupem hospodářské krize výrazně rostl i počet absolventů těchto škol, kteří se evidovali na ÚP. I přesto, že od roku 2014 dochází i díky uplatnění nástrojů APZ k poklesům obou skupin absolventů a snižuje se také délka jejich evidence, hodnoty PNO této rizikové skupiny lidí jsou stále vysoké. Problémem, který zůstává je nízký zájem mladých lidí studovat obory, které s velkou pravděpodobností budou i v dalších letech žádané trhem, zejména v oborech strojírenství, elektroniky a automobilového průmyslu.

Z hlediska struktury nezaměstnaných osob v KVK jsou nejhůře umístitelní na trhu práce lidé s nejnižším stupněm vzdělání.

Další rizikovou skupinou osob jsou uchazeči pečující o děti do 15 let, u kterých lze sledovat jejich rostoucí trend během hospodářské krize, která v roce 2014 pomalu doznávala, ovšem hodnoty PNO této skupiny lidí převyšovaly rok předcházející, který lze obecně považovat za jeden z nejhorších.

Předposlední ohroženou kategorií byli lidé v evidenci delší než 5 měsíců, u kterých byl zaznamenán v období ekonomické krize velký nárůst. Ukončením hospodářské recese a zároveň uplatněním nástrojů APZ se podařilo hodnoty podílu této skupiny osob postupně snížit oproti roku předcházejícímu.

Poslední zkoumanou skupinou byly lidé nad 50 let. Jejich výrazný nárůst byl zaznamenán hlavně v roce 2012. V letech 2014 a začátkem roku 2015 se již dařilo hodnoty výrazně snižovat. Z aktuálně realizovaných projektů na podporu výše zmiňovaných skupin nezaměstnaných osob byly analyzovány následující: Projekt „Odborná praxe pro mladé do 30 let v KVK“, Projekt „Příležitost pro rodiče v KVK“, Projekt „Generační tandem“ podpora generační výměny v KVK, a Projekt „Nový začátek v KVK“.

6.2 Shrnutí výsledku kvantitativního výzkumu

Výsledky kvantitativního výzkumu jsou shrnuty podle jednotlivých okruhů pracovních hypotéz. Doporučení na snížení nezaměstnanosti jsou uvedena kurzívou s tím, že podrobnější popis navrhovaných projektů a doporučení je vysvětlen v navazující kapitole č. 6.3 nazvané „Podrobný popis navrhovaných způsobů řešení nezaměstnanosti“.

Okruh A - Nezaměstnanost ovlivněna motivací a postoji respondentů v závislosti na pohlaví.

Hypotéza č. 1: Ženy jsou ve srovnání s muži ochotnější zapojit se do všech aktuálně realizovaných projektů umožňujících jejich uplatnění na trhu práce.

Ochotu zapojit se do projektů umožňující lepší postavení na trhu práce projevila menší polovina z oslovených respondentů, pouze 51 osob (48,6%). Z nichž 34 (58,6%) tvořily ženy, a 17 (36,2%) muži. Hypotéza č. 1 byla potvrzena. Vyšší ochota účastnit se projektu u ženské části populace může souviset s tím, že se ženy cítí více ohroženy na trhu práce, a to zejména z důvodu zajištění mateřských povinností a podstoupení projektů považují jako možnost uplatnění. *Doporučením vedoucí k zlepšení jejich postavení na trhu práce je spojené s jejich účastí v nabízených projektech. Konkrétně se jedná o návrh autorky*

spočívající v podmínce určené zaměstnavatelům, která by jim stanovala ponechat si účastníka projektu v pracovním poměru po dobu dvou let. (Podrobnější vysvětlení tohoto návrhu je uvedeno v kapitole 6.3 pod bodem sedmé doporučení). Dalším zajímavým výstupem bylo zjištění úrovně míry informovanosti o projektech v závislosti na délce evidence. Z výsledků lze konstatovat, že s prodlužující se délkou evidence se zvyšovala informovanost o účasti v projektech, což lze považovat za dobrou zprávu spojenou s jejich realizací. Sledované byly také preference aktivit probíhajících v rámci projektu. Nejčastěji požadovaná aktivita u obou pohlaví se týkala zdokonalení se v práci na počítači, kterou uvedlo (33%) žen a (20%) mužů. *Z těchto důvodů by bylo vhodné nabízet nezaměstnaným osobám v rámci aktivit „poradenství“ také kurzy počítačové gramotnosti. (Toto doporučení je blíže uvedeno v následující kapitole 6.3 pod bodem šesté doporučení).* V rámci hypotézy č. 1 byla z hlediska pohlaví sledovaná také proměnná týkající se preferencí druhů zaměstnání a posouzení konkrétního úvazku podle věku respondentů. Ženy nejčastěji upřednostnily plný úvazek (46,6%), zatímco muži preferovali nerovnoměrnou pracovní dobu (krátký, dlouhý týden). To lze vysvětlit tím, že se jedná o takový druh práce, který umožňuje další způsob přivýdělku. Z hlediska věkového rozdělení byla forma plného pracovního úvazku u starších osob ve věku nad 50 let zastoupená 65,6%, zatímco u osob ve věku 31 – 50 let 25%. Rozdíl činil 40,6%. Výsledek mohl být zapříčiněn tím, že lidé starší 50 let pociťují oproti mladším generacím vyšší potřebu jistoty na pracovním trhu. Dalším důvodem může být skutečnost, že ostatní formy pracovních činností nutně nevyžadují, protože jim zpravidla odpadá povinnost pečovat o děti a mohou si tak vytvářet úspory na období stáří. Preference ostatních forem pracovních činností nebyla uchazeči o zaměstnání významně žádaná. *Tento výsledek považuje autorka za nedostatečný a navrhuje zejména ženám a starším osobám, které jsou v evidenci ÚP zprostředkovat zaměstnání u zaměstnavatelů nejenom při plném pracovním poměru, ale také s využitím pružné pracovní doby, zkráceného úvazku či práce z domova. Zaměstnavatelům by pak byl vyplácen příspěvek na zapracování těchto uchazečů o zaměstnání. Postupné zavádění výše uvedených forem pracovních činností do budoucna by bylo velmi vhodné, neboť se jedná o opatření, která umožní lidem pečujícím o nezletilé děti, ale také o starší osoby udržet jejich pozice na trhu práce s možností přiměřeného finančního ohodnocení. (Toto doporučení je vysvětleno v kapitole č. 6.3 jako páté v pořadí).*

Hypotéza č. 2. Ženy jsou ochotnější zvýšit si své vzdělání formou dálkového studia ve srovnání s muži.

Ochota zvýšit si své dosažené vzdělání byla jednoznačně vyšší u žen (25,8%) ve srovnání s muži (10,6%). Naproti tomu negativní postoj vyjádřilo (53,5%) žen a (76,6%) mužů. Hypotéza č. 2 byla potvrzena. Vysvětlení může souviset s nerovným postavením žen na karlovarském trhu práce způsobený nedostatkem volných pracovních míst v odvětvích určených pro ženskou část populace. Nerovné postavení mohlo být vysvětlujícím prvkem vyšší motivace žen v ochotě zvýšit si své dosavadní vzdělání ve srovnání s muži. *Doporučení směřující ke zvýšení ochoty vzdělávat se formou dálkového studia spočívá v nabídce ze strany ÚP účastnit se projektu, který navrhla autorka, jehož smyslem je podpora lidí s dosaženým maximálně základním vzděláním směřující k získání výučného listu v učebním oboru poptávaném zaměstnavateli. (Blíže je toto doporučení uvedeno v kapitole 6.3 jako třetí z navržených doporučení).* Další posuzovanou proměnnou byla také délka evidence respondentů z hlediska dlouhodobé nezaměstnanosti, která byla zjištěna v neprospěch žen pouze o 2,4%.

Hypotéza č. 3: Muži se více řídí při hledání zaměstnání výší mzdy než ženy.

Ověřením hypotézy č. 3 bylo zjištěno, že priorita týkající se finančního ohodnocení nepatrně převažovala u mužů o 0,5% ve srovnání s ženami. Hypotéza č. 3 byla potvrzena. Za velice znepokojivé lze považovat i to, že respondenti upřednostnili v okamžiku hledání práce tuto prioritu před očekávanou možnou odpovědí a to získat zaměstnání v co nejbližší době. Preference respondentů mohou mít souvislost se zavedeným systémem sociálních dávek, který postrádá motivaci směřující k vyhledávání práce. *Jako doporučení se nabízí zařazení nezaměstnaných osob do projektu navrhovaného autorkou, spočívající v zajištění pracovního místa s garancí bezplatné úhrady nákladů na dojíždění. Odmítnutí ze strany uchazeče o zaměstnání by mělo dopad na odejmutí dávek hmotné nouze. Zároveň by měl projekt význam pro ty uchazeče o zaměstnání, kteří jsou ochotni pracovat, ale potýkají se s překážkami bránící nástupu do práce. (Blíže popis navrhovaného projektu je uveden v kapitole 6.3 jako čtvrté doporučení).* Dále posouzením četnosti evidencí na ÚP bylo zjištěno, že opakovanou nezaměstnaností trpí více ženy ve srovnání s muži, a to o 12,4%. Vysvětlení lze spatřovat v tom, že ženy jsou více než muži vytěsňovány z trhu práce pro jejich mateřské povinnosti. *Navrhovaný způsob řešení by souvisel s podporou vytváření SÚPM pro tyto uchazeče o zaměstnání a to na základě dohody mezi nimi, ÚP a zaměstnavatelem. (Opodstatnění navrhovaného způsobu řešení je uvedeno v kapitole 6.3 jako páté doporučení).*

Okruh B - Nezaměstnanost ovlivněna motivací a postoji respondentů v závislosti na věku.

Hypotéza č. 4: Starší lidé (30 let a více) považují častěji za hlavní prioritu v době, kdy hledají práci, finanční ohodnocení nežli mladší lidé (19 - 30 let).

Z hlediska věkové kategorie byla součtem obou věkových skupin zjištěna stejná preference související s prioritou v době hledání práce a to finanční ohodnocení s tím rozdílem, že vyšších hodnot dosahovala u věkové kategorie lidí nad 30 let a to o 16,3%. Hypotéza č. 4 byla potvrzena. Vysvětlení může být zapříčiněno faktem, že lidé nad 30 let ve srovnání s mladší generací získali více pracovních zkušeností a očekávají za to vyšší mzdové ohodnocení. Zarážejí je spíše zvolené pořadí priorit v okamžiku hledání práce. Předpokládá se, že nezaměstnané osoby by mohly spíše preferovat získání práce v co nejbližší době, to se ovšem nepotvrdilo. Upřednostněním priority finančního ohodnocení před získáním práce v co nejkratší době může úzce souviset např. s problematikou tzv. „švarcsystému“, nebo se systémem zneužívání sociálních dávek. *Doporučení spočívá v pokračování kontrolních činností zaměřených na odhalování tzv. „švarcsystému“ na jedné straně a podporou mladých lidí zejména žáků při volbě budoucí zaměstnání a to tak, aby motivačním prvkem bylo studium oborů, které jim zaručí získání pracovního místa na straně druhé. Z těchto důvodů autorka navrhuje zavedení pilotního projektu, který zajišťuje studium učebního oboru s garancí zajištění pracovního místa po jeho úspěšném absolvování. (Podrobnější informace o navrhovaném projektu jsou popsány v kapitole 6.3 jako první doporučení).* Z hlediska věkové difference byla posuzovaná také aktivita a způsob hledání zaměstnání. Ze zjištěných hodnot lze usuzovat, že chování respondentů při hledání práce směřovalo spíše na jejich vlastní iniciativu, ovšem nebránili se ani pomoci ze strany ÚP.

Hypotéza č. 5: Více jak polovina lidí nad 50 let byla v evidenci ÚP vícekrát.

Počet oslovených lidí ve věku nad 50 let činil 32. Z toho 4 v době realizace šetření byli nejméně jedenkrát evidováni, dalších 5 lidí se evidovalo na ÚP poprvé. Nakonec 23 osob nad 50 let již bylo v evidenci ÚP vícekrát. Hypotéza č. 5 byla potvrzena. *Doporučení spočívá v pokračování podpory těchto osob jednak prostřednictvím projektu „Generační tandem“, tak i např. účastí v autorkou navrhovaném projektu zajišťující vytvoření pracovního místa s garancí s bezplatné dopravy do zaměstnání. (Bližší informace o navrhovaném projektu jsou uvedeny v kapitole č. 6.3 jako čtvrté doporučení).*

Hypotéza č. 6: Lidé ve věkové skupině do 30 let jsou méně ochotni dojíždět za prací nežli skupina lidí nad 30 let.

Respondenti vyjadřovali názor také k ochotě dojíždění za prací. Nepatrně vyšší ochota byla zaznamenána u skupiny osob do 30 let a to o 1,3% ve srovnání s kategorií osob nad 30 let. Z těchto důvodů byla hypotéze č. 6 vyvrácena. Zjištěná vysoká úroveň neochoty dojíždět za prací může mít souvislost s překážkami bránícími jejich nástupu do zaměstnání jako je nedostatečná dopravní obslužnost nebo vlastnictví automobilu v rodině. *Řešením by byla účast v již zmiňovaném projektu zajišťující vytvoření pracovního místa s garancí s bezplatné dopravy do zaměstnání (bližší uvedeno v kapitole č. 6.3 jako čtvrté doporučení). Zároveň by mohla být skupině osob s ukončeným základním vzděláním nabídnuta možnost účasti v projektu, podporující dálkové studium spojené s úhradou nákladů na dopravu a stravné. (Navrhovaný projekt je detailněji popsán v kapitole č. 6.3 jak třetí doporučení.)*

Okruh C - Nezaměstnanost ovlivněna motivací a postoji respondentů v závislosti na dosaženém vzdělání

Hypotéza č. 7: Lidé s nižším vzděláním (nedokončená základní škola, základní vzdělání, vyučení bez maturity) jsou ochotnější účastnit se rekvalifikačního kurzu, nežli ti s vyšším vzděláním (SŠ, ÚSŠ).

Značná ochota zapojit se do rekvalifikačních kurzů, byla zjištěna na všech úrovních dosaženého vzdělání a mírně převažovala u osob s nižším vzděláním o 2,2%. Hypotéza č. 7 byla potvrzena. Ačkoliv byla ochota podstoupit rekvalifikační kurz na vysoké úrovni a mírně ve prospěch osob s nižším vzděláním, *autorka doporučuje pro tuto skupinu lidí aktivně nabízet poradenství zaměřené na úkony motivující k potřebě seberealizace a sebevzdělávání. Z dlouhodobého hlediska je velice důležité také i nadále důkladně posuzovat potřebnost poskytnutí kurzů konkrétním uchazečům o zaměstnání. Autorka navrhuje nabízet uchazečům o zaměstnání rekvalifikační kurzy v rámci projektu např. „Odborná praxe pro mladé do 30 let“ a to tak, aby vyplácení příspěvku pro zaměstnavatele bylo podmíněno udržení pracovního místa rekvalifikované osobě po dobu minimálně dvou let, které lze považovat za limitní a nutné jak z hlediska minimální potřebné praxe často vyžadované firmami, ale také pro případný vznik živnostenského oprávnění. (Podrobněji je důležitost této dvouleté podmínky uvedena v kapitole 6.3 jako poslední doporučení).*

Hypotéza č. 8: Lidé s nižším vzděláním (nedokončená základní škola, základní vzdělání, vyučení bez maturity) jsou ochotnější zvýšit své vzdělání, nežli ti s vyšším vzděláním (SŠ, ÚSV).

Hůře dopadly výsledky sledování ochoty zvýšení dosaženého vzdělání. U skupiny osob s nízkým vzděláním pouhých 14 (15,4%) respondentů odpovědělo kladně, Naproti tomu svou neochotu se dále vzdělávat vyjádřilo 64 (42,9%) osob. U druhé kategorie osob s vyšším vzděláním, zájem o další studium vyjádřilo 6 osob (1,5%). Nepoměr oproti předešlé skupině v relativním vyjádření je dán nízkým počtem lidí s vyšším vzděláním v rámci celého souboru. Celkem 4 osoby (28,6%) zastávali nerozhodný přístup. I přes zvážení možného zkreslení nedostatečného počtu osob s vyšším vzděláním, lze říci, že lidé s nižším vzděláním jsou méně ochotni zvýšit si své dosavadní vzdělání, nežli skupina osob s vyšším vzděláním. Hypotéza č. 8 byla vyvrácena. Zjištění spíše negativního až váhavého postoje respondentů k otázce dalšího studia mohl být ovlivněn jejich socioekonomickým postavením ve společnosti s demotivujícím charakterem. *Doporučení vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti lidí s nedostatečnou úrovní vzdělanosti může být v podobě projektu navrhovaném autorkou, spočívající v podpoře dálkového studia za účelem získání výučního listu v oboru poptávaném na trhu práce. (Podrobněji je toto doporučení uvedeno v kapitole 6.3 jako třetí). Aby bylo možné předcházet opakované evidenci lidí s nízkým vzděláním, bylo by dobré do budoucna podporovat studijní obory, které jsou žádané zaměstnavateli v KVK, s garancí zajištění pracovního místa po úspěšném ukončení studia. (Z těchto důvodů autorka navrhuje realizovat pilotní projekty, které by tyto podmínky zajišťovaly. Jejich podrobnější popis je uveden v kapitole 6. 3 v rámci prvního a druhého doporučení).*

Okruh D - Nezaměstnanost ovlivněna motivací a postoji respondentů v závislosti na místě bydliště.

Hypotéza č. 9: Lidé žijící v okrese Sokolov, považují častěji za hlavní příčinu jejich nezaměstnanosti nedostatek pracovních míst, nežli lidé žijící v okrese Cheb.

Jako příčinu nezaměstnanosti způsobenou nedostatkem pracovních míst považují častěji respondenti žijící v okrese Sokolov konkrétně 21 osob (61,6%). Ve srovnání s lidmi žijícími v okrese Cheb zastoupených 15 osobami (42,9%). Výsledné hodnoty mohou souviset s využitelností průmyslových zón. Zatímco v okrese Cheb se podařilo tyto zóny obsadit zejména zahraničními investory, kteří měli zásadní vliv na počet pracovních míst, okres Karlovy Vary dostatek průmyslových zón postrádá. **Hypotéza č. 9 byla potvrzena.** *Doporučení spočívá v realizaci projektu navrženém autorkou, založeném na příhraniční*

spolupráci mezi dvěma aktéry, a to zahraniční firmou a vybranou střední školou v KVK, pro jejichž studenty by zajišťovala odbornou praxi s příslibem zaměstnání, který by garantoval poskytnutí pracovního místa po úspěšném absolvování studia. Tato pracovní místa by mohla být vytvořena na základě investiční pobídky realizované Karlovarským krajem, a to v průmyslové zóně Silvestr nedaleko Sokolova. (Podrobněji je projekt popsán v kapitole č. 6.3 v rámci druhého doporučení).

Hypotéza č. 10: Lidé žijící v okrese Cheb mají vyšší nároky na čistý měsíční příjem, nežli lidé žijící v okrese Karlovy Vary.

Dále byly zjišťovány požadavky respondentů na výši čistého platu, za který by byli ochotni nastoupit do zaměstnání. Nejnižší finanční nároky požadovali respondenti žijící v okrese Karlovy Vary, poté v Sokolově, nakonec z okresu Cheb. Hodnoty mzdových nároků nezaměstnaných osob jsou pravděpodobně ovlivněny nedostatkem průmyslových zón, které jsou velice vhodně využity na Chebsku a mají zásadní vliv na pracovní příležitosti. Působí tam řada zejména zahraničních firem, u nichž existuje předpoklad vyšších mzdových možností než li ve zbylých dvou okresech KVK. Hypotéza č. 10 byla potvrzena. Řešení se nabízí stejně jako u předchozí hypotézy, neboť se dá předpokládat, že mzdy od zahraničních zaměstnavatelů zajistí vyšší příjmy ve srovnání s finančním ohodnocením tuzemských společností. Další doporučení by spočívala v aktivní realizaci investičních pobídek Karlovarským krajem tentokrát bez vzdělávacího institutu a to tak, aby úsilím jeho zástupců bylo nalezení vhodných investorů v stále neobsazených průmyslových zónách na Karlovarsku a Sokolovsku.

6.3 Podrobný popis navrhovaných způsobů řešení nezaměstnanosti v KVK

Z výsledků zjištěných analýzou nezaměstnanosti a empirickým šetřením je navrženo několik způsobů řešení nezaměstnanosti v KVK.

První doporučení souvisí s problematikou vysoké nezaměstnanosti absolventů středního odborného vzdělání s výučním listem a středních odborných škol s maturitou. Autorka navrhuje realizovat tříletý pilotní projekt vymezující vybrané aktéry z reálného prostředí. Charakteristika a účel projektu je vysvětlen níže.

Název navrhovaného projektu: „Podpora absolventské praxe řemeslného oboru-nástrojář s garancí pracovního místa“

Důvody zavedení projektu: Z provedené analýzy nezaměstnanosti v KVK bylo zjištěno, že jednou z rizikových skupin nezaměstnaných osob evidovaných na ÚP jsou absolventi řemeslných oborů středních odborných škol. Důvodem jejich evidence na ÚP po ukončení studia je, že nesplňují požadovanou úroveň pracovních zkušeností a návyků, které po nich vyžadují místní a zahraniční podnikatelské subjekty pro které je výhodnější upřednostnit pracovníka bez vzdělání, ale s dostatečnou praxí, před absolventem. I přestože je systém vzdělávání v SOŠ a SOU dán kombinací teoretické výuky a odborné praxe či výcviku vykonávaný u místní firmy, je tato spolupráce nevyhovující, protože není nastavena přímá vazba studenta s danou firmou po ukončení studia. Projekt by byl unikátní v tom, že by absolventům po skončení studia garantoval vznik pracovního místa u dané firmy. V českém právním řádu lze podle Zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, § 1785 použít tzv. smlouvu o smlouvě budoucí, která se v personálních vztazích používá pod názvem „příslib zaměstnání“ a je určena pro vyjednávání podmínek mezi zaměstnavatelem a zájemcem o zaměstnání. Zavazuje zaměstnavatele k uzavření pracovní smlouvy v budoucnu s tím, že její podstatné náležitosti musejí být dohodnuty již ve smlouvě o smlouvě budoucí. Smlouvu lze uzavřít jeden rok před její účinností. V praktické podobě by to mohlo být realizováno tak, že by byla tato smlouva uzavřena mezi žákem v třetím ročníku studia a firmou zabezpečující odbornou praxi. Autorka zvolila v tomto případě firmu WITTE. Prvotním přínosem projektu pro žáka po ukončení studia by bylo garantované uzavření pracovního poměru ve vystudovaném oboru v již známé firmě, kde během tříletého studia probíhala odborná praxe. Doplnkovým přínosem by bylo získání přiměřeného finančního ohodnocení již v průběhu studia, či přednostní možnost výděleku formou brigády v době prázdnin. Přínosem pro zaměstnavatele by byla možnost prověření a formování si budoucího pracovníka dle představ firmy, snadnější a dostupnější získání kvalifikovaných pracovních sil, získání finančního příspěvku v okamžiku přechodu ze statusu žáka v absolventa formou dotace. Neboť ukončením studia a přechodem do zaměstnání by zaměstnavatel na základě dohody s ÚP a uchazečem o zaměstnání vytvořil SÚPM, za které by mu náleželo vyplácení příspěvku na mzdové náklady absolventů ve výši 10 000,- Kč měsíčně na jedno vytvořené pracovní místo po dobu 18 měsíců. Vyplacení příspěvku by bylo podmíněno zárukou zaměstnavatele, že vytvořená pracovní místa podpořená příspěvky udrží po dobu minimálně dalších 6 měsíců. Příspěvek by byl poskytnut z prostředků ESF v rámci „Realizačního plánu programu Záruky pro mládež

ČR²⁴. Konkrétně z programu „Zaměstnanost“ Prioritní osa 1 – Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly. Projekt „Podpora absolventské praxe – obor nástrojář“ by byl založený na velice úzké spolupráci školy, podniku, žáka, Krajského úřadu a ÚP, tak aby cílem projektu bylo snížení podílu nezaměstnaných absolventů řemeslného oboru nástrojář.

Místo realizace projektu a jeho určení: Za cílovou skupinu byla autorkou zvolena Střední odborná škola a střední odborné učiliště Nejdek, zvoleným oborem byl vybrán obor „nástrojář“, firmou realizující odbornou praxi, prováděnou každý sudý týden školního roku, byla určena firma WITTE Nejdek, spol. s.r.o.²⁵

Cíle projektu: Obecným cílem projektu by bylo snížení podílu nezaměstnaných absolventů řemeslného oboru - nástrojář. Což by mohlo vést ke zvýšení sociálních jistot a potažmo snížení sociálního napětí dané skupiny uchazečů o zaměstnání. Specifickým cílem je zlepšení odborných dovedností řemeslných oborů včetně přivlastnění si pracovních návyků v reálném prostředí. Operačním cílem je zajištění a realizace pravidelné odborné praxe žáků řemeslnického oboru nástrojář pod dohledem kvalifikované osoby vybrané z řad stálých pracovníků firmy, která bude kompetentní pro výkon dozoru v průběhu praxe během školního roku.

Výstupy, výsledky a dopady projektu: Výstupem projektu bude získaná odborná praxe žáků v průběhu tříletého školního studia. Indikátorem bude počet podpořených žáků řemeslného oboru – nástrojář s garancí pracovní smlouvy po úspěšném absolvování studia.

Druhé doporučení souvisí s aktivní realizací pobídek pro investory do nově vybudované průmyslové zóny Silvestr v obci Březová u Sokolova, která je svými dispozicemi vhodná na řemeslné a průmyslové provozy, sklady či velkosklady. Její výhodou je blízkost od místní komunikace R6, která má velice dobré dopravní spojení se sousední Německou spolkovou republikou. V tomto kontextu autorka navrhuje realizovat druhý pilotní projekt vycházející částečně z prvního, jeho charakteristika je vysvětlena níže:

Název navrhovaného projektu: „Přeshraniční spolupráce absolventů škol s garancí pracovní nabídky u zahraničního zaměstnavatele.“

Důvody zavedení projektu: Z analýzy nezaměstnanosti v KVK vyplývají dvě skutečnosti. Výrazná diference mezi okresy způsobena nevyužitelností průmyslových zón, které se

²⁴ Podrobněji je tato podpora zaměstnanosti uvedena v kapitole 4.4.2, str. 36.

²⁵ Důvod výběru školy a oboru byl zvolen proto, že v daném zařízení mají již zkušenosti s prováděním odborných praxí, obor nástrojář proto, že je často poptávanou profesí na karlovarském trhu práce. Firma WITTE Automotive, nebyla určena náhodou, jednak se jedná o druhého největšího zaměstnavatele v KVK, dále tato firma dlouhodobě spolupracuje se místními školskými zařízeními, ale také proto, že autorka chtěla využít poznatků získaných v analytické části práce a to o rozšíření výrobních hal a zaměstnáním dalších 600 lidí v následujících letech.

nedaří obsadit vhodnými investory. Dále nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Podle statistik MPSV byl zjištěn velký počet absolventů strojírenských oborů evidovaných na ÚP a zároveň rostoucí poptávka po nich ze strany zejména zahraničních firem. Problém je, že mladí lidé nemají garantované pracovní místo, nemohou tím pádem získat potřebnou praxi požadovanou firmami a často hledají uplatnění v jiném oboru. Aktuálně se nacházíme v době, kdy po dlouhých šesti letech je situace na pracovním trhu ovlivněna pozvolným hospodářským růstem. Nabízí se tak zastupitelům KVK velká příležitost, jak tento současný stav využít ve prospěch trhu práce. Autorka proto navrhuje z pozice karlovarského zastupitelstva formou investiční pobídky oslovit zahraničního investora, který opakovaně poptává v ČR kvalifikované pracovníky disponující alespoň částečnou jazykovou vybaveností a požadovanými odbornými dovednostmi v oblasti strojírenství a současně také vybranou střední školu v KVK k vzájemné přeshraniční spolupráci, jejímž výsledkem budou nově vzniklá pracovní místa určená nejenom absolventům. Oslovenou firmou by byla německá společnost UBT Maschinenbau se sídlem v Drážďanech zaměřující se na strojírenské obory, v oblasti kovoobrábění, tzn. všechny CNC obory. Dalším aktérem by byla Integrovaná střední škola ekonomická a technická Sokolov (dále jen ISŠTE). Strojírenským oborem byl navržen obráběč kovů. Dalšími aktéry by byli žáci třetího ročníku studovaného oboru „obráběč“ a zastupitelé KVK. Vybranou průmyslovou zónou by byl Silvestr nedaleko města Sokolov. Přeshraniční spolupráce by spočívala v tom, že německá firma UBT Maschinenbau by umožnila žákům v třetím ročníku studia zajištění pravidelné odborné praxe konané 1 x měsíčně přímo v prostorách firmy v Drážďanech a to po dobu celého školního roku. Manažeři a mistři výrobního procesu by tak měli možnost zaškolit si své budoucí pracovníky v reálném prostředí, pro které by vznikla vybudováním továrny v průmyslové zóně Silvestr u Sokolova nová pracovní místa. Přínosem projektu pro žáka po ukončení studia by bylo garantované uzavření pracovního poměru ve vystudovaném oboru u zahraniční firmy, kde probíhala odborná praxe. Doplňkovým přínosem by bylo opět získání přiměřeného finančního ohodnocení již v průběhu studia, ale také zdokonalení jazykových schopností. Přínosem pro zaměstnavatele by byla možnost zaškolit si budoucího pracovníka a seznámit ho s výrobním procesem již během studia. Dále kompletní proplacení finančních nákladů související s ubytováním, dopravou a stravou žáků během praxe u firmy UBT Maschinenbau hrazených z prostředků ESF. Další zvýhodnění pro investora je spojené s ukončením studia žáků a jejich přechodem do zaměstnaneckého poměru, které by bylo umožněno díky novelou Zákona o investičních

pobídkách²⁶. Novelizace totiž souvisí s nalákáním zahraničních investorů tím, že rozšiřuje počet okresů, kde bude možné čerpat vyšší finanční podporu na vytvoření pracovních míst a okres Sokolov je jedním z nich.

Místo realizace projektu a jeho určení: Vhodným vzdělávacím institutem by mohla být Integrovaná střední škola ekonomická a technická Sokolov (dále jen ISŠTE) se strojírenským oborem „obráběč kovů“. Firmou zabezpečující odbornou praxi, realizovanou jeden týden v měsíci, by byla firma UBT Maschinenbau se sídlem v Drážďanech zaměřující se na strojírenské obory. Samotní. Nabízející se průmyslovou oblastí v blízkosti města Sokolov se může stát průmyslová zóna „Silvestr“. Inspirací pro autorkou navrhovaný projekt se stal tzv. „duální systém vzdělávání“ velice úspěšně aplikovaný např. v sousedním Německu, či v Rakousku, a který z legislativního hlediska zatím nelze uplatnit v českém vzdělávacím systému. Proto v navrhovaném projektu byly použity jen některé jeho prvky, tak aby bylo poukázáno, že v dlouhodobém časovém horizontu je nutné zabývat se myšlenkou směřující ke zlepšení praktických dovedností studentů řemeslných oborů. Nejlépe ještě v okamžiku přípravy pro vstup na trh na práce.

Cíle projektu: Obecným cílem projektu by bylo snížení podílu nezaměstnaných absolventů řemeslného oboru – obráběč kovů. Specifickým cílem by bylo zlepšení odborných dovedností řemeslných oborů včetně přivlastnění si pracovních návyků v reálném prostředí a získání jazykových dovedností. Operačním cílem bude zajištění a realizace pravidelné odborné praxe žáků řemeslného oboru obráběč kovů pod dohledem kvalifikované osoby kompetentní pro výkon odborné praxe.

Výstupy, výsledky a dopady projektu: Výstupem projektu by byla získaná odborná praxe žáků v průběhu tříletého školního studia. Indikátorem bude počet podpořených žáků řemeslného oboru – obráběč kovů s garancí pracovní smlouvy po úspěšném absolvování studia. Výsledkem projektu budou získané vyšší odborné znalosti zúčastněných žáků. Dopadem projektu by byl pokles PNO absolventů řemeslného oboru – obráběč kovů.

Třetí doporučením je vytvoření tříletého projektu podporující uchazeče o zaměstnání s dosaženým maximálně základním stupněm vzdělání, směřující k získání výučního listu formou dálkového studia ve vybrané střední odborné škole v Karlových Varech v oboru poptávaném na trhu práce.

²⁶ Jejím zavedením od roku 2015 je zohledněno například zavedení zvýhodněných průmyslových zón s vyšší podporou pracovních míst, osvobození od daně z nemovitostí nebo hmotná podpora investorům. (Investicnipobidky.cz, 2015).

Název projektu: „Podpora dálkového studia nezaměstnaných osob s nedostatečnou úrovní vzdělání“

Důvody zavedení projektu: analýzou vývoje nezaměstnanosti a kvantitativním výzkumem bylo zjištěno, že KVK patří mezi regiony s nejhorší úrovní vzdělanosti. Tento problém se ještě více prohloubil nástupem hospodářské krize, kdy nejvíce zastoupenou skupinou uchazečů o zaměstnání byli lidé s dosaženým maximálně základním vzděláním. Zároveň byl procesem ověřování hypotéz zjištěn spíše negativní až váhavý postoj respondentů k otázce dalšího studia. Projekt by byl založen na základě dohody mezi školou, uchazečem o zaměstnání a Úřadem práce. Navrhované školské zařízení je SOU stravování a služeb v Karlových Varech s tříletými studijními obory - kuchař(ka) – číšník (servírka)²⁷. Jednalo by se o dálkové studium z důvodu flexibility a možného nástupu do zaměstnání v průběhu studia. Dálkové studium neumožňuje, aby uchazeč o zaměstnání nabyl statusu studenta. To znamená, že zdravotní pojištění by bylo za uchazeče o zaměstnání hrazené Úřadem práce spolu s dalšími položkami, jako je úhrada nákladů spojených s dopravou do školy po dobu tří let. Přínosem pro uchazeče o zaměstnání, zastoupené jak ženskou tak mužskou populací, by byla možnost bezplatného získání výučního listu v oboru poptávaném zaměstnavateli v KVK a tím zvýšení jejich šancí při uplatnění na trhu práce. Přínosem pro Úřad práce by byla zvýšená kvalifikace uchazečů o zaměstnání a snížení jejich počtu.

Místo realizace projektu a jeho určení: Vhodným vzdělávacím institutem by mohla být Střední odborné učiliště stravování a služeb v Karlových Varech se studovanými obory kuchař(ka), číšník (servírka).

Cíle projektu: Obecným cílem projektu by bylo snížení podílu nezaměstnaných osob se základním vzděláním. Specifickým cílem by bylo získání odborných dovedností v učňovském oboru kuchař(ka), číšník (servírka). Operačním cílem bude studium učňovského oboru a realizace pravidelného odborného výcviku.

Výstupy, výsledky a dopady projektu: Výstupem projektu by bylo získání výučního listu po úspěšném ukončení tříletého školního studia. Indikátorem bude počet podpořených uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním. Výsledkem projektu bude získání výučního listu. Dopadem projektu by byl pokles PNO uchazečů o zaměstnání s dosaženým maximálně základním vzděláním.

²⁷ Jedná se o studijní obory z oblasti cestovního ruchu, který se významným způsobem podílí na vytváření hospodářského zisku v KVK. Jsou to tedy obory poptávané ve všech okresech v karlovarském regionu a které jsou zároveň poskytované prostřednictvím rekvalifikačních kurzů.

Čtvrtým doporučením je vytvoření projektu, pomocí kterého by byla nabídnuta pracovní místa zaměřená zejména pro uchazeče o zaměstnání s dosaženou nižší úrovní vzdělanosti (základní škola, či učňovský obor) bez rozdílu věku a místa bydliště, tak aby byly eliminovány překážky bránící jejich vstupu na pracovní trh.

Název projektu: „Podpora pracovních příležitostí s garancí bezplatného dopravního spojení“

Důvody zavedení projektu: výsledky získané v dotazníkovém šetření vypovídají o výrazném počtu uchazečů o zaměstnání s nízkou úrovní vzdělanosti, kteří svými demotivujícími postoji a neochotou při hledání práce inklinují k dlouhodobé nezaměstnanosti, která může být podmětem k sociální exkluzi. Nabídka práce s garantovanou podporou cestovních nákladů na dojíždění do zaměstnání může být řešením, jak tyto osoby motivovat a zapojit do pracovního procesu.

Smyslem projektu by mělo být postupné vyloučení těch uchazečů o zaměstnání, kteří nejsou ochotni nastoupit do zaměstnání a zneužívají systému sociálních dávek, neboť důsledkem odmítnutí účasti v projektu by bylo odebrání dávek hmotné nouze. Na druhou stranu by projekt měl mít význam zejména pro ty uchazeče o zaměstnání, kteří jsou ochotni pracovat, ale potýkají se s překážkami omezující jejich nástup do práce například věk či nemožnost dojíždět ze špatně dostupných oblastí.

Projekt by byl založený opět na úzké spolupráci ÚP, uchazečů o zaměstnání, zaměstnavatelů a Karlovarského kraje. Spolupráce by byla zahájena ze strany ÚP oslovením větších zaměstnavatelů v KVK k vytvoření pracovních míst ať už celoročního či sezónního charakteru. Jednalo by se zejména o dělnické a pomocné práce, tak aby byly vhodné pro lidi s nižší úrovní vzdělání. Mohou to být firmy strojírenského typu např. firma WITTE, Lincoln, ale také společnosti z oblasti cestovního ruchu např. hotel Thermal, Imperiál, Sanssouci apod. Přínosem projektu pro nezaměstnané osoby by bylo zajištění zaměstnání včetně garance bezplatné dopravy přímo ke konkrétnímu zaměstnavateli. Přínosem pro zaměstnavatele by bylo zajištění pracovníků na konkrétní pracovní pozice a úhrada jejich pravidelných transferů prostřednictvím finančních prostředků poskytnutých z ESF na podporu zaměstnanosti.

Podle potřeby jednotlivých zaměstnavatelů by byly dohodnuty transfery na ranní, odpolední a noční směny. Autobusová doprava by zajišťovala trasy z nejhůře dostupných lokalit z Toužimska, Žlutic a Bochova k jednotlivým zaměstnavatelům v KVK. Další transfer by byl ze Sokolova, přes Chodov do Karlových Varů, poté do Nejdku. Příspěvky

za transfery by byly hrazeny z rozpočtu ESF z programu „Zaměstnanost“ a proplaceny zaměstnavatelům jednou měsíčně.

Místo realizace projektu a jeho určení: Cílovými zaměstnavateli by byly firmy WITTE, Lincoln, hotel Thermal, Imperiál, Sanssouci. Lokálními oblastmi, ze kterých by byly zajištěny transfery, mohou být města Toužim, Žlutice, Bochov, Sokolov, Chodov.

Cíle projektu: Obecným cílem projektu by bylo snížení podílu nezaměstnaných osob s nízkou úrovní vzdělanosti bez věkového omezení a místa bydliště. Specifickým cílem bude získání pracovních návyků. Operačním cílem bude zajištění pracovní místa s garancí bezplatné dopravy pro uchazeče o zaměstnání.

Výstupy, výsledky a dopady projektu: Výstupem projektu by bylo získané pracovní místo s garancí bezplatného dopravního spojení pro uchazeče o zaměstnání s nižší úrovní vzdělanosti. Indikátorem bude počet uzavřených pracovních smluv pro tyto nezaměstnané osoby. Dopadem projektu by byl pokles těchto uchazečů o zaměstnání.

Páté doporučení souvisí s provedenou analýzou nezaměstnanosti, kdy byl zjištěn vysoký PNO zejména žen a lidí nad 50 let a dále s procesem ověřování hypotéz týkajících se názorů obou pohlaví k otázkám řešící zaměstnanost. Doporučení spočívá v podpoře obtížně uplatnitelných uchazečů o zaměstnání, tedy žen a lidí nad 50 let. Konkrétně podporovat malé a střední podniky v KVK, které by využily z forem pracovního poměru pružnou pracovní dobu, zkrácený pracovní úvazek a práci z domova. Podpora by byla poskytnuta z prostředků ESF z programu „Zaměstnanost“ a to formou nástroje používaného v rámci APZ. Jednalo by se o příspěvek na zapracování. Tento druh příspěvku se obvykle vyplácí zaměstnavateli na základě dohody uzavřené s ÚP po dobu třech měsíců a to do výše maximálně poloviny minimální mzdy. Autorka proto navrhuje možnost jeho vyplácení nejenom při uzavření hlavního pracovního poměru, ale také v okamžiku uzavření jedné ze tří výše uvedených typů pracovních smluv. Aby potencionální zaměstnavatelé měli zájem nabízet uchazečům o zaměstnání tyto typy úvazků i do budoucna. Byla by vhodná intervence ze strany států v podobě daňového zvýhodnění takto vznikajících pracovních pozic. Daňové zvýhodnění by mohlo být realizováno dvěma způsoby a to buď snížením daně z příjmů právnických osob, nebo snížením daňových záloh na sociální a zdravotní pojištění, které hradí zaměstnavatel za své zaměstnance z jeho mzdy. Postupné zavádění výše uvedených typů úvazků by mohlo vést ke zvýšení flexibility pracovního trhu.

Šesté doporučení vychází z postojů uchazečů o zaměstnání související s možnostmi s preferencemi jednotlivých aktivit důležitých při hledání práce. Procesem ověřování

hypotéz byla u respondentů bez rozdílu pohlaví zjištěna preference aktivity související s dovednostmi práce na počítači. Z těchto výsledků autorka navrhuje zamyslet se nad doporučením spočívajícím v absolvování základního počítačového kurzu již v rámci poradenství²⁸, které je běžně zajišťováno formou Job clubu. V současné době dochází k neustálému rozvoji informačních technologií. V řadě firem jsou počítače součástí základního výrobního procesu a znalost alespoň základních prvků počítačové gramotnosti se stává nutností i v dělnických pozicích.

Sedmé doporučení vychází z rozhovorů vedených s pracovníky ÚP poskytující projekty v rámci APZ. Autorka hodnotí informovanost o jednotlivých projektech jak ze strany uchazečů o zaměstnání, tak ze strany zaměstnavatelů jako dostačující, vyjma jednoho z nich a to projektu „Příležitost pro rodiče v KVK“. Důvod spočívá v tom, že umožňuje začlenění nejenom uchazečům o zaměstnání evidovaných na ÚP, ale také zájemcům o zaměstnání. Větší propagací tohoto projektu na různých veřejných místech jako je autobusová doprava, prostory nemocnic, na poliklinikách apod. by mohla vzrůst informovanost a větší okruh lidí by mělo šanci se ho účastnit. Otázkou by byla volná kapacita, protože se jedná o projekt financovaný z prostředků ESF. Všechny aktuálně realizované projekty autorka považuje za významné a důležité pro KVK. Navrhuje jejich pokračování i v dalším programovém období 2014 – 2020, ovšem v upravené podobě. Mělo by dojít k navýšení počtu o 100 účastníků v každém projektu. Dále zavedení možnosti účastnit se projektu i zájemcům o zaměstnání. Další změna by se vztahovala k projektům „Odborná praxe pro mladé do 30 let“ a „Příležitost pro rodiče v KVK“. Souvisela by s podmínkou pro zaměstnavatele, který by si musel ponechat potenciálního pracovníka v pracovním poměru po dobu dvou let, s tím že vyplacení příspěvku by bylo podmíněno uzavřením této dvouleté pracovní smlouvy. Důvodem vedoucí ke změně je skutečnost, že díky podstoupené rekvalifikaci a získáním pracovních dovedností pracovník získá možnost požádat o živnostenský list, jehož vydání je podmíněno dosažením minimálně dvouleté praxe v patřičném oboru. Význam by tato změna měla nejenom pro potenciální živnostníky, kteří by již nebyli po ukončení projektu zcela odkázáni na ÚP, ale také pro zaměstnance, pro které je délka praxe mnohdy důležitým limitujícím faktorem. Financování opakovaných rekvalifikací nabízených uchazečům o zaměstnání bez požadované praxe, jak z pohledu možného živnostenského oprávnění, tak z pohledu zaměstnaneckého poměru, mohou být v dlouhodobém horizontu mnohem nákladnější, než

²⁸ Podrobnější informace k nástroji „Poradenství“ jsou uvedeny v kapitole 3.5.

finanční příspěvky vyplacené v průběhu osmnácti měsíců s podmínkou uzavření pracovní smlouvy minimálně na dva roky.

7 Závěr

Cílem diplomové práce bylo na základě zmapování vývoje nezaměstnanosti v Karlovarském regionu v letech 2008 – 2014, identifikovat příčiny a nalézt vhodné způsoby řešení vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti. Pro jeho naplnění bylo třeba rozdělit praktickou část na dva dílčí cíle.

Nejprve byla provedena analýza vývoje nezaměstnanosti v KVK za uplynulých šest let, pomocí které byl zajištěn **první dílčí cíl**. Na základě šetření bylo zjištěno, že vysoká úroveň nezaměstnanosti byla během celého sledovaného období zapříčiněna několika faktory. Zásadní vliv měla uplynulá hospodářská krize, která v KVK nejvíce gradovala v roce 2013. Za další faktory lze považovat nejnižší úroveň vzdělanosti obyvatel, dále nejnižší mzdy v rámci ČR, ale také nízký objem vytvořeného HDP v celorepublikovém srovnání.

Úroveň nezaměstnanosti byla rozdílná v jednotlivých okresech KVK. Nejvyšších hodnot dosahovala v okrese Sokolov, naopak nejnižších v okrese Cheb. Diference byla způsobena nedostatečným počtem průmyslových zón nebo jejich nevyužitelností, špatnou dopravní obslužností z okrajových částí obcí v regionu a nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle.

V letech 2008 – 2014 byly nejčastěji evidovanými skupinami na ÚP ženy, dále starší lidé nad 50 let, osoby v evidenci nad 5 měsíců, uchazeči s nízkým vzděláním a s nízkou flexibilitou na trhu práce a osoby pečující o děti do 15 let. V průběhu sledovaného období byl u těchto skupin lidí zjištěn jejich značný nárůst. Použitím zejména nástrojů APZ se podařilo na konci roku 2014 postupně snížit jejich počty, vyjma osob pečující o děti do 15 let. Zde byl v závěru roku 2014 zaznamenán nárůst.

Na základě provedené analýzy nezaměstnanosti v letech 2008 - 2014 byly navrženy následující dva způsoby řešení, které by mohly vést ke zvýšení zaměstnanosti v KVK.

Doporučení souvisí s nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, které bylo možné zaznamenat vysokým počtem nezaměstnaných absolventů zejména z řad žáků, studující obory ukončené výučním listem. Návrhem je realizovat tříletý pilotní projekt, jehož cílem je podpora absolventské praxe řemeslného oboru-nástrojář s garancí pracovního místa po úspěšném ukončení studia.

Další doporučení je reakcí na zjištěnou rozdílnou úroveň nezaměstnanosti v okresech KVK a souvisí s aktivní realizací pobídek pro investory do nově vybudované průmyslové zóny Silvestr v obci Březová u Sokolova. Zároveň částečně vychází z prvního doporučení a jeho

smyslem je realizovat projekt zaměřující se na příhraniční spolupráci absolventů škol s garancí pracovního místa u zahraničního zaměstnavatele. U obou navrhovaných projektů je poukazováno na fakt, že by bylo vhodné změnit do budoucna strategii středoškolského vzdělávání tak, aby po absolvování studia byla absolventovi zajištěna přímá vazba na podnikatelské subjekty se stabilní pozicí působící v regionu. Podobně jako je tomu např. v Německu či v Rakousku, kde se osvědčil duální systém vzdělávání, který spočívá v tom, že žák má současně status studenta a zaměstnance.

Následuje doporučení související s nízkou úrovní vzdělanosti uchazečů o zaměstnání v KVK. Z těchto důvodů byl navržen tříletý projekt zaměřený na podporu dálkového studia nezaměstnaných osob s nedostatečnou úrovní dosaženého vzdělání. Jednalo by se o studium oboru, který je typický pro KVK a zároveň poptávaný lokálními zaměstnavateli.

Druhý dílčí cíl zaměřený na identifikaci příčin nezaměstnanosti v KVK byl zajištěn pomocí výzkumného šetření, a to rozdílnou technikou sběru dat. Nejprve byl využit rozhovor s pracovníky ÚP, který se stal podkladem pro stanovení čtyř okruhů pracovních hypotéz A – D členěných dle pohlaví, věku, vzdělání a bydliště respondentů a dále pro stanovení některých dotazníkových otázek. Vytvořením dotazníku složeného z devatenácti otázek určených pro uchazeče o zaměstnání byl zajištěn další sběr informací potřebný pro proces ověřování hypotéz.

Nejprve byl ověřen **okruh hypotéz A** vysvětlující nezaměstnanost ovlivněnou motivací a postoji respondentů **v závislosti na pohlaví**.

Z odpovědí získaných od dotazovaných osob vyplývá, že ženy byly ve srovnání s muži o 22,4% ochotnější účastnit se všech pro ně realizovaných projektů. Výsledek mohl být zapříčiněn faktem, že se ženy se mohly cítit ohroženější na trhu práce např. z důvodu zajištění mateřských povinností. Z genderového hlediska byla zkoumaná také uchazeči požadovaná aktivita nabízená ÚP v realizovaných projektech. Z odpovědí vyplynul shodně požadavek u obou pohlaví, a to na zdokonalení se v práci na počítači, které převažovalo u žen o 13%. Další zkoumanou proměnnou byla preference druhů zaměstnání a posouzení konkrétního úvazku. Zatímco co ženy nejčastěji upřednostnily plný úvazek, muži preferovali nerovnoměrnou pracovní dobu (krátký, dlouhý týden). Překvapivě ostatní formy pracovních činností, jakými jsou pružná pracovní doba, či zkrácený úvazek, byly uvedeny jen v malém rozsahu. Na otázku vztahující se k ochotě zvýšení dosavadního vzdělání odpovídaly ženy ve srovnání s muži s převahou o 15,2%. Za velice znepokojivé lze považovat výsledek, kdy respondenti preferovali finanční ohodnocení před volbou získání zaměstnání v co nejbližší době.

Doporučení k okruhu hypotéz A:

Z odpovědí vysvětlující příčiny nezaměstnanosti posuzované z hlediska pohlaví lze usuzovat, že ženy jsou ohroženější na trhu práce, ve srovnání s muži.

Návrhem je podporovat malé a střední podniky v KVK, které by využily z forem pracovního poměru pružnou pracovní dobu, zkrácený pracovní úvazek a práci z domova. Podpora by byla vyplacena v podobě příspěvku na zapracování uchazečů o zaměstnání. Na tento příspěvek by navazovala finanční podpora v podobě daňového zvýhodnění určené těmto zaměstnavatelům.

Dalším doporučením vycházejícím z postojů respondentů je nabízet v rámci aktivit tzv. poradenství, dále kurzy počítačové gramotnosti.

Následuje doporučení, jehož smyslem je podpora dálkového studia nezaměstnaných osob s nedostatečnou úrovní dosaženého vzdělání realizovaná prostřednictvím navrhovaného projektu.

Další **okruh hypotéz B** vysvětloval příčiny nezaměstnanosti z **hlediska věku** respondentů. Z odpovědí vyplývá značná neochota dojíždění za prací v podstatě ve všech věkových kategoriích.

Doporučení k okruhu hypotéz B:

Návrhem je účast v projektu zajišťující vytvoření pracovního místa s garancí bezplatné dopravy do zaměstnání, tak aby byly eliminovány překážky bránící vstupu na trh práce.

Předposlední **okruh hypotéz C** vysvětloval příčiny nezaměstnanosti z **hlediska dosaženého vzdělání**. Zkoumanou otázkou bylo zjištění úrovně a ochoty zapojení se do rekvalifikačních kurzů. Získané výsledky vypovídají o velké ochotě zapojení. Podstatně horší výsledky byly zjištěny v případě ochoty zvýšení dosavadního stupně vzdělání. Lidé s nižším vzděláním projeví o 27, 5% menší zájem nadále studovat, ve srovnání s osobami s vyšším vzděláním.

Doporučení k okruhu C:

Doporučením je *efektivnější poskytování rekvalifikačních kurzů, které jsou součástí nabízených projektů*. Autorka navrhuje poskytnout příspěvky na vytvoření SÚPM jen za předpokladu, že by zaměstnavatelé udrželi podporované pracovní místo jednomu účastníkovi, potažmo zaměstnanci po dobu dvou let, které jsou limitní pro získání minimální požadované praxe.

Dalším doporučením je *projekt spočívající v podpoře dálkového studia oborů poptávaných na trhu práce*.

Vhodné řešení může být také v *podpoře studijních oborů, které jsou poptávané na trhu práce v KVK, s garancí zajištění pracovního místa po úspěšném ukončení studia.*

Poslední **okruh hypotéz D** vysvětloval příčiny nezaměstnanosti z **hlediska místa bydliště**. Respondenti za nejčastější příčinu nezaměstnanosti uváděli nedostatek pracovních míst s tím, že nejčtenější odpovědi byly zaznamenány dotazovanými osobami z okresu Sokolov 61,6%, zatímco v Chebu tuto volbu zvolili jen 42,9%. Lze konstatovat, že výsledné hodnoty korespondují s daty získanými z analýzy vývoje nezaměstnanosti a mají spojitost s nedostatečně využitými průmyslovými zónami.

Doporučení k okruhu D:

Spočívá v realizaci projektu, založeném na *příhraniční spolupráci mezi dvěma aktéry, a to zahraniční firmou* a vybranou střední školou v KVK, pro jejíž studenty by zajišťovala odbornou praxi s příslibem zaměstnání. Projekt by garantoval poskytnutí pracovního místa po úspěšném absolvování studia. Tato pracovní místa by mohla být vytvořená na základě investiční pobídky realizované KVK, a to v průmyslové zóně Silvestr.

Kvantitativní výzkum potvrdil teoretickou hypotézu vypovídající o tom, že příčiny nezaměstnanosti osob evidovaných na Úřadu práce v KVK členěných dle pohlaví, věku, vzdělání a bydliště, jsou ovlivněny jejich rozdílnými postoji a motivací při řešení otázek týkajících se jejich zaměstnanosti.

KVK patří mezi regiony, které dlouhodobě vykazují vysokou míru nezaměstnanosti. Zavedení výše uvedených doporučení by mohlo alespoň částečně vést v dalších letech ke zvýšení zaměstnanosti v tomto regionu. Aby bylo možné některé z navržených způsobů řešení uvést do praxe, je bezpochyby nutná politická vůle jak na krajské, tak na celostátní úrovni a dále fungující komunikace všech zainteresovaných stran vedoucí k zajištění komplexního a koordinovaného přístupu směřující ke zvýšení zaměstnanosti v karlovarském regionu.

8 Seznam literatury

BROŽOVÁ, D., 2012. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1880-0.

DISMAN, M., 2000. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum. ISBN 80-246-0139-7.

HELÍSEK, M., 2002. *Makroekonomie: Základní kurs*. 2. přepracované vyd. Slaný: Melandrium. ISBN 80-861-7525-1.

HENDL, J., 2012. *Kvalitativní výzkum. Základy teorie, metody a aplikace*. 3.vyd.Praha: Portál, s.r.o. ISBN 978-80-262-0219-6. S. 408.

JUREČKA V. a kol., 2010. *Makroekonomie*. Grada: Publishing. a.s., s. 336. ISBN 978-80-247-3258-9.

KREBS, V. a kol., 2007. *Sociální politika*. 4. přepracované vyd. Praha: ASPI. a.s., 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

MAJEROVÁ, V., MAJER, E., 2009. *Empirický výzkum v sociologii venkova a zemědělství část II*. 2. Vyd. Praha: ČZU Praha. ISBN 978-80-213-1698-0.

MAREŠ, P., 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Slon – sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

SAMUELSON P. A., NORDHAUS W. D., 2013. *Ekonomie*. 19. přepracované vyd. Praha: Svoboda. 715 s. ISBN 978-80-205-0629-0.

TOTH, D., 2013. *Management sociálního rozvoje a regionální politika zaměstnanosti*. 2. vyd., Praha: Galileo. s. 452. ISBN 978-80-87192-21-0.

WALKER I., 2013. *Výzkumné metody a statistika. Z pohledu psychologie*. 1. vyd. Grada Publishing, a.s. 2013, ISBN 978-80-247-3920-5. s. 224.

Internetové zdroje:

BusinessInfo. Státní politika zaměstnanosti, [online]. 2014a [cit. 2014-07-16]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html>

ČSÚ. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika, [online]. 2014a [cit. 2014-07-18]. Dostupné z [www:](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps)
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps

DENIK.CZ. Ekonomika/rozšíření průmyslové zóny v Chebu přinese až 1000 pracovních míst, [online]. 2014 [cit. 2014-07-25]. Dostupné z :
<http://www.denik.cz/ekonomika/rozsireni-prumyslove-zony-v-chebu-prinese-az-1000-pracovnich-mist-20140525.html>

Deník.cz: Ekonomika. *Deník CZ* [online]. 2014 [cit. 2015-11-06]. Dostupné z:
<http://www.denik.cz/ekonomika/rozsireni-prumyslove-zony-v-chebu-prinese-az-1000-pracovnich-mist-20140525.html>

Europa.eu. Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování, Evropská strategie zaměstnanosti, [online]. 2014 [cit. 2014-07-19]. Dostupné z:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=101>

EUROPROJECT. OP Výzkum, vývoj a vzdělání 2014 – 2020, [online]. 2014 [cit. 2014-07-25]. Dostupné z: <http://www.europroject.cz/op-vyzkum-vyvoj-a-vzdelavani-2014-2020>

Investiční pobídky. Nová úprava investičních pobídek účinná už zítra, [online]. 2015 [cit. 2015-08-02]. Dostupné z: <http://www.investicnipobidky.cz/novinky/58-nova-uprava-investicnich-pobidek-ucinna-uz-zitra>

Karlovyvary-region. O Karlovarském kraji, [online]. 2014 [cit. 2014-07-31]. Dostupné z: <http://www.karlovyvary-region.eu/cz/o-karlovarskem-kraji/o-karlovarskem-kraji>

Kr-karlovarsky.cz. Strategie rozvoje konkurenceschopnosti Karlovarského kraje 2013-2020. [online]. 2014 [cit. 2014-08-10]. Dostupné z: http://www.kr-karlovarsky.cz/region/Documents/P3_SRKKK_aktualizace2012final07_2012_final_v3.pdf

MPSV. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, [online]. 2014b [cit. 2014-07-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

MPSV. Analýza vývoje na trhu práce v Karlovarském kraji za rok 2009, [online]. 2014c [citováno 2014-07-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/analyza_trhu_prace_v_karlovarskem_kraji_za_rok_2009.pdf

MPSV. Analýza vývoje na trhu práce v Karlovarském kraji za rok 2010, [online]. 2014d [citováno 2014-07-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/analyza_trhu_prace_v_karlovarskem_kraji_za_rok_2009.pdf

MPSV. Analýza vývoje na trhu práce v Karlovarském kraji za rok 2011, [online]. 2014e [citováno 2014-07-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/analyza_vyvoje_na_trhu_prace_za_rok_2011_-_karlovarsky_kraj.pdf

MPSV. Studie nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti. [online]. 2014h [citováno 2015-07-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/zakazky/342013/smlouva/.pdf>

MPSV. Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti, [online]. 2014a [cit. 2014-07-16]. Dostupné z: dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

MPSV. Zpráva o situaci na krajském trhu práce o realizaci APZ v roce 2012 a strategie pro rok 2013 – Karlovarský kraj. [online]. 2014f [citováno 2014-07-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/zprava_o_situaci

_na_krajskem_trhu_prace,_o_realizaci_apz_v_roce_2012_a_strategie_apz_pro_rok_2013_-_karlovarsky_kraj.pdf

MPSV. Zpráva o situaci na krajském trhu práce o realizaci APZ v roce 2013 a strategie pro rok 2014 – Karlovarský kraj. [online]. 2014g [citováno 2014-07-29]. Dostupné z : http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace,_o_realizaci_apz_v_roce_2013_a_strategie_apz_pro_rok_2014.pdf

Stáže pro mladé. Stáže pro mladé. Cesta k pracovním příležitostem. [online]. 2015 [citováno 2015-06-30]. Dostupné z: <http://www.stazepromlade.cz/cz/o-projektu>

Stáže ve firmách. Národní katalog stáží. [online]. 2015 [citováno 2015-06-30]. Dostupné z : <http://www.stazevefirmach.cz/>

UBT Maschinenbau de. [online]. 2015 [cit. 2015-07-24]. Dostupné z [www.Vláda.cz](http://www.vlada.cz). Národní program reforem ČR v letech 2014 – 2020, [online]. 2014 [cit. 2014-07-19]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/NPR-2014.pdf>

Zákony od centrum.cz. Zákon o zaměstnanosti. [online]. 2014 [citováno 2014-07-29]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakon-o-zamestnanosti/cast-1-hlava-2>

Periodika:

(Měsíčník EU aktualit, 2013, str. 13,14). Vydáváno pod evidenčním číslem

Ministerstva kultury: [online]. 2015.

ČR: MK ČR E 16338, ISSN on-line: 1801-5042, ISSN tisk: 1801-5034.číslo 118, červenec 2013. Dostupné z :

http://www.csas.cz/static_internet/cs/Evropska_unie/Mesicnik_EU_aktualit/Mesicnik_EU_aktualit/Prilohy/mesicnik_2013_07.pdf

Právní normy:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

9 Seznam obrázků a grafů, tabulek, zkratk a příloh

9.1 Seznam obrázků

Obrázek č. 1 Rovnovážná a nerovnovážná nezaměstnanost	17
---	----

9.2 Seznam grafů

Graf č. 1 Průměrné hodnoty PNO v % v letech 2008 - 2014 v KVK a ČR	30
Graf č. 2 Průměrné hodnoty PNO v % letech 2008 - 2014 v okresech KVK	30
Graf č. 3 Vzdělanostní struktura neumístěných uchazečů v KVK 2008-2014.....	34
Graf č. 4 Počet absolventů v evid. ÚP v KVK 2008 - 2014 a v evid. > než 5 či 6 měs.	36
Graf č. 5 Nezaměstnané osoby pečující o dítě do 15 let v KVK v letech 2008 - 2014	38
Graf č. 6 Uchazeči s evidencí delší než 5 měsíců 2009 - 2014 v KVK.....	39
Graf č. 7 Uchazeči nad 50 let 2008 - 2014 v KVK	40
Graf č. 8 Preference respondentů ve vztahu k aktivitám v rámci projektu	55
Graf č. 9 Způsob hledání práce uchazečů o zaměstnání dle věku	62
Graf č. 10 Preference rekvalifikačních kurzů respondentů	64
Graf č. 11 Ochota respondentů se dále vzdělávat formou dálkového studia.....	66
Graf č. 12 Hlavní příčiny nezaměstnanosti podle respondentů dle okresu v KVK.....	68
Graf č. 13 Požadovaná minimální výše čistého platu respondentů	69

9.3 Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Rozdělení respondentů v KVK dle pohlaví, věku a vzdělanosti	53
Tabulka č. 2 Ochota respondentů, účastnit na projektů umožňující uplatnění na trhu práce v závislosti na pohlaví	54
Tabulka č. 3 Délka evidence respondentů na ÚP v závislosti na informovanosti o jejich účasti na projektech	54
Tabulka č. 4 Preference forem pracovní činnosti v závislosti na pohlaví respondenta.....	56
Tabulka č. 5 Forma pracovní činnosti v závislosti na věku respondenta	57
Tabulka č. 6 Ochota zvýšení vzdělání dle pohlaví respondenta.....	58
Tabulka č. 7 Délka evidence na ÚP v závislosti na pohlaví respondenta	58

Tabulka č. 8 Priority respondentů v okamžiku hledání práce v závislosti na pohlaví	59
Tabulka č. 9 Četnost evidence na ÚP v závislosti na pohlaví respondenta.....	60
Tabulka č. 10 Priorita v době nezaměstnanosti v závislosti na věku respondenta.....	61
Tabulka č. 11 Četnost evidence na ÚP v závislosti na věku respondenta	63
Tabulka č. 12 Ochota dojíždět za prací v závislosti na věku respondenta	64
Tabulka č. 13 Ochota účasti na rekvalifikačních kurzech v závislosti na vzdělání.....	65
Tabulka č. 14 Ochota vzdělávat v závislosti na dosaženém stupni vzdělání	67
Tabulka č. 15 Nedostatek pracovních míst v závislosti na okrese	69
Tabulka č. 16 Minimální výše čistého příjmu v závislosti na okresu.....	70

9.4 Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
EU	Evropská Unie
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
KVK	Karlovarský kraj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
OP	Operační program
OPLZZ	Projekt KVK z OP – Lidské zdroje a zaměstnanost
OP OPIK	Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost
OP VVV	Operační program Výzkum, vývoj, vzdělání
OP Z	Operační program Zaměstnanost
PRKK	Program rozvoje Karlovarského kraje
PNO	Podíl nezaměstnaných osob
RIP	Regionální individuální projekt
SOŠ	Střední odborná škola
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

9.5 Seznam příloh

Příloha č. 1 Počet uchazečů, volných pracovních míst a PNO v letech 2008 - 2014

Příloha č. 2 Rozhovory s pracovníky ÚP na pobočce v Karlových Varech

Příloha č. 3 Dotazníkové šetření

Příloha č. 4 Respondenti dle pohlaví, věku a vzdělání a okresu v KVK

Příloha č. 1 Počet uchazečů, volných pracovních míst a PNO v letech 2008 - 2014

Období		Uchazeči o zaměstnání	Počet volných míst	% MN, resp. PNO
2008	ČR	352 250	91 189	5,96
	KV	5 111	974	7,4
	CH	3 792	528	6,9
	SO	4 534	585	8,7
	Σ KVK	13 437	2087	7,6
2009	ČR	539 136	30 927	9,2
	KV	7 366	346	10,5
	CH	5 468	252	9,9
	SO	6 503	232	13,3
	Σ KVK	19 337	830	11,1
2010	ČR	561 551	30 803	9,57
	KV	7 591	298	10,90
	CH	5 574	218	9,72
	SO	6 757	232	14,12
	Σ KVK	19 922	748	11,39
2011	ČR	508 451	35 784	8,62
	KV	6 658	500	9,57
	CH	4 509	380	7,97
	SO	6 280	208	12,29
	Σ KVK	17 447	1 088	9,8
2012	ČR	545 311	34 893	7,37
	KV	6 942	304	8,21
	CH	4 766	425	7,27
	SO	6 703	298	10,10
	Σ KVK	18 411	1 027	10,8
2013	ČR	596 833	35 178	8,2
	KV	7 530	511	9,20
	CH	4 925	420	7,70
	SO	7 145	344	11,10
	Σ KVK	19 600	1 275	9,3
2014	ČR	541 914	58 739	7,5
	KV	6 806	598	8,30
	CH	4 165	871	6,40
	SO	6 319	179	9,90
	Σ KVK	17 290	1 648	8,20

Příloha č. 2 Rozhovory s pracovníky ÚP na pobočce v Karlových Varech

Otázka č. 1: Jakým způsobem mohli zaměstnavatelé získat informace o projektu?

Odpovědi dotazovaných referentů zabývajících se jednotlivými projekty se shodují. Pouze u projektu „Nový začátek v KVK byli navíc osloveni starostové měst a obcí, protože v rámci projektu docházelo k vytváření zejména VPP.

Odpověď dotazovaných pracovníků je nenásledující:

„ Základní informace bylo možné zjistit z internetových stránek MPSV. Zaměstnavatele se mohli o projektu dozvědět prostřednictvím velké prezentace, na kterou byly pozvány firmy z Karlovarského kraje. Dále jsme firmám posílali informační emaily s letáčkem a podrobnými informacemi o projektu a kontaktovali zaměstnavatele telefonicky, případně také osobním setkáním. V regionálních novinách byly publikované články o projektu. “

Otázka č. 2: Jakým způsobem mohli uchazeči o zaměstnání získat informace o projektu?

Odpovědi dotazovaných referentů zabývajících se jednotlivými projekty u druhé položené otázky shodují.

Odpověď dotazovaných pracovníků je nenásledující:

„ Z internetových stránek MPSV, od zprostředkovatelek, které mají při sobě letáčky o projektu. Na informačních nástěnkách ÚP, ale také publikaci článku o projektu v regionálních novinách.“

Otázka č. 3: Je možné, aby se účastníkem projektu stala osoba, která projeví osobní zájem, zároveň splní podmínky vstupu do projektu, ovšem bez jakéhokoliv výběru pracovníci ÚP?

Odpověď dotazovaného pracovníka k projektu „Odborná praxe pro mladé do 30 let“ :

„Účastníkem projektu se může stát pouze uchazeč o zaměstnání v evidenci ÚP, který je po splnění všech kritérií doporučen pracovníkem ÚP. Vždy je zohledněn počet volných míst a objem finančních prostředků z ESF.“

Odpověď dotazovaného pracovníka k projektu „Příležitost pro rodiče v KVK“ :

„Velikou výhodou tohoto projektu je skutečnost, že jeho účastníkem může být na rozdíl od ostatních projektů nejenom uchazeč o zaměstnání, ale také zájemce o zaměstnání, který se zaeviduje na ÚP. Přihlásit se tak mohou i neoslovení zájemci na rodičovské a mateřské dovolené. Navíc je pro tyto potenciální účastníky v rozpočtu projektu připravena podpora ve výši 100 000,- Kč, pro každého z celkem čtyř zájemců, kteří chtějí začít podnikat jako OSVČ. Rozdíl mezi uchazečem a zájemce o zaměstnání spočívá v tom, že zájemce nemůže čerpat dávky podpory v nezaměstnanosti.“

Odpověď dotazovaného pracovníka k projektu „Nový začátek v KVK“ :

„Projekt se zaměřuje zejména na dlouhodobě nezaměstnané osoby s nízkou úrovní dosaženého vzdělání. Účastníkem se může stát uchazeč o zaměstnání, po doporučení zprostředkovatelek ÚP. Díky projektu vznikají nová pracovní místa zejména vytvořením VPP. VPP jsou nejčastěji realizované v jednotlivých městech a obcích v kraji. Setkáváme se s tím, že ÚP osloví samotní starostové a doporučí nám konkrétního obyvatele, o kterém vědí, že je v evidenci ÚP a považují za vhodného kandidáta pro tento projekt.“

Odpověď dotazovaného pracovníka k projektu „Generační tandem, podpora generační výměny:

„V okamžiku, když jsme našli firmu, která měla „předdůchodce“ a chtěla do projektu vstoupit, tak jsme na základě pracovní pozice „předdůchodce“ (např. zedník) hledali v evidenci uchazeče, který splňuje podmínky projektu a zároveň jsou v daném oboru vyučeni.“

Otázka č. 4: Jak hodnotíte (ne)ochotu uchazečů o zaměstnání účastnit se projektu. Jak postupujete v případech opakovaného odmítnutí účasti ze strany uchazečů o zaměstnání?

Odpověď dotazovaného pracovníka k projektu „Odborná praxe pro mladé do 30 let“ :
„Míru ochoty uchazečů o zaměstnání zapojit se do projektu hodnotím pouze z poloviny. Jestliže bez vážných důvodů odmítají vykonávat zaměstnání nebo se nechtějí se účastnit projektu, jsme oprávněni podle § 3 odst. 1b. Zákona o pomoci v hmotné nouzi odebrat dávky hmotné nouze v plné výši po dobu 3 měsíců. S touto skutečností jsou potencionální účastníci předem seznámeny.“ Odejmutí dávek lze zabránit jen v případě, že doloží potvrzení dokladující neúčast způsobenou ze zdravotních nebo jiných závažných rodinných důvodů.“

Odpověď dotazovaného pracovníka k projektu „Příležitost pro rodiče v KVK“ :
„O projekt má skutečný zájem méně než 1/2 uchazečů. Né všichni jsou ochotni projít 8 denním motivačním kurzem s podstoupením následné rekvalifikace. Nejčastěji skupinou účastníků jsou ženy vstupující zpět na trh práce po rodičovské dovolené. Podobně jako v předchozím projektu lze pro nečinnost odejmout dávky hmotné nouze po dobu 3 měsíců.“

Odpověď dotazovaného pracovníka k projektu „Nový začátek v KVK“ :
„Většinou se setkáváme s pozitivním přístupem uchazečů. Pro mnohé z nich je tato možnost často jediným řešením, jak alespoň krátkodobě získat zaměstnání. Uchazeči v rámci projektu musí podstoupit 8 denní motivační kurz, konající se o 15 km vzdálenější obci. Někdy se jedná o lidi, kteří ani nemají dostatek finančních prostředků na dopravu a do těchto školících center dochází pěšky. Jedná se o oblast Žluticka, kde PNO dosahuje až 20 %. Ti neochotní pod hrozbou odejmutí dávek hmotné nouze hledají způsoby jak doložit, jejich neúčast.“

Odpověď dotazovaného pracovníka k projektu „Generační tandem, podpora generační výměny:

„Je to individuální. My jako odborní pracovníci projektu se snažíme zprostředkovat co nejvíce uchazečům pohovor u firmy, aby si zaměstnavatel mohl vybrat toho nejlepšího, ale záleží i na uchazeči zda k danému zaměstnavateli chce vstoupit do pracovního poměru. Stává se, že na některé pozice posíláme jenom dva nebo 3 uchazeče o zaměstnání, protože víc jich v evidenci není, nebo nesplňují podmínky projektu. Většina uchazečů má zájem do projektu vstoupit, s neochotou účastnit se často nesetkáváme.“

Otázka č. 5: Setkali jste se s překážkou, která by Vám bránila nebo narušovala realizovat projekt?

Odpověď dotazovaného pracovníka k projektu „Odborná praxe pro mladé do 30 let“ :
„Prvotní podmínkou vstupu byla evidence uchazečů o zaměstnání delší než 5 měsíců. V měsících červenec a srpen 2014 jsme nemohli získat dostatečný počet vhodných kandidátů. Na základě toho byla tato podmínka od 1. 9. 2014 MPSV snížena. Nově se mohli stát účastníky také osoby v evidenci déle než 4 měsíce.“

Odpověď dotazovaného pracovníka k projektu „Příležitost pro rodiče v KVK“ :

„Nesetkali jsme se s žádnou překážkou, omezující jeho uskutečnění. Naopak, jako jediný z projektů umožňuje v rámci přímé podpory proplacení stravného, jízdného, příspěvku na lékařské potvrzení a dokonce také proplacení příspěvku na hlídání dětí. Také se podařilo po splnění podmínek vyplatit dotaci ve výši 100 000,- Kč čtyřem osobám, kteří po předložení a schválení podnikatelského záměru zahájili podnikatelskou činnost.“

Odpověď dotazovaného pracovníka k projektu „Nový začátek v KVK“ :

„Nesetkali jsme se s žádnou překážkou, omezující jeho uskutečnění. Všechna volná místa se dařilo obsadit. Jedinou nevýhodnou je, že VPP jsou pouze krátkodobé pracovní příležitosti, u kterých uzavření pracovního poměru lze provést jen po dobu 12 měsíců a daný uchazeč o zaměstnání, jenž se zaměstnavateli osvědčil, musí po uplynutí 1 roku opět řešit své další uplatnění.“

Odpověď dotazovaného pracovníka k projektu „Generační tandem, podpora generační výměny:

„Původně byl v projektu nastaven počet měsíců s nárokem na důchod 18 měsíců a méně. Na základě poznatků, kdy minimum firem tuto podmínku splňovalo, jsme podali žádost o podstatnou změnu se zvýšením na 36 měsíců. Tato doba je v praxi dostatečná. Během realizace projektu jsme se nesetkali s žádnou překážkou, omezující jeho uskutečnění. Všechna volná místa se dařilo obsadit.“

Otázka č. 6: Považujete projekt za úspěšný a přikláněl(a) by jste se z pozice odborného pracovníka k tomu, aby byl po jeho ukončení v této podobě dále realizován?

Odpověď dotazovaného pracovníka k projektu „Odborná praxe pro mladé do 30 let“ :

„Projekt byl nejvíce poptávaným zaměstnavateli. Důvodem je ten, že nabízí spolu s Generačním tandemem nejvyšší možnou částku dotace. Vysoká výše příspěvku byla motivujícím prvkem. Hodnotíme ho pozitivně vzhledem ke struktuře nezaměstnaných osob. Bylo by vhodné v projektu pokračovat.“

Odpověď dotazovaného pracovníka k projektu „Příležitost pro rodiče v KVK“ :

„Jedná o zajímavý projekt, umožňující pomoci rodičům pečující o děti do 15 let a vrátit zpět na trh práce. Důležitým motivujícím prvkem je finanční podpora pro zaměstnavatele, ale také pro začínající podnikatele. Bylo by vhodné v projektu pokračovat i v následujícím programovém období.“

Odpověď dotazovaného pracovníka k projektu „Nový začátek v KVK“ :

„Projekt, má zásadní význam u dlouhodobě nezaměstnaných osob s nejnižší dosaženou úrovní vzdělanosti. V oblastech jako je Toužimsko, Žluticko a další má zásadní význam. Domnívám se, že by bylo velice vhodné v projektu pokračovat i v dalších letech.“

Odpověď dotazovaného pracovníka k projektu „Generační tandem, podpora generační výměny:

„Tento projekt je pilotní v nejen v Karlovarském kraji, ale také ve Středočeském a Olomouckém kraji. Jeho realizace je od 1. 7. 2013 a výsledky se budou zhodnocovat na konci realizace projektu.“

Příloha č. 3 Dotazníkové šetření

DOTAZNÍK			
<p>Vážení respondenti,</p> <p>Jsem studentkou 5. ročníku Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze a obracím se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku, který bude podkladem pro moji závěrečnou diplomovou práci na téma -</p> <p>Vývoj a příčiny nezaměstnanosti ve vybraném regionu. Dotazník je <u>ANONYMNÍ</u> a Vaše odpovědi budou použity pouze pro zpracování této diplomové práce.</p> <p><u>Poznámka k vyplnění: kroužkujte vždy pouze jednu odpověď, s výjimkou otázek, kde lze zaškrtnout více odpovědi.</u></p> <p>Předem Vám děkuji za Vaši ochotu a spolupráci.</p> <p>Michaela Strejcová</p>			
A. CHAREKTERISTIKA RESPONDENTA		D. STRATEGIE NA TRHU PRÁCE	
1. Pohlaví respondenta	kod	7. Co je prioritou v době kdy hledáte práci?	kod
1. žena	1	<input type="checkbox"/> získat nové zaměstnání co nejdříve i mimo	
2. muž	2	vystudovaný obor	1
2. Věková struktura dotazovaného		<input type="checkbox"/> možnost pracovat v oboru	2
1. do 19-ti let	1	<input type="checkbox"/> finanční ohodnocení	3
2. 20 - 30 let	2	<input type="checkbox"/> prestiž společnosti	4
3. 31 - 50 let	3	<input type="checkbox"/> další vzdělání v rámci společnosti	5
4. nad 50 let	4	<input type="checkbox"/> pracovní prostředí firmy	6
		<input type="checkbox"/> jiné vypište	7
B. ÚROVEŇ A OCHOTA VZDĚLÁVAT SE		8. Jaké formy pracovní činnosti preferujete?	kod
3. Nejvyšší Vaše dosažené (ukončené) vzdělání	kod	<input type="checkbox"/> plný úvazek (8hodin denně)	1
<input type="checkbox"/> nedokončené ZŠ	1	<input type="checkbox"/> zkrácený úvazek (6 hodin denně)	2
<input type="checkbox"/> základní vzdělání	2	<input type="checkbox"/> práce z domova	3
<input type="checkbox"/> vyučení bez maturity	3	<input type="checkbox"/> pružnou pracovní dobu	4
<input type="checkbox"/> střední vzdělání s maturitou	4	<input type="checkbox"/> prostřednictvím personální agentury	5
<input type="checkbox"/> úplné střední s maturitou	5	<input type="checkbox"/> nerovnoměrná prac. doba (krátký, dlouhý týden)	6
<input type="checkbox"/> vyšší odborné vzdělání	6	9. Jakým způsobem se snažíte najít práci?	
<input type="checkbox"/> vysokoškolské vzdělání	7	<i>(možnost zaškrtnutí více možností)</i>	kod
4. Jste ochoten(a) zvýšit své vzdělání formou dálkového studia?	kod	<input type="checkbox"/> prostřednictvím informací na ÚP	1
<input type="checkbox"/> ano	1	<input type="checkbox"/> prostřednictvím Internetu, novin	2
<input type="checkbox"/> spíše ano	2	<input type="checkbox"/> prostřednictvím známých	3
<input type="checkbox"/> nevím	3	<input type="checkbox"/> prostřednictvím personální agentury	4
<input type="checkbox"/> spíše ne	4	<input type="checkbox"/> jiné, vypište	
<input type="checkbox"/> určitě ne	5		5
C. ZKUŠENOST S NEZAMĚSTANOSTÍ		10. Víte o možnosti získání rekvalifikace prostřednictvím Vašeho ÚP ?	kod
5. Byl jste již v minulosti evidován na ÚP?	kod	<input type="checkbox"/> ano	1
<input type="checkbox"/> ano, jednou	1	<input type="checkbox"/> ne	2
<input type="checkbox"/> více než jednou	2		
<input type="checkbox"/> nikdy	3		
6. Jak dlouho se nyní nacházíte v evidenci ÚP?	kod	11. Byl(a) byste ochotná(y) se účastnit se rekvalifikačního kurzu, který by mohl znamenat lepší uplatnění na trhu práce ?	kod
<input type="checkbox"/> do 3 měsíců	1	<input type="checkbox"/> ano	1
<input type="checkbox"/> 4 – 6 měsíců	2	<input type="checkbox"/> ne → neodpovídejte prosím na otázku č. 12 a	
<input type="checkbox"/> 7 - 9 měsíců	3		
<input type="checkbox"/> 10 – 12 měsíců	4		
<input type="checkbox"/> 13 – 24 měsíců	5		
<input type="checkbox"/> nad 24 měsíců	6	pokračujte otázkou č. 13.	2

12. Uveďte prosím, který z nabízených rekvalifikačních kurzu pořádaný úřadem práce preferujete?	kod	16. Co považujete jako hlavní příčinu toho, proč se Vám nedaří nalézt nové zaměstnání?	kod
<input type="checkbox"/> Obsluha osobního počítače	1	<i>(možnost zaškrtnutí více možností)</i>	1
<input type="checkbox"/> tvorba www stránek	2	<input type="checkbox"/> nevhodná nebo nízká kvalifikace	2
<input type="checkbox"/> účetnictví a daňová evidence s využitím výpočetní techniky SV	3	<input type="checkbox"/> nedostatečná praxe v oboru (absolvent)	3
<input type="checkbox"/> masér SV	4	<input type="checkbox"/> věk	4
<input type="checkbox"/> práce v bytovacích zařízeních	5	<input type="checkbox"/> nástup po rodič. dovol. s jedním či více dětmi	5
<input type="checkbox"/> rekvalifikační kurzy v oblasti pedikúry a manikúry	6	<input type="checkbox"/> nedostatek pracovních míst	6
<input type="checkbox"/> kosmetické služby	7	<input type="checkbox"/> nevyhovující pracovní prostředí	7
<input type="checkbox"/> administrativní pracovník/pracovnice SV	8	<input type="checkbox"/> nedostatečné finanční ohodnocení	8
<input type="checkbox"/> pracovník v sociálních službách	9	<input type="checkbox"/> jsem zdravotně postižená osoba	9
<input type="checkbox"/> složitá obsluha hostů - profesní kvalifikace	10	<input type="checkbox"/> jiný důvod (vypíšte)	10
<input type="checkbox"/> prodavač - profesní kvalifikace	11	17. Byl(a) byste ochoten(a) dojíždět za prací ?	kod
<input type="checkbox"/> skladník - profesní kvalifikace	12	<input type="checkbox"/> ano	1
<input type="checkbox"/> montér suchých staveb - profesní kvalifikace	13	<input type="checkbox"/> ne	2
<input type="checkbox"/> zedník - profesní kvalifikace	14		
<input type="checkbox"/> obsluha elektrovozíku a motovezíku	15		
<input type="checkbox"/> elektrotechnické práce	16	D. FINANČNÍ OHODNOCENÍ	
<input type="checkbox"/> rekvalifikační kurzy v oblasti svařování	17	18. Jaký by měl být minimální čistý měsíční plat včetně přesčasů, odměn a příplatků, za který byste byl(a) ochoten(a) nastoupit do	kod
<input type="checkbox"/> poradenský program pro uchazeče o zaměstnání	18	<input type="checkbox"/> 8 500 - 10 000 Kč	1
<input type="checkbox"/> řídičské průkazy sk. C, D	19	<input type="checkbox"/> 11 000 - 13 000 Kč	2
<input type="checkbox"/> profesní průkazy pro sk. C,D	20	<input type="checkbox"/> 14 000 - 16 000	3
		<input type="checkbox"/> 17 000 - 20 000	4
		<input type="checkbox"/> 20 000 a více	5
13. Znáte projekty určené pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, které nabízí Váš ÚP?	kod		
<input type="checkbox"/> ano	1	E. GEOGRAFICKÁ POLOHA	
<input type="checkbox"/> ne	2	19. V jakém okrese žijete?	kod
		<input type="checkbox"/> Karlovy Vary	1
14. Byl(a) byste ochotná(y) zapojit se do projektu, který by mohl znamenat lepší uplatnění na trhu práce ?	kod	<input type="checkbox"/> Sokolov	2
<input type="checkbox"/> ano	1	<input type="checkbox"/> Cheb	3
<input type="checkbox"/> ne → neodpovídejte prosím na otázku č. 15 a pokračujte otázkou č. 16.	2		
15. Uveďte prosím, které aktivity by měl Vámi preferovaný projekt zahrnovat?	kod		
<i>(možnost zaškrtnutí více možností)</i>			
<input type="checkbox"/> pomoc při psaní žádosti o práci, sestavení životopisu či motivačního dopisu	1		
<input type="checkbox"/> zdokonalit se při práci na počítači	2		
<input type="checkbox"/> pomoc při přípravě na přijímací řízení	3		
<input type="checkbox"/> zdokonalit se v komunikačních dovednostech	4		
<input type="checkbox"/> pomoc při orientaci v právní terminologii	5		
<input type="checkbox"/> získat odbornou praxi	6		
<input type="checkbox"/> jinou aktivitu, vypíšte	7		

Příloha č. 4 Respondenti dle pohlaví, věku a vzdělání a okresu v KVK

