

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Pedagogická fakulta

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Diplomová práce

Bc. Martina Buriánová

**FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ ÚSPĚŠNOST NEZAMĚSTNANÉHO NA
TRHU PRÁCE, OČEKÁVÁNÍ KLIANTA OD ÚŘADU PRÁCE**

Olomouc 2012

Vedoucí práce: doc. Mgr. Miroslav Dopita, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedené literatury a pramenů.

V Olomouci dne 28.3.2012

.....

vlastnoruční podpis

Ráda bych poděkovala doc. Mgr. Miroslavu Dopitovi, Ph.D., za jeho rady a připomínky, které mi poskytl při zpracování dané diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	6
1. Práce a trh práce	9
1.1 Vymezení pojmu práce.....	9
1.2 Trh práce	11
1.3 Poptávka, nabídka a rovnováha na trhu práce	13
1.4 Faktory ovlivňující úspěšnost jedince na trhu práce	15
2 Nezaměstnanost.....	18
2.1 Rozdělení nezaměstnanosti	19
2.2 Míra nezaměstnanosti a její výpočet	22
3. Způsoby hledání a získání zaměstnání	28
3.1 Kde hledat zaměstnání	28
3.2 Jak získat zaměstnání	33
3.3 Uchazeč a zájemce o zaměstnání	35
4. Státní politika zaměstnanosti a Úřady práce	38
4.1 Státní politika zaměstnanosti.....	38
4.2 Úřad práce jako instituce a jeho působnost	45
4.3 Zprostředkovatelská činnost úřadu práce	47
4.4 Evidence volných pracovních míst.....	49
5. Trh práce a regionální oblast Uherskohradištsko	51
5.1 Volná pracovní místa a nezaměstnanost v okrese Uherské Hradiště	53
5.2 Úřad práce, funkce oddělení zaměstnanosti a referátu zprostředkování a poradenství	58
5.3 Úřad práce a spolupráce se zaměstnavateli	66
6 Empirická část.....	69
6.1 SWOT analýza referátu zprostředkování a referátu zprostředkování a poradenství	69
6.2 Výzkumné šetření mezi klienty Úřadu práce Uherské Hradiště	73

6.2.1	Interpretace dat výzkumného šetření.....	80
6.2.2	Shrnutí a doporučení vyplývající z výzkumného šetření	106
	Závěr	108
	Literatura a zdroje:	113
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	117
	SEZNAM GRAFŮ.....	118
	SEZNAM TABULEK.....	119
	SEZNAM PŘÍLOH.....	120

Úvod

Fenomén, jako nezaměstnanost je v dnešní době skloňován v různých podobách. Z vědních oborů se daná problematika zkoumá z hlediska ekonomických teorií, sociologie, psychologie atd. V současné době je velmi diskutována ekonomická situace státu, která se zrcadlově odráží ihned ve vývoji na trhu práce.

Právo na práci je v našem právním systému ukotveno v Listině základních práv a svobod v podobě, kdy práci máme právo získávat prostředky, které potřebujeme pro svůj život. Práce, za kterou je člověk odměňován, tedy zaměstnání, však poskytuje nejen materiální zabezpečení, ale určitou pozici, sociální status ve společnosti. Člověk prostřednictvím práce dosahuje určitého uspokojení sama se sebou, tedy je spojována se sebeúctou, a taktéž člověk nachází v pracovním prostředí například přátele. Ztráta zaměstnání mnohdy pro člověka znamená velmi negativní důsledky. Člověk se stává nezaměstnaným a je obecně prokázáno, že se jedná o zátěžovou situaci na psychiku, ovlivňuje rodinné vztahy i ekonomickou situaci. Současné studie i praxe poukazují, že existují určité rizikové skupiny nezaměstnaných lidí, které jsou více ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností a nacházejí obtížněji uplatnění na trhu práce. Těm úřad práce věnuje zvýšenou péči a pomoc.

Každý stát má velký zájem na tom, aby byli lidé zaměstnání, aby dosahoval co nejvyšší zaměstnanosti, protože v opačném případě je nucen vynaložit nemalé množství finančních prostředků ve formě sociálních dávek, jako je například podpora v nezaměstnanosti. Z daného důvodu stanovuje politiku zaměstnanosti, která usiluje jak o rovnováhu na trhu práce, tak efektivní využití pracovních sil a v neposlední řadě její snahou je občanům zabezpečit jejich právo na zaměstnání.

Sociální, psychologické i ekonomické aspekty již byly nesčetněkrát předmětem výzkumu. V předložené práci se spíše zaměřuji na postup, který ovlivňuje úspěšnost nezaměstnané osoby na trhu práce. Proto cílem diplomové práce je identifikovat očekávání klientů od úřadu práce jako instituce, ve které jsou registrováni. Očekávání klientů jsou limitována legislativou, nabídkou volných pracovních míst a službami poskytovanými úřadem práce v konkrétním regionu. Odpovědi poskytuje analýza odborné literatury, SWOT analýza činností referátu zprostředkování a referátu zprostředkování a poradenství a výzkumné šetření realizované mezi klienty Úřadu práce ČR, KrP ve Zlíně, kontaktním pracovišti Uherské Hradiště.

Pro naplnění cíle se v první kapitole zaměřuji na problematiku trhu práce. Jak funguje jeho mechanismus, protože v konečném důsledku jeho fungování ovlivňuje téměř všechny občany. Lidé prodávají svou pracovní sílu a tím získávají prostředky k uspokojování svých potřeb a na druhé straně firmy jejich pracovní sílu nakupují. Vznik nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce se projevuje nezaměstnaností. Opomenuty nezůstaly ani faktory ovlivňující úspěšnost jedince na trhu práce.

Ve druhé kapitole popisuji nezaměstnanost, jež je velmi složitým problémem dnešní společnosti. Pro pochopení problematiky nezaměstnanosti nejdříve vymezuji, kdo je nezaměstnaná osoba a popisuji rozdělení nezaměstnanosti, protože se jedná o velmi široký pojem. Literatura rozlišuje nezaměstnanost podle formy na dobrovolnou a nedobrovolnou, ze kterých pak vycházejí další rozdělení. Považuji za důležité objasnit i pojem míry nezaměstnanosti a uvést její výpočet, protože se často setkáváme s jejími statistickými ukazateli, které jsou prezentovány jak úřadem práce, taktéž Českým statistickým úřadem a je třeba vědět, co který údaj reprezentuje.

Způsoby hledání a získání zaměstnání jsou předmětem třetí kapitoly. Podrobně se zabývá, kde hledat zaměstnání a způsoby jak hledat zaměstnání. V neposlední řadě reflektuje i skutečnost, že člověk zaměstnání nenajde a stane se uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání registrovaným na úřadu práce.

Téma státní politika zaměstnanosti a vztahu instituce úřadu práce včetně evidence volných míst je možné najít v kapitole čtvrté. Seznamuje s jeho funkcí, úkoly, působností a činnostmi v souladu s platnou legislativou.

Pátá kapitola je zaměřena na konkrétní trh práce v regionu Uherské Hradiště. Vychází z charakteristiky regionu, volných pracovních míst, vývoje v oblasti nezaměstnanosti. Nejčastěji nezaměstnaná osoba navštěvuje na úřadu práce oddělení zaměstnanosti a poté referát zprostředkování a poradenství. Tedy proto bych činnosti a funkce oddělení a referátu popsala detailněji.

Empirický výzkum se nachází v šesté kapitole práce. Tato kapitola obsahuje – SWOT analýzu referátu zprostředkování, referátu zprostředkování a poradenství, díky níž jsou popsány silné a slabé stránky zprostředkovatelských a poradenských činností na úřadu práce ve vztahu k příležitostem a hrozbám, které jsou z vnějšího prostředí. Danou analýzu dále použiji pro stanovení možných změn, které mohou vést k zefektivnění činností na těchto uvedených referátech.

Další část šesté kapitoly je zaměřena na výzkumné šetření, které je realizováno u uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR, KrP ve Zlíně, kontaktní pracoviště Uherské Hradiště. Výsledkem jsou jak identifikovaná očekávání od úřadu práce, tak zjištění, jaký mají postoj uchazeči o zaměstnání ke zvyšování a prohlubování kvalifikace, ke vzdělávání a který způsob vyhledávání zaměstnání preferují. Následně ze zjištěných výsledků se budu snažit navrhnout řešení vedoucí ke zlepšení služeb úřadu práce a lepší spolupráce s uchazeči o zaměstnání, jako klienty.

1. Práce a trh práce

Práce je jedna z činností, která provází lidský život od jeho počátku, i když zprvu jsou tyto činnosti nazývány hrou a pak učením. Přesto ze všech těchto činností existuje nějaký výsledek. Ve hře se člověk něčemu samovolně naučí, při učení se zpravidla již naučíme něčemu záměrně a výsledek může být výrobek nebo například patent. Hra, učení a práce však neslouží jen k „produkci“, ale konkrétně práce má v našich životech i další funkce, jak si ukážeme dále. Jednou z funkcí práce je, že se s ní i obchoduje, a proto je třeba vědět, co zvyšuje cenu na trhu práce.

1.1 Vymezení pojmu práce

Práce je činnost, jež je spojena s člověkem od pradávna. Pokud položíte otázku žákovi ve škole, tak vám odpoví, že „práce je dřina, musíš brzy vstávat, nechce se Ti, ale máš za ni peníze“. Dospělý jedinec se k danému pojmu vyjádří i v jiných souvislostech. Pracuje, protože kromě materiálního zabezpečení potřebuje i společenské kontakty, seberealizaci.

Definice práce zní: „*práce je uvědomělou a cílevědomou činností člověka, v jejímž průběhu dochází k přetváření předmětů přírody, resp. výsledků předchozí pracovní činnosti tak, aby mohly sloužit k uspokojování jeho potřeb*“ (Nový, Surynek, kol., 2006, s. 205).

Petr Mareš (1998, s. 71) upozorňuje na studii sociální psycholožky Marie Jahodové, která je známá výzkumným projektem nezaměstnanosti v rakouské vesnici Marienthal. Uvedla základní potřeby, které jsou prací, zaměstnáním uspokojovány. Práce tedy:

- ❖ „*vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne a roku);*
- ❖ *znamená příležitost pravidelně sdílené zkušenosti mimo rámec rodiny;*
- ❖ *umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují;*
- ❖ *vymezuje jeho osobní status a osobní identitu;*
- ❖ *vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován“.*

Z výše uvedeného je patrné, jak je práce pro člověka důležitá. Mnohé vědní disciplíny zkoumají lidskou práci. Psychologie se zabývá významem práce na lidského jedince a jeho psychiku, faktory motivační i vliv práce na osobní život daného jedince. Ekonomie zkoumá

práci z pohledu výrobního faktoru a sociologie práci zkoumá z důvodu, kdy se člověk pracovní činností zabývá v určitém společenském prostředí, v určitých sociálních skupinách, dále určuje určitý sociální status člověka, ovlivňuje jeho určité společenské postavení, tedy práce je z hlediska sociologického středem zájmu jako sociální proces (Nový, 1997, s. 135).

Anthony Giddens (1999, s. 308) definuje práci jako: „*vykonávání úkolů vyžadujících mentální a fyzické úsilí, jehož cílem je výroba zboží a služeb k uspokojení lidských potřeb*“. Ve své práci se zmiňuje jak o práci placené, tak o neplacené. Kromě placené práce, tedy zaměstnání, je práce neplacená, která nemusí být pouze vykonávána v domácnosti a při různých opravách. Autor tím myslí neformální ekonomiku, kdy lidé vykonávají práci mimo pracovní poměr, krom finanční částky mohou za danou práci obdržet zboží či jiné služby. Autor dále uvádí, že zaměstnání má podstatný vliv jednak na psychický stav člověka a dále i na jeho život. Dle jeho názoru je to dáno faktory:

- ❖ Peníze: mzda a nebo plat, bývají většinou hlavním zdrojem příjmu člověka a pokud přijde ke ztrátě daného příjmu, dochází k obavám, že nebude schopen řešit problémy
- ❖ Míra aktivity: zde je brána práce jako možnost využití znalostí a schopností lidí. Pokud člověk ztratí zaměstnání, ztratí často i možnost využít své znalosti a schopnosti
- ❖ Změna: práci spojuje jako možnost poznání jiného prostředí než domácího. Pokud by byl nezaměstnaný, je omezen jen na domácí prostředí.
- ❖ Strukturovaný čas: v zaměstnání je dána určitá struktura pracovního dne. Giddens sice připouští, že může být určitou zátěží, ovšem nuda je pro nezaměstnaného daleko větší problém. Má spoustu času a přestává jeho plynutí sledovat.
- ❖ Sociální kontakty: pracovní prostředí přináší možnost navázání přátelství a poté člověk může s danými lidmi vykonávat i jiné společné aktivity.
- ❖ Osobní identita: zde je myšlenkou, že zaměstnání poskytuje pevnou sociální identitu, což je cenné. Uvádí zde spojení sebeúcty u mužů s jejich ekonomickým přínosem k chodu domácnosti.

V posledním bodě vlivem dnešního vývoje společnosti si myslím, že se spojení sebeúcty s finančním přispěním do domácnosti se bude týkat již i žen.

1.2 Trh práce

Pod pojmem trh si člověk může představit určité místo, kde dochází k určité směně. Tedy trhem práce je místo, kde se setkává zaměstnanec se zaměstnavatelem. Pojem práce byl již objasněn, tedy tato specificky lidská činnost je člověkem nabízena a na druhé straně na témže místě poptává, nakupuje zaměstnavatel tuto činnost, aby mohl vyrábět zboží, či poskytovat služby. Tento pojem je spjat s tržní ekonomikou.

„Trh práce je jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství. Vývoj na trhu práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako ostatní trhy, ale má řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat“ (Buchtová a kol., 2002, s. 59).

Práce je ve své podstatě práce jako výrobní faktor nakupována, tím pádem dále ovlivní výši nákladů na výrobu a samozřejmě i mzdu, kterou výrobce (zaměstnavatel) za práci vyplácí. A na druhou stranu zase vyplácená mzda dále ovlivní, jaká bude koupěschopnost důchodů, tedy jaká bude poptávka po zboží nebo službách (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 23).

Vzhledem k tomu, že je zde existence mnoha oblastí z hlediska geografického, dále existuje mnoho různých profesí, odvětví, je třeba si uvědomit, že i trh práce je rozdělen a tedy můžeme říci, že **existuje více druhů „segmentů“ trhu práce**. Mareš ve své práci uvádí teorii duálního trhu, kde tato teorie rozlišuje trh:

❖ **Primární a sekundární**

Primární trh je trh práce, kde se shromažďují lepší a tím pádem pro poptávku ze strany pracovníků i výhodnější pracovní příležitosti. Ty jsou charakteristické tím, že přináší určitou prestiž, mzdové a platové ohodnocení a současně poskytují i určitou jistotu před ztrátou zaměstnání. To znamená, že tento trh práce většinou navštěvují pracovníci, kteří mají určitou kvalifikaci, určitý potenciál. Dále je zde očekáváno i zvyšování kvalifikace, tedy ve své podstatě náklady zaměstnavatele na daného pracovníka se zvyšují a tedy není v jeho zájmu následně takového pracovníka propustit. Druhý, sekundární trh práce je oproti tomu charakterizován pracovními místy s nižší prestiží, což vede k nižšímu platovému ohodnocení. Zde je vyšší pravděpodobnost ztráty zaměstnání, neboť tento trh je méně stabilní. Lidé se tedy

na tomto trhu s nezaměstnaností setkají daleko častěji. I když na druhé straně právě tento trh se vyznačuje větší možností nalezení zaměstnání. Taktéž zde není mnoho možností pro zvyšování kvalifikace, a tedy vlastně tito pracovníci jsou určitým způsobem omezováni k přechodu na pracovní trh primární. Sekundární trh je často spojován s faktem, že se zde nacházejí dále lidé mladí, vyššího věku, vyskytuje se na něm marginalizace z důvodu etnického původu či pohlaví nebo určitého zdravotního handicapu (srov. Mareš, 1998, s. 59-60).

❖ **Formální a neformální trh práce**

Pahl (in Mareš) rozlišuje mezi formálním a neformálním trhem práce. Formální trh práce je trh, kde se nacházejí oficiální pracovní místa, které regulují a kontrolují instituce, které jsou k tomu určené, tedy státní instituce. Neformální pracovní trh je tedy trhem, který nemá tuto kontrolu. Občas bývá uváděno, že se jedná o „práci na černo“. Tedy spojení s šedou nebo černou ekonomikou. Dále se zde přiřazují i různé formy domácích prací nebo jiné výpomoci. Pahl uvádí, že oba trhy práce jsou vzájemně propojeny a pokud má osoba na formálním trhu lepší postavení, je předpoklad, že i na trhu neformálním bude mít taktéž lepší postavení. S přibývajícím prací na černo, získává i neformální trh práce vyšší váhu. Tedy existence různých přivýdělků krom práce na základě pracovněprávního vztahu (Mareš, 1998, s. 59-60).

V této souvislosti bych ještě zmínila, že v současné době stát prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí, které je organizátorem, provádí v rámci celé republiky kontroly zaměřené na výkon nelegální práce.

Další rozdělení Mareš uvádí jako:

❖ **Externí a interní trh práce**

Interní trh práce je trhem, který se nachází uvnitř jednotlivých podniků, či firem. Vzhledem k tomu, že pro firmu je efektivnější využít potenciál svých zaměstnanců, často bývá obsazování pozic ve firmě předně pomocí interního trhu práce. Pozice je nejdříve nabídnuta pracovníkům, kteří zde již pracují. Mnohdy je využíváno právě zkušeností s výrobou ve firmě, dále firma již do pracovníků investovala finanční prostředky potřebné pro zaškolení. V neposlední řadě zde stojí za zmínku, že pro firmu je levnější využít pracovníky z vlastních řad, než investovat do různých výběrů, náběrů.

Externí trh práce je trhem, který je otevřeným trhem, kde si jednotlivé podniky, firmy navzájem konkurují (Mareš, P., 1998, s. 62-63).

Ve spojitosti o již zmíněném interním trhu práce, lze uvést i tu skutečnost, že mnoho firem využilo nabídku státu, který realizuje projekt financovaný z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pod názvem „Vzdělávejte se pro růst“, kdy zaměstnavatelé obdrželi či obdrží příspěvek na vzdělávání nebo na rekvalifikaci svých zaměstnanců. Tím svým způsobem tak zabrání situaci, kdy by byli nuceni některé zaměstnance propustit například při přechodu na jiný výrobní program a současně tak využijí potřebu zvýšit kvalifikaci, odborné znalosti svých zaměstnanců (www.portal.mpsv.cz).

1.3 Poptávka, nabídka a rovnováha na trhu práce

Poptávka po práci je odvozenou poptávkou od poptávky po určitém zboží či statku. Přičemž poptávku zastupují firmy, podniky, čili zaměstnavatelé. Ti hledají pracovníky, kteří poskytují výrobní faktor ve formě práce. Současně platí, že zaměstnavatel má snahu o maximální zisk, tedy jeho zájem spočívá o výrobu zboží při minimalizaci nákladů. Vše je založeno na situaci, kdy firma, podnik, zkrátka zaměstnavatel si najme tolik zaměstnanců, kteří představují pracovní sílu, kolik jí přinese zisk. Jak uvádí Buchtová, *„Podnikatel je ochoten a má zájem najímat práci, jestliže příjem z mezního produktu bude větší než náklady na její získání. Dojde-li k nerovnosti, nemá zájem o dodatečné jednotky práce. Poptávka se utváří v závislosti na množství ostatních výrobních faktorů a jejich vzájemných poměrech“* (Buchtová a kol., 2002, s. 62-63).

Autorky Václavíková, Kolibová, Kubicová, (2009, s. 25) ve své publikaci uvádí hlavní determinanty poptávky po práci, kterými jsou:

- „cena práce (mzda),
- poptávka po zboží a službách vyráběných pomocí práce,
- produktivita práce,
- cena vyráběných produktů,
- očekávané budoucí tržby,
- ceny ostatních vstupů,
- množství a kvalita pracovní síly“.

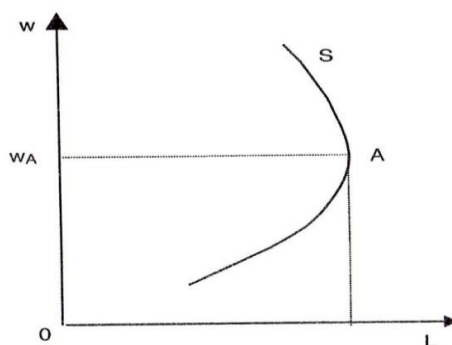
Jedná se o zpřesnění, konkretizaci, co vše má vliv na poptávku po práci.

Stranu, která naopak **nabízí práci**, zastupují jednotliví lidé, kteří prodávají svou pracovní sílu. Přičemž zde je podstatný fakt, zda přínos plynoucí z práce je vyšší, nebo se rovná určité „oběti“, kterou je nutno přinést s výkonem práce. Přínosem pro daného člověka bude finanční ohodnocení, čili plat nebo mzda a to konkrétně reálná mzda, která vlastně je ukazatel, kolik zboží, výrobků nebo služeb si člověk za mzdu nakoupí. Není možno však zde zobecnění z ekonomie, kdy u rostoucí ceny se zvyšuje i nabízené množství. Pro názornost je třeba uvést příklad. Pokud bude růst reálná mzda, tak samozřejmě budou reagovat lidé tím, že zvýší nabídku své práce. Jedná se o tzv. substituční efekt. Ovšem tento růst není nekonečný. Když lidé dosáhnou určité mzdy, dojde k situaci, kdy dojde ke snížení nabídky. Je to způsobeno tím, že pro člověka začne být důležitý volný čas, tedy upřednostní jej před prací. Pokud tedy dosáhnou určité výše mzdy, která bude pro ně dostatečná na zabezpečení všech potřebných statků, budou upřednostňovat jiné zájmy, kterými například může být čas věnovaný rodině.

I kdyby měla být výše mzdy vyšší, nebude pro ně tak podstatná, přestane pro ně přinášet vyšší uspokojení. Zde se jedná o projev důchodového efektu. Oba jevy působí proti sobě. Pokud bude vyšší substituční efekt, dojde k tomu, že s rostoucí mzdou bude růst nabídka práce. V případě, že bude převažovat důchodový efekt, nastane situace, kdy s růstem mzdy klesá nabídka práce (Buchtová a kol., 2002, s. 63-64).

Tuto situaci přesně vyjadřuje křivka individuální nabídky práce.

graf č. 1: Nabídka práce



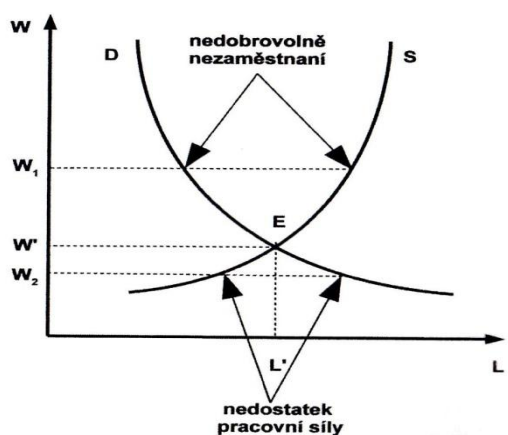
Kde W je reálná mzda, L množství práce na trhu, W_A je reálná mzda

Zdroj: Buchtová, B., kol., 2002, s. 65

Rovnováha na trhu práce nastává za předpokladu, kdy je vyrovnána nabídka s poptávkou. Tedy při rovnovážné mzdové sazbě, tato situace nastává při průsečíku tržní křivky nabídky práce lidí a poptávky po práci.

Ovšem v reálném trhu práce neexistuje naprosto dokonalá konkurence. Tedy rovnovážný stav není až tak častý jev. Pokud by došlo k nerovnováze, může dojít ke dvojí situaci. Když budou mzdy na trhu práce nadhodnocené, dojde k tomu, že se zvýší počet lidí, kteří jsou ochotni za tuto mzdu pracovat, vzniká tedy stav nedobrovolné nezaměstnanosti. Opakem tedy je, když dojde k podhodnocení mzdy na trhu práce pod rovnovážnou mzdu. Nastane situace, kdy počet lidí ochotných pracovat klesne, a v důsledku této situace firmy nebudou mít dostatek zaměstnanců, aby uspokojili svou poptávku (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 27-30).

Graf č. 2: Rovnováha a nerovnováha na trhu práce



Kde w_e je rovnovážná mzda, w_1 je nadhodnocená mzda, w_2 podhodnocená mzda
Zdroj: Václavíková, Kolibová, H., Kubicová, 2009, s. 30.

1.4 Faktory ovlivňující úspěšnost jedince na trhu práce

Aby člověk byl úspěšný na trhu práce, je třeba pracovat na svém potenciálu. Existují určité faktory, které jeho úspěšnost na trhu práce mohou zvýšit či naopak. Dle mého názoru

zvyšují úspěšnost na trhu práce faktory jako: motivace k práci, zvyšování a prohlubování kvalifikace, flexibilita, systematičnost, správně sestavený životopis a motivační dopis.

Motivace je jeden z velkých předpokladů k dosažení cíle najít si práci, která člověka aktivizuje k změně deficitní potřeby vnitřní i vnější (Plháková, 2003).

Tedy většinou je cílem mít práci, která přináší uspokojení, je užitečná, můžeme v ní uplatnit své znalosti a dovednosti, je uznávaná. Vnější motivací mohou být například peníze, které jsou nabídnuty. Současná situace na trhu práce téměř neumožní až na malé výjimky dosáhnout ideální stav, kdy člověk má práci ve které může uplatnit své znalosti dovednosti, je uznávaná a patřičně i finančně ohodnocena, což může ve výsledku vést k poklesu vnitřní motivace.

Zvyšování a prohlubování kvalifikace je jedním z velmi významných faktorů, co se týče úspěšnosti na trhu práce. Důraz na celoživotní učení je kladen přijetím strategií EU, s cílem nejen jejího sjednocení, ale i vysoké životní úrovně, vysoké zaměstnanosti. Rabušicová, Rabušic, (2008, s. 25-26) upozorňují, že: *„jelikož jsou dnešní společnosti také společnostmi velmi dynamickými, je zřejmé, že i vzdělávání (a samozřejmě i učení) musí být dynamické, kontinuální a dlouhodobé. Ty tam jsou časy, kdy jednou získané vědění bylo postačující po celý zbytek člověka“*. Tedy skutečně naše společnost nás nutí k přizpůsobení a měli bychom brát další vzdělávání jako samozřejmost. Dále se vyjadřují ke vzájemnému působení mezi vzděláváním, učením, prací a osobního života. Což znamená, že abychom uspěli, je třeba se přizpůsobit trendu vývoje této společnosti, která si vyžaduje neustálé rozšiřování vědomostí, což přímo souvisí s potřebou neustále se vzdělávat, zdokonalovat se ve svém oboru i rozšiřovat si své vědomosti v jiných oblastech s ním souvisejících. Co je negativní, že klademe důraz na zvyšování a prohlubování vzdělání na straně jedné, které na straně druhé není dostatečně ohodnocené finančně.

Flexibilita je velmi zdůrazňována ze strany požadavků zaměstnavatelů na potenciální zaměstnance. Je tím míněno, že daný zaměstnanec je nejen ochoten, ale i schopen se neustále něčemu novému učit, taktéž pracovat v týmu, být pozitivní a projevovat určitou loajalitu k firmě. Taktéž dnes zaměstnavatel považuje za podstatné být flexibilní, co se týče pružnosti pracovní doby.

Systematičnost znamená, že by měl uchazeč postupovat určitým způsobem k dosažení svého cíle, tedy nalezení zaměstnání. Stanovit si určité menší cíle, aby dosáhl v konečném závěru toho hlavního.

Nepodlehout negativům ztráty zaměstnání je velmi důležité, protože může blokovat aktivitu při hledání zaměstnání. Je třeba si uvědomit, že jsme vlastníky určitých zkušeností, dovedností a tedy je třeba se ucházet o pracovní místa, které jim odpovídají a kde je tedy předpoklad, že bychom mohli uspět.

Správně sestavený životopis a motivační dopis je velmi významné. Na základě nesprávně napsaného životopisu se uchazeč vystavuje riziku, že bude vyřazen personalistou či zaměstnavatelem již v prvním kole. Zaměstnavatel nebo personalista totiž nejdříve pročítá daný životopis, zda obsahuje potřebné informace, které jej budou informovat o potenciálním zaměstnanci. Siegel (2005) uvádí, že životopis nemá být ani příliš stručný, protože si poté zaměstnavatel musí domýšlet, zda uvedené údaje jsou ty, které mají být a tedy dá přednost těm, kteří mají informace úplné. Rovněž životopis nemá být napsán kompozičním, slohovým způsobem. Většinou poté zaměstnavatel ví více o uchazečově rodinné situaci a zájmech než o jeho profesním vývoji a kompetencích. Autor poukazuje na ucelenost, věcnost, srozumitelnost a taktéž jeho určité logické uspořádání. Motivační dopis je dnes již samozřejmostí. Je třeba, aby zaujal personalistu a zaměstnavatele, informuje je ve stručnosti o pozici, o kterou se uchazeč zajímá. Taktéž proč se uchází právě o danou pozici a rovněž jaké předpoklady má uchazeč pro to, aby byl vybrán. Většinou se zasílá společně s žádostí o dané zaměstnání.

Závěrem je třeba vyzvednout, že každý je zodpovědný sám za svá rozhodnutí. Pokud chceme být úspěšní, je třeba na sobě pracovat. Tedy, jednak se neustále vzdělávat, taktéž znát základní náležitosti vytvoření dokumentů jako je životopis, motivační dopis. Je třeba vědět, že neúspěch člověka by jej měl aktivizovat k další práci na sobě samém a ne vést k pasivitě.

2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jev, který je znám již z dávných dob. Zabývá se jím řada vědních disciplín jako např. ekonomie, sociologie, psychologie. Z pohledu ekonomického hlediska je brána nezaměstnanost jako jedna z veličin, která vypovídá o výkonnosti národního hospodářství. Sociologie se nezaměstnaností zabývá v kontextu vlivu negativního jevu na celou společnost i na jednotlivce. Za jeden ze sociálních dopadů je často považována deprivace, která je způsobena vyloučením sociálních vztahů, dále nemožnost získat určité statky. Pro člověka získání statusu nezaměstnaného tedy znamená mnoho omezení, ať už se to týká omezení materiálního nebo oblasti společenských vztahů. Studie ukazují rovněž na negativní dopady v rodinném soužití. Velkou roli zde hraje hlavně faktor, kterým je délka nezaměstnanosti. Platí zde přímá úměra, kdy s rostoucí délkou nezaměstnanosti, rostou následky a závažnost negativních jevů. Čím delší dobu jsou lidé bez zaměstnání, tím se jejich schopnosti spojené s prací a kvalifikace ztrácí. Tedy nejen, že nemají takový elán do práce, ale mají již určité návyky, dále klesá jejich sebedůvěra. Zaměstnavatelé, pokud obdrží informaci, že člověk byl delší období bez zaměstnání, tak mají určité předsudky a mnohdy se takového člověka zdráhají zaměstnat.

Abychom mohli s daným jevem dále pracovat, je třeba si vymezit pojem nezaměstnanost. Autorky Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, s. 46) pojem nezaměstnanost definují jako „*Nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura neodpovídá struktuře poptávky. Za těchto okolností lidé se zájmem o práci nejsou s to si ji najít*“.

Definice je výstižná, jen pro užší vymezení pojmu nezaměstnanost je třeba další specifikace a tedy bych upřesnila, že nezaměstnanost je stav, kdy soubor osob ochotných pracovat, mající k tomu všechny předpoklady, nenalézá dostatečné množství souboru poptávajících jeho služby za mzdu nebo plat.

Dále je třeba uvést pojem nezaměstnaného. Ivan Nový a kol. (1997, s. 131) použil k vymezení pojmu nezaměstnaného definiční přístup, kdy: „*Za nezaměstnaného může být považován člověk, který je schopen pracovat a pracovat chce, ale nemůže z určitých důvodů vstoupit do pracovně právních vztahů, ze kterých by za svou práci získával kompenzaci v podobě mzdy, a tak si zajišťoval prostředky pro svou existenci*“.

Současně však Nový upřesňuje, že do statistiky jsou zahrnuti i ti, kteří pracovat nechtějí, přesto, že by mohli.

Mezinárodní organizace práce (ILO), definuje nezaměstnaného jako osobu, která:

- je starší patnácti let,
- aktivně hledá práci,
- není v placeném zaměstnání
- je připravena k nástupu do práce do 14 dnů

(Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 47).

Z dané definice je patrné, že za nezaměstnaného považuje instituce člověka, který dosáhl určité věkové hranice, má aktivní postoj k hledání zaměstnání, přičemž není rozhodné, zda je evidován na úřadu práce nebo ne, to je čistě na jeho uvážení. Může aktivnost projevit například tím způsobem, že přímo reaguje na nabídky práce formou odpovědí, osobních návštěv nebo požádá o zprostředkování zaměstnání prostřednictvím registrované agentury práce. Další podmínka je připravenost k nástupu do práce do 14 dnů. Jedná se o tzv. dosažitelnost, kterou používají úřady práce při statistických údajích. Za dosažitelné nelze považovat osoby, které sice jsou vedeny na úřadu práce, ale například jsou účastníky rekvalifikačního kurzu, dále mohou být v dočasné pracovní neschopnosti a taktéž mohou mít tzv. „nekolidující“ zaměstnání.

2.1 Rozdělení nezaměstnanosti

Je třeba nejdříve obecně rozlišit, zda skutečně člověk, který nemá práci je nezaměstnaný. Nezaměstnanost tedy bude rozdělena na dobrovolnou a nedobrovolnou.

❖ **Dobrovolná nezaměstnanost:** nastává za předpokladu, že na trhu práce existuje dostatek volných pracovních míst, je tedy reálné, že by si člověk zaměstnání našel, avšak nastane situace, kdy nabídku nepřijme. Může se jednat o mzdové podmínky, které jsou právě u určité skupiny nepřijatelné. Když uvedu konkrétní příklad, tak se může jednat o případ, kdy existuje na trhu práce dostatek volných pracovních míst v oblasti gastronomických služeb, ovšem mzda, kterou zaměstnavatelé nabízí, není pro kuchaře akceptovatelná. Současně se může jednat o další možnost, kdy člověk nechce pracovat vůbec a zvolí raději variantu jiného využití volného času než prací.

❖ **Nedobrovolná nezaměstnanost:** zde se jedná o opačnou situaci, kdy si člověk aktivně hledá zaměstnání, ovšem na trhu práce je nedostatek volných pracovních míst. Opět použijí předchozí případ. Kuchař hledá zaměstnání. Mzda, která je obvyklá na trhu práce v oblasti gastronomie je pro něj akceptovatelná, dokonce by pro něj bylo akceptovatelné přijmout i nabídku se mzdou nižší. Avšak zaměstnání nemůže nalézt.

Nezaměstnanost lze rozdělit dle několika hledisek. Jedním z nich je ekonomická teorie, která v odborné literatuře rozlišuje nezaměstnanost podle příčin na frikční, strukturální a cyklickou.

Dané druhy nezaměstnanosti jako hlavní používá jak psycholožka Buchtová (2002), tak sociolog Mareš (1998), i Václavíková, Kolibová, Kubicová (2009).

❖ **Frikční nezaměstnanost:** tato forma se vyskytuje v případech, kdy lidé vstupují na trh práce nově, např. po ukončení studia nebo opakovaně, kdy mění své dosavadní zaměstnání z důvodu nalezení lépe placeného zaměstnání. Taktéž může být důvodem stěhování a nějaký čas trvá, než najdou lidé v novém místě bydliště zaměstnání. Tento typ nezaměstnanosti není považován za vážný problém, protože se většinou jedná o krátké období a poté lidé zaměstnání najdou. Ovšem bývá spojován s problematikou podpor sociálního státu, kdy stát podporující lepší systém podpor může mít za následek volbu nezaměstnaného prodlužovat čas, po který si bude hledat zaměstnání. Dále taktéž určité očekávání nezaměstnaného ovlivňuje přijetí či nepřijetí nabídky. Příkladem může být dojíždění do zaměstnání nebo pracovní doba, kdy dotyčný vyhodnocuje, zda je pro něj přijetí zaměstnání akceptovatelné či nikoliv.

❖ **Strukturální nezaměstnanost:** tento typ nezaměstnanosti je již závažnějšího rázu. Vzniká, pokud není shoda na trhu práce mezi nabídkou určité kvalifikace a poptávkou. Pokud například některé podniky se specifickou činností ukončí výrobu, tak je pro lidi s úzkou kvalifikací a určitými dovednostmi, obtížné najít uplatnění na trhu práce. Navíc se jedná o lidi, kteří v daný moment nabízejí stejnou kvalifikaci ve stejném regionu. Samozřejmě zde mohou být lidé vysoce kvalifikovaní, mající velké zkušenosti. V jiných oblastech naopak dochází k inovacím technologií, zavádění nové výroby a není v daný okamžik dostatek pracovních sil určité profese. Určitou dobu trvá ustálení na trhu, protože je nutné, aby se lidé rekvalifikovali. Právě rekvalifikace jsou nejvhodnější nástroj v řešení tohoto typu nezaměstnanosti.

❖ **Cyklická nezaměstnanost:** vzniká při poklesu hospodářského cyklu ekonomiky. V době, kdy se nachází ekonomika v recesi, jsou čísla nezaměstnanosti vysoká, protože zaměstnavatelé z úsporných důvodů propouští zaměstnance. Pokud dojde ke zlepšení ekonomické výkonnosti, firmy opět přijímají zaměstnance.

Mareš (1998), přiřazuje oproti Václavíkové, Kolibové a Kubicové (2009), sezónní nezaměstnanost k cyklické v případě, kdy se cyklická nezaměstnanost stává pravidelnou a je charakterizována přírodním cyklem. V dnešní době je tento druh nezaměstnanosti typický pro odvětví stavebnictví, kdy většinou v zimním období jsou zaměstnanci evidováni na úřadech práce a poté, když začnou být teploty příznivější, tak opět nastupují do zaměstnání. Totéž se týká zemědělství.

❖ **Sezónní nezaměstnanost:** je považována za krátkodobou, bývá spojována se střídáním ročních období, kdy v určitých odvětvích dochází k útlumu výroby. Příkladem je stavebnictví, kdy v zimních obdobích je tato činnost omezena. Dále se může jednat například o zemědělskou produkci, atd. Zaměstnanci se pravidelně v daném období evidují na úřadech práce. Mnohdy již mají od zaměstnavatele přislíbeno, že budou přijati nazpět. Často se evidují na úřadech práce osoby samostatně výdělečně činné, které činnost v zimních měsících přerušují a obnoví opět na jaře (Mareš, 1998, s. 20-24).

Mareš (1998), uvádí další podrobnější dělení nezaměstnanosti na skrytou nezaměstnanost, neúplnou zaměstnanost, nepravou nezaměstnanost.

❖ **Skrytá nezaměstnanost:** jedná se o nezaměstnané, kteří ovšem nejsou evidováni na úřadech práce, přesto hledají zaměstnání. Jedná se o skupinu, kterou můžou tvořit například ženy v domácnosti, mladiství, ale také i lidé důchodového věku. Patří zde i lidé, kteří jsou zařazeni v rámci aktivní politiky zaměstnanosti do rekvalifikačních kurzů nebo vykonávají veřejně prospěšné práce.

❖ **Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost:** neúplná zaměstnanost, je v odborné literatuře přiřazena k nezaměstnanosti a to z důvodu, že souvisí s danou problematikou. Neúplně zaměstnaní jsou lidé, kteří jsou nuceni přijmout práci na zkrácený, částečný úvazek a nevyužijí při ní zcela své kvalifikace. Neúplnou zaměstnaností se částečně dá řešit nezaměstnanost. Jedno pracovní místo je obsazeno dvěma osobami. Tento způsob

řešení byl použit například v Německu v době ekonomické krize z roku 2008. Firmy využily způsob fondu čtyřdenní pracovní doby. Tedy zkrátily počet odpracovaných hodin, mzda byla nižší a tak nebylo nutno v prvních fázích propouštět zaměstnance. O nepravou nezaměstnanost se jedná v případě, kdy nezaměstnané osoby nehledají práci. Vyčerpají cíleně celou podpůrnou dobu podpory v nezaměstnanosti. Dále se jedná o lidi, kteří se sice registrují jako nezaměstnaní na úřadech práce, ale pracují nelegálně.

Podle délky se rozlišuje nezaměstnanost na krátkodobou a dlouhodobou.

❖ **Dlouhodobá nezaměstnanost:** názory na to, kdy je nezaměstnanost považována za dlouhodobou, nejsou jednotné. V literaturách se rozpětí pohybuje od šesti měsíců až po dobu delší než dva roky, zákon o zaměstnanosti mezi rizikové skupiny řadí uchazeče o zaměstnání s délkou evidence již od 5 měsíců. Krátkodobou nezaměstnanost tedy budeme brát do daného období. Dlouhodobá nezaměstnanost představuje vážný problém, ať se vezme pohled z hlediska negativního dopadu na jedince, který je dlouhodobě bez zaměstnání nebo pohled nepříznivých důsledků na společnost. Jak již bylo výše zmíněno, důsledky na jedince se mohou objevit v podobě zhoršení životní úrovně, často vede k chudobě, jsou narušeny sociální vztahy, vztahy v rodině, dále se objevují časté psychické potíže. Nepříznivými důsledky pro společnost jsou nejen vysoké náklady, které stát vynakládá na nezaměstnaného, ale současně dochází o nemalé prostředky, které by byly státu odváděny například v podobě daní, pokud by zaměstnaným byl. Tedy daná forma nezaměstnanosti je skutečně nejen velmi sledována a jsou na ni zaměřeny různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, protože je v zájmu společnosti, aby se daný problém řešil (Mareš, 1994, s. 22-23, 45-47).

2.2 Míra nezaměstnanosti a její výpočet

V každé zemi je určitým způsobem rozděleno obyvatelstvo na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Do kategorie ekonomicky aktivního obyvatelstva je třeba zařadit všechny osoby starší 15. let jak zaměstnané, tedy ty, které jsou zapojené do pracovního procesu a současně za práci odměňované, tak nezaměstnané, které sice zaměstnání nemají, ovšem snaží se jej získat. Součtem zaměstnaných osob v národním hospodářství a nezaměstnaných osob, hledajících zaměstnání bývá definována pracovní síla v národním hospodářství (www.czso.cz).

Za ekonomicky neaktivní se považují osoby, které nedosáhly věku 15. let a dále ty, které nelze považovat za osoby ekonomicky aktivní, tedy lidi, kteří jsou poživateli důchodu, studenty, lidi, kteří nechtějí pracovat a tedy práci nehledají.

Pro každý stát je důležité, aby znal číselné vyjádření, jak vysoká je nezaměstnanost. Nejčastěji se nezaměstnanost měří pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti je rozlišována jako obecná míra nezaměstnanosti a dále například registrovaná míra nezaměstnanosti, míra dlouhodobé nezaměstnanosti, specifická míra nezaměstnanosti.

❖ **Obecná míra nezaměstnanosti:** je pravidelně zveřejňována českým statistickým úřadem. Vychází z metodiky ILO, která je zjišťovaná podle výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), který provádí Český statistický úřad a bývá používána pro mezinárodní srovnání míry nezaměstnanosti.

$$u = \frac{U}{L} \cdot 100 (\%)$$

u - je míra nezaměstnanosti

U - vyjadřuje počet nezaměstnaných

L - je počet pracovních sil

(Krebs a kol., 2005, s. 287)

❖ **Registrovaná míra nezaměstnanosti:** jedná se o metodiku, kterou používá Ministerstvo práce a sociálních věcí a údaje zveřejňuje každý měsíc na svých stránkách. Dříve byla používána metodika, která pro výpočet nezaměstnanosti používala výpočet:

$$u = \frac{U_1}{L_{11} + L_{12}} \cdot 100 (\%)$$

přičemž:

u - míra nezaměstnanosti (%)

U₁ - celkový počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP

L₁₁ - zaměstnaní z výběrového šetření pracovních sil (VŠPS)

L₁₂ - celkový počet uchazečů evidovaných na úřadu práce

(Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 49)

V roce 2004 byla metodika změněna a zavedla pojem „dosažitelní uchazeči o zaměstnání“. Mluvčí MPSV v tiskové zprávě pod názvem MPSV harmonizuje vykazování míry nezaměstnanosti s EU ze dne 9.8.2004 uvádí: „Za dosažitelné uchazeče se považují lidé, kteří nejsou ve vazbě, ve výkonu trestu, nevykonávají základní, náhradní nebo civilní službu, nepobírají peněžitou pomoc v mateřství, hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené, nejsou v pracovní neschopnosti, nejsou zařazeni do rekvalifikačních kurzů a nevykonávají krátkodobé zaměstnání“ (<http://www.mpsv.cz>).

Metodiku se rozhodlo ministerstvo změnit na základě nové skutečnosti, kdy se vstupem České republiky do Evropské unie dne 1. května 2004, nastala skutečnost, že do pracovní síly se nově zahrnují i jiní občané evropského hospodářského prostoru, kteří pracují v ČR a mohou taktéž přijít o zaměstnání. Tato metodika by se měla více přiblížit k metodice ILO.

Výpočet dle nové metodiky:

$$u = \frac{U_2}{L_{21} + L_{22} + L_{23} + L_{24}} \cdot 100 (\%)$$

přičemž:

u - míra nezaměstnanosti (%)

U_2 - dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce

L_{21} - zaměstnaní z výběrového šetření pracovních sil (VŠPS)

L_{22} - počet pracujících cizinců

L_{23} - cizinci s živnostenským oprávněním

L_{24} - dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce

(Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 49)

❖ **Specifická míra nezaměstnanosti:** Tento ukazatel slouží k tomu, aby došlo k rozlišení různých skupin nezaměstnaných. Nebylo by objektivní, kdyby nezaměstnanost byla vyjádřena pouze jednou skupinou, která by celý soubor charakterizovala. Z daného důvodu bylo zavedeno rozlišení například podle věkových skupin, tedy míra nezaměstnanosti podle věku, dále pak podle dosaženého vzdělání, míra nezaměstnanosti podle pohlaví nebo míra dlouhodobé nezaměstnanosti u dlouhodobě nezaměstnaných osob.

❖ **Přirozená míra nezaměstnanosti:** daný pojem má souvislost s pojmem plné zaměstnanosti. Plnou zaměstnaností je míněn stav, kdy si člověk, hledající zaměstnání, ochoten pracovat a přijmout určité podmínky, které jsou nabízeny ze strany zaměstnavatelů, zaměstnání najde. Tedy zde je nulová nedobrovolná nezaměstnanost. Vzhledem k tomu, že se vždy najde nějaký člověk, který bude chtít hledat lepší zaměstnání a přijatelnější podmínky, současně neustále dochází k zániku i vzniku podniků či firem, tak vždy vznikne nějaký počet nezaměstnaných lidí (Mareš, 1998, s. 25).

Přirozená míra je specifikována jako: *“taková úroveň nezaměstnanosti, při níž jsou jednotlivé segmenty trhu práce v průměru v rovnováze, tj. některé vykazují převahu poptávky a volných pracovních míst, jiné naopak převahu nabídky a tudíž nezaměstnanost. Je to míra, při níž síly působící na mzdy a ceny jsou ve svém celku v rovnováze“* (Krebs a kol., 2005, s. 289).

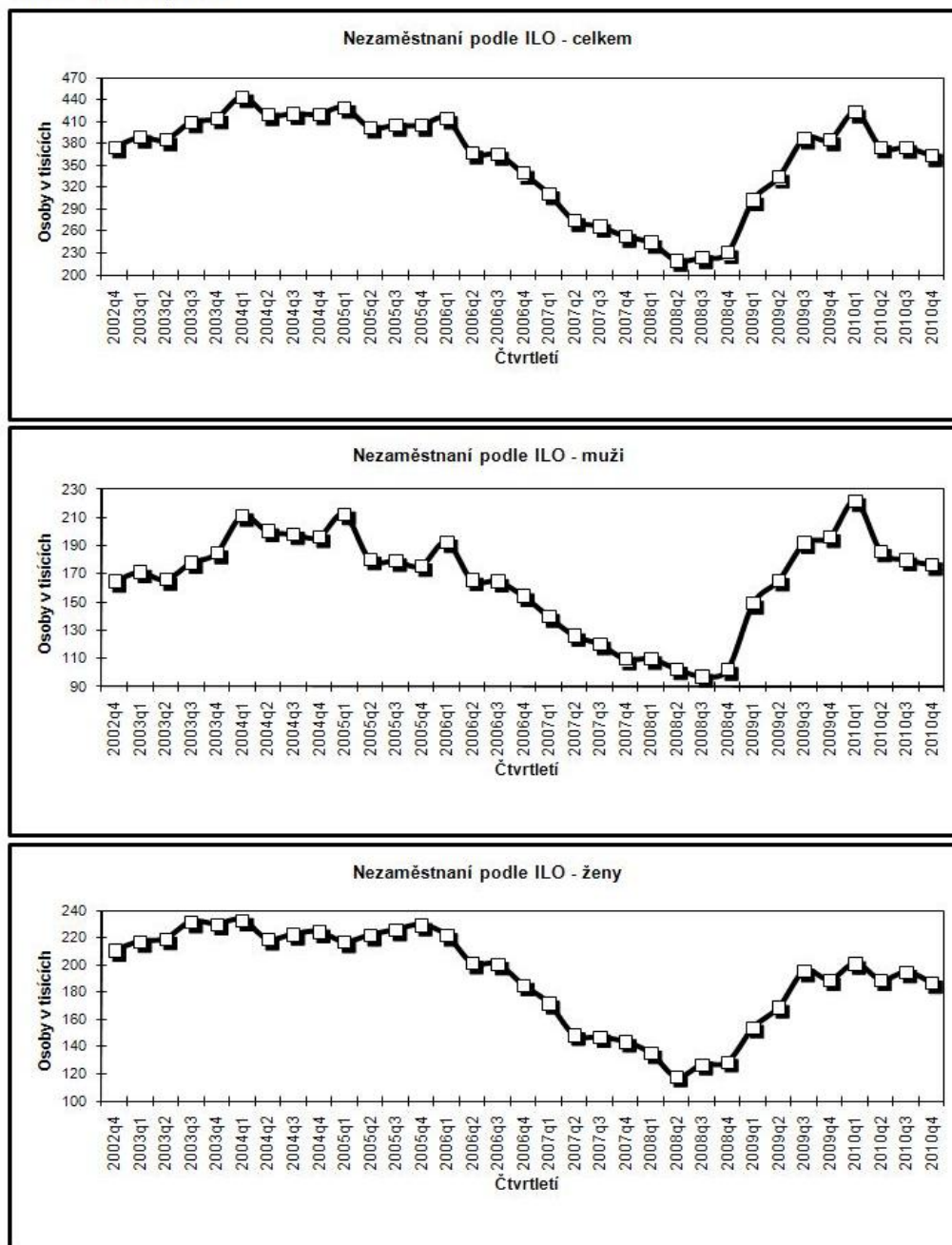
Autor dále uvádí, že přirozená míra nezaměstnanosti stoupá, což je považováno za negativní jev. Příčinu spatřuje v tom, že nezaměstnaní lidé mají dobré sociální zajištění (výše a doba podpory v nezaměstnanosti) a někdy záměrně nepřijmou nabízenou práci a taktéž vyčkávají na „lepší zaměstnání“. Další je rostoucí strukturální nezaměstnanost ve spojení s dynamikou technologického pokroku a v neposlední řadě změny demografické, konkrétně věková skladba obyvatelstva růst míry ekonomické aktivity (Krebs a kol., 2005, s. 290).

Koncepcí přirozené míry nezaměstnanosti se věnoval ekonom Milton Friedman. Přirozenou míru nezaměstnanosti vymezil jako: *„nezaměstnanost, která nevede k akceleraci inflace“*. Dle autora státní zásahy, které mají snahu o snížení nezaměstnanosti pod její přirozenou míru, nejsou dlouhodobého rázu a v delším období se opět nezaměstnanost vrací na přirozenou míru (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 18).

Graf č. 3: Nezaměstnanost v ČR rozdělená dle metodiky ILO

VÝVOJ POČTU NEZAMĚŠTNANÝCH

Území: Česká republika



Zdroj: ČSÚ Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 2010

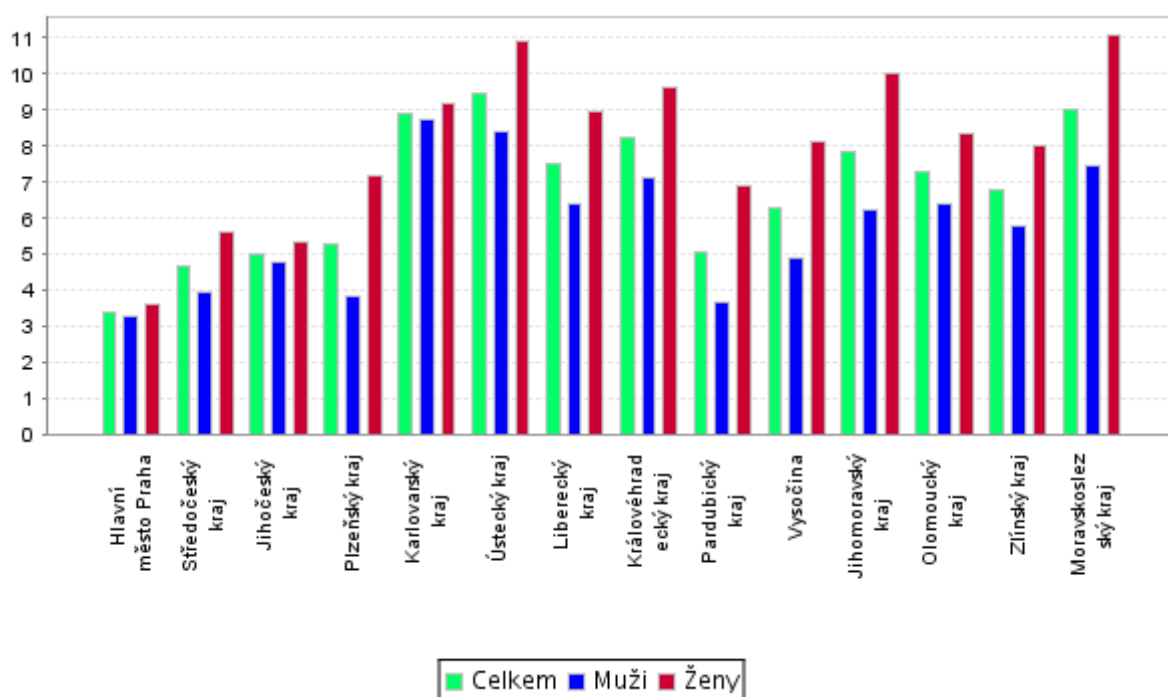
Český statistický úřad je povinen jako všechny ostatní země Evropské unie zasílat pravidelně statistická data z národního šetření za jednotlivé čtvrtletí do Eurostatu (statistický úřad Evropské unie). V podstatě to slouží k tomu, aby bylo možno relevantně porovnávat

jednotlivé členské země. Data jsou publikována a porovnávána v oblastech ekonomické aktivity, zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

Graf č 4: Obecná míra nezaměstnanosti podle krajů

Měřicí jednotka: procento

Období: 3. čtvrtletí 2011



VŠPS - výběrová šetření pracovních sil

Zdroj: ČSÚ Práce, sociální statistiky

Graf č. 4 znázorňuje obecnou míru nezaměstnanosti za jednotlivé kraje. Názorně můžeme porovnat, že například Ústecký kraj má prvenství v celkové nezaměstnanosti za 3. čtvrtletí roku 2011 v celé republice. Dále můžeme srovnat, že je zde vysoký počet nezaměstnaných žen, i když prvenství v nezaměstnanosti žen má kraj Moravskoslezský. Nejnižší nezaměstnanost je v hlavním městě Praha, protože zde sídlí převážná většina velkých firem i zahraničních společností.

3. Způsoby hledání a získání zaměstnání

Hledání zaměstnání se týká absolventů základních, středních i vyšších odborných a vysokých škol, kteří nemají s hledáním zaměstnání žádné zkušenosti, stejně jako lidí, kteří o zaměstnání přišli. Situaci hledání zaměstnání je možné řešit pomocí nástrojů, jako inzerce v novinách, internetu, agentury práce, personální agentury, doporučení známých, úřady práce až po integrovaný portál ministerstva práce a sociálních věcí.

Při hledání zaměstnání se člověk musí připravit také na to, že nějaké zajímavé nabídky najde, bude muset s potenciálními zaměstnavateli komunikovat a prokázat své znalosti a dovednosti. V případě neúspěchu se může stát z hledajícího člověka i uchazeč či zájemce o zaměstnání, který požádá o pomoc úřad práce.

3.1 Kde hledat zaměstnání

Dnešní doba je charakteristická na jedné straně volným přístupem informací, což je pro člověka velké pozitivum, avšak je třeba se v té informační síti dokázat zorientovat. Zpravidla by si člověk, který se chce ucházet o místo či nabízí své „služby“ na trhu práce měl vytvořit takový strategický plán. Měl by si určit, co vlastně chce, jaké má priority a co dokáže v konkurenci, která je nyní na trhu práce vysoká, nabídnout. V podstatě by si měl provést určitou analýzu své situace. Utřídit si co očekává, jaké sám má požadavky na zaměstnání. Měl by zvážit, co je ochoten akceptovat a co již nikoliv. Zpravidla totiž, pokud člověk zvolí strategii, kdy ustoupí z většiny svých představ, může dojít k situaci, kdy jej práce nebude uspokojovat a dále může dojít k tomu, že již nebude dostatečně motivován a nakonec může ze zaměstnání odejít. Dále je třeba ovšem být určitým způsobem v reálném měřítku. Pokud budu mít základní vzdělání, mohu sice mít velké ambice na ředitele ekonomického úseku, ovšem reálně to bude jen stěží možné. Je samozřejmě rozdílná situace u absolventa školy, který teprve má vstoupit na trh práce a ještě nemá představu o pracovním procesu a u člověka, který je na trhu práce kontinuálně 20 let. Obecně by si měl člověk poptávající se po práci vyhodnocovat u sebe zejména tyto kritéria:

- ❖ Vzdělání
- ❖ Zdravotní stav
- ❖ Zkušenosti, dovednosti, schopnosti

- ❖ Jazykové vybavení
- ❖ Možnosti a ochotu vzdělávat se
- ❖ Hodnoty, které uznává
- ❖ Materiální stránku

Podstatné je, aby člověk hledající zaměstnání byl motivován. Psycholožka Alena Plháková (2003, s.154) k motivaci říká „*Pokud lidé něco aktuálně postrádají či potřebují, zvyšuje se pravděpodobnost, že budou přednostně vnímat objekty, které by mohly jejich potřeby uspokojit*“.

Ovšem Marie Farková (2006, s. 72) doplňuje, „*aby motivy nezůstaly jen nenaplněnou touhou, musí obsahovat také organizační a energetizující složky. Patří mezi ně:*

- *Cíl - konkretizované puzení;*
- *prostředky - jedincem stanovený soubor kroků nezbytných k dosažení cíle;*
- *energie - (...) koresponduje s hodnotou cíle a aktivizuje se v průběhu jednání“.*

Osoba, která nemá zaměstnání, měla by mít stanoven cíl, a to najít zaměstnání. Prostředky, tzn. stanovit si skutečně nějaký postup, který povede dotyčného k nalezení zaměstnání a energie, ta která bude vynaložená k dosažení daného cíle.

Rozebrala jsem jednotlivé úseky, jak by mohla nezaměstnaná osoba postupovat. Stanovila jsem jednotlivé fáze postupu:

- 1) Přípravná fáze
- 2) Průzkumná fáze
- 3) Aktivizační fáze
- 4) Fáze sběru dat o volných pracovních místech
- 5) Fáze kontaktu
- 6) Pracovní pohovor
- 7) Uzavření pracovněprávního vztahu

Vrátím se tedy zpět k prvotní fázi, kdy si člověk vyhodnocoval své možnosti a očekávání. Co nabídku a jakou představu mám o svém budoucím zaměstnání. Což by mohlo být určitou **přípravnou fází**. Zde by bylo vhodné dále sestavit správně životopis. Hlavně dbát na formu. Je nutno si uvědomit, že právě životopis je první dokument, který personalista nebo zaměstnavatel hodnotí. Následně by měl začít s průzkumem trhu práce. Zjištění, jaká se

nalézá nabídka práce na trhu, jaké podmínky jsou vyžadovány, jaké jsou jeho šance. Nazvala bych ji **průzkumnou fází**. Až bude zjištěna situace trhu, měl by začít plánovat strategii reakce na nabídku. Pokud zjistí, že jeho kritéria tedy vzdělání, profese, dovednosti, schopnosti, finanční nároky zcela neodpovídají požadavkům trhu, či jeho představám, měl by krom reakce na nabídky zaměstnání mobilizovat svůj potenciál a začít například zvažovat zvýšení kvalifikace, nebo různé dovednosti například kurzy práce s PC, řidičské oprávnění, atd.

Je možné, že člověk nemá zcela přesnou představu o další budoucnosti v jeho profesní dráze. Nedokáže plně odhadnout, jaké má předpoklady pro určité povolání. Zde by bylo nejlepší variantou, požádat na úřadu práce o speciální poradenství, kde formou bilanční diagnostiky uchazeč zjistí informace, které mu dávají zpětnou vazbu o jeho schopnostech, kompetencích, jaké má postoje, předpoklady pro výkon určité profese, jeho silných stránkách. Tedy mohou jej navést určitým směrem, kde by mohl mít úspěch v kariéře.

Pokud však vyhodnotí, že existuje reálná šance uspět na trhu práce, bude se maximálně snažit o kontakt s potencionálními zaměstnavateli a usilovat o získání pro něj vhodného zaměstnání. Můžeme obě varianty nazvat jako fázi **aktivizační**.

Dalším postupem by měl být sběr dat o nabídkách zaměstnání. Tedy **fáze sběru dat o volných pracovních místech**. Existuje několik způsobů, kde nalezne nezaměstnaná osoba dané informace. Samozřejmě, že tato strategie se týká i osob zaměstnaných, které zvažují možnost změnit zaměstnání. Ovšem více se budu obracet na osoby nezaměstnané, což jsou ti, kteří mají být převážně aktéři mé diplomové práce. Nyní se zaměřím na možnosti, kde hledat volná pracovní místa.

❖ **Inzerce v novinách**

Na trhu existuje spousta periodik, která zveřejňují inzeráty. Margaret Dale (2007) popisuje inzerci jako nejběžnější místo, kde zaměstnavatelé zveřejňují volná pracovní místa a taktéž i dodává, že druhá strana, tedy zájemce o práci začíná svůj průzkum právě v novinách a časopisech.

Pro účely hledání pracovního místa by si měli uchazeči o zaměstnání nejdříve zjistit, který regionální deník se zabývá inzercí. Je naprosto zbytečné kupovat periodika, které obsahují prostorově vzdálené nabídky.

Samozřejmě platí i opačná varianta. Uchazeč o zaměstnání má taktéž možnost si podat inzerát, aby upozornil na svou nabídku práce zaměstnavatele.

❖ **Internet**

Přesto, že jsem se již o možnosti internetového hledání volných pracovních míst zmiňovala prostřednictvím integrovaného portálu, zvolila jsem tuto variantu odděleně, protože jsem vyhledávání přes portál MPSV podřadila pod nabídku úřadu práce.

Dnešní nabídky volných pracovních míst na internetových portálech se zvyšují. Jednak je to dáno, jak jsem uvedla výše dostupností a poté i tím, že u dnešní společnosti se zvyšuje počítačová gramotnost. Dale (2007) říká, že internet je druhým v pořadí náboru vysokoškolsky vzdělaných pracovníků. Firmy mohou vyhledávat pracovníky na vlastních internetových stránkách nebo mohou využít služby agentur.

❖ **Agentury práce**

Zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentury práce je ukotveno v Zákoně o zaměstnanosti 435/2004 Sb. Tyto agentury musí mít uděleno povolení, konkrétně jej vydává Úřad práce – generální ředitelství. Agentury mohou zprostředkovávat zaměstnání bezplatně a nebo za určitou úhradu, tedy zde je rozdíl oproti zprostředkování úřady práce, které provádí zprostředkovatelskou činnost zdarma. Zákon však stanoví, že agentury nesmí požadovat úhradu od fyzické osoby, které zaměstnání zprostředkují.

❖ **Personální agentury**

Personální agentury vyhledávají uchazeče o zaměstnání pro zaměstnavatele. Právě pro zaměstnavatele jsou vhodnou alternativou, protože výběr vhodného pracovníka je časově náročný a vyžaduje i dostatečné znalosti z oblasti personálního managementu. Tedy personální agentury provádí pro zaměstnavatele náborů vhodných uchazečů.

Tato služba je zpoplatněná. Mnohdy se ale zaměstnavateli skutečně vyplatí investovat do profesionálního přístupu. Agentury si vedou vlastní seznamy těchto uchazečů, které získávají jednak z inzerce, poté na doporučení a taktéž existují různé internetové portály, kde si uchazeči o zaměstnání zadávají například životopis, či inzerát (Dale, 2007, s. 37-38).

❖ **Doporučení známých**

Od narození se pohybujeme v určitém sociálním prostředí, které každého z nás určitým způsobem ovlivňuje. V každé společnosti, organizaci, skupině existují určité vztahy. Rozdělujeme je na formální a neformální. Formální vztahy jsou založeny na určitých pravidlech chování. Chování lidí ve vzájemné interakci je ovlivňováno na základě vlivů moci, sociální pozici nebo autoritě. Neformální vztahy nejsou dány oficiálními pravidly. Vznikají obvykle z osobních kontaktů mezi členy určité skupiny. Typická je tam důvěra a soudržnost, společné hodnoty. Vznikají například na určitých neformálních setkáních.

Právě na základě těchto formálních neformálních vztahů se pohybujeme mezi určitými skupinami lidí, které mohou být zdrojem informací o volném pracovním místě. Každý má kolem sebe okruh lidí z pracovních vztahů, osobních atd. Dále mohou člověka doporučit u potenciálního zaměstnavatele.

❖ **Úřady práce a integrovaný portál MPSV**

Určitě první místo, kde se setkávají nezaměstnaní s nabídkou pracovních míst, je právě kontakt na Úřadu práce. Je to zpravidla první cesta, kterou by měla nezaměstnaná osoba po ztrátě zaměstnání absolvovat. Zpravidla zde se setká s nynější „tvrdou realitou“. Například v celé České republice k datu 31.12.2011 Úřad práce eviduje 39 272 volných pracovních míst, přičemž počet uchazečů o zaměstnání je 508 451. Jednoduše tedy na jedno volné pracovní místo připadá v průměru cca 13 uchazečů o zaměstnání v celé České republice (www.portal.mpsv.cz).

Na Úřadu práce má uchazeč o zaměstnání možnost sledovat volná pracovní místa. Zpravidla jsou vyvěšena na velkých tabulích a průběžně většinou minimálně jednou za týden aktualizována pracovníkem trhu práce. Ten taktéž průběžně sleduje jejich aktuálnost. Tuto nabídku volných pracovních míst používají pracovníci úřadu práce při jejich zprostředkovatelské činnosti. Mají právo nezaměstnanou osobu, (zde je vhodnější použít však pojem uchazeče o zaměstnání) zaslat ucházet se o zaměstnání ke konkrétnímu zaměstnavateli. Přičemž jako zpětná vazba jim slouží tzv. „doporučenka“, kterou nezaměstnaná osoba předloží potenciálnímu zaměstnavateli a do data stanoveného předloží zpět poradci pro zprostředkování. Dle jeho uvážení je poté potvrzena doporučenka s výsledkem:

- a) není přijat z důvodu (vyplní zaměstnavatel)
- b) je zařazen do výběrového řízení
- c) přijat.

Pokud nepředloží uchazeč projednání zaměstnání do stanoveného data, může být vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání sankčním způsobem. (zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb.)

❖ **Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí**

Další způsob je hledání volného pracovního místa přes integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí- MPSV. Zde si může nezaměstnaná osoba dle výběru najít v příslušné sekci hledání volných pracovních míst. Výběrové podmínky si zvolí dle vlastního výběru. Dostupná jsou podle místa, vzdělání, profese, směnnosti, formy pracovně právního vztahu, dále zda je místo vhodné pro osobu se zdravotním postižením, absolventa atd. Portál nabízí

i další možnosti, jako je zasílání volných pracovních míst na e-mailovou adresu nebo má osoba hledající zaměstnání možnost zadání inzerátu, že hledá práci. Stačí jen vyplnit příslušný formulář, a pokud bude vyhovovat svou nabídkou, může být poté kontaktován přímo zaměstnavatelem. Rovněž má možnost zadat zde životopis. (www.portal.mpsv.cz)

Tuto variantu považují za velmi zdařilou, protože nezaměstnaná osoba si může hledat volné pracovní místo z domova, šetří náklady na docházení či dojíždění na úřad práce. Navíc v dnešní době má více než polovina všech domácností v České republice připojení k internetu. Tedy dostupnost je v podstatě dobrá. ČSÚ uveřejňuje, že v roce 2010 mělo 56 % domácností v České republice internetové připojení (www.czso.cz).

Nezaměstnaná osoba si musí stanovit, jakou zvolí strategii a nebo kombinaci strategií, kde bude vyhledávat volná pracovní místa. Osobně bych doporučila zvolit několik kombinací pro větší úspěšnost. Bolles (2004, s. 38) poznamenává, že *„hlavním rozdielom medzi úspešnými a neúspešnými uchádzačmi o prácu nie sú faktory jako napr. prehustený trh práce, ale spôsob, akým si prácu hľadajú“*.

3.2 Jak získat zaměstnání

Pozornost je třeba věnovat pozornost situaci, kdy si nezaměstnaná osoba sestaví určité pořadí nabídek, které jsou zajímavé a u nichž splňuje požadovaná kritéria a postupně je oslovuje. Pokud zájemci o zaměstnání nečiní problém práce s počítačem, tak například si vytvořit v tabulce řazení nabídek podle zaměstnavatele, kontaktu, data návštěvy, popřípadě informace, o zaslání životopisu.

Samozřejmě, že je několik způsobů, kterými může zaměstnavatele kontaktovat, tedy další fází je **fáze kontaktu**.

- ❖ **Telefonicky:** většinou pokud zaměstnavatel hledá zaměstnance, tak bývá uvedena kontaktní osoba, která se bude otázkami personalistiky zabývat. Může si však zaměstnavatele najít v určitém seznamu a jen se informovat, zda nemají volnou pozici. Velmi důležité je mít v telefonu kultivovaný projev, nesmí se zapomínat, že osoba na druhé straně si o člověku vytváří nějaký dojem. Nezaměstnaná osoba by měla být připravena na rozhovor. Určitě bude dobré si třeba sepsat body, jak by mohl hovor probíhat. Cílem by mělo být sjednání osobního kontaktu.

- ❖ E-mailem: tento způsob je velmi rychlý a nevyžaduje náklady. Většinou se dostane v brzké době odpovědi. Navíc přes e-mail může nezaměstnaná osoba ihned zaslat jak motivační dopis, tak životopis. Je však důležité, aby měl tento projev určitou kulturu.
- ❖ Osobní návštěva: zde by si měla nezaměstnaná osoba termín schůzky domluvit předem telefonicky nebo e-mailem. Eliminuje tím, že nebude na ni mít kompetentní osoba čas a taktéž, že nebude vůbec přítomna.

Opět je třeba volit kombinace způsobů kontaktování možného zaměstnavatele.

Pokud dokáže určitým způsobem nezaměstnaná osoba zaujmout, splňuje předpoklady pro výkon dané pracovní pozice, může být pozvána k dalšímu výběru, a tedy následuje, **Pracovní pohovor**. Tato fáze by vůbec neměla být podceňena. V přímém kontaktu má nezaměstnaná osoba možnost vyzvednout své přednosti, shrnout již prezentované skutečnosti z životopisu. Je třeba mít na paměti, že nebudou jediní aktéři, ale i konkurence se bude připravovat.

Zbyněk Siegel (2003) přirovnává vztah mezi uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem jako vztah mezi prodejcem a zákazníkem. Tedy uchazeč o zaměstnání prodává své kvality, své zkušenosti, na druhé straně je právě zaměstnavatel ten, který se přesvědčuje o kvalitách, které nabízí uchazeč o zaměstnání.

František Horník (2009) popisuje, jak by měla struktura pohovoru vypadat. Oba autoři se shodují, že by uchazeč o zaměstnání měl zjistit co nejvíce informací, které se týkají zaměstnavatele, jaké jsou její činnosti, specializace, kolik má zaměstnanců.

Je třeba dodržovat určité zásady. Jednak zvolit vhodné oblečení. Být upraven a příjemně naladěný. To vše má velký vliv na to, jaký uchazeč vyvolá na zaměstnavatele dojem.

Uchazeč by měl být připraven na otázky typu, jaké jsou jeho představy o zaměstnání v dané firmě, společnosti, proč by rád pracoval právě zde atd., jaká je pro něj největší motivace, zda má děti, jaká je představa o mzdě. Může navodit simulaci nějaké situace a chtít po uchazeči, jaké by zvolil řešení. Podstatné je, být klidný a vždy zvážit odpověď. Nebát se vyzvednout své přednosti. Je třeba se vžít do opačné role, aby bylo pochopeno, kam zaměstnavatel danou otázkou směřuje.

Závěrem většinou zaměstnavatel sdělí termín, kdy bude výběrové řízení uzavřeno a uchazeč seznámen s výsledky. Mnohdy si uchazeči stěžují, že nebyli kontaktováni o výsledcích. Je třeba vyvinout vlastní iniciativu, pokud zaměstnavatel do data, které bylo dohodnuto, nedal o výsledcích zpětnou vazbu. Pokud bude uchazeč vybrán, tak záleží na jeho

závěrečném rozhodnutí, zda nabídku přijímá či ne. Má ještě prostor k vyjednávání, ale pozor na určitou míru.

Například je nevhodné, pokud se uchazeč vážně zajímá o pracovní místo, dohodne se předběžně se zaměstnavatelem a následně mu telefonicky sdělí, že například nyní má „brigádu“ a pokud bude mít zájem i poté, aby se mu zaměstnavatel ozval.

Jsou zase naopak i diskriminační odmítnutí zaměstnavatele typu věkové hranice, pohlaví. Ovšem prokázat tuto skutečnost je velmi obtížné, i když praxe taková skutečně je.

Pokud však tedy dojde ke vzájemnému konsenzu, že uchazeč nabídku přijímá, tak následně dojde k uzavření pracovněprávního vztahu. Musí to být v písemné podobě, aby byl daný úkon platný. Mnohdy se stává, že uchazeči nečtou zcela podmínky pracovní smlouvy a následně teprve poté zjišťují, co bylo podepsáno. Skutečně je třeba číst vše detailně nebo si vzít pracovní smlouvu k pročtení a teprve následně podepsat.

3.3 Uchazeč a zájemce o zaměstnání

Může nastat situace, kdy člověk hledající zaměstnání není úspěšný, poté se může dobrovolně přihlásit na úřadu práce a stává se z něj tak **uchazeč o zaměstnání**. Zákon o zaměstnanosti nevynechává, kdo přesně je nezaměstnaná osoba, ale definuje uchazeče o zaměstnání. Tím je míněna fyzická osoba, která osobně požádá úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání, splní podmínky, které uvádí zákon a tím pádem je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Eviduje se ve správním obvodu, kde má své trvalé bydliště. Konkrétně uchazeč o zaměstnání může být osoba, která není:

- ❖ V pracovně právním vztahu, nebo služebním poměru, přičemž výjimkou může být činnost, kterou vykonává na základě pracovního nebo služebního poměru pouze pokud měsíční výdělek u těchto činností nepřesahuje polovinu minimální mzdy, anebo pokud fyzická osoba vykonává činnost na základě dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna, která připadá na jeden kalendářní měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy, (zde se jedná o tzv. nekolidující zaměstnání)
- ❖ osobou samostatně výdělečně činnou, tedy buďto má pozastavenou činnost nebo ukončenou,

- ❖ nemůže být společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným, komanditistou komanditní společnosti, za kterou je odměňován. Výjimku tvoří situace, kdy jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy,
- ❖ členem představenstva akciové společnosti, členem dozorčí rady obchodní společnosti, který vykonává mimo pracovní právní vztah k dané společnosti, za kterou je odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy,
- ❖ členem družstva, který vykonává mimo pracovní právní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy,
- ❖ soudce, poslanec, senátor, prezident, člen vlády, člen zastupitelstva územního samosprávného celku odměňovaný jako uvolněný člen,
- ❖ prezident, viceprezident nebo člen Nejvyššího kontrolního úřadu,
- ❖ nucený správce, likvidátor,
- ❖ pěstoun dle §40 a zákona 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění zákona č. 168/2005 Sb.,
- ❖ fyzická osoba soustavně se připravující na budoucí zaměstnání. Zde nastává opět změna v legislativě a od 1.1.2012 zákon uvádí, že tato podmínka platí s výjimkou případu, kdy získal dotyčný v rozhodném období dvou let zaměstnáním například dobu důchodového pojištění v délce 12 měsíců. Tato situace nastává, pokud student pracuje při studiu.

Dále se nemůže stát uchazečem o zaměstnání fyzická osoba v době, kdy je v pracovní neschopnosti, vykonává trest odnětí svobody, pobírá peněžitou pomoc v mateřství nebo je invalidní ve III. stupni a není schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

Zájemce o zaměstnání: je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání, požádá úřad práce o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Úřad práce zprostředkovává výše uvedenému zájemci vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci. V praxi většinou zájemci o zaměstnání mají zájem právě o zabezpečení rekvalifikace, která jim dále zvyšuje jejich kvalifikaci a tím i může zájemci otevřít cestu k vyšší možnosti lepšího uplatnění na trhu práce. Tedy mohou to být dále osoby, které jsou zaměstnány, ale zvažují o změně zaměstnání nebo potřebují ke svému

zaměstnání právě zvýšit svou kvalifikaci (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Aktivní přístup k hledání zaměstnání je jedním z předpokladů, aby člověk uspěl. Cesta k úspěšnému dosažení cíle nalezení zaměstnání, je zvolení vhodné strategie. Je třeba se naučit efektivně využívat dostupné informace. Existuje několik možností, kde hledat volná pracovní místa. Poté je třeba zaměřit svou pozornost na vhodně zvolený kontakt potenciálního zaměstnavatele, věnovat dostatek času i energie přípravám na pohovor a být připraven na případný neúspěch, který však neznamená prohru, ale novou zkušenost.

Jednou ze zkušeností je i evidence jako uchazeče či zájemce na úřadu práce. Někteří uchazeči o zaměstnání berou skutečnost, že jsou vedeni na úřadu práce jako něco negativního a dokonce pocítují stud. Je třeba podotknout, že se v dané situaci může ocitnout kdokoliv z nás a je třeba dokázat odbornou pomoc při řešení situace nezaměstnanosti přijmout.

4. Státní politika zaměstnanosti a Úřady práce

Pro každou společnost je otázka zaměstnanosti jednou z klíčových. Na oblast politiky zaměstnanosti se zaměřují všechny státy. Cílem je dosažení co nejvyšší zaměstnanosti. Stát klade důraz, aby bylo tohoto cíle dosaženo, protože právě hodnoty spojené s nezaměstnaností vyjadřují, z určitého pohledu ekonomickou situaci státu. Pro jeho dosažení realizuje určitá opatření, která vykonává prostřednictvím úřadu práce. Pomocí jakých nástrojů je politika zaměstnanosti vykonávána, jaké činnosti vykonává instituce úřadu práce a jaké jsou funkce úřadu práce, bude předmětem dané kapitoly.

4.1 Státní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti ČR je vykonávána prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce. Hraje významnou roli v politice státu. Má směřovat k tomu, aby došlo k dosažení rovnováhy nabídky a poptávky pracovní síly, taktéž zabezpečit právo občanů na zaměstnání.

Renáta Halásková (2008) upozorňuje, že politika zaměstnanosti je realizována v České republice „jako systém a soubor nejrůznějších opatření v podobě aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti“. Česká republika stejně jako zbývající členské státy evropské unie je ovlivněna Lisabonskou strategií a Evropskou strategií zaměstnanosti, kterou přijala Evropská rada. Na základě výše uvedeného realizují jednotlivé členské státy Evropské unie svou politiku zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti má určité cíle. Uvedu zde několik z nich. Členské státy by měly přilákat větší množství lidí do zaměstnání, zvýšit jejich motivaci, aktivní chování při hledání zaměstnání a poté udržet je v zaměstnání. Zvýšit investice do lidského kapitálu - lepší vzdělání. Snížit nerovnosti mezi muži a ženami v zaměstnání, podpořit zapojování znevýhodněných osob do zaměstnání, taktéž lepší přístup pro mladé lidi atd.

(www.portal.mpsv.cz).

Do **pasivní politiky zaměstnanosti** patří především poskytování podpory v nezaměstnanosti, která částečně nahrazuje v podobě finanční podpory nezaměstnané osobě ztrátu příjmu, který měl ze zaměstnání.

Dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění, vzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání, který získal v rozhodném období 3 let (od 1.1.2012 je zkráceno na 2 roky) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění alespoň 12 měsíců.

Pokud nemá uchazeč splněnu podmínku ze zaměstnání, lze tuto dobu i splnit započtením tzv. náhradní doby zaměstnání. Přičemž za náhradní dobu zaměstnání je považována doba:

- a) Přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,
- b) pobírání invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně,
- c) osobní péče o dítě ve věku do 4 let,
- d) osobní péče o fyzickou osobu, která je považována za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), III (těžká závislost), IV (úplná závislost) a je ve vztahu osoby blízké nebo společně žijí v domácnosti a společně uhrazují náklady na své potřeby,
- e) výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby, ale rozsah výkonu překračuje 20 hodin/týden,
- f) osobní péče o osobu mladší 10 let, která je považována za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost)

Pokud splní uchazeč podmínky, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ode dne, kdy podal písemnou žádost o podporu v nezaměstnanosti nebo pokud požádá o poskytnutí podpory nejpozději do tří pracovních dnů po skončení zaměstnání či jiných činností, přizná se podpora ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo uvedených činností.

• **Délka podpůrní doby:** určuje, jak dlouho uchazeč pobírá podporu v nezaměstnanosti její délka je závislá od věku uchazeče o zaměstnání (v době podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti)

- a) do 50 let věku je 5 měsíců,
- b) nad 50 let do 55 let je 8 měsíců,
- c) nad 55 let je 11 měsíců

Doba, kdy pobírá uchazeč o zaměstnání dávky nemocenského pojištění a dále doba, kdy vykonává tzv. nekolidující zaměstnání (zaměstnání vykonávající do poloviny minimální mzdy), poskytování podpory při rekvalifikaci, doba vazby se do podpůrní doby nezapočítává.

- **Výše podpory v nezaměstnanosti:** je stanovena procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního ukončeného zaměstnání. První 2 měsíce činí 65%, další 2 měsíce 50% a zbývající podpůrní dobu 45% z daného výdělku. Pokud vykonával samostatnou výdělečnou činnost, tak se stanovuje procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období a přepočteného na 1 kalendářní měsíc. Pokud byla započtena náhradní doba, tak se podpora v nezaměstnanosti stanovuje z průměrné mzdy v národním hospodářství. V roce 2011 tato mzda byla stanovena na částku 23 324,- Kč a tedy podpora činí první 2 měsíce 0,15 násobek (3499,- Kč), další 2 měsíce 0,12 násobek (2799,- Kč) a po zbývající dobu 0,11 násobek (2566,- Kč) z dané průměrné mzdy.

Není stanovena nejnižší hranice podpory, ale její nejvyšší možná výše. Stanoven je 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Tedy nejvyšší možná výše podpory v nezaměstnanosti, kterou může UoZ pobírat v roce 2011, činí 13 528 Kč.

Na výši podpory má vliv i způsob ukončení pracovního poměru, konkrétně má vliv na výši podpory. Pokud uchazeč o zaměstnání ukončí zaměstnání sám bez vážného důvodu nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba 45% z průměrného výdělku z posledního zaměstnání po celou podpůrní dobu.

Pokud však ukončil uchazeč o zaměstnání své zaměstnání z vážného důvodu, který je přesně specifikován v zákoně o zaměstnanosti v § 5 písm. c) a pokud tuto skutečnost úřadu práce ve správním řízení ve věci nároku podpory v nezaměstnanosti prokáže, je mu přiznána podpora v plné výši.

Při nároku na odstupné, odchodné či odbytné z posledního zaměstnání, je uchazeči o zaměstnání mu vyplácena podpora v nezaměstnanosti až po uplynutí doby, která odpovídá výši odstupného, odbytného nebo odchodného. Tedy, pokud má nárok na odstupné, je uchazeči vyplacen podle zákoníku práce 3 měsíční násobek mzdy a podpora mu bude vyplácena až po uplynutí 3 měsíců od doby vzniku nároku na odstupné (od 1.1.2012 se změnou zákoníku práce dochází ke změnám).

Brožová (2003), k pobírání podpory v nezaměstnanosti zaujímá dvě stanoviska. Přičemž, na jedné straně nezaměstnané osobě pobírání podpory v nezaměstnanosti umožní, že nemusí bezpodmínečně ihned vzít první nabídku zaměstnání, která zcela neodpovídá jeho schopnostem a představám, ale má určitý časový prostor, kdy je finančně zabezpečen, aby si odpovídající zaměstnání našel. A na druhé straně říká, že podpory v nezaměstnanosti zvyšují množství nezaměstnaných, neboť tlumí nepříznivé dopady nezaměstnanosti a snižují úsilí nezaměstnaných osob, současně mohou více odmítat nabídky, které se jim zdají být nevhodné

a čekají na lepší. Poté, kdy nezaměstnaná osoba nesplňuje nárok na podporu, zvyšuje se pravděpodobnost nalezení zaměstnání.

Je to však polemické. Na jedné straně se skutečně ocitá nezaměstnaná osoba v situaci, kdy je bez finančního zabezpečení, které jí poskytovalo zaměstnání. Druhá strana však taktéž v určitých případech znamená, že po dobu, kdy uchazeči pobírají dávky, nemají tak velkou aspiraci k aktivnějšímu způsobu hledání zaměstnání. Spíše se však jedná o osoby, které patří do skupin s nízkou mzdou na trhu práce, pohybující se kolem hranice minimální mzdy. Stále totiž zde pro danou skupinu je výhodnější systém pobírání sociálních dávek. Rovněž je rozhodující celková finanční situace uchazeče.

Podle platného právního předpisu, zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. je **aktivní politika zaměstnanosti** uvedena jako souhrn opatření, které směřují k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Zabezpečována je ministerstvem a úřady práce, které spolupracují případně s dalšími subjekty. Aktivní politika zaměstnanosti je realizována prostřednictvím nástrojů, kterými jsou:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na jiný podnikatelský program.

Dále součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou přiřazovány dle výše uvedeného zákona:

- poradenství, které buďto úřady práce provádějí nebo zabezpečují a to za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a volbě vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kdy přesné vymezení uvádí zákon o zaměstnanosti v části třetí, kromě výjimky příspěvku na podporu zaměstnávání uvedené v § 78
- cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Nyní je třeba blíže charakterizovat jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Budu se zabývat těmi nejvíce používanými nástroji na ÚP.

Rekvalifikace: je chápána jako získání nové kvalifikace, dále rozšiřování či prohloubení kvalifikace, kterou uchazeč nebo zájemce o zaměstnání již získal. Přesně ji definuje zákon o zaměstnanosti, v platném znění. Jaký obsah nebo rozsah bude zvolen, závisí od dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností, které má dotyčná osoba, která by měla být rekvalifikována. Výstupem by měla získat nejen nové teoretické znalosti, ale i dovednosti praktické v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Aby byla zajištěna určitá odborná úroveň, tak rekvalifikace musí být prováděna pouze v akreditovaných střediscích a zařízeních. Tuto akreditaci uděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Pokud nezaměstnaná osoba má zájem o rekvalifikační kurz, obdrží nejprve informace u svého poradce pro zprostředkování. Dále konkrétní informace poskytují pracovníci referátu zaměstnanosti a poradenství Krajské pobočky Úřadu práce ČR. Zde si uchazeč nebo zájemce o zaměstnání podává poté i přihlášku k rekvalifikačnímu kurzu. Poradci pro zprostředkování na referátu zprostředkování vyjadřují ke každé žádosti své stanovisko, konkrétně zda doporučují či nikoliv uchazeči o zaměstnání daný rekvalifikační kurz. Je to z důvodu, že poradce pro zprostředkování je s uchazečem nejdéle v kontaktu, měl by znát jeho požadavky na zaměstnání, být seznámen s jeho dosavadní kvalifikací, dovednostmi, pracovními zkušenostmi, zná údaje týkající se jeho zdravotního stavu, když má určitá omezení. Pokud je kladné doporučení a poté dojde k uzavření dohody mezi uchazečem a úřadem práce před nástupem na rekvalifikaci, uhradí úřad práce náklady na rekvalifikaci za uchazeče či zájemce o zaměstnání (www.portal.mpsv.cz).

Kromě uhrazení kurzu má uchazeč o zaměstnání, pokud je mu zabezpečena rekvalifikace krajskou pobočkou úřadu práce, nárok na podporu při rekvalifikaci. Tato činí 60% z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého dosáhl z posledního zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na kalendářní měsíc v případě, že uchazeč vykonával samostatnou výdělečnou činnost, či 0,14 násobek z průměrné mzdy v národním hospodářství (Zákon o zaměstnanosti, §50).

Sirovátka, Kulhavý, a kol. (2003) prováděli výzkumnou studii s cílem hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti. Dospěli u hodnocení rekvalifikací k závěru, že *„účastníci vstupují do rekvalifikace proto, aby zvýšili svoje šance na uplatnění na trhu práce...zdá se, že rekvalifikace plní docela dobře jejich hlavní účel-aktivaci nezaměstnaných*

ke zvýšení jejich zaměstnatelnosti a získání zaměstnání... Pro polovinu všech respondentů bylo období účasti na rekvalifikačním programu spojeno se zlepšením psychického stavu, a to bez ohledu na to, jakého typu rekvalifikace se účastnili, zda v průběhu kurzu získali příslib zaměstnání či nikoliv. Neprojevilo se ani rozdíly mezi muži a ženami“. Přínosy rekvalifikací spatřují zejména v motivaci nezaměstnaných, stimulaci jejich sebedůvěry, začlenění do širších sociálních skupin, současně je podporován osobnostní rozvoj, dále schopnosti a dovednosti (www.praha.vupsv.cz).

Hora, Sirovátka a kol. (2009) prováděli výzkumnou studii zaměřenou opět na aktivní politiku zaměstnanosti, ovšem specifickým obdobím byl rok 2007. Poznávají, že rekvalifikace mají vliv na ukončení evidence, ovšem spíše hovoří o ukončení v delším horizontu, a to po půl roce po ukončení. Kratší dobu zaznamenávají u profesních rekvalifikací a to z důvodu, kdy tyto bývají většinou reakcí uchazečů na zájem zaměstnavatele o konkrétní profesi. Taktéž pokud jsou rekvalifikační kurzy zaměřeny na rizikové skupiny nezaměstnaných, tak byl pozorován pozitivní efekt na následné zaměstnání uchazečů (www.praha.vupsv.cz).

To vše koresponduje s tím, že zde opět může být kromě získaných dovedností spojen i projev motivace a stimulace sebedůvěry, která následně vede uchazeče o zaměstnání k větší aktivitě hledání na trhu práce.

Co se týče financování rekvalifikačních kurzů, tak je prováděno dvěma způsoby. Z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) nebo z Evropských sociálních fondů. Zde však nedochází k financování v plné výši, ale z 85% a zbývajících 15% je ze státního rozpočtu.

Veřejně prospěšné práce: zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. v platném znění, vymezuje veřejně prospěšné práce jako časově omezené pracovní příležitosti, které především představují práce jako úklid a údržba veřejných budov a komunikací, veřejných prostranství, které jsou vykonávány ku prospěchu obcí či státních nebo jiných obecně prospěšných organizací. Zaměstnavatel vytváří tyto činnosti nejdéle na 12 měsíců, uzavírá s úřadem práce dohodu, na základě které může úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek. Mohou být zde umístěvaní uchazeči i opakovaně, nicméně zkoumá se zde situace, zda nemohou být na VPP umístěni i jiní uchazeči. V praxi je skutečně situace taková, kdy zejména starostové obcí již každý rok žádají o určité jmenovité uchazeče o zaměstnání. Jedná se samozřejmě o osoby, které těžce nalézají jinak uplatnění na trhu práce, ale zde právě při výkonu VPP má s nimi zaměstnavatel pozitivní zkušenost. Výše příspěvku se může pohybovat od 8-10 tisíc korun.

Společensky účelová pracovní místa (SÚPM): Jsou místa, která zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce, přičemž tato místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, pro které není možné nalézt zaměstnání jiným způsobem. Většinou úřad práce upřednostňuje uchazeče o zaměstnání, kteří patří do rizikových kategorií. Například jsou v evidenci déle než 5 měsíců, uchazeči se zvýšenou péčí tedy osoby nad 55 let, dále pečující o dítě do 4 let, absolventi atd. Výši příspěvků a dobu, na kterou bývá dohoda uzavřena, ovlivňuje kategorie uchazeče. Taktéž se příspěvek odvíjí od míry nezaměstnanosti v daném okrese.

Dále zde patří i vytvoření pracovního místa, které zřídí po dohodě s úřadem práce samotný uchazeč o zaměstnání za účelem zahájení výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na SÚPM může úřad práce poskytnout příspěvek. Ovšem neposkytuje příspěvek v případě, že uchazeč již vykonával stejný předmět podnikání. V praxi je upřednostňován uchazeč o zaměstnání, který nejdříve absolvuje rekvalifikační kurz Základy podnikání, kde v závěru vytvoří svůj podnikatelský plán. Tedy určitou průpravu pro úspěšnost jeho záměru (www.portal.mpsv.cz).

Poradenské činnosti: Bývají rozděleny do dvou skupin, jedna skupina je vedena psychologem a druhá speciálním poradcem.

- Poradenský program s bilanční diagnostikou: jedná se o poradenskou činnost, která je určena pro uchazeče, který nedokáže vyhodnotit, jakou cestou by se chtěl ubírat. Tedy neví, jaký obor by byl pro něj vhodný, jaká by byla pro něj vhodná konkrétní rekvalifikace. Nedokáže vyhodnotit své slabé a silné stránky a nedokáže najít řešení, které by vedlo k nalezení pracovního místa. Program vede psycholog, který využívá psychodiagnostické metody a individuální konzultace k pomoci uchazeči nalézt varianty uplatnění na trhu práce. Uchazeči je předána závěrečná zpráva, kde je uvedena anamnéza, vzdělání, kvalifikace, vyhodnoceny jeho přednosti, nedostatky, návrh, do jaké oblasti by měl směřovat, tedy, jaké má předpoklady pro které povolání, dále naznačení směrů, kterými se dále ubírat atd.
- Poradenský program JOB-Club: Je skupinový poradenský program, který je určen pro uchazeče, kteří chtějí pomoci s orientací na trhu práce, jakým způsobem hledat zaměstnání, jak rozpoznat své dovednosti a dále je umět nabídnout. Uchazeči zde mají

možnost získat informace, jak napsat správně životopis, motivační dopis, jaké otázky mohou být součástí přijímacího pohovoru a jsou jim poskytnuty informace týkající se pracovních vztahů. Program je veden speciálním poradcem.

- Speciální psychologické poradenství: Program je určen pro uchazeče, kteří mají zájem o pomoc při hledání pracovního uplatnění, taktéž pro uchazeče, kteří potřebují pomoc při zvládnutí problémů s nezaměstnaností. Chtějí pomoci s analýzou osobní a profesní kariéry, začít individuální poradenství s psychologem.
- Individuální konzultace: Určeno pro uchazeče, kteří mají zájem o pomoc s hledáním možností pracovního uplatnění, zpracováním vlastního portfolia, pomoc s hledáním možností dalšího vzdělávání, chtějí zlepšit výkonost, i osobní spokojenost. Dále určeno pro uchazeče, kteří mají zájem absolvovat cílené individuální poradenství se speciálním poradcem (interní dokument úřadu práce KrP Zlín).

Stát vytváří státní politiku zaměstnanosti ve spolupráci s dalšími subjekty mající vliv na trh práce. Politika zaměstnanosti se v časovém horizontu z hlediska přístupu změnila. Od původně převažující pasivní politiky zaměstnanosti, která spíše zabezpečuje nezaměstnané osoby v jejich tíživé situaci materiálně, postupem času preferuje stále více přístup aktivní politiky zaměstnanosti. Tedy rekvalifikace, vzdělávání, vytváření volných pracovních míst nebo zvyšování motivace uchazečů. Mezi nejvíce preferované nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří rekvalifikace, veřejně prospěšné práce. V současné době je velmi přínosná finanční podpora přicházející z fondů ESF, která výrazně napomáhá rozšířit využití možností aktivní politiky zaměstnanosti.

4.2 Úřad práce jako instituce a jeho působnost

Úřad práce České republiky je správní úřad, který plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a dále v oblasti státní sociální podpory. Úřad práce České republiky byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Účinnost zákona nastala od 1. 4. 2011. Datem účinnosti došlo ke zrušení původních okresních úřadů práce, které byly zřízeny podle zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Úřad práce je v současné době členěn na

generální ředitelství a krajské pobočky. Obvody působení krajských poboček jsou totožnými s územím krajů a to podle zákona č. 347/1997 Sb.

Z výše uvedeného je patrné, že máme 14 krajských poboček. Například Správním obvodem krajské pobočky ve Zlíně je území Zlínského kraje, konkrétně jsou to území okresů Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín a Zlín (www.portal.mpsv.cz).

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v platném znění v § 8 uvádí, že úřad práce:

- ❖ Zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce.
- ❖ Spolupracuje s orgány státní správy a samosprávy i zaměstnavateli při tvorbě a realizaci opatření, které souvisí s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností.
- ❖ Přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob.
- ❖ Provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání.
- ❖ Poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a jiné služby v oblasti zaměstnanosti.
- ❖ Zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti dle zákona, poskytuje příspěvky z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti.
- ❖ Vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci.
- ❖ Spolupracuje s orgány veřejné správy v kontrolní činnosti.
(Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Vojtěch Krebs popisuje, že úřady práce plní základní funkce, a to:

- ❖ **Informační:** kdy poskytují přehledy týkající se struktury nabídky pracovních sil a vývoje na trhu práce v daném území, o volných pracovních místech atd.
- ❖ **Poradenskou:** poskytují poradenství jak v právních, tak v ekonomických, sociálních a psychologických otázkách.

- ❖ **Zprostředkovatelskou:** zajišťují zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání na základě jejich evidence a evidence volných pracovních míst, zabezpečují rekvalifikace, poskytují podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.
- ❖ **Podnikatelskou:** podílí se zvláště finančně na vytváření volných pracovních míst, podporují podnikání, veřejně prospěšné práce, společensky účelová místa. Tato funkce je dle autora určitým způsobem nejvýznamnější a to tím, že je těžištěm aktivní politiky zaměstnanosti, která směřuje k zajištění rovnováhy na trhu práce (Krebs a kol., 2005, s. 299-300).

Pro účely práce bych se zaměřila spíše na zprostředkovatelskou a poradenskou funkci úřadu práce. Současně je třeba přesně konkretizovat fyzickou osobu, které je poskytována informační, poradenská či zprostředkovatelská služba. Zákon o zaměstnanosti ji specifikuje jako uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání.

4.3 Zprostředkovatelská činnost úřadu práce

Úřad práce prostřednictvím krajských poboček zprostředkovává zaměstnání na území České republiky, pokud je stanoveno mezinárodní smlouvou ratifikovanou Parlamentem ČR, je možné zprostředkovávat zaměstnání jak z České republiky do zahraničí, tak i opačně. Ovšem zprostředkovat zaměstnání do zahraničí je podmíněno souhlasem uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Zprostředkování je bezplatné. Taktéž se zprostředkovatelská činnost vztahuje na vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele. Je to jedna z činností, které každodenně úřad práce vykonává.

Fyzická osoba dle zákona o zaměstnanosti má právo na zprostředkování **vhodného zaměstnání**. Tím je v zákoně o zaměstnanosti vymezeno, jaké podmínky musí dané zaměstnání splňovat. Především, vhodné zaměstnání je takové zaměstnání, které:

- ❖ Zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- ❖ jeho délka pracovní doby je nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby,
- ❖ je sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu delší než 3 měsíce,
- ❖ odpovídá zdravotní způsobilosti uchazeče, dále pokud je to možné tak, odpovídá jeho kvalifikaci, schopnostem, zkušenostem, dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

V případě, kdy uchazeč o zaměstnání je evidován na úřadu práce po dobu delší než je rok, je možné brát za vhodné i zaměstnání, které nemusí splňovat podmínku 80% stanovené týdenní pracovní doby, ale musí být větší než 50% (ZoZ, §20).

Vzhledem k tomu, že některé skupiny uchazečů o zaměstnání mají díky svému postavení na trhu práce ztíženou situaci, například z důvodu zdravotního stavu, věku, péči o dítě nebo jiných důvodů zvláštního zřetele, tak úřad práce těmto skupinám poskytuje zvýšenou péči. Konkrétně se jedná o tyto rizikové skupiny:

- **fyzické osoby se zdravotním postižením:** jedná se o osoby, které z důvodu jejich zdravotního stavu byly uznány orgánem sociálního zabezpečení invalidními v I., II. stupni, nebo III. stupni schopnými výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek. Dále se zde přiřazují osoby zdravotně znevýhodněné. Všichni tito lidé jsou určitým způsobem omezeni v plnohodnotném výkonu zaměstnání. Právě tyto osoby patří do velmi rizikových skupin a na trhu práce je velmi sporadické množství volných pracovních míst právě pro tyto osoby.
- **fyzické osoby do 20 let věku:** většinou se jedná o absolventy škol, kteří nenalezli na trhu práce uplatnění. Zde je potřeba zvýšenou péči, protože tito mladí lidé ještě nemají vypěstovány určité pracovní návyky, tedy nemají žádnou praxi, což je určitým způsobem znevýhodňuje na trhu práce.
- **těhotné, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu:** zde skutečně neexistuje ani mnoho nástrojů, které by bylo možno uplatnit. Většinou jsou evidovány na úřadech práce těhotné ženy, které zaměstnavatelé nezaměstnají a to z důvodu, kdy po určitém čase odcházejí na rodičovskou dovolenou. Tedy nevidí efektivitu investovat do pracovníka, který za nějaký čas odchází.
- **fyzické osoby pečující o dítě do 15 let:** tato kategorie většinou žen taktéž má omezeny možnosti na trhu práce. Zaměstnavatelé mnohdy neumožňují přizpůsobení pracovní doby situaci, kdy jsou matky nuceny vyzvedávat své děti z mateřských škol. Problematika je citlivá, pokud se týká matek, které jsou samoživitelky apod. Většinou ženy vracející se po mateřské dovolené prvotně potřebují kontakt s lidmi, spíše si potřebují své dovednosti „oživit“ než získat jinou kvalifikaci. Zde se osvědčují například projekty z Regionálních individuálních projektů.
- **Fyzické osoby starší věku 50 let:** skupině osob věku nad 50 let bývá věnována vysoká pozornost. Langmeier, Krejčířová (2006) uvádí, že v pozdním dospělém věku

nezaměstnanost není spojována jen s finančním zabezpečením, ale dochází k narušení sebehodnocení člověka. Rovněž se vyjadřují k tomu, že starší lidé vyrovnávají nedostatky fyzických sil právě zkušenostmi, velkou trpělivostí a svědomitostí, jsou více ukázněni vůči nadřízeným. Názory, kdy starší osoby se těžce učí, mají zhoršenou paměť a nejsou ochotni se učit novým dovednostem, se skutečně nezakládají vždy na pravdě. Bednaříková (2006) říká, že dospělý člověk neztrácí způsobilost se učit, ale jeho schopnost se učit se mění, s věkem je modifikovaná.

- **Fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců nepřetržitě:** v souvislosti s vývojem ekonomiky trh práce nabízí menší množství volných pracovních míst, na jedno volné pracovní místo připadá stále více osob, nestává se délka evidence nad 5 měsíců žádnou výjimkou.

Tomáš Sirovátka (2002) se zabýval studií marginalizace na trhu práce, kdy se jedná právě krom například uchazečů s nízkou kvalifikací i o skupiny výše uvedené. Dle jeho výzkumu jsou ohroženi nejen dlouhodobou nezaměstnaností, ale i nezaměstnaností opakovanou. Upozorňuje na sdílení podobných osudů s okruhem známých či příbuzných a na nedostatečnou flexibilitu hledání zaměstnání a mnohdy vyhodnocení, že příjem dávek může být výhodnější než placené zaměstnání.

Co se týče konkrétně zprostředkovatelské činnosti, je prováděna na oddělení zaměstnanosti, referátu zprostředkování. Zde zprostředkovatelé mají rozděleny uchazeče o zaměstnání podle určitého klíče.

4.4 Evidence volných pracovních míst

Úřad práce vede evidenci volných pracovních míst. Aby mohl poskytovat zprostředkovatelské služby, tak je vedení databáze pro daný účel velmi významné. U nahlášeného volného pracovního místa jsou uvedeny údaje identifikující zaměstnavatele (IČO, název organizace, jméno statutárního zástupce, kontaktní osobu pro kontakt s ÚP, telefonní spojení, souhlas s uveřejněním volného místa), základní údaje identifikující charakteristiku daného místa, druh práce, místo výkonu práce. Podmínky o mzdě, dále zda se jedná o pracovní místo vhodné pro osobu se zdravotním postižením. Zaměstnavatel může doplnit údaje, zda je možnost ubytování, možnosti dojíždění apod. Ovšem nelze uplatnit

požadavky na pohlaví, barvu pleti, věk, protože by se jednalo o diskriminaci, kterou striktně zákon o zaměstnanosti zamítá.

Do 31.12.2011 platila povinnost hlásit volná pracovní místa do 10 kalendářních dnů úřadu práce a současně do 10 dnů zaměstnavatel je povinen oznámit obsazení daných míst.

Zaměstnavatelé mohou volná pracovní místa nahlašovat jak osobně, tak písemnou formou, faxem a samozřejmě i elektronicky (e-mail, přes datovou schránku, prostřednictvím portálu MPSV). Poslední možnosti jsou nejvíce preferované, neboť šetří čas a nevyžadují žádné náklady zaměstnavatele.

Všechna volná pracovní místa jsou zpracována do systému, dále je určený pracovník vyvěsí na vývěsku na úřadu práce, aby byla přístupná pro všechny nezaměstnané osoby a samozřejmě kohokoliv z veřejnosti. Krom toho však na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí (www.portal.mpsv.cz) jsou tato místa vyvěšena, aby si je mohl kdokoliv z veřejnosti prohlédnout. Jsou zde rozdělena pomocí výběru na kategorie hledání podle okresu, vzdělání, dále profese, možnosti týkající se dopravního spojení, vhodnosti pro zdravotně postižené osoby atd. Určitě pro člověka, který již tak má omezené finanční možnosti ztrátou zaměstnání je přínosné, pokud má připojení k internetovým službám sledovat volné pracovní místa právě tímto způsobem.

Změnou zákona o zaměstnanosti je od 1.1.2012 však zrušena povinnost zaměstnavatelů hlásit tato volná pracovní místa. V praxi by to mohlo znamenat, že pokud zaměstnavatelé zvolí jiné formy strategie hledání nových potenciálních zaměstnanců a neoznámí volné pracovní místo na úřad práce, tak pracovníci úřadu práce, jejichž náplní mimo jiné je zprostředkovávat uchazečům o zaměstnání vhodné pracovní místo nebudou mít dané informace a tím pádem i může dojít k poklesu předávání informací nezaměstnanému a taktéž jim bude částečně omezena možnost zaslat nezaměstnaného ke konkrétnímu zaměstnavateli. Ovšem co konkrétně přinese tato změna, se teprve ukáže další praxí. Možná, že zaměstnavatelé ve svém zájmu budou hlásit volná pracovní místa dále i přes to, že již nejsou povinni dle zákona, ale proto, že tuto variantu považují za přínosnou.

5. Trh práce a regionální oblast Uherskohradištsko

Okres Uherské Hradiště se nachází ve Zlínském kraji. Vznik Zlínského kraje se datuje k 1. lednu 2000 na základě ústavního zákona Parlamentu ČR č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních správních celků jako jeden ze čtrnácti krajů České republiky.

Rozloha okresu Uherské Hradiště činí 991 km², počet obyvatel žijících v daném okrese je 144 203, hustota obyvatel je 145 na km². Tento okres tvoří 78 obcí a 7 měst a 3 městyse. Je druhým nejmenším okrese, který pokrývá cca 25% zlínského kraje. Sousedí se dvěma dalšími okresy Zlínského kraje - na severozápadě s kroměřížským a na severovýchodě se zlínským. Jihovýchodní hranice okresu je součástí hranice mezi Českou a Slovenskou republikou. Na jihozápadě sousedí s okresem Hodonín, který spadá do Jihomoravského kraje.

Co se týče další charakteristiky, lesy pokrývají jen 30,4 % celkové plochy, na zemědělskou půdu připadá 58,5 %. Uherskohradištsko patří k oblastem na nerostné suroviny velmi chudým. Těžba je zde se zde pouze štěrkopísků, cihlářské hlíny a kamene. Tedy materiály, které jsou upotřebeny ve stavební výrobě. Minerální vody se vyskytují ve východní části okresu. Sirné vody jsou na celém okrese, ale k léčbě pohybového ústrojí a kožních chorob jsou využívány jen v lázních v Ostrožské Nové Vsi. Nížinná oblast kolem toku řeky Moravy je vhodná pro pěstování cukrovky, obilí, kukuřice, ovoce a zeleniny, nacházejí se zde ovocné sady a rozlehlé vinice.

V oblasti dopravní obslužnosti, v daném okrese se nenachází dálnice ani rychlostní silnice. Tedy se dá říci, že to může být určitým handicapem pro firmy. Na druhou stranu je zde investováno do obchvatů měst, tedy došlo k plynulosti dopravy, snížila se dopravní zátěž v obytné zóny, a současně to ovlivnilo v pozitivním směru životní prostředí. Dále zde je možnost letecké dopravy díky letišti v Kunovicích. Ovšem neexistuje zde žádné pravidelné letecké spojení, jak tomu bylo v plánu minulých let. Lodní doprava, po zrekonstruovaném Baťově plavebním kanále slouží v současnosti zejména vodní turistice.

Průmysl je zaměřen na strojírenskou oblast, dále následuje elektronický, elektrotechnický průmysl. Co se týče zástupců, významné jsou podniky Slovácké strojírný a.s. Uherský Brod, Česká zbrojovka, a.s. Uherský Brod, Visteon-Autopal s.r.o., tyto se orientují tedy ve strojírenské oblasti a zástupci elektrotechnické, elektronické oblasti jsou AVX Czech republic s výrobním závodem v Uherském Hradišti, firma Forschner s.r.o., taktéž Uherské Hradiště, Eurotec, k.s., Uherský Ostroh, či Mesit holding a.s. Významný je v okrese

i potravinářský průmysl, největším zástupcem je firma Hamé a.s., Babice, která je v dané oblasti úspěšnou i na zahraničním trhu. Dále se zde významným podílem reprezentuje sklářský průmysl, zástupce jsou například Moravské Sklářny Květná s.r.o., stavební průmysl. Významné jsou v dané oblasti firmy například firma SKANSKA a.s.. V minulosti zde bylo značné zastoupení v oděvním průmyslu, ovšem došlo k úplnému ukončení firem Oděvní podnik a.s. Prostějov a Slezan Frýdek-Místek a.s., tedy i toto odvětví je v současné době zde reprezentováno v podstatně menší míře (www.czso.cz).

Tabulka č. 1: Vybrané ukazatele okresu Uherské Hradiště (stav k 31.12.2010)

	Rok 2008	Rok 2009	Rok 2010
Počet obyvatel	144 533	144 387	144 203
Z toho žen	73 849	73 868	73 814
Obyvatelé ve věku			
• 0-14	13,9 %	13,8 %	13,9 %
• 15-64	70,4 %	70,1 %	69,7 %
• 65 a více	15,7 %	16,0 %	16,4 %
Průměrný věk obyvatel	40,7 let	41,0 let	41,2 let
muži	39,0 let	39,3 let	39,5 let
ženy	42,4 let	42,6 let	42,8 let

Zdroj: vlastní zpracování z dat ČSÚ

Tabulka č. 2: Ekonomické subjekty v okrese Uherské Hradiště

Okres Uherské Hradiště	celkem	Rozdělení subjektů dle počtu zaměstnanců						
		Neuvedeno	Bez zaměstnanců	1-49	50- 249	250- 499	500- 999	>1000
rok 2010	30 769	16 446	10 893	3259	147	14	7	3
rok 2009	30 138	16 165	10 442	3351	157	11	6	6

Zdroj: vlastní zpracování z dat ČSÚ

ČSÚ spravuje registr RES, a to na základě zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě ve znění pozdějších předpisů. Zde jsou uvedeny jak právnické osoby, fyzické osoby, organizační složky státu atd.

Z dané tabulky lze vyvodit, že v roce 2009, konkrétně k datu 31. 12. 2009, bylo v okrese Uherské Hradiště cca 3531 ekonomických subjektů zaměstnávajících zaměstnance a v roce 2010, opět k datu 31. 12. 2010, se jejich počet snížil na počet cca 3430. Tedy došlo ke snížení o 110 ekonomických subjektů, které uvedli, že zaměstnávají zaměstnance. Respektive nejvíce se snížil počet subjektů, zaměstnávajících zaměstnance v kategorii počtu zaměstnanců od 1-49. Celkem tedy o 92 subjektů. Dále došlo ke snížení o 10 subjektů, zaměstnávajících od 50-249 zaměstnanců. V kategorii větších subjektů zaměstnávajících 250-499 zaměstnanců došlo ke snížení o 3 a totéž bylo u kategorie nad 1000 zaměstnanců. Ovšem zde se jedná o polovinu subjektů, neboť z počtu 6, zůstali jen 3 subjekty. Na druhou stranu však došlo ke zvýšení celkového počtu ekonomických subjektů a to o 631 subjektů. Zde jsou zahrnuty jak fyzické, tak právnické osoby. Ovšem daná data jsou značně orientační, když vezmeme v úvahu, že větší polovina ekonomických subjektů neuváděla informace týkající se zaměstnanců.

5.1 Volná pracovní místa a nezaměstnanost v okrese Uherské Hradiště

Úřad práce vede evidenci volných pracovních míst. Každý týden jsou volná pracovní místa vyvěšována a aktualizována na vývěsní tabuli, která je umístěna ve vestibulu pracoviště Uherské Hradiště, pro dobrou přístupnost pro všechny, kteří se zajímají o práci.

Evidenci volných pracovních míst pravidelně aktualizuje a volná pracovní místa ověřuje pracovník - referent Trhu práce. Náležitosti, které zaměstnavatel uvádí, jsem již zmínila v kapitole trhu práce a volných pracovních míst obecně. Spíše nyní se zaměřím, jakým způsobem je vše aplikováno v praxi. Tedy volná pracovní místa, dále jen VPM jsou zaměstnavatelé do 31.12.2011 povinni nahlašovat do 10 pracovních dnů. Většinou tuto povinnost nahlašují způsobem, kdy formulář zasílají faxem, elektronickou cestou, poštou, ale i osobně. Existují však případy, že si tuto povinnost neplní. Pracovník trhu práce jedenkrát měsíčně ještě ověřuje, zda nedošlo k obsazení nahlášených VPM. Přesto, že by měl obsazení VPM zaměstnavatel taktéž do 10 dnů od obsazení oznámit na úřadu práce, mnohdy tuto

povinnost nesplní a poté dochází k tomu, že uchazeči o zaměstnání mohou zbytečně kontaktovat zaměstnavatele nebo pracovníci referátu zprostředkování uchazeče k zaměstnavateli pošlou a následně jsou poté uchazeči nespokojeni se službami úřadu práce. Přičemž tím, že tuto skutečnost zaměstnavatel neoznámí, tak si i on tímto přidává více práce nebo respektive svému personálnímu oddělení, protože jej uchazeči v dobré víře, že zaměstnance hledá, navštěvují.

Dalším případem je, že někteří zaměstnavatelé přímo do žádosti uvádějí, že si nepřejí osobní kontakt s uchazeči, ale zpočátku pouze zaslání životopisu na e-mailovou adresu. Poté na základě výběru si sami zkontaktují uchazeče. Většinou se jedná o zaměstnavatele, kteří mají sídlo společnosti jinde a na pobočce, kde hledají zaměstnance, není kontaktní osoba nebo personalista.

Od 1.1.2012 jak již bylo uvedeno, nebude mít zaměstnavatel dle zákona o zaměstnanosti povinnost hlásit VPM. Dle názoru pracovníka trhu práce a jeho dosavadních poznatků však již zaměstnavatelé projeví zájem o další spolupráci, protože považují danou službu za přínosnou. Současně dle mého názoru by měla tato spolupráce navazovat, protože úřad práce, jak je v zákoně o zaměstnanosti dle § 14 uvedeno zprostředkovává zaměstnání, tedy vyhledává zaměstnání jak pro fyzickou osobu, která chce pracovat a uchází se o zaměstnání, tak i vyhledává zaměstnance pro zaměstnavatele, který zase na druhou stranu zaměstnance hledá. Aby mohla tato zprostředkovatelská činnost být prováděna, tak je třeba mít určitou databázi, která by aktuální VPM měla obsahovat.

Nyní zde uvedu vývoj VPM v okrese Uherské Hradiště během posledních 5 let.

Tabulka č. 3: Volná pracovní místa, míra nezaměstnanosti a počet osob v letech 2007-2011 v okrese Uherské Hradiště

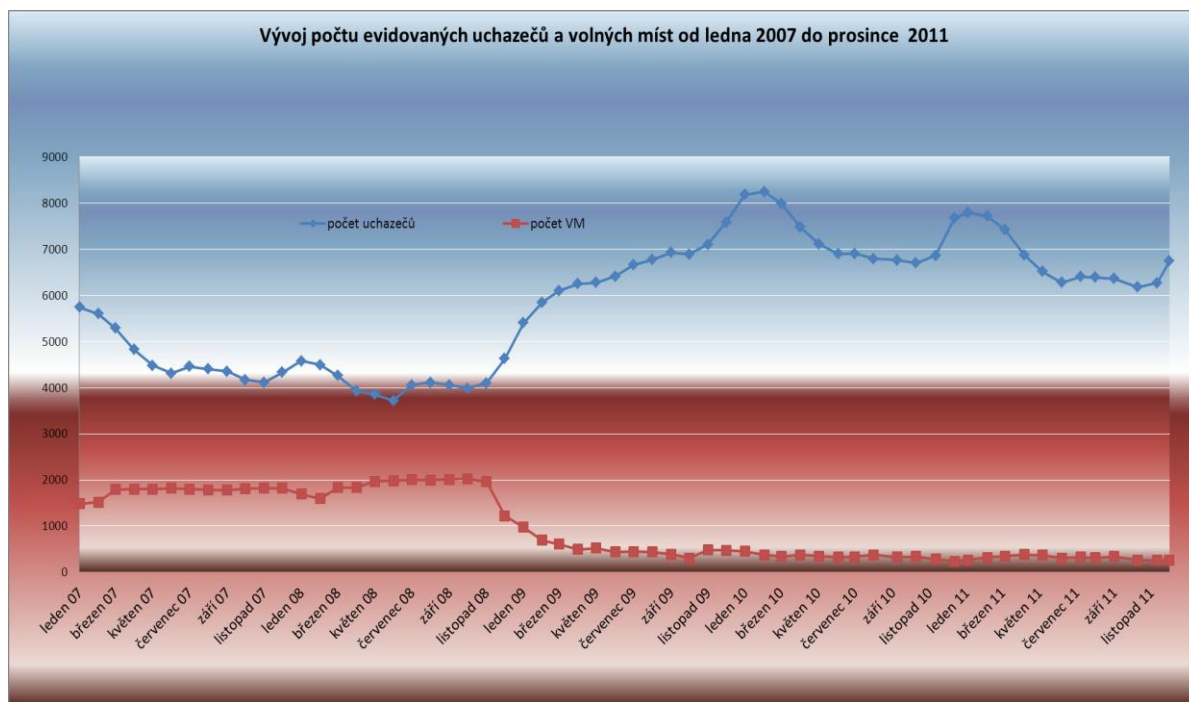
Rok	Ukazatel	Měrná jednotka	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
2007	nezaměstnanost	osob	5740	5597	5287	4827	4481	4309	4458	4400	4353	4167	4111	4329
	míra nezam.	%	6,81	6,59	6,26	5,66	5,25	5,09	5,44	5,41	5,29	4,98	4,92	5,31
	volná místa	míst	1483	1516	1795	1809	1797	1823	1797	1789	1776	1814	1824	1820
2008	nezaměstnanost	osob	4577	4490	4257	3931	3848	3714	4056	4111	4055	3988	4098	4628
	míra nezam.	%	5,69	5,56	5,15	4,68	4,64	4,48	4,99	5,18	5,10	5,01	5,10	5,81
	volná místa	míst	1697	1595	1832	1833	1968	1980	2001	1999	2013	2022	1692	1225
2009	nezaměstnanost	osob	5400	5845	6103	6249	6275	6411	6656	6771	6928	6893	7103	7583
	míra nezam.	%	6,85	7,52	7,88	8,09	8,15	8,34	8,72	8,87	8,91	8,78	8,95	9,61
	volná místa	míst	978	695	605	496	524	439	446	440	387	303	479	472
2010	nezaměstnanost	osob	8177	8241	7986	7473	7112	6896	6907	6794	6764	6697	6859	7675
	míra nezam.	%	10,55	10,41	10,09	9,53	9,18	8,89	8,85	8,87	8,78	8,97	9,08	10,18
	volná místa	míst	451	376	343	375	348	328	335	376	327	338	283	233
2011	nezaměstnanost	osob	7792	7714	7426	6875	6515	6276	6406	6393	6361	6175	6271	6741
	míra nezam.	%	10,45	10,33	9,79	9,23	8,64	8,45	8,82	8,85	8,81	8,47	8,54	9,20
	volná místa	míst	264	316	347	385	367	308	328	313	341	264	259	260

Zdroj: Interní data ÚP KoP Uherské Hradiště

Z daného období můžeme porovnat, že v průběhu roku 2007 se vývoj na trhu práce ubíral dobrým směrem, kdy v nezaměstnanosti došlo ke snížení meziročně o 1,5 % a na jedno volné pracovní místo v prosinci 2007 připadalo 2,38 uchazečů. Tento trend se vyvíjel i v průběhu roku 2008, kdy nejnižší míra nezaměstnanosti byla v měsíci červnu, 4,48 % a na jedno volné pracovní místo připadalo 1,88 uchazeče. Ovšem v prosinci téhož roku dochází k velké změně na trhu práce. Prudce klesá počet volných pracovních míst. Nárůst míry nezaměstnanosti je sice vyšší vždy ke konci roku z důvodu sezónní nezaměstnanosti, ovšem zde právě velkým poklesem volných pracovních míst v kombinaci s nárůstem míry nezaměstnanosti dochází k nepříznivému vývoji na trhu práce. Tedy skutečně můžeme konstatovat, že dochází k projevům propouštění a reakcí zaměstnavatelů na ekonomický vývoj. V roce 2009 daný negativní ekonomický vývoj pokračuje, na konci roku míra nezaměstnanosti činí 9,61 % a počet volných pracovních míst je 472. Tedy na jedno volné pracovní místo připadá 16,07 uchazeče. Rok 2010 byl v počtu volných pracovních míst nejhorší v posledních 5 letech. Na konci roku 2010, konkrétně v měsíci prosinci připadalo na jedno volné pracovní místo 32,94 uchazeče. Rok 2011 není velmi výrazný, tedy co se týče vývoje míry nezaměstnanosti oproti roku 2010, ovšem v průběhu roku se začala situace obracet a došlo k menšímu nárůstu počtu volných pracovních míst. Konec roku však tento trend opět klesá a v prosinci 2011 připadá na jedno volné pracovní místo 25,93 uchazeče, což v porovnání se stejným obdobím před 5 lety je více než desetinásobek. Je otázkou, kam se bude vývoj ubírat v roce 2012.

Prezident Hospodářské komory Petr Kužel upozornil na nejistotu, která se nyní objevuje v kruzích českých firem, které se účastnily v průzkumu, jakou očekávají ekonomickou situaci v roce 2012. Ze 774 subjektů zastupujících jak malé, tak velké firmy, 43 % očekává zhoršení své ekonomické situace, 25 % počítá se stejnou situací, 23 % nedokáže situaci odhadnout a pouhých 9 % očekává zlepšení (www.komora.cz).

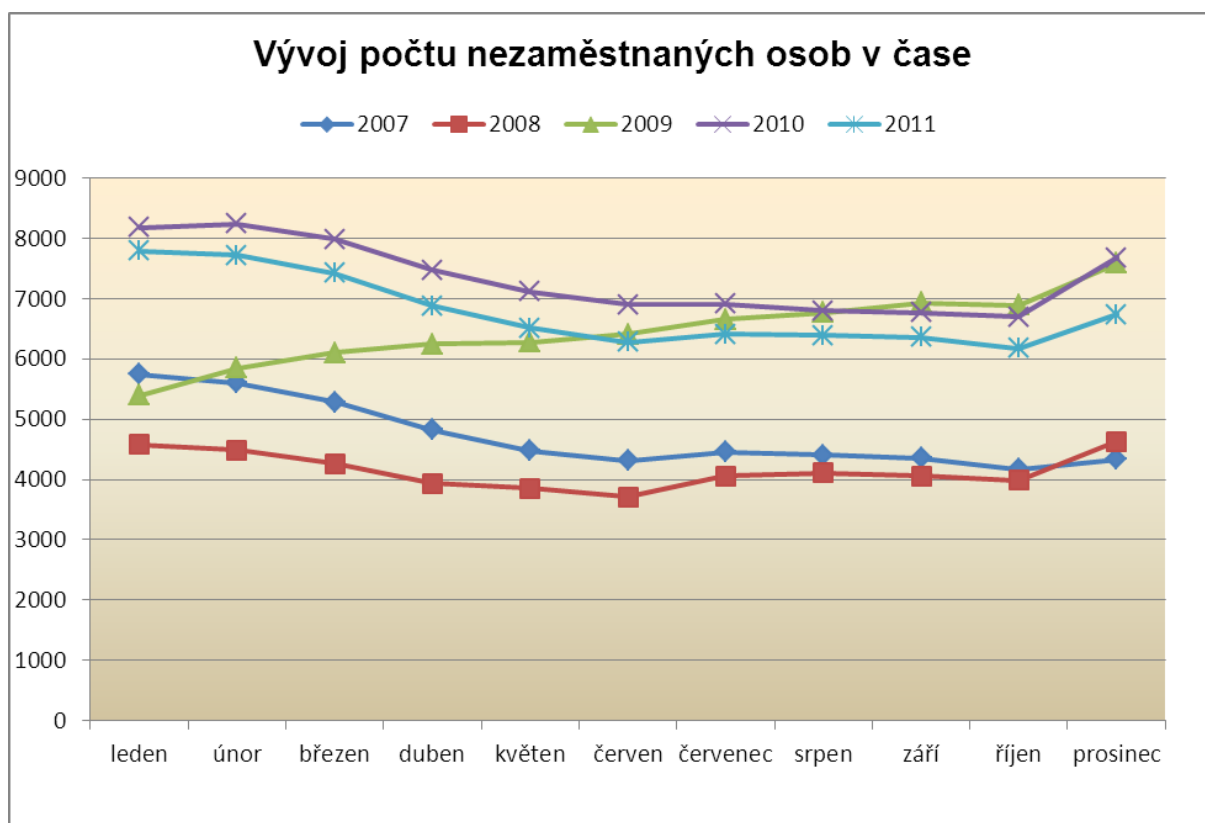
Graf č. 5 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Uherské Hradiště a volná pracovní místa v čase



Zdroj: Interní data ÚP KoP Uherské Hradiště

Pro lepší názornost jsem sestavila graf, kde je možné srovnat vývoj počtu uchazečů v posledních pěti letech na úřadu práce v Uherském Hradišti. Z daného grafu lze vysledovat, že rok 2010 byl skutečně rokem, kdy konkrétně v měsíci únoru byl největší počet nezaměstnaných osob na úřadu práce v Uherském Hradišti za posledních pět let.

Graf č. 6: Vývoj v počtu nezaměstnaných v časové ose v okrese Uherské Hradiště



Zdroj: vlastní zpracování z dat ÚP KoP Uherské Hradiště

Tabulka č. 4: Kategorie uchazečů o zaměstnání v okrese Uherské Hradiště k 31.12. 2011

Vybrané kategorie v okrese UH	Počet	v %
Uchazeči celkem	6 741	100
Z toho žen	3413	50,6
Z toho mužů	3328	49,4
Osoby ZP	1 296	19,2
Absolventi a mladiství	422	6,3
Uchazeči nad 50 let	1 858	27,6
Osoby pečující o dítě do 15 let	938	13,9
Uchazeči do 20 let	238	3,5
Evidence delší než 5 měsíců	3 699	54,9
Evidence delší než 12 měsíců	2 408	35,7

Zdroj: data ÚP Uherské Hradiště

Z dat lze vyhodnotit, že z hlediska genderového je podíl mužů a žen téměř totožný. Záměrně jsem zde uvedla podrobné dělení i rizikových skupin, tedy těch, kterým je na úřadu práce věnována vyšší péče. Nejvyšší z dané skupiny je počet uchazečů o zaměstnání, kteří patří do věkové kategorie nad 50 let. Tedy 27,6 % všech UoZ, což je pomalu třetina všech uchazečů. Celkem vysoký je i počet osob se zdravotním postižením 19,2 %.

Co se týká délky evidence, tak uchazeči, kteří jsou v evidenci delší než 5 měsíců, tvoří 54,9 % z celkového počtu. Dlouhodobá nezaměstnanost v okrese postihuje 35,7 % uchazečů o zaměstnání. Což je poměrně vysoká hodnota. ČSÚ uvádí k datu 31.12.2011 v ČR počet neumístěných osob, které jsou v evidenci od 12 měsíců 16,2 %. Tedy v okrese Uherské Hradiště je dvojnásobný počet.

Tabulka č. 5: Rozdělení UoZ v okrese Uherské Hradiště k 31.12.2011

Kategorie vzdělání	Počet uchazečů o zaměstnání	Hodnoty v %
Základní vzdělání	1122	16,6
Střední vyučen	3327	49,4
Střední s maturitou	1804	26,8
Vyšší odborné a vysokoškolské	488	7,2

Zdroj: data ÚP Uherské Hradiště

Rozdělení z hlediska vzdělanostní struktury, tak v daném okrese tvoří největší skupinu uchazeči středního vzdělání s výučním listem, 49,4 %. Střední vzdělání s maturitou má 26,8 %, uchazečů se základním vzděláním je 16,6 % a nejméně je zastoupena skupina uchazečů s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním, 7,2 %.

5.2 Úřad práce, funkce oddělení zaměstnanosti a referátu zprostředkování a poradenství

Úřad práce v Uherském Hradišti jako okresní úřad práce byl zrušen zákonem č. 73/2011 Sb. Současně tímto zákonem vznikl Úřad práce ČR, členěn na krajské pobočky jako správní obvody, které zahrnují území okresů. Tedy Úřad práce v Uherském Hradišti je kontaktním pracovištěm Úřadu práce ČR – krajské pobočky ve Zlíně. Organizačně se toto kontaktní

pracoviště člení na Oddělení sekretariátu, Oddělení zaměstnanosti a Státní sociální podpory. Pro účely diplomové práce se budu zabývat oddělením zaměstnanosti, konkrétně v převážné většině referátem zprostředkování.

Oddělení zaměstnanosti je členěno na referát zprostředkování a referát podpor. Referát poradenství pro zprostředkování je první v linii, co se týče přímého kontaktu s nezaměstnanou osobou. Pokud splní nezaměstnaná osoba podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, stává se uchazečem o zaměstnání. Na první kontaktní schůzce zjišťuje poradkyně či poradce pro zprostředkování základní informace o uchazeči, měla by provést bilanci pracovní kariéry uchazeče o zaměstnání. Praxe je taková, že skutečně poradkyně jen ověřuje správnost dat v žádosti, jeho profesi, praxi, dovednosti a provádí administrativní úkony spojené se zaevidováním uchazeče. Mnohdy nechce ihned na první schůzce uchazeč sdělovat bližší informace a taktéž například určité osobní překážky, co by mohly ovlivnit hledání na trhu práce. Hlavní problém je zde časová tíseň ze strany poradce, druhým je nedostatek volných pracovních míst.

Každý poradce pro zprostředkování má ve své evidenci cca 600 klientů. Tedy skutečně při dalších kontaktních schůzkách dochází často pouze ke splnění povinností ze strany klienta dostavit se dále na stanovený termín a poradce vykoná určité administrativní úkony, informuje uchazeče o možnostech, které nabízí úřad práce, například poradenské služby, informuje se o krocích, které uchazeč podniknul k nalezení zaměstnání. Každý poradce pro zprostředkování má možnost v databázi prohlížet volná pracovní místa nebo může obdržet tato místa v tištěné podobě. S uchazečem mohou probrat, co by bylo vhodné právě pro jeho osobu. Poradce má možnost uchazeče o zaměstnání zaslat k zaměstnavateli s tzv. doporučenkou, kdy je uchazeč povinen zaměstnání projednat a nechat si potvrdit, zda bude přijat nebo ne. V případě odmítnutí zajít projednat určené zaměstnání nebo navrácení doporučenky s tím, že uchazeč danou věc neměl zájem projednat, může vést k vyřazení uchazeče z evidence uchazečů o zaměstnání. Výjimku tvoří pouze situace, kdy měl vážný důvod dle zákona a nemohl zaměstnání projednat.

Existují případy, kdy si uchazeči stěžují na přístup zaměstnavatele a projevy diskriminačního charakteru, ovšem nemohou tuto skutečnost prokázat.

Mnohý zaměstnavatel v dnešní době koná výběrové řízení na danou pozici a skutečně trvá dlouho, než je řízení ukončeno. Zde je třeba, aby uchazeči nespolehali jen na to, že mohou být vybráni a byli dále aktivními.

Je třeba znát i druhý pohled a to stranu zaměstnavatelů. Někdy si stěžují, že uchazeč potřeboval pouze potvrdit, že se o zaměstnání ucházel. Dále mají názor, že mnohé požadavky uchazečů jsou velmi vysoké. Nejsou ochotni pracovat nad rámec stanovené týdenní doby ve smlouvě, když mají nastoupit do zaměstnání, tak nenastoupí.

Je dobré znát obě strany. Protože jsem názoru, že poradce pro zprostředkování by měl mít dobrý přehled na trhu práce, jaké jsou požadavky i podmínky.

Termín návštěv bývá stanoven uchazeči o zaměstnání v průměru od 2-3 měsíců. Zde může docházet k situaci, že uchazeč, který je v určitém psychickém rozpoložení ze ztráty zaměstnání, dostane další návštěvu za 3 měsíce, s tím, že má projevit především sám aktivitu v hledání zaměstnání. To může vyvolat nedůvěru v instituci úřadu práce jako takového.

Po 5 měsících evidence na úřadu práce se ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče na trhu práce sepisuje dokument pod názvem Individuální akční plán. Zde by měl být stanoven postup a určitý harmonogram, který uchazeč bude plnit po určité období, aby se zvýšila jeho možnost uplatnění na trhu práce. Výše uvedený dokument není kladně povětšinou hodnocen ani poradci pro zprostředkování ani uchazeči o zaměstnání. Ne každý uchazeč však o tom mluví zcela otevřeně. Vzhledem k tomu, že pokud by odmítl sepsat danou „úmluvu“, došlo by k sankčnímu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, považují uchazeči daný dokument spíše jako prostředek pro represivní chování ze strany úřadu.

Zaujal mne názor jednoho blogera, který na svých stránkách prezentuje jednak svůj názor a taktéž jsou zde reakce lidí, kterých se problematika bezprostředně týká.

„Kamarád se totiž pochlubil, že vypracování toho "akčního" plánu (mimochodem, až po roce, co je u nich v evidenci) spočívalo jen ve vytištění nějakého formuláře, který musel podepsat, a kde byla jediná věta: "Vyhledávání volných míst v inzertní nabídce (internetu, novinách) a kontaktování zaměstnavatele, pravidelně dokládat." Celý akční plán prý spočívá v tom, že musí každý měsíc poslat emailem úřednici na ÚP seznam firem, kam poslal životopis ;-)“ (...)

(www.bezprace.info).

Ideální by bylo, kdyby uchazeč s poradcem pro zprostředkování měli možnost úzké spolupráce, poradce pro zprostředkování by získal komplexní informace o uchazeči, tedy i jeho zájmy, jeho představy, postup, který volí při hledání zaměstnání, rozebrat možnosti, které se naskýtají. Například poté by na základě určitého konsensu mohli vybrat určitou poradenskou činnost, např. rekvalifikační kurz, vedoucí k vyššímu uplatnění na trhu práce. Takové vedení pohovoru je otázkou více jak půl hodiny, což se v praxi skutečně nedá provést u každého uchazeče o zaměstnání. Dle mého názoru vzhledem k velmi krátkému času, který

poradce pro zprostředkování má k dispozici, by měla být o to větší spolupráce s referátem zprostředkování a poradenství.

Na úřad práce rovněž přicházejí lidé různých skupin. Někteří se evidují pouze, aby měli započtenou dobu zdravotního pojištění, a jsou aktivní, co se týče hledání zaměstnání, de fakto potřebují získat jen další informace nebo mají zaměstnání přislíbeno později a klienti, kteří naopak potřebují individuální pomoc, podporu a motivovat k tomu, aby se vrátili opět na trh práce. Další skupinu tvoří lidé, kteří ve skutečnosti nemají prioritu se zaměstnat. Problematická je však nyní úloha zprostředkovatele rozpoznat, do které skupiny uchazeč patří. Může totiž věnovat maximum času člověku, který ani o jeho poradenskou činnost nestojí na úkor dalšího člověka, kterému by tato forma pomoci mohla být velmi přínosnou.

Obecně jsou rozděleni uchazeči, kteří mají určité zdravotní omezení a mladiství do zvláštní skupiny, kde je jim věnována zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání. Taktéž zvláštní pozornost je věnována rizikovým skupinám, jak již bylo v obecné části uvedeno. Zde úzce spolupracuje poradce pro zprostředkování s pracovníky referátu zprostředkování a poradenství.

Ještě se zmíním o možnosti, kdy uchazeč o zaměstnání může při evidenci vykonávat zaměstnání do poloviny minimální mzdy, tzv. nekolidující zaměstnání. V současné době se jedná o částku do 4000 Kč měsíčně. Do konce roku 2010 byla možnost dle platné legislativy, že uchazeč o zaměstnání mohl pobírat podporu v nezaměstnanosti a ještě k tomu mohl mít příjem z nekolidujícího zaměstnání, což mnohé uchazeče nemotivovalo po dobu pobírání podpory činit velké aktivity k hledání zaměstnání na hlavní pracovní poměr. Dále zde byla další skutečnost, že tuto činnost vykonávali na hlavní pracovní poměr, ovšem prokazovali pouze výdělek do 4000 Kč. Tím, že tahle situace byla vyhovující i pro zaměstnavatele, nekolidující zaměstnání měla značná část uchazečů. Uchazeči, kteří se evidovali na úřadu práce od 1. ledna 2011, tuto již možnost nemají. Zákon stanovuje, že uchazeči se po dobu trvání nekolidujícího zaměstnání neposkytuje podpora v nezaměstnanosti. Skutečnost, že došlo k poklesu vysokého počtu výkonu nekolidujícího zaměstnání, mohu porovnat dle následujících níže uvedených dat v tabulce č. 6.

Tabulka č. 6: Počet uchazečů s nekolidujícím zaměstnáním, porovnání v čase

období	počet uchazečů vykonávajících nekolidující zaměstnání s nárokem na PvN	počet uchazečů vykonávajících nekolidující zaměstnání bez nároku na PvN
2007	198	37
2008	356	72
2009	1113	83
2010	986	120
2011	324	121

Zdroj: Vlastní zpracování dat z ÚP

Jak jsem uvedla, změna zákona od 1.1.2011 se projevila na počtu výkonu nekolidujícího zaměstnání, tedy přivýdělku při evidenci. Zatímco v posledních 5 letech docházelo k vysokému nárůstu až pětinasobku, tak právě změna, kdy UoZ nemůže současně pobírat dávky PvN a přivydělávat si, vedla v roce 2011 k rapidnímu poklesu výkonu těchto činností u osob, které pobírají PvN. Ovšem je zde otázka. Oproti roku 2009 se nezvýšil počet volných pracovních míst, spíše naopak. Míra nezaměstnanosti byla vyšší. Tedy dá se vyvodit závěr, že UoZ reagují na možnost, která je dána legislativou a pokud je možné při podpoře vykonávat další činnost, která přináší zisk, tak ji vykonávají. Pokud ne, tak tedy zaujmou postoj, že tuto činnost nebudou vykonávat. A co zaměstnavatelé? Zde nastává stejný mechanismus. Pokud existuje možnost v rámci legislativy zaměstnávat pracovníky formou dohod (například DPP), které zaměstnavatele velmi finančně nezatěžují, budou na tyto dohody zaměstnávat vyšší počet lidí. Právě daňové zatížení a náklady na pracovní sílu totiž zaměstnavatele velmi finančně zatěžují a tedy volí možnost, že nezaměstná takové množství pracovníků na hlavní pracovní poměr, ale pouze například na dohodu o provedení práce. Nyní nastává otázka. Během roku 2011 nabízí svou práci formou dohod o 662 uchazečů méně než v roce předchozím. Skutečně zaměstnavatelé nemají deficit dané pracovní síly, když není vidět projev na počtu volných pracovních míst nebo zde může existovat forma nelegálního zaměstnávání? Tuto otázku bych nechala otevřenou.

S vykonáváním nekolidujícího zaměstnání UoZ je spojena opět vyšší administrace pro poradce pro zprostředkování. Nejen, že musí hlídat ohlašovací povinnost uchazeče, ale taktéž zda nebyla výše přivýdělku překročena a vše je zadáno do systému. Od 1.1.2011 zase musí

hlídat, aby po tuto dobu nebyla vyplacena podpora, která uchazeči náleží a pracovníci referátu podpor tuto skutečnost měli podloženou.

Vzhledem k tomu, že administrace je velmi náročná, ubírá čas práce s uchazečem, tak bylo delegováno vyřizování žádostí a všech úkonů spojených s podporou v nezaměstnanosti pouze na referát podpor. Tedy i žádosti o podporu v nezaměstnanosti a všechny podklady potřebné pro správní řízení v této věci vyřizují kontaktní pracovníci referátu podpor. Tímto je ulehčeno poradcům pro zprostředkování, aby měli větší prostor pro práci s uchazeči.

Od 1. dubna 2011 **referát zprostředkování a poradenství** spadá organizačně pod Krajskou pobočku Zlín, oddělení zprostředkování a poradenství. Po praktické stránce však služby jsou nadále poskytovány na úřadu práce kontaktním pracovišti Uherské Hradiště.

Oddělení zaměstnanosti na KoP Uherské Hradiště by mělo úzce spolupracovat s referátem zprostředkování a poradenství. Právě zde může poradce pro zprostředkování zaslat uchazeče, který má nejen zájem o poradenskou činnost, ale i toho, u kterého vyhodnotí, že by mu mohlo právě speciální poradenství pomoci. Poradce pro zprostředkování by měl během poradenského pohovoru informovat uchazeče i o možnostech speciálního poradenství a o rekvalifikačních kurzech. Následně zasílá uchazeče právě na referát zprostředkování a poradenství, kde mu poradci poskytnou bližší informace. Následně uvedu konkrétní výčet poradenských činností, které jsou uchazeči nabídnuty.

- ❖ **Poradenský program s bilanční diagnostikou**
- ❖ **Poradenský program - JOB CLUB**
- ❖ **Individuální psychologické (systematické) poradenství**
- ❖ **Individuální konzultace**

Poradenské programy jsou realizovány tak, že služby jsou nakupovány od externího vzdělávacího zařízení. Tato externí zakázka je platná i pro rekvalifikační kurzy na období 2009-2013.

Podmínkou, aby mohly být vybrané poradenské programy uskutečněny, je minimální a maximální počet účastníků. Konkrétně počet je od 7 do 16. Postup v praxi je takový, že uchazeč se nejdříve informuje u svého poradce pro zprostředkování. Ten v případě zájmu o dané poradenství s uchazečem sepiše žádost o poradenskou činnost. Poradce pro zprostředkování se vyjadřuje, zda souhlasí se zařazením uchazeče do poradenství a schvaluje vše ještě vedoucí referát zprostředkování. Pokud je kladná odpověď, tak následuje sepsání dohody s uchazečem a vzdělávacím střediskem. Problémem je, pokud je v určitých

poradenských programech právě podmínka účasti minimálního počtu uchazečů. V praxi se často stává, že uchazeči mají zájem o poradenství, a když mají skutečně do programu nastoupit, tak se nedostaví. Tím je poté mnohdy ohroženo otevření programu. Ovšem není zde existence sankce, která by postihla uchazeče za dané jednání. Další z problémů je nedostatečná informovanost a motivace uchazečů od poradců pro zprostředkování. Ti totiž jsou mnohdy jediný zdroj, jak se o daných poradenských službách může uchazeč dozvědět. Osobně považuji například poradenský program s bilanční diagnostikou za velmi dobrou formu poradenství. Zde má skutečně uchazeč možnost, aby poznal svou osobu z hlediska co se týče jeho možností, předpokladů k určitému výkonu určité profese. Je prováděna určitá analýza a syntéza pomocí psychodiagnostických metod, dále anamnestické údaje. Psycholog zjišťuje jeho postoje, pracovní kompetence, profesní zkušenosti. Na závěr daného programu je uchazeči vydána zpráva, která obsahuje veškeré data o uchazeči. Je mu navrženo, do jaké oblasti by se měl orientovat, jeho přednosti i zápory. Například, na co by si měl dát pozor. Tedy uchazeč získá spoustu informací o své osobě. Současně tuto zprávu získá i poradce pro zprostředkování, který na základě daného výstupu může dále pracovat s uchazečem na vhodné strategii, aby si našel co nejvhodnější zaměstnání. Na bilanční diagnostiku navazují JOB – Cluby, kde zase může uchazeč získat informace týkající se jak praktických rad týkající se sepsání životopisu, motivačního dopisu, dále jak má vypadat pracovní pohovor, jak odpovídat na různé otázky. Uchazeči jsou nastíněny možnosti, jak by měl postupovat při hledání zaměstnání, tedy jaké volit způsoby hledání atd.

Rekvalifikační kurzy: Pokud uchazeč dospěje k závěru, že potřebuje zvýšit svou kvalifikaci či dovednosti, je možné požádat úřad práce o rekvalifikační kurz. Zde opět platí podmínky, že úřad práce má služby nakupovány od externího vzdělávacího zařízení. Tedy jsou předem stanoveny podmínky minimálního a maximálního počtu uchazečů v kurzu. U některých kurzů je požadováno, aby uchazeč absolvoval před rekvalifikací právě bilanční diagnostiku. Je to z důvodu, kdy může nastat situace, že uchazeč se nehodí na výkon dané profese a je tedy zbytečné se touto cestou ubírat. Co se týče rekvalifikačních kurzů, tak jsou rozděleny do určitých oblastí. Uvedu některé z nich.

Technická oblast:

- Obsluha, seřizovač CNC strojů
- Obráběč kovů
- Údržbářské práce

- Zámečnické práce
- Kurzy svařování dle platných norem
- Obsluha motorového vysokozdvížného vozíku atd.

Ekonomicko-hospodářská oblast

- Účetnictví a daňová evidence
- Mzdové účetnictví
- Administrativní pracovník se zaměřením na obchodní činnost
- Projektový manažer/ka
- Skladový logistik atd.

Oblast výpočetní techniky

- Obsluha osobního počítače
- Obsluha osobního počítače dle sylabu ECDL
- Zaměření na AutoCAD
- Zaměření na Corel Draw
- Správce počítačové sítě atd.

Oblast sociálních služeb

- Pracovník/ce v sociálních službách přímá obslužná činnost
- Pracovník/ce v sociálních službách pečovatelská činnost atd.

Oblast řízení vozidel

- Rozšíření řidičského oprávnění na skupinu C
- Rozšíření řidičského oprávnění na skupinu D
- Rozšíření řidičského oprávnění na skupinu E
- Zdokonalování odborné způsobilosti řidičů- vstupní školení a následné školení

Nespecifické rekvalifikace

Zde jsou stáže, které jsou určeny pro absolventy.

U každého rekvalifikačního kurzu jsou uvedeny kvalifikační předpoklady, dále doba trvání, co se uchazeč naučí, vzdělávací firma a místo konání.

Oproti poradenským programům bývá u rekvalifikačních kurzů po dobu jejich absolvování přiznána podpora při rekvalifikaci. Taktéž zde probíhá schvalovací postup, dále se sepisuje dohoda s uchazečem. Ovšem pokud uchazeč nastoupí na rekvalifikační kurz a následně na něj přestane docházet, tedy jej ukončí, může nastat situace, že pokud pro ukončení z jeho strany nemá vážné důvody, které jsou vymezeny v zákoně o zaměstnanosti, tak může být podán návrh na sankční vyřazení a úřad práce po uchazeči může požadovat vrácení částky za rekvalifikaci. (Zdroj interní údaje a materiály z KoP Uherské Hradiště)

Tabulka č. 7: Počet UoZ, zařazených do rekvalifikací v časovém horizontu

Období	Počet rekvalifikovaných UoZ
2007	1089
2008	608
2009	770
2010	1027
2011	1110

Zdroj: Interní data ÚP

Největší zájem je dle pracovníků úřadu práce o rekvalifikační kurzy na obsluhu osobního počítače, dále kurzy svařování dle platných norem, obsluhu vysokozdvizného vozíku, administrativního pracovníka a účetnictví. Počet osob, které se rekvalifikují vzrůstá. Je to dáno skutečností, že reagují na potřeby trhu práce a současně mají snahu zvyšovat svou uplatnitelnost právě na tomto trhu.

5.3 Úřad práce a spolupráce se zaměstnavateli

Úřad práce nevede databázi všech zaměstnavatelů působících a zaměstnávajících zaměstnance v daném okrese. V rámci monitoringu v projektu SeZam však každoročně oslovuje zaměstnavatele s počtem pracovníků nad 25, dále velké firmy, které mají sídlo mimo okres, ovšem v okrese Uherské Hradiště mají například svou organizační jednotku

a nebo firmy, které považuje určitým způsobem významné na trhu práce v okrese Uherské Hradiště s cílem zjistit určitou prognózu vývoje na trhu práce.

Projekt SeZam, tedy zkrácená forma Rozvoje služeb a spolupráce úřadů práce se zaměstnavateli v měnících se podmínkách na trhu práce je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. Pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí. Je realizován v sedmi krajských pobočkách Úřadu práce České republiky. Konkrétně se jedná o krajskou pobočku hlavního města Prahy, dále kraj Ústecký, Liberecký, Pardubický, Zlínský, Moravskoslezský a posledním krajem je Vysočina. Doba, po kterou projekt bude realizován je od 1. 11. 2009 do 31. 10. 2012. Jako hlavní cíl je analýza současných postupů, metod v oblasti týkající se spolupráce úřadů práce se zaměstnavateli, kdy jejich úloha při zprostředkování zaměstnání, při tvorbě nabídky pracovních míst, na trhu práce je velmi důležitá.

Dalším cílem je zavedení určitých ověřených forem spolupráce úřadu a zaměstnavatelů jako běžných činností úřadu a tedy poradenská činnost pro zaměstnavatele, která by měla být standardní službou a dále by měla přispět k co nejefektivnějším řešení problematiky situace na trhu práce (www.portal.mpsv.cz).

Pracovníci projektu zasílají monitorovací dotazník zaměstnavatelům, jak již bylo zmíněno výše. Cílem je zjištění aktuálního stavu zaměstnanců, porovnání s předešlým rokem a současně zjištění určité prognózy, jak by se mohl počet zaměstnanců u zaměstnavatelů vyvíjet dále. Jednotlivé firmy jsou rozděleny na odvětví podle CZ-NACE, což je klasifikace ekonomických činností, která byla vypracována a zavedena českým statistickým úřadem podle mezinárodní statistické klasifikace, za účelem lepšího srovnání jednotlivých odvětví hospodářství (www.czso.cz).

Za rok 2009 bylo osloveno celkem 328 zaměstnavatelů, vrátilo se celkem 309 dotazníků. V roce 2010 bylo obesláno 372 zaměstnavatelů a na počátku ledna roku 2011 bylo obesláno 368 firem, kdy se zpět vrátilo 347 dotazníků. Od roku 2010 byl dotazník doplněn o anketu, která se skládala ze šesti otázek. V první otázce se dotazují zaměstnavatelů, jakým způsobem vyhledávají nové zaměstnance. Ze závěrů, které byly odborným pracovníkem vyhodnoceny vyplývá, že nejčastější způsob vyhledávání zaměstnanců je jejich vlastní iniciativa. (22,8%) Dále na doporučení od jejich vlastního zaměstnance (20,4%), na třetím místě je inzerce (19,9%), úřad práce (17,4%). Internet (9,2%), portál MPSV a personální agentury (3,8 %), nábor ve školách (2,6%) a jiný způsob (0,7%).

Pracovníky projektu taktéž zajímá, jaké vzdělání nejčastěji zaměstnavatelé u zaměstnanců požadují. Jedná se o pracovníky se středním odborným vzděláním, následuje středoškolské vzdělání, dále vysokoškolské a menší zájem je projeven o zaměstnance se základním vzděláním a taktéž o absolventy středních nebo vysokých škol. Dalšími otázkami, které mají za cíl zjištění spolupráce mezi úřadem práce a zaměstnavateli jsou otázky typu, zda jsou informováni o aktivní politice zaměstnanosti, či jaké mají zkušenosti s rekvalifikacemi, které jsou realizovány úřadem práce, jaká komunikace mezi úřadem práce a zaměstnavatelem je nejžádanější apod.

(Interní analýza dotazníkového šetření za rok 2010 úřadu práce v Uherském Hradišti)

Za zmínku stojí i osobní návštěvy, které pracovníci absolvují u zaměstnavatelů v rámci projektu SeZam. Cílem je jednoduchost a vazba vytvořená mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Na základě dobré spolupráce by mělo docházet k dokonalejšímu obsazení volných pracovních míst a uchazeči by měli v kratším čase najít uplatnění na trhu práce.

Pracovníci nejdříve firmu identifikují z rejstříku RES nebo z obchodního rejstříku, dále aktualizují dostupné informace a kontaktují osobu, která je ve firmě v pozici personalisty. Poté dohodnou termín osobní návštěvy. Při setkání nabízí služby, jejichž cílem je obsazení volného pracovního místa a orientace na trhu práce. Seznámí zaměstnavatele například s možnostmi rekvalifikací nebo dalšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Následuje vyhodnocení předcházejících činností. Měsíčně pracovníci úřadu podávají zprávy, které popisují průběh a výsledky, které plynou z návštěv. Taktéž, jaké prognózy ve vývoji na trhu práce z daného šetření je pravděpodobné očekávat. Taktéž tyto návštěvy mají velkou hodnotu pro úřad práce, protože tak získá informace, na kterou oblast by například měl orientovat rekvalifikační kurzy.

6 Empirická část

Empirická část se skládá ze dvou oblastí, a to ze SWOT analýzy referátu zprostředkování a referátu zprostředkování a poradenství, z výzkumného šetření uchazečů o zaměstnání registrovaných na Úřadu práce ČR KrP ve Zlíně, KoP Uherské Hradiště. Cílem diplomové práce je identifikovat očekávání klientů od úřadu práce jako instituce, ve které jsou registrováni. Očekávání klientů jsou limitována legislativou, nabídkou volných pracovních míst a službami poskytovanými úřadem práce v konkrétním regionu. K naplnění cíle právě obě metody přispívají.

6.1 SWOT analýza referátu zprostředkování a referátu zprostředkování a poradenství

Pomocí SWOT analýzy identifikuji silné, slabé stránky, příležitosti a hrozby. Z rozboru vyhodnotím činnosti daných oddělení, jak nalezené problémy, tak možnosti, které se nabízejí. Závěrem uvádím doporučení, které mohou slabé stránky eliminovat.

SWOT analýza je metoda, jejíž cílem je rozpoznat, jak je významná strategie projektu, nebo společnosti a její či jeho silné a slabé stránky, jaká je schopnost se vyrovnat se změnami, které jsou z vnějšího prostředí. Analýza tedy nejprve vyžaduje sestavení seznamu položek, kterými jsou: silné, slabé stránky, hrozby a příležitosti. Následující tabulka názorně ukazuje, jak jsou jednotlivé položky rozděleny (Jakubíková, 2008, s. 103-104).

	Silné stránky	Slabé stránky
Vnitřní prostředí	zde se uvádí všechny činnosti, které probíhají dobře, tedy v čem je projekt či společnost dobrá	Zde seznam napomáhá objevit oblast, kde by mělo dojít ke změnám
	Příležitosti	Hrozby
Vnější prostředí	Zde zaznamenáváme fungování projektu či společnosti k vnějším podmínkám, které mohou zlepšit kvalitu služeb	Zde jsou naopak zaznamenávány ty skutečnosti, které naopak mohou vést k nespokojenosti klientů

Aplikuju-li SWOT analýzu sestavením konkrétních položek silných a slabých stránek referátu zprostředkování a referátu zprostředkování a poradenství jako vnitřního prostředí, příležitostí a hrozeb jako vnějšího prostředí, které by mohly mít na dané oddělení a referát vliv, získám následující přehled.

Silné stránky

- Poskytování zprostředkovatelských a poradenských služeb uchazečům o zaměstnání bez úplaty
- Garantuje akreditované rekvalifikační kurzy
- Vede databázi uchazečů o zaměstnání v systému, jejich dovednosti i požadavky na zaměstnání
- Přístup k databázi volných pracovních míst
- Zabezpečuje uchazeči o zaměstnání finanční podporu při ztrátě zaměstnání a poskytuje podporu při rekvalifikaci
- Vlastní dostatečnou technickou vybavenost
- Flexibilní personál s dostatečným vzděláním a délkou praxe

Slabé stránky

- Vysoký počet uchazečů o zaměstnání na jednoho poradce pro zprostředkování, tedy omezená možnost individuálního přístupu v poradenství
- Přetíženost pracovníků administrativními úkony, tendence ke snižování stavu
- Pouze částečné motivování klientů pro poradenské činnosti, tedy plně nevyužité možnosti nabízených služeb
- Propracovanost sankcí ve spojitosti s nedodržením nástupu do poradenských programů není dostatečná
- Nedostatečné množství možností dalšího vzdělávacího programu pro pracovníky

Příležitosti

- Zajištění užší spolupráce se strategickými zaměstnavateli v okrese
- Rozšíření spolupráce s odbornými školami v oblasti strojírenství
- Výměna zkušeností z jiných úřadů práce v rámci kraje

- Zvyšování kvality služeb výběru zaměstnanců pro zaměstnavatele proti konkurenci agentur
- Celkový postoj státu k podpoře investorů z hlediska podpory vzniku nových subjektů podnikání v ČR

Hrozby

- Značné omezení hlášení volných pracovních míst, tedy nedostatečná nabídka aktualizovaných volných pracovních míst
- Omezení financí ze státního rozpočtu a z ESF fondů
- Zvýšení počtu uchazečů v souvislosti zhoršení ekonomické situace
- Odchod kvalifikovaných pracovníků z organizace
- Nezájem uchazečů a zaměstnavatelů o služby úřadu práce a preferování služeb agentur
- Vznik dalších personálních agentur

Doporučení a návrhy změn jsou výsledkem z výše uvedené SWOT analýzy. Především se zaměřím na určité slabé stránky. Jedním z významných problémů je vysoký počet uchazečů o zaměstnání na jednoho poradce pro zprostředkování. Když vezmeme v úvahu, že na jednoho poradce připadá cca 600 uchazečů o zaměstnání, tak skutečně poradenské a zprostředkovatelské činnosti z hlediska individuálního přístupu na referátu zprostředkování jsou přinejmenším složité. Zde bych navrhovala větší propojenost mezi referátem zprostředkování, který je součástí oddělení zprostředkování a referátem zprostředkování a poradenství, kde by mohli poradci speciálního poradenství u určitých skupin tento individuální přístup k uchazečům provést.

Co se týče administrativních úkonů, tak skutečně v daném směru nelze vzhledem k legislativním požadavkům omezit. Pouze některé činnosti lze provést mimo úřední hodiny, kdy poradci pro zprostředkování by měli určitý prostor.

Další slabou stránkou je nedostatečná motivovanost pro poradenské činnosti, tedy plně nevyužité možnosti nabízených služeb. Zde přes informovanost poradců pro zprostředkování nedochází k dostatečnému přenosu veškerých informací týkajících se poradenských služeb. Bylo by tedy řešením vydání informačního letáku, který by byl uchazečům o zaměstnání nabídnut. Praxe ukazuje, že předání informací uchazečům ústní formou se neukazuje dostatečně efektivní. Mnohdy je pro ně lepší si vyslechnout informace, vzít si informační

materiály v tištěné podobě a v klidu si doma pročíst dané informace a případně poté se blíže dotazovat.

Praxe dále ukázala, že se vyskytuje množství uchazečů o zaměstnání projevujících vážný zájem o určitý poradenský program a v konečném důsledku nastane situace, kdy při stanoveném termínu podpisu dohody a počátku poradenského programu se určitá část uchazečů o zaměstnání nedostaví. Zde může dojít k vážnému ohrožení otevření daného programu a to z důvodu, kdy je otevření vázáno na určitý počet osob. Vzhledem k tomu, že není možnost sankce pro uchazeče, kteří projevují dané chování, bylo by skutečně přijatelným řešením navrhnout nejdříve danou aktivitu poradcem pro zprostředkování do Individuálního akčního plánu, kterým se uchazeč o zaměstnání zavazuje k daným činnostem. V tomto plánu je již represivní řešení, tedy hrozba sankčního vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, pokud dojde k nesplnění závazku bez vážného důvodu. Pravděpodobně by to bylo jedno z řešení, které by zabránilo dané problematice. Je nutno brát i zřetel na ostatní uchazeče o zaměstnání, kteří mají o poradenský program vážný zájem a z důvodu jiných nezodpovědných kolegů jsou nuceni čekat na termín dalšího otevření poradenského programu.

Další stránka je systém dalšího vzdělávání pracovníků, který není naprosto dostatečně vypracován. Zde vidím velký prostor, kde by se dalo vzdělávání vylepšovat. Zprostředkovatelé prochází základním školením pro zprostředkovatele, které absolvují na počátku své profesní dráhy zprostředkovatele. Nový zaměstnanec absolvuje základní školení a následné školení. Co se týče poradců pro zprostředkování, tak často je vše závislé na jejich samostudiu v informacích o profesích. Zde by se dalo uvažovat o jednorázové přednášce, kdy by byly zprostředkovatelky seznámeny s obory, které jsou nejvíce v okrese u vybraných větších zaměstnavatelů zastoupeny. Přičemž by vůbec nemuselo být danou formou nikterak náročné na finance. Navrhovala bych řešení v podobě přednášky od odborného pracovníka, který je zapojen v projektu SeZam, protože ten provádí šetření jak z hlediska průzkumu trhu, tak zajišťování poradenských služeb pro zaměstnavatele.

Vzhledem k tomu, že pracovníci navštěvují jednotlivé zaměstnavatele, tedy mají možnost mluvit jak s personalistou či jiným pracovníkem firmy, často se dozvídají cenné informace týkající se profesí a požadavků na zaměstnance. Pokud by tito pracovníci například uspořádali jednou za čtvrt roku určitou přednášku v rozsahu například 3 hodin, kde by shrnuli jednak vývoj a požadavky od zaměstnavatelů na zaměstnance, částečný popis požadovaných profesí. Dané informace by byly velkým přínosem a nebyla by žádná finanční zátěž pro úřad

práce ve spojitosti s proškolením. Jako odborníka z praxe by bylo možno přizvat například personalistu, který působí ve větší firmě.

Příležitosti, které se nabízí, by měly směřovat například k většímu zviditelnění úřadu práce. Tedy spolupráce s obcemi, nabídnout zaměstnavatelům službu například určitého předvýběru uchazečů o zaměstnání. Možná by bylo vhodnější využít dané možnosti jako lepší varianta, než zasílat do firmy jednotlivé uchazeče, což může nadměrně zatěžovat personalisty nebo i vedoucí pracovníky. Výměna zkušeností z jiných úřadů práce může vést k zefektivnění práce a dále taktéž k využití lepší spolupráce se strategickými zaměstnavateli. Oblast Uherskohradištska je oblastí, kde je především strojírenský průmysl, elektrotechnický a následně potravinářský. Tedy zaměření by měl úřad práce směřovat právě na dané strategické oblasti. Například nabídkou rekvalifikačních kurzů. Na úřadu práce má své místo informační a poradenské středisko, které poskytuje služby jak žákům, studentům, tak rodičům i veřejnosti o možnostech uplatnění absolventů na trhu práce, poskytuje informace o síti škol, vývoji trhu práce, popisu jednotlivých profesí atd. Již nyní je avizováno, že dochází k úbytku pracovníků ve strojírenském průmyslu z důvodu, kdy odcházejí do penze. Právě z tohoto důvodu by mohl úřad práce spolupracovat s těmito školami se strojírenským zaměřením, aby nedošlo v budoucnu k situaci, že trh práce zůstane v dané oblasti bez odborných pracovníků. Dalšími příležitostmi jsou finance z ESF.

Ještě bych se chtěla zmínit o podpoře státu, která je velmi přínosná v případě kladné podpory investorů, protože těmi jsou zde vytvářena nová pracovní místa. Jedná se nejen o přímá pracovní místa, ale současně se vždy formou subdodavatelských služeb podílí další subjekty na spolupráci a taktéž zaměstnávají zaměstnance.

6.2 Výzkumné šetření mezi klienty Úřadu práce Uherské Hradiště

Ve výzkumné části jsem se zaměřila na zjišťování, jaké mají uchazeči o zaměstnání očekávání od Úřadu práce. Současná doba je provázena určitými jevy a nezaměstnanost je jedním z nich. Není sporu o tom, jaké dopady má nezaměstnanost na jedince. Dané problematice se věnují odborníci jako Mareš (1998), Buchtová (2002), Sirovátka (2002), Hora (2008). Zkoumají dopady, psychologické aspekty, příčiny nezaměstnanosti, dlouhodobou nezaměstnanost a její vliv na jedince. Spíše jsem se zaměřila na názory nezaměstnaného vůči instituci úřadu jako takového. Mnoho lidí má negativní postoj, považuje úřad jako instituci,

kteřá je neosobní, respektive přístup k nezaměstnanému. Očekává, že úřad práce mu nalezne vhodně zaměstnání, tedy se spolehne na tento způsob a poté dochází k velkému zklamání.

Následně mne zajímalo, jak se uchazeči o zaměstnání staví k dalšímu vzdělávání, získávání kvalifikace. Dnes se preferuje trend celoživotního vzdělávání, tedy, zda si lidé tento pojem již zvnitřňují.

Cílem výzkumu je identifikovat očekávání klientů od Úřadu práce jako instituce, ve které jsou registrováni. Očekávání klientů jsou limitována legislativou, nabídkou volných pracovních míst a službami poskytovanými úřadem práce v konkrétním regionu. Dále zjistit, jaký způsob vyhledávání zaměstnání preferují a jejich postoj ke zvyšování kvalifikace. Současně je zde třeba dle závěru navrhnout řešení, které by vedlo k větší spolupráci a zlepšení služeb.

Stanovení výzkumného problému

Je očekávání klientů Úřadu práce reálné s možnostmi úřadu práce na základě platné legislativy? Je uchazeč o zaměstnání ochoten se dále vzdělávat, získávat, zvyšovat nebo si prohlubovat kvalifikaci?

Použité výzkumné metody

Pro účely daného výzkumu jsem použila kvantitativní metodu dotazníkového šetření. Stanovila jsem věcné hypotézy, k jejichž ověření jsem využila test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku.

Přípravná etapa

Nejdříve jsem si získávala informace, které je třeba k celkovému pochopení dané problematiky. Sestavila jsem dotazník, který je nutno volit tak, aby byl srozumitelný a nevyžadoval velké časové zatížení. Byla jsem si vědoma, že uchazeči neprojevují velké nadšení s vyplňováním dotazníků, jejich problém je nezaměstnanost. Současně však na druhou stranu vymezení určitých hranic může vést ke větší informovanosti a tedy změny přístupu obou stran, tedy uchazeče o zaměstnání i Úřadu práce ve spolupráci. V prvním kroku jsem zvolila otestování pár dotazníků, zda jsou dostatečně srozumitelné. Zde jsem měla uvedenu ještě jednu otevřenou otázku, která se týkala, názoru, co by chtěli uchazeči

o zaměstnání, aby úřad práce změnil. Ovšem, tato otázka byla vyplněna pouze ve 4 případech, tedy jsem ji k dotazníkovému šetření následně nezařadila. Poté následovala fáze realizační.

Realizační etapa

Dané šetření jsem prováděla na Úřadu práce ČR, KrP ve Zlíně, kontaktním pracovišti Uherské Hradiště. Bylo třeba požádat kompetentní osoby o souhlas, zda vůbec je možné zde dané šetření provést.

Snahou bylo zvolit dotazník tak, aby byl srozumitelný a současně časově nenáročný. Celkem vyplnilo správně dotazník 189 uchazečů o zaměstnání. Pro určité nepřesnosti bylo třeba celkem 14 dotazníků vyřadit. Došlo u nich k vyplnění více odpovědí u jedné otázky, tedy nebylo možno dotazníky zařadit k šetření.

Respondenty jsem rozdělila dle pohlaví, dále věkové kategorie a délky evidence. Dotazník obsahoval celkem 15 otázek. Nejdříve jsem několik dotazníků vyzkoušela na pár respondentech, převážně z důvodu, zda jsou otázky srozumitelné.

Demografická charakteristika výzkumného vzorku

Pro dané účely jsem zvolila rozdělení struktury respondentů dle pohlaví, věku, dosaženého vzdělání a délky evidence na úřadu práce. Pro větší názornost jsem ještě uvedla i hodnoty uvedené v procentech. Záměrně zde uvádím vyjádření hodnot jak v tabulkách, tak i grafické znázornění, které činí dané výsledné hodnoty přehlednými. Je to z důvodu lepší orientace pro laickou veřejnost.

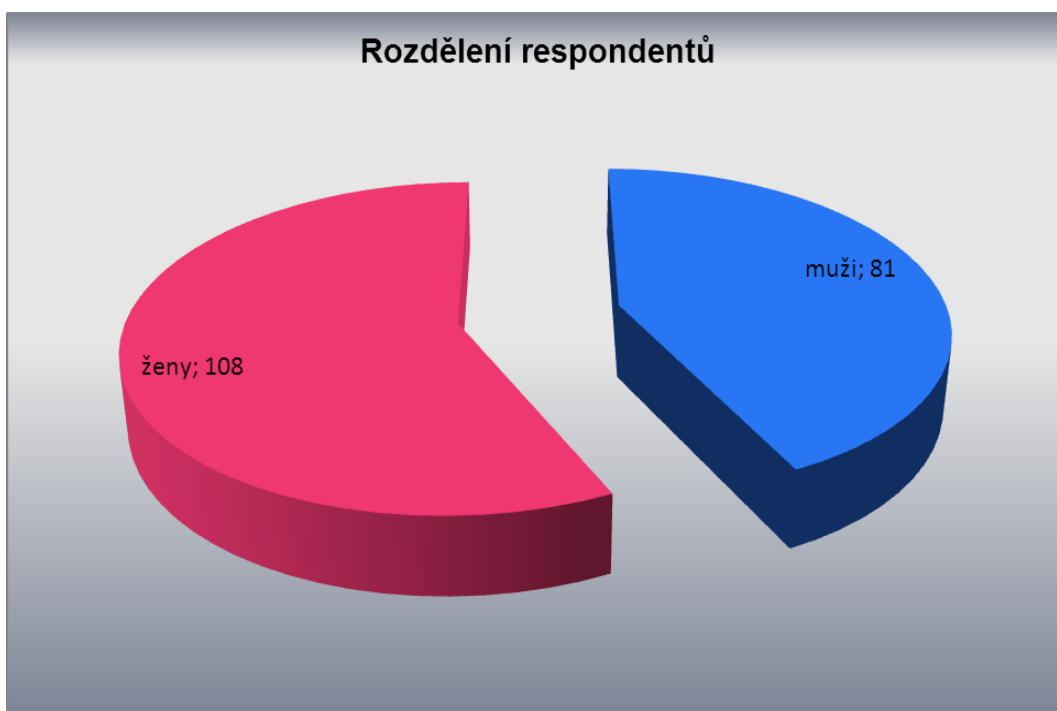
Otázka č. 1: Otázka týkající se rozdělení dle pohlaví

Tabulka č. 8: Rozdělení respondentů dle pohlaví

Pohlaví		
	muži	ženy
počet	81	108
v %	42,9	57,1

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 7: Rozdělení respondentů dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Co se týče respondentů, tak daný dotazník vyplnilo celkem 81 mužů a 108 žen. Další rozdělení se týkalo věkové hranice. Rozdělila jsem ji do čtyř kategorií. Přičemž největší zastoupení u žen bylo ve věkové kategorii od 21-40 let, tvořilo 41,7 %, co se týče nejmenšího zastoupení, tak u žen to byla právě kategorie ve věku do 20 let a tvořila pouze 15,7 % respondentů. Zastoupení u mužů bylo největší taktéž v kategorii 21-40 let, celkem 39,5% a nejméně odpovědělo taktéž i u mužů počet respondentů ve věku do 20 let 9,9 %.

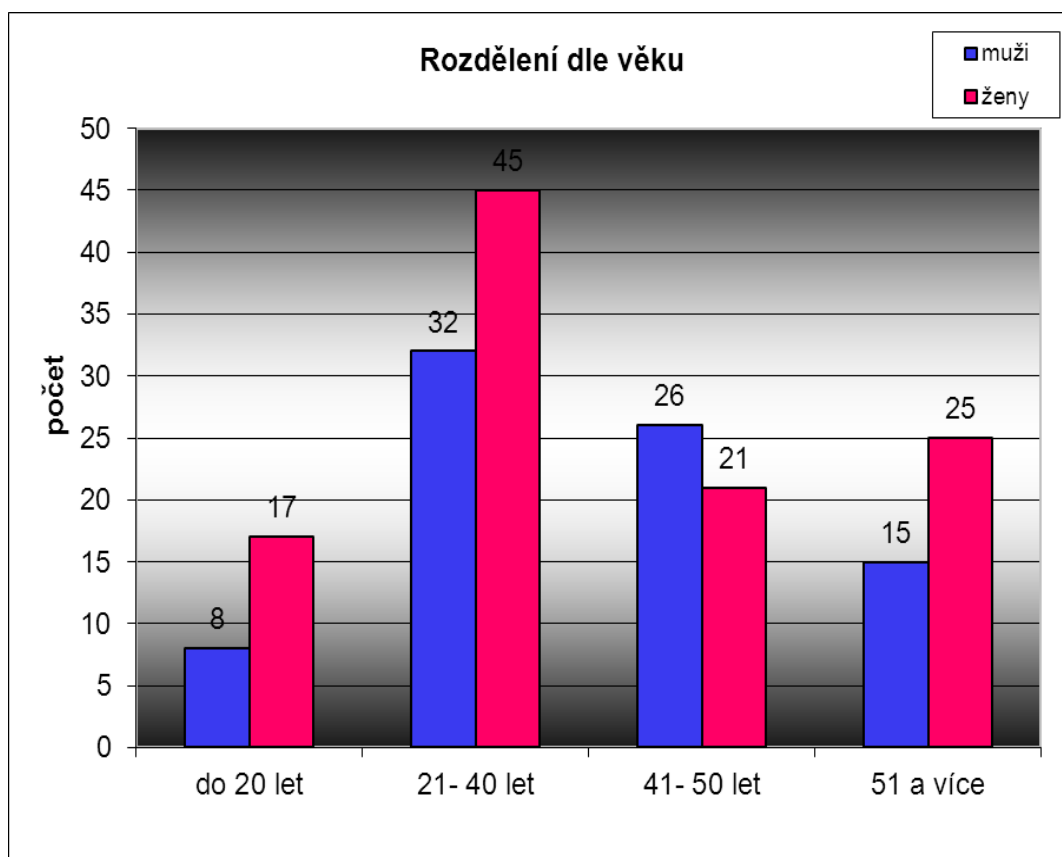
Otázka č. 2 se týkala věku respondentů

Tabulka č. 9: Rozdělení respondentů dle věku

věk	do 20 let		21-40 let		41-50 let		51 a více	
	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %
ženy	17	15,7	45	41,7	21	19,4	25	23,2
muži	8	9,9	32	39,5	26	32,1	15	18,5

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 8: Rozdělení respondentů dle věku



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Pro další účely šetření mne zajímalo, jaké vzdělání mají respondenti. Nejpočetnější zastoupení měly ženy se vzděláním střední vyučen 39,8 %, následně odpovídaly ženy se vzděláním střední s maturitou 36,1 %, poté se základním vzděláním 13,9 % a nejméně s vyšším odborným či vysokoškolským vzděláním 10,2 %. Muži taktéž měli nejpočetnější skupinu se vzděláním střední vyučen 43,2 %, dále střední s maturitou 27,2 %, následuje základní vzdělání 18,5 % a nejméně odpovídalo taktéž respondentů s vysokoškolským vzděláním 11,1 %. Ovšem zase na druhou stranu vysokoškolsky vzdělaných uchazečů a uchazečů s vyšším odborným vzděláním je evidovaných na úřadu práce skutečně nejméně.

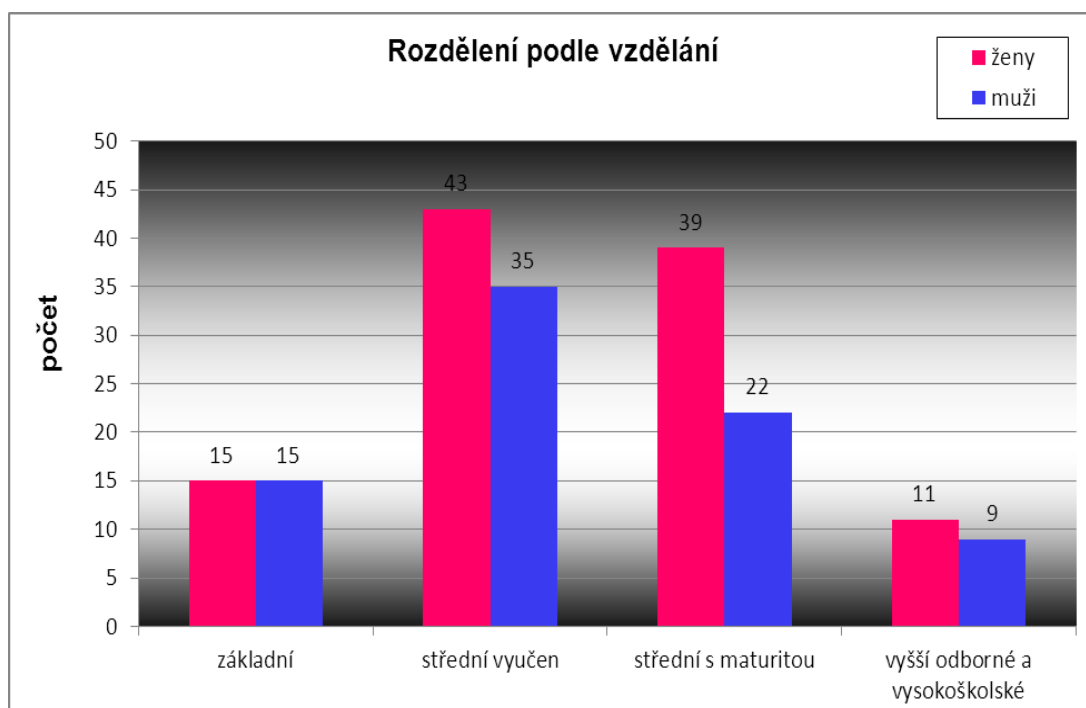
Otázka č. 3: týkající se vzdělání uchazečů

Tabulka č. 10: Rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání

Vzdělání	základní		Střední vyučen		Střední s maturitou		Vyšší odborné a vysokoškolské	
	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %
ženy	15	13,9	43	39,8	39	36,1	11	10,2
muži	15	18,5	35	43,2	22	27,2	9	11,1

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 9: Respondenti podle dosaženého vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

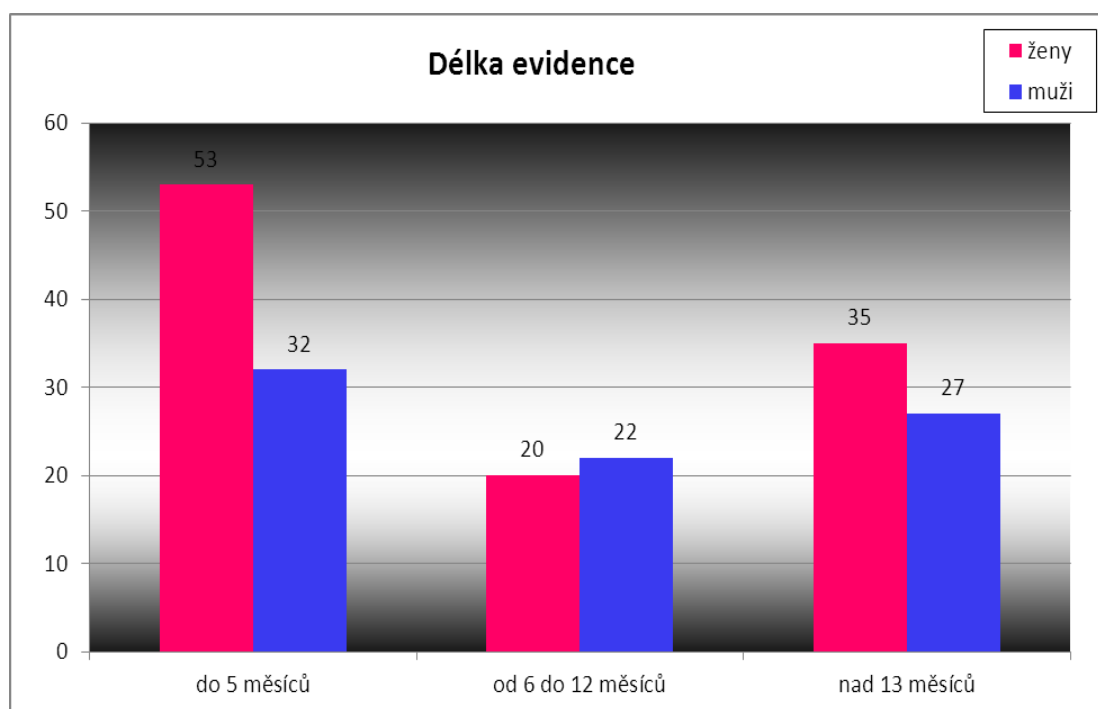
Otázka č. 4: se týkala délky evidence respondentů

Tabulka č. 11: Rozdělení respondentů podle délky evidence

Respondenti	do 5 měsíců		od 6 do 12 měsíců		nad 13 měsíců	
	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %
ženy	53	49,1	20	18,5	35	32,4
muži	32	39,5	22	27,2	27	33,3

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 10: Délka evidence u dotazovaných



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Zde vidíme, že nejvíce odpovídali ženy i muži, kteří jsou v evidenci do 5 měsíců, jejich počet byl u žen 53, tedy tvořil 49,1 % a mužů 32, což tvoří 39,5 %. Jedná se zde o poměrně kratší dobu délky evidence. Dále pak se účastnili respondenti, kteří jsou v evidenci od 6 do 12 měsíců, přičemž žen bylo 20, což je 18,5% a mužů 22 tedy 27,2%. Uchazečů nad 13 měsíců tvořil počet žen 35, to je 32,4 % a 27 mužů, což tvoří 33,3 %. Jak jsem se již zmínila, úřad práce vede evidenci nad 5 měsíců jako rizikovou skupinu co se týče délky nezaměstnanosti a zde již bývá sepisován individuální akční plán pro zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce.

Dále jsem již délku evidence nerozdělovala, protože nad 13 měsíců se jedná o dlouhodobou nezaměstnanost, která již se projevuje stejně a pro účely dané práce je rozdělení postačující.

6.2.1 Interpretace dat výzkumného šetření

V následující části budu postupně uvádět jednotlivé otázky z dotazníku a interpretovat odpovědi na tyto otázky. Zjištěná data jsou zpracována do grafického znázornění a tabulek vyjádřená jak absolutní hodnotou, tak procenty. Otázka číslo 5 se týkala hodnocení frekvence návštěv. Otázka číslo 8 zjišťovala, zda považují UoZ za pravdivé, že by ÚP měl činit více aktivit při zprostředkování zaměstnání. A otázka číslo 13 se zaměřovala na skutečnost, zda jsou uchazeči ochotni se dále vzdělávat, získávat novou kvalifikaci či si prohlubovat stávající například prostřednictvím rekvalifikačního kurzu. U daných otázek byly stanoveny hypotézy. K testování jsem použila test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku.

Otázka č. 5: zjišťovala, zda respondenti v evidenci považují frekvenci závazných návštěv, které byly stanoveny úřadem práce za dostačující.

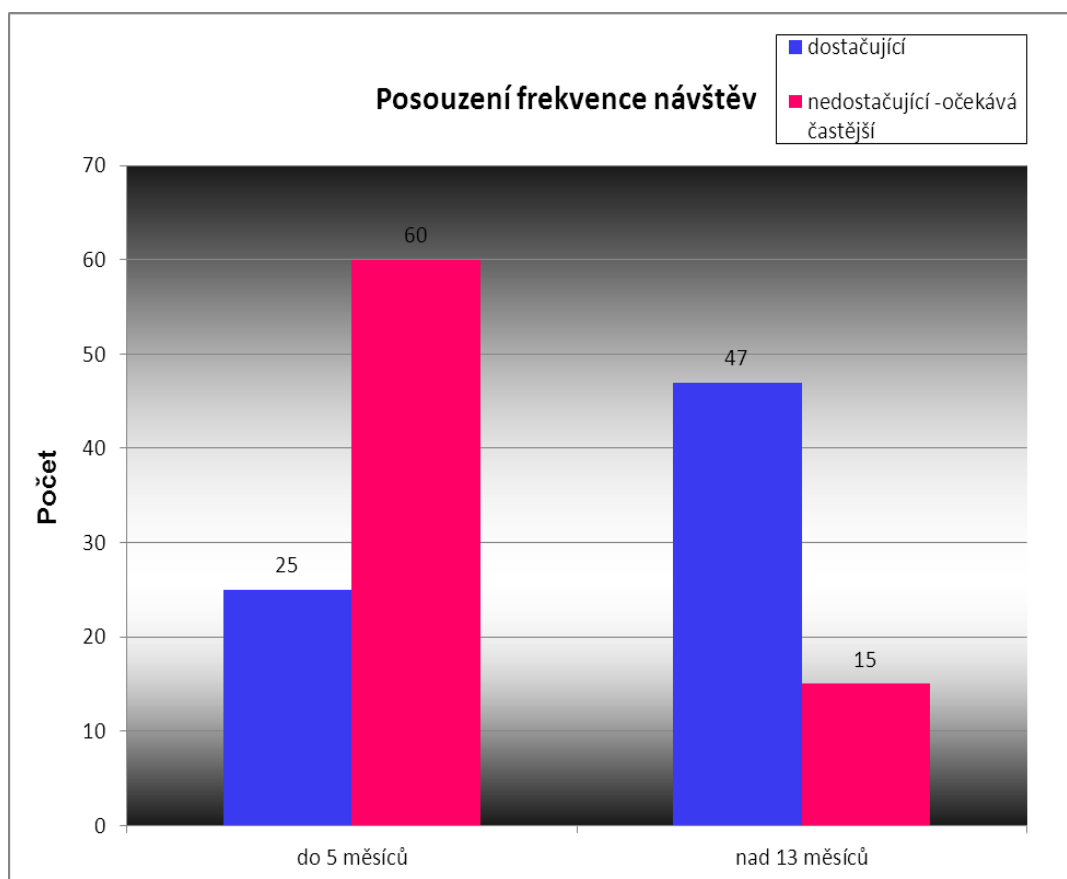
Konkrétně jsem zjišťovala, zda respondenti, kteří jsou vedeni v evidenci ÚP kratší dobu, považují stanovené návštěvy od úřadu práce dostatečné oproti uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci dlouhodobě.

Tabulka č. 12: Hodnocení frekvence návštěv

Respondenti	dostačující		nedostačující – očekává častější	
	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %
evidence do 5 měsíců	25	29,4	60	70,6
evidence nad 13 měsíců	47	75,8	15	24,2

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 11: Hodnocení frekvence návštěv



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Zde již z grafu je patrné, že uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci UoZ do 5 měsíců považují frekvenci návštěv, která je jim stanovena od úřadu práce za nedostačující a očekávali by častější kontakt na úřadu práce. Oproti tomu uchazeči, kteří setrvávají v evidenci UoZ nad 13 měsíců, tedy dlouhodobě nezaměstnaní považují frekvence návštěv, které jim stanovuje úřad práce za plně dostačující. Vysvětlila bych to tím, že uchazeči, kteří přicházejí do evidence, tak očekávají od úřadu práce, že jim naleznou vhodné zaměstnání, a když mají stanovenou návštěvu až za 3 měsíce, tak najednou jsou překvapeni a současně zklamáni. Uchazeči, dlouhodobě nezaměstnaní již jsou seznámeni s těmito frekvencemi, taky se nacházejí, jak píše například Buchtová (2002) ve stádiu stagnace, tedy již jim tato frekvence vyhovuje.

K ověření jsem si stanovila dvě hypotézy.

H_0 Frekvence hodnocení návštěv, které stanovuje úřad práce, jako dostačujících je u uchazečů, kteří jsou v evidenci úřadu práce do 5 měsíců i uchazečů o zaměstnání, kteří jsou

v evidenci úřadu práce nad 13 měsíců stejně velká (hodnocení frekvence návštěv jako dostačujících je u obou skupin totožná).

H_A Frekvence hodnocení návštěv, které stanovuje úřad práce jako dostačujících je u uchazečů, kteří jsou v evidenci úřadu práce do 5 měsíců i uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce nad 13 měsíců rozdílná (uchazeči vedení do 5 měsíců hodnotí častěji frekvenci návštěv jako nedostačující).

Nulová hypotéza H_0 je určitá domněnka, která tvrdí, že není vztah mezi proměnnými, které zkoumáme vztah. Pokud však prokážeme, že je možné tuto hypotézu odmítnout, přijímáme alternativní hypotézu H_A , která naopak potvrzuje vztah mezi proměnnými, které zkoumáme (Chráška, 2007, s. 69).

Zda přijmu nebo odmítnu výše uvedené hypotézy, jsem zvolila test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku. Ta je vhodná pro dané ověření, protože jevy jako je frekvence návštěv, u kterých budu ověřovat vztah, budou nabývat pouze dvou hodnot, a to, zda jsou dostačující nebo nedostačující.

Nejčastěji je využívána hladina významnosti 0,05 (5%). Jedná se pravděpodobnost, že nesprávně odmítnu nulovou hypotézu. Právě čtyřpolní tabulka má 1 stupeň volnosti a tedy vypočítanou hodnotu χ^2 budu srovnávat s kritickou hodnotou pro 1 stupeň volnosti a zvolenou hladinu významnosti (0,05) (Chráška, 2007, s. 83).

$$\chi^2_{(0,05)}(1) = 3,841$$

	dostačující frekvence	nedostačující frekvence	Σ
do 5 měsíců	25	60	85
od 13 měsíců	47	15	62
Σ	72	75	147

	α	non α	Σ
β	a	b	a+b
non β	c	d	c+d
Σ	a+c	b+d	n

$$\chi^2 = n \cdot \frac{(ad - bc)^2}{(a + b) \cdot (a + c) \cdot (b + d) \cdot (c + d)}$$

$$\chi^2 = 147 \cdot \frac{(375 - 2820)^2}{(25 + 60) \cdot (25 + 47) \cdot (60 + 15) \cdot (47 + 15)}$$

$$\chi^2 = 147 \cdot \frac{5\,978\,025}{28\,458\,000}$$

$$\chi^2 = 30,880$$

Vypočítaná hodnota $30,880 > \chi^2_{(0,05)}(1) = 3,841$, z čehož vyplývá, že odmítám hypotézu nulovou a přijímám hypotézu alternativní, kdy:

H_A Frekvence hodnocení návštěv, které stanovuje úřad práce jako dostačujících je u uchazečů, kteří jsou v evidenci úřadu práce do 5 měsíců i uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce nad 13 měsíců rozdílná (uchazeči vedení do 5 měsíců hodnotí častěji frekvenci návštěv jako nedostačující).

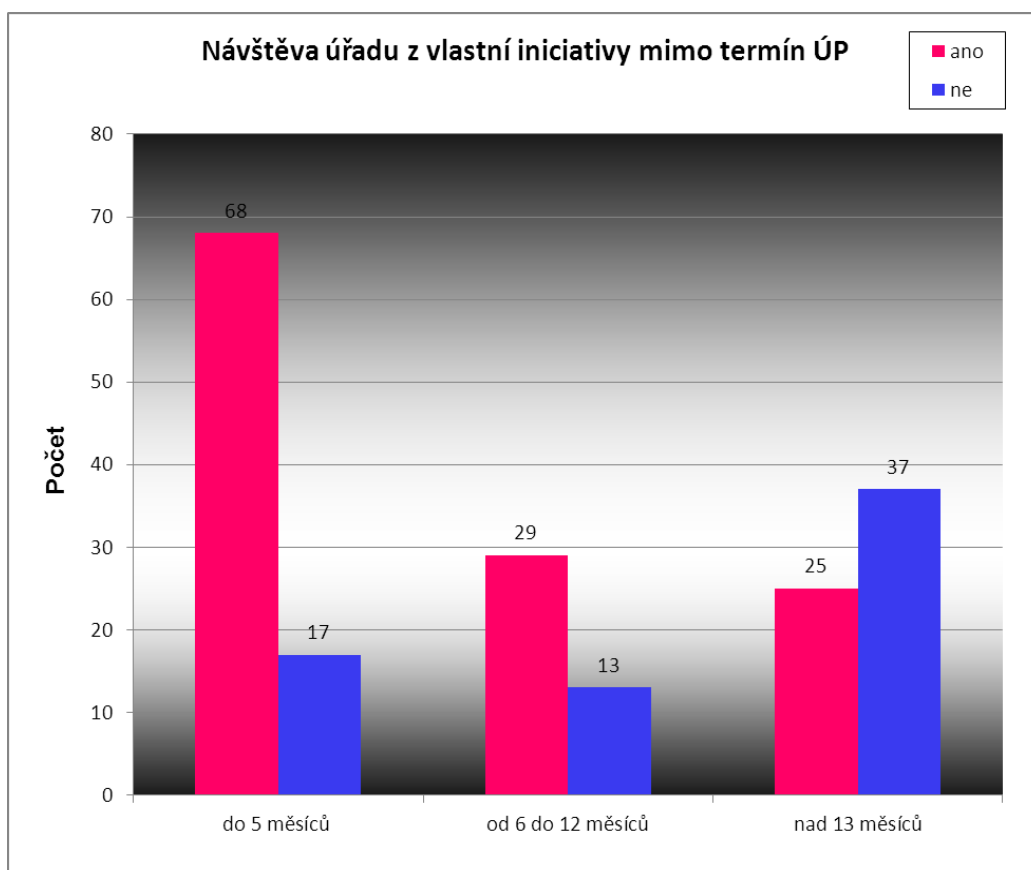
Otázka č. 6: jejím účelem je zjistit, zda uchazeči o zaměstnání docházejí z vlastní aktivity mimo stanovený termín na úřad práce za účelem informací nebo ne

Tabulka č. 13: Navštěvování ÚP uchazeči o zaměstnání mimo stanovený termín

respondenti	ano		ne	
	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %
evidence do 5 měsíců	68	80,0	17	20,0
evidence od 6 do 12 měsíců	29	69,0	13	31,0
evidence nad 13 měsíců	25	40,3	37	59,7

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 12: Návštěva ÚP uchazeči o zaměstnání mimo stanovený termín



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Zde je patrné, že uchazeči o zaměstnání projevují větší aktivitu v prvních 5 měsících evidence na úřadu práce a z vlastní iniciativy navštěvují úřad práce za účelem získání informací, ať se již týkají volných pracovních míst nebo rekvalifikací. Kladně odpovědělo 68 dotazovaných, což je 80%. Koresponduje to se závěrem z otázky č. 5, kdy právě tyto uchazeči o zaměstnání považují frekvence návštěv, které jsou jim stanoveny za nedostačující a očekávají je častější. Oproti tomu, jak je patrné uchazeči v evidenci nad 13 měsíců již takovou aktivitu neprojevují, kladně zodpovědělo 25 uchazečů, což tvoří 40,3 %.

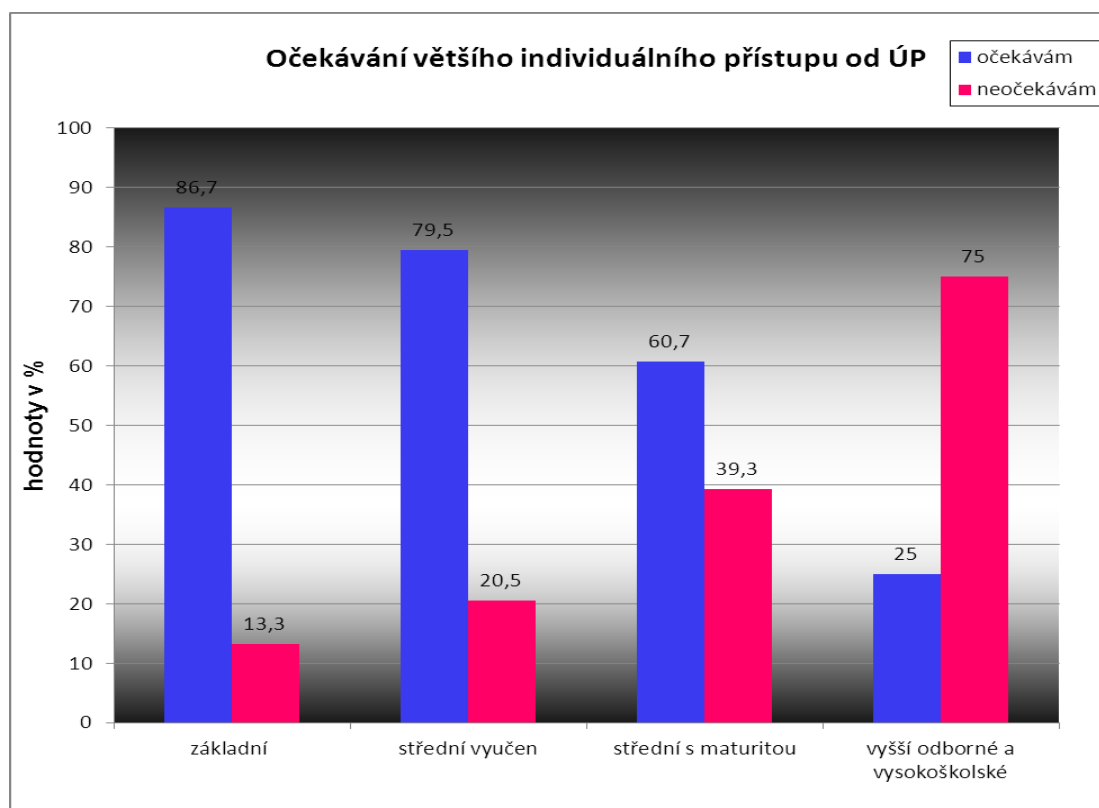
Otázka č. 7: Souhlasíte s daným tvrzením? Od úřadu práce očekávám z jeho strany k mému případu větší individuální přístup.

Tabulka č. 14: Očekávání individuálního přístupu od ÚP

individuální přístup	základní		střední vyučen		střední s maturitou		vyšší odborné a vysokoškolské	
	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %
očekávám	26	86,7	62	79,5	37	60,7	5	25
neočekávám	4	13,3	16	20,5	24	39,3	15	75

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 13: Očekávání individuálního přístupu od ÚP



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Pro lepší názornost jsem zde zvolila grafické znázornění v %. Jak je vidno, nejvíce očekávají od úřadu práce individuální přístup uchazeči se základním vzděláním, zde odpovědělo 86,7 % uchazečů kladně. Uchazeči se středním vzděláním – vyučen, odpověděli

rovněž ve vysokém počtu, a to 79,5 %. Následovali uchazeči s maturitou v 60,7 %. Pouze uchazeči s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním v 75 % neočekávají, že by mělo být více věnováno jejich případu, co se týče většího individuálního přístupu. Tedy když shrneme dané výsledky, tak uchazeči povětšinou očekávají, aby k jejich problému bylo přistupováno individuálněji. Mají pocit, že není přístup takový, jak by očekávali.

Otázka č. 8: byla zaměřena na dotaz, zda uchazeč o zaměstnání považuje za pravdivé, že by měl úřad práce činit více aktivit při zprostředkování zaměstnání

Názor, že by úřad práce měl zvýšit aktivitu při zprostředkování zaměstnání, preferují více uchazeči se základním vzděláním než uchazeči se vzděláním s vyšším odborným a vysokoškolským.

H_0 Není statisticky významný rozdíl v souhlasu s názorem mezi uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním a s vyšším odborným či vysokoškolským vzděláním, že úřad práce by při zprostředkování zaměstnání měl činit více aktivit.

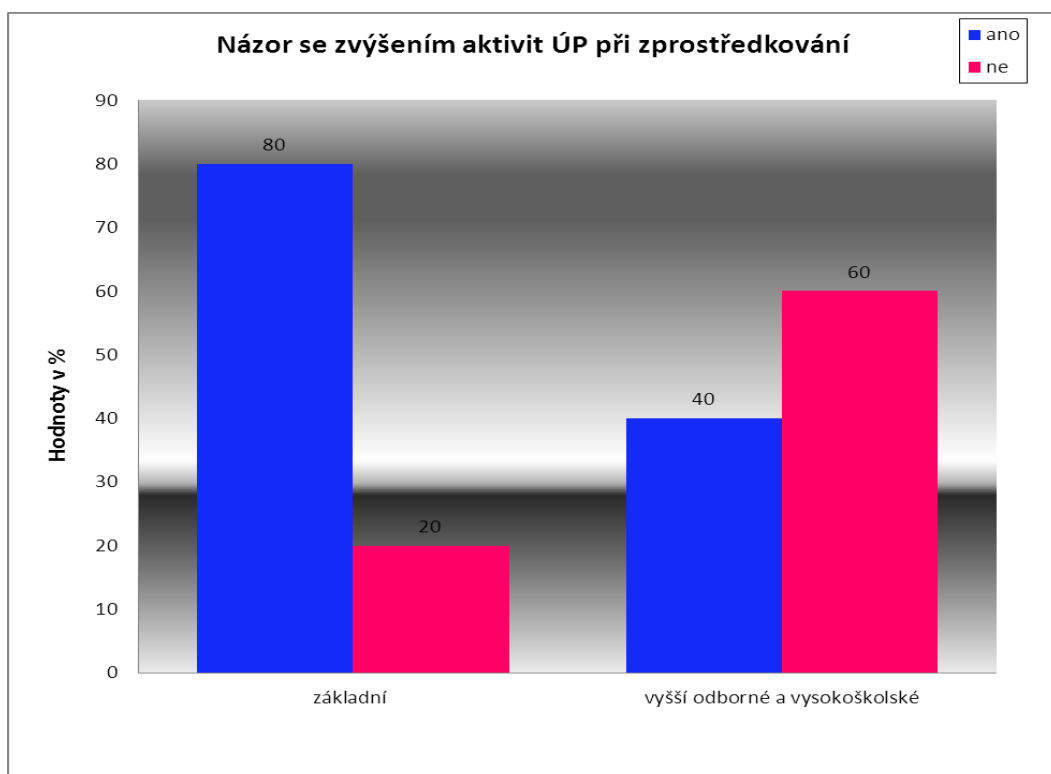
H_A Je statisticky významný rozdíl v souhlasu s názorem mezi uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním a s vyšším odborným či vysokoškolským vzděláním, že úřad práce by při zprostředkování zaměstnání měl činit více aktivit (uchazeči se základním vzděláním s ním souhlasí častěji).

Tabulka č. 15: Názor na zprostředkování zaměstnání ÚP

Respondenti	ano		ne	
	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %
uchazeči se základním vzděláním	24	80,0	6	20,0
uchazeči s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním	8	40,0	12	60,0

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 14: Uchazeči o zaměstnání a názor na zvýšení aktivity ÚP



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Pro ověření jsem opět zvolila test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku s hladinou významnosti $\chi^2_{(0,05)}(1) = 3,841$

	ano	ne	Σ
základní vzdělání	24	6	30
vyšší odborné a VŠ	8	12	20
Σ	32	18	50

	α	non α	Σ
β	a	b	a+b
non β	c	d	c+d
Σ	a+c	b+d	n

$$\chi^2 = n \cdot \frac{(ad - bc)^2}{(a + b) \cdot (a + c) \cdot (b + d) \cdot (c + d)}$$

$$\chi^2 = 50 \cdot \frac{(288 - 48)^2}{(24 + 6) \cdot (24 + 8) \cdot (6 + 12) \cdot (8 + 12)}$$

$$\chi^2 = 50 \cdot \frac{57600}{345600}$$

$$\chi^2 = 8,33$$

Vypočítaná hodnota $8,33 > \chi^2_{(0,05)}(1) = 3,841$, z čehož vyplývá, že odmítám hypotézu nulovou a přijímám zde hypotézu alternativní, kdy: H_A Je statisticky významný rozdíl v souhlasu s názorem mezi uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním a s vyšším odborným či vysokoškolským vzděláním, že úřad práce by při zprostředkování zaměstnání měl činit více aktivit (uchazeči se základním vzděláním s ním souhlasí častěji).

Koresponduje to i s předešlým závěrem, kdy uchazeči se základním vzděláním očekávají i větší individuální přístup od úřadu práce, kdežto uchazeči s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním spíše tento přístup neočekávají a spíše se spoléhají na vlastní iniciativu.

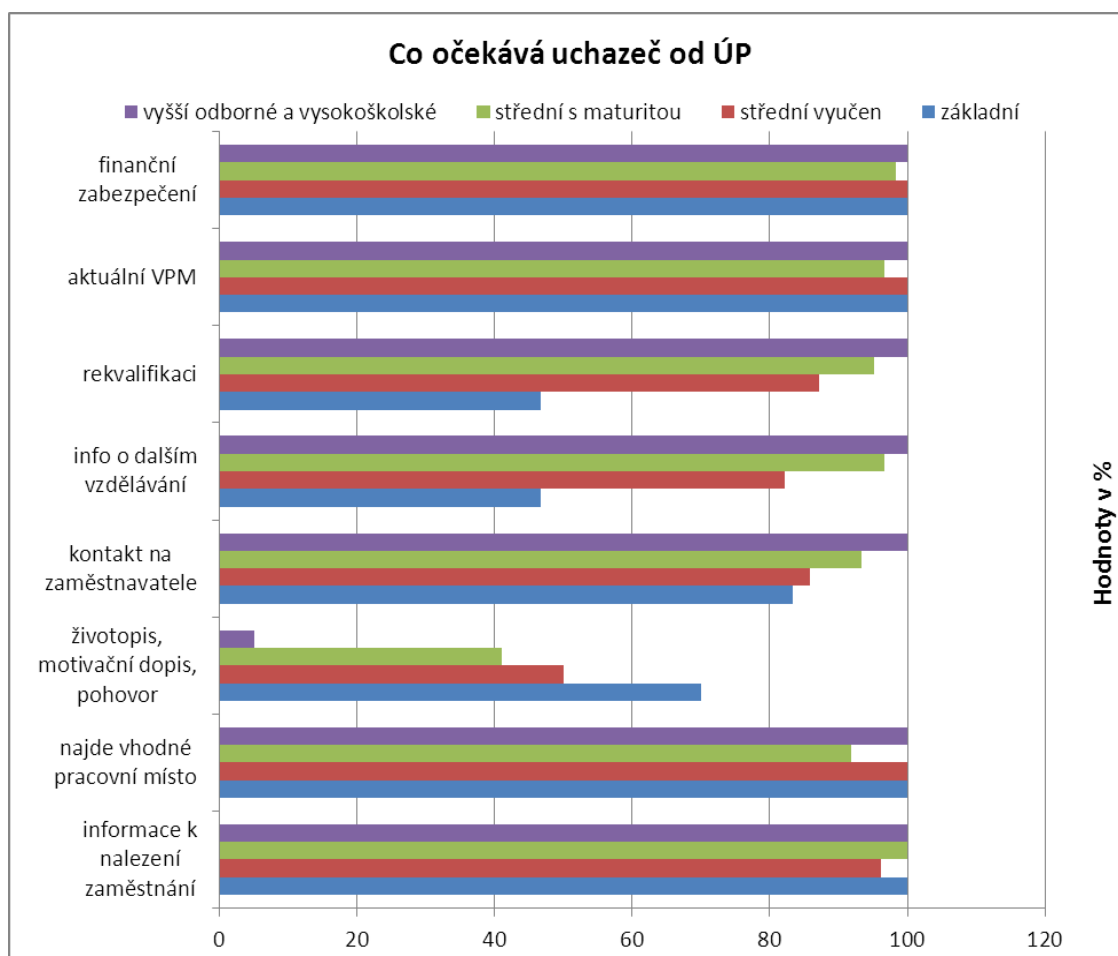
Otázka č. 9: Zde jsou uvedena určitá tvrzení, která očekávají uchazeči o zaměstnání od úřadu práce.

Tabulka č. 16: Očekávání uchazečů o zaměstnání od úřadu práce

očekávání od ÚP v (%)	základní vzdělání	střední vyučen	střední s maturitou	vyšší odborné a vysokoškolské
informace k nalezení zaměstnání	100	96,2	100	100
najde vhodné PM	100	100	91,8	100
životopis, motivační dopis, pohovor	70	50	41	5
kontakt na potenciálního zaměst.	83,3	85,9	93,4	100
informace o dalším vzdělávání	46,7	82,1	96,7	100
rekvalifikaci	46,7	87,2	95,1	100
aktuální VPM	100	100	96,7	100
finanční zabezpečení	100	100	98,4	100

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 15: Očekávání uchazečů o zaměstnání od úřadu práce



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Zde je přehled, co uchazeči očekávají, že jim úřad práce poskytne. Je vidno, že téměř všichni bez rozdílu vzdělání očekávají na 100%, že jim úřad práce poskytne informace, které uchazeč využije k nalezení zaměstnání. Taktéž všichni uchazeči očekávají od úřadu práce, že jim nalezne vhodné pracovní místo, pouze uchazeči se středním vzděláním s maturitou odpověděli kladně v 91,8 %. Ovšem jedná se o nepatrný rozdíl. Zde již narážíme na první věc. Úřad práce může nabídnout seznam volných pracovních míst, která jsou nahlášena od zaměstnavatelů. Poskytne další informace, které se týkají možností využití aktivní politiky zaměstnanosti. Ovšem informace, které by byly podrobné a konkrétně poskytovaly uchazeči návod, jakým způsobem by měl v hledání nového zaměstnání pokračovat, skutečně při časovém prostoru pravděpodobně nebude možné poskytnout, byť to uchazeč očekává.

Jak jsem již uvedla, uchazeči očekávají, že jim úřad práce nalezne vhodné pracovní místo. Zde právě vzniká problém. Někteří vůbec neberou v potaz, že úřad práce má v zákoně

o zaměstnanosti, že provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání. Velmi odlišný pojem od výkladu ze strany některých uchazečů, že je povinen najít vhodné zaměstnání. Tedy je třeba si uvědomit, že především aktivita by měla být na straně uchazeče o zaměstnání.

Co se týče poradenských činností, tedy pomoc se sestavením životopisu, motivačního dopisu a poradenství týkající se pracovního pohovoru očekává pouze 5 % uchazečů s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním, 41 % se středním vzděláním s maturitou, v jedné polovině uchazeči vyučení a 70 % uchazečů se základním vzděláním. Je patrné, že čím vyšší vzdělání uchazeč má, tím méně pravděpodobně potřebuje pomoc s vytvořením daných dokumentů. Jen bych doplnila, že skutečně se v praxi potvrzuje, jak tvrdí František Horník (2009), že pouhá 1/3 lidí zvládá sepsání životopisu a motivačního dopisu na určité požadované úrovni.

Dle odpovědí většina uchazečů očekává zprostředkování kontaktu na potencionálního zaměstnavatele. Uchazeči s vyšším a VŠ vzděláním dokonce odpověděli v plném počtu, následně uchazeči s maturitou 93,4 %, uchazeči s výučním listem 85,9 % a nejméně kontakt na zaměstnavatele očekávají uchazeči se základním vzděláním, v 83,3%. I přes to se jedná o vysoký počet respondentů. Ano, právě zprostředkování kontaktu je možné. Další úspěšnost však plně závisí na uchazeči o zaměstnání.

Co však bylo překvapující, že uchazeči se základním vzděláním na otázku, zda očekávají od úřadu práce informace o možnostech dalšího vzdělávání, rekvalifikace, školení a účast v projektech odpověděli kladně pouze v necelé polovině, tedy 46,7 %. Uchazeči s vyučením očekávají dané informace v 82,1 % a totéž očekává 96,7 % uchazečů středním vzděláním s maturitou. Uchazeči s vyšším a VŠ vzděláním všichni odpověděli, že dané informace očekávají. Zde bych právě považovala opačný trend od uchazečů se základním vzděláním. Může však být důvodem informovanost. Mnohdy uchazeči s vysokoškolským vzděláním jsou dostatečně informováni již před příchodem na úřad práce a jen si informace ověřují. Uchazeči se základním vzděláním naopak neví, jaké činnosti úřad práce vykonává a jaké služby poskytuje.

Obdobná odpověď byla u dalšího dotazu, zda očekávají od úřadu práce poskytnutí rekvalifikace. Uchazeči se základním vzděláním očekávají od úřadu práce rekvalifikaci pouze z necelé poloviny, konkrétně ze 46,7 %. Uchazeči se středním vzděláním s výučním listem rekvalifikaci očekávají v 87,2 % a uchazeči, kteří absolvovali střední vzdělání s maturitou, odpověděli na daný dotaz v 95,1 %. Uchazeči s vysokoškolským vzděláním oproti tomu opět

všichni očekávají od úřadu práce poskytnutí rekvalifikace. Úřad práce však skutečně nemá dostatečné finanční možnosti, aby došlo k uspokojení všech možných požadavků. Taktéž i v zákoně o zaměstnanosti je uvedeno, že úřad práce může rekvalifikaci poskytnout.

Aktuální nabídka volných pracovních míst je očekávána téměř u všech uchazečů v plném počtu, s výjimkou uchazečů se středním vzděláním s maturitou, kde odpověděli v 96,7 % kladně.

Zde nastává někdy nepochopení ze strany uchazečů, kdy se může stát, že zaměstnavatel buďto opomněl nebo nepovažoval za podstatné oznámit obsazení volného pracovního místa. Není v silách úřadu práce všechny nabídky denně aktualizovat. Pracovník trhu práce však průběžně provádí průzkum. Každý týden jsou na vývěsce aktualizována volná pracovní místa, a pokud dojde v průběhu týdne u některých k jejich zrušení, jsou řádně na nástěnce označena jako obsazena. Ovšem od 1.1.2012 se změnou zákona o zaměstnanosti bude plně záležet na zaměstnavateli, zda bude úřadu práce hlásit nová volná pracovní místa. Daná skutečnost může být důvodem k nespokojenosti uchazečů o zaměstnání a taktéž i ztížit práci poradců pro zprostředkování.

Poslední tvrzení se týkalo očekávání finančního zabezpečení. Zde opět bylo zodpovězeno v plném počtu respondentů kromě uchazečů se středním vzděláním s maturitou, kteří zde odpověděli kladně v 98,4 %. Tedy jak aktuální nabídka volných pracovních míst, tak i finanční zabezpečení je v naprosté většině uchazeči od úřadu práce očekáváno.

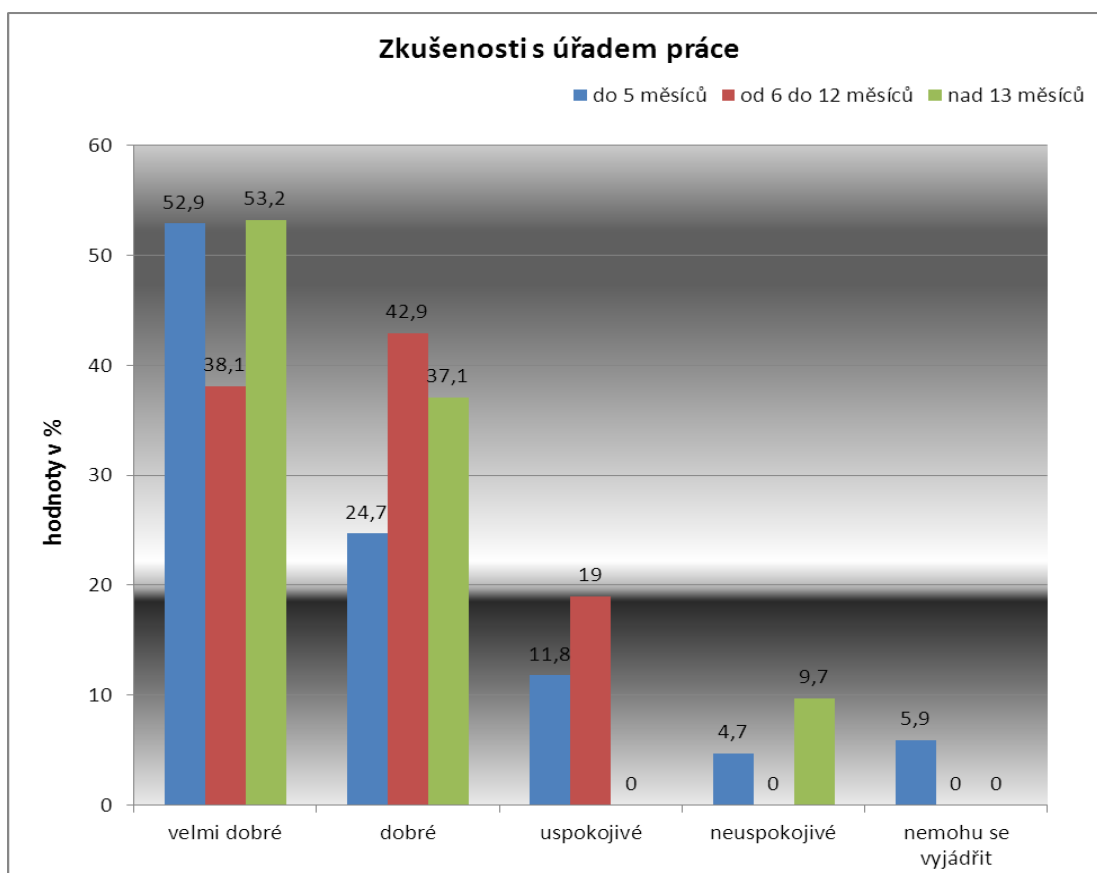
Otázka č. 10: týkající se hodnocení zkušeností získaných na úřadu práce

Tabulka č. 17: Hodnocení zkušeností s úřadem práce

	do 5 měsíců		od 6 do 12 měsíců		nad 13 měsíců	
	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %
velmi dobré	45	52,9	16	38,1	33	53,2
dobré	21	24,7	18	42,9	23	37,1
uspokojivé	10	11,8	8	19,0	0	0
neuspokojivé	4	4,7	0	0	6	9,7
nevyjádřeno	5	5,9	0	0	0	0

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 16: Uchazeč o zaměstnání a zkušenosti s úřadem práce



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Zajímalo mne, jak se projevuje na hodnocení zkušeností, které získali uchazeči o zaměstnání délka evidence na úřadu práce. Jako velmi dobré zkušenosti hodnotilo celkem 45 (52,9 %) uchazečů o zaměstnání evidovaných do 5 měsíců. Téměř totožný názor byl uveden uchazeči evidovanými nad 13 měsíci, tedy počet 33 (53,2 %). Uchazeči v evidenci od 6 do 12 měsíců tuto kategorii zvolili v 16 případech, což činí 38,1 %. Dobré zkušenosti uvedli nejvíce uchazeči v evidenci od 6 do 12 měsíců v počtu 18 (42,9 %), dále uchazeči nad 13 měsíců v 23 případech (37,1 %) a uchazeči vedení v evidenci do 5 měsíců v počtu 21 (24,7 %). Neuspokojivé zkušenosti uvádí 10 (11,8 %) uchazečů evidovaných do 5 měsíců a dále 6 uchazečů (9,7 %) vedených v evidenci nad 13 měsíců. Z celkového počtu se 5 (5,9 %) uchazečů do 5 měsíců se nevyjádřilo z důvodu krátké evidence.

Nemohu zde potvrdit, že délka evidence má zásadní vliv na hodnocení zkušeností na úřadu práce. Vycházím tak z výsledků, kdy uchazeči evidovaní do 5 měsíců a uchazeči evidovaní nad 13 měsíců hodnotili právě zkušenosti získané na úřadu práce z více než poloviny jako velmi dobré.

Otázka č. 11: tato otázka byla zaměřena na zjišťování, který způsob k vyhledávání zaměstnání uchazeči o zaměstnání nejčastěji využívají

Tabulka č. 18: Nejvíce preferovaný způsob hledání zaměstnání

Označení na 1. místě	základní		střední vyučen		střední s maturitou		vyšší odborné a vysokoškolské	
	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %
nabídky úřadu práce	5	16,7	28	35,9	8	13,1	2	10,0
přes agentury práce	0	0	0	0	4	6,6	0	0
doporuč. přátel a příbuzných	7	23,3	11	14,1	15	24,6	7	35,0
Internet	0	0	7	9,0	17	27,9	9	45,0
inzerce v tisku	5	16,7	14	17,9	2	3,3	0	0
os. návštěva zaměstnavatele	13	43,3	18	23,1	15	24,6	2	10,0

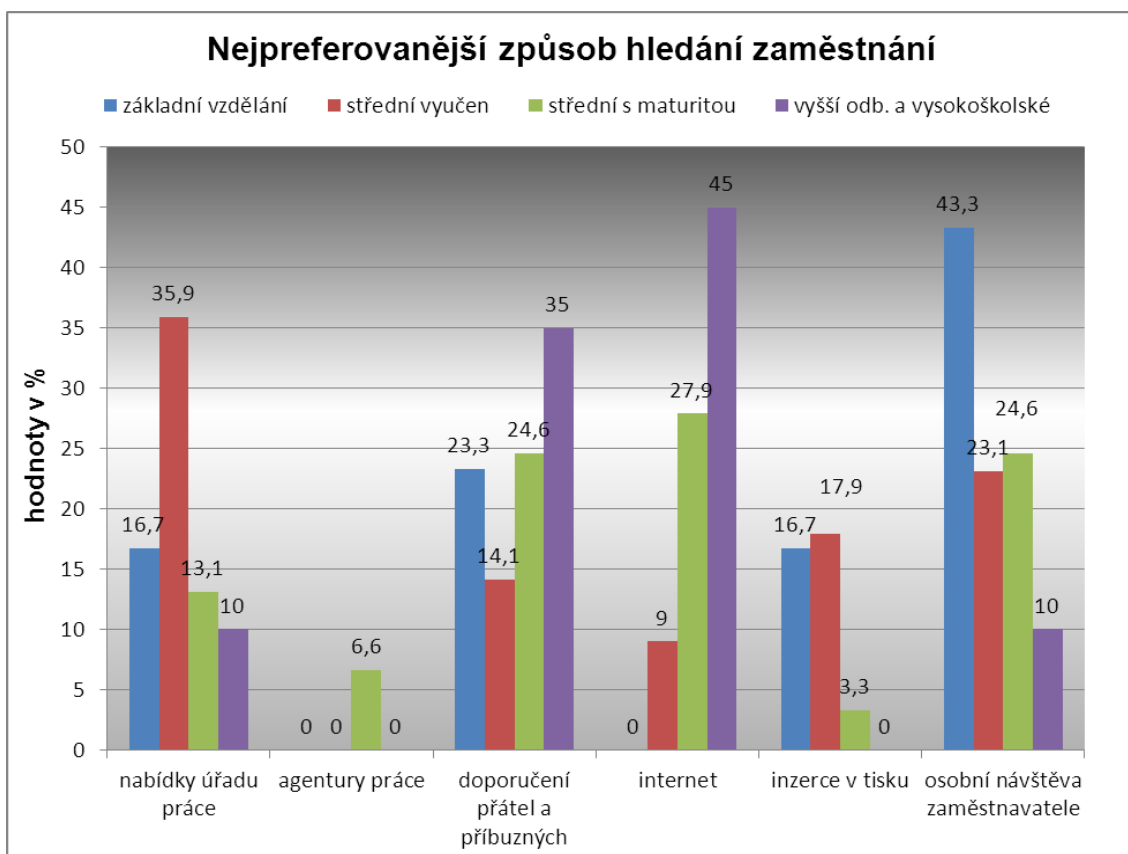
Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Jako nejčastější způsob vyhledávání zaměstnání využívají uchazeči se základním vzděláním osobní návštěvu zaměstnavatele ve 43,3 %, poté využívají doporučení příbuzných a přátel, ve 23,3 %, nabídku úřadu práce jako nejčastější způsob volí v 16,7 % a přes agentury práce a internet nepreferuje žádný. Uchazeči s výučním listem volí jako nejčastější způsob hledání zaměstnání přes nabídky úřadu práce v 35,9 %, dále preferují osobní nabídku zaměstnavatele ve 23,1 %, následuje inzerce v tisku 17,9 %, internet v 9 % a opět agentura práce nebyla zvolena. Uchazeči se středním vzděláním s maturitou nejčastěji volí způsob prostřednictvím internetu, 27,9 %, poté následuje doporučení přátel a příbuzných a současně návštěva zaměstnavatele v 24,6 %. Hledání jako prioritní přes agentury práce označilo 6,6 % uchazečů. Uchazeči s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním označují jako nejčastější způsob hledání zaměstnání prostřednictvím internetu 45 %, následuje ve 35 %

doporučení přátel a příbuzných. Agentury práce opět nevyužívají jako nejpreferovanější způsob.

Když se podíváme na daná data, tak uchazeči se základním vzděláním raději navštíví zaměstnavatele osobně, uchazeči se středním vzděláním vyučení využívají nejčastěji nabídek od úřadu práce. U uchazečů o zaměstnání s maturitou má převahu vyhledávání zaměstnání přes internet 27,9 %. Rovněž i uchazeči s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním volí daný způsob jako nejčastější konkrétně ve 45 %. Zde je vidět, že v souvislosti s vyšším vzděláním, uchazeči preferují více způsob hledání pomocí informační technologie než například agentury práce nebo inzeráty v novinách.

Graf č. 17: Nejvíce preferovaný způsob hledání zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Otázka č. 12: Jaký plán ve Vaší situaci pravděpodobně zvolíte?

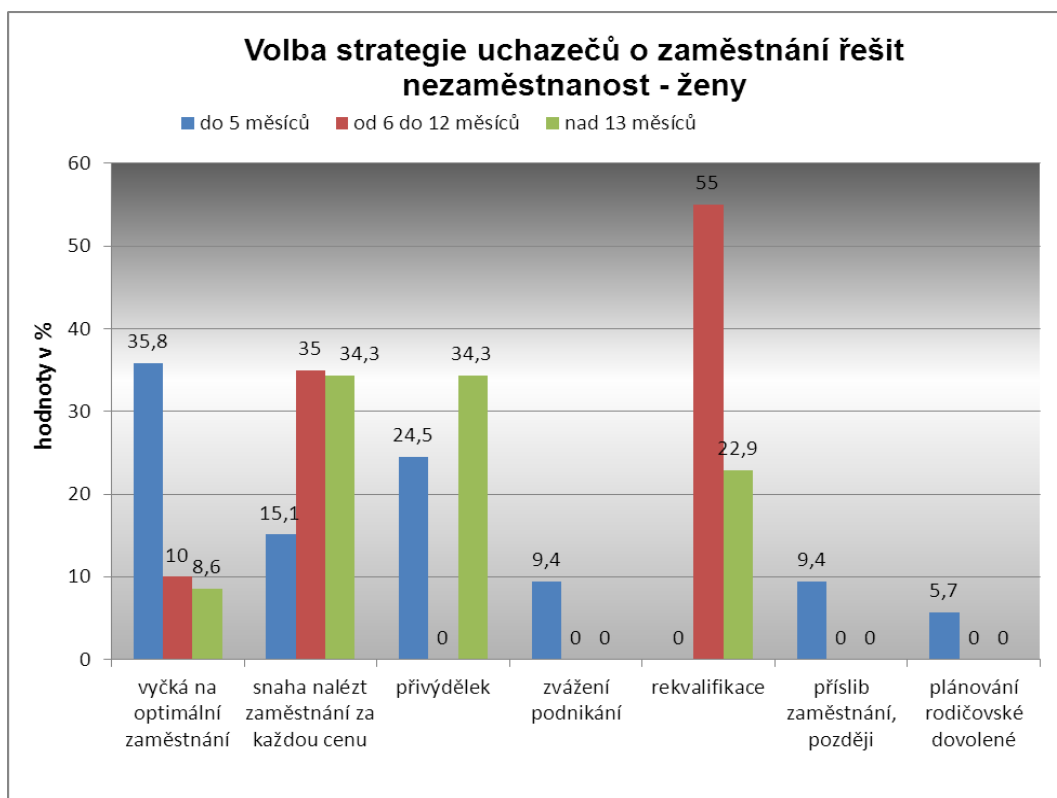
Jakou zvolí uchazeč o zaměstnání strategii v návaznosti na řešení své stávající situace, bylo předmětem dalšího dotazu.

Tabulka č. 19: Ženy a jejich plán řešení stávající situace

strategie uchazečů - ženy	do 5 měsíců		od 6 do 12 měsíců		nad 13 měsíců	
	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %
počkám na zaměstnání dle mých představ	19	35,8	2	10,0	3	8,6
nalézt zaměstnání co nejdříve	8	15,1	7	35	12	34,3
zaměstnání při evidenci ÚP a hledat zaměstnání optimální	13	24,5	0	0	12	34,3
zvažování podnikání	5	9,4	0	0	0	0
zvažování vzdělávání, rekvalifikace	0	0	11	55	8	22,9
příslib zaměstnání později	5	9,4	0	0	0	0
plánování rodičovské dovolené	3	5,7	0	0	0	0

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 18: Ženy a jejich plán řešení stávající situace



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

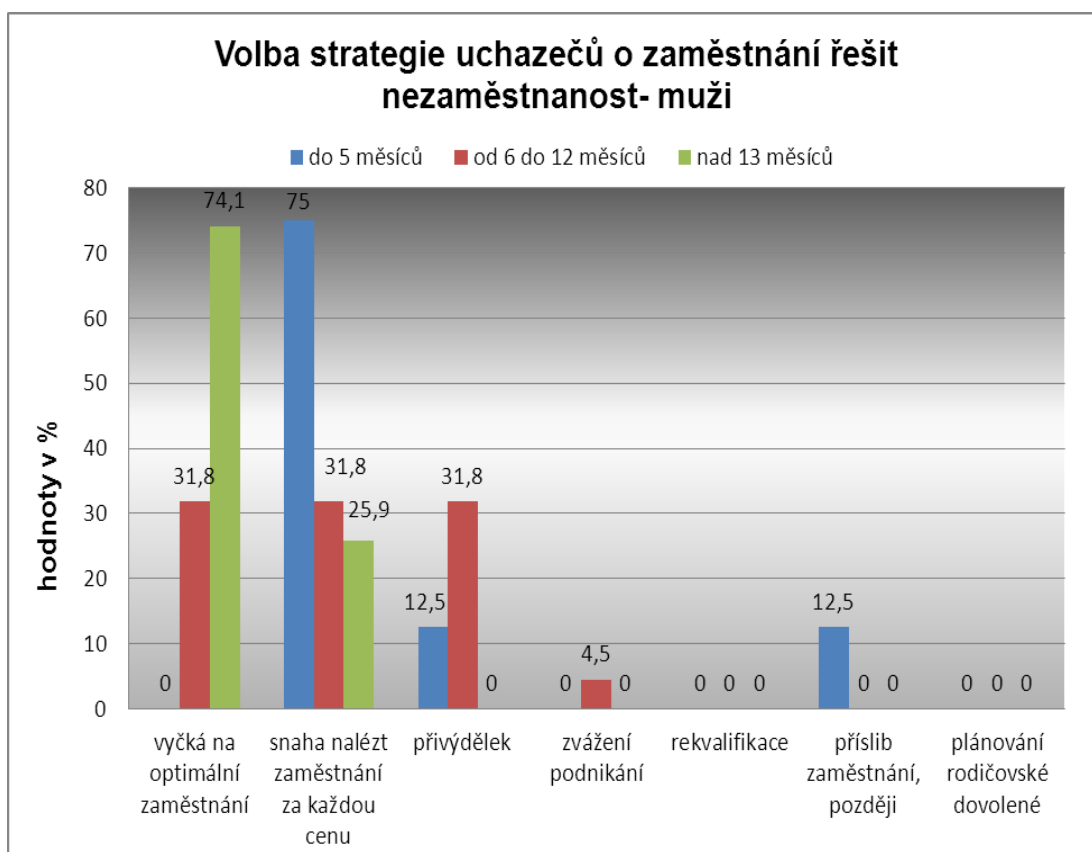
Ženy v evidenci do 5 měsíců odpověděly při dotazu, jaký zvolí plán, jak řešit svou nezaměstnanost v 35,8 %, že počkají na zaměstnání dle jejich představ a kvalifikace. Druhá nejčastější odpověď byla, že si najdou zaměstnání při evidenci na úřadu práce a dále budou hledat pro ně optimální zaměstnání. Ženy v evidenci od 6 do 12 měsíců nejčastěji zvažují vzdělávání, rekvalifikaci (55 %). A ženy dlouhodobě nezaměstnané odpověděly ve stejném počtu, že se budou snažit zaměstnání nalézt co nejdříve (34,3 %) i, že si naleznou zaměstnání při evidenci na ÚP a nadále budou hledat optimální zaměstnání (34,3%).

Tabulka č. 20: Muži a jejich plán řešení stávající situace

strategie uchazečů - muži	do 5 měsíců		od 6 do 12 měsíců		nad 13 měsíců	
	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %
počkám na zaměstnání dle mých představ	0	0	7	31,8	20	74,1
nalézt zaměstnání co nejdříve	24	75	7	31,8	7	25,9
zaměstnání při evidenci ÚP a hledat zaměstnání optimální	4	12,5	7	31,8	0	0
zvažování podnikání	0	0	1	4,5	0	0
zvažování vzdělávání, rekvalifikace	0	0	0	0	0	0
příslib zaměstnání později	4	12,5	0	0	0	0
plánování rodičovské dovolené	0	0	0	0	0	0

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 19: Muži a jejich plán řešení stávající situace



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Muži v evidenci do 5 měsíců v převažujícím počtu (75%) odpověděli, že se budou snažit co nejdříve najít nové zaměstnání za každou cenu. U mužů v evidenci od 6 do 12 měsíců byly odpovědi ve třech případech ve stejném počtu. Jednalo se o zvolení strategie vyrovnané a to jak, že počkají na zaměstnání odpovídající kvalifikaci a představám, tak že se budou za každou cenu snažit o nalezení zaměstnání i že budou vykonávat zaměstnání při evidenci a budou hledat optimální zaměstnání přitom. Muži v evidenci nad 13 měsíců, v naprosté většině (74,1%) odpověděli, že počkají, dokud nenaleznou zaměstnání odpovídající jejich kvalifikaci a představám.

Otázka č. 13: Otázka, která zjišťovala, zda jsou uchazeči ochotni se dále vzdělávat, získávat novou kvalifikaci či si prohlubovat stávající prostřednictvím rekvalifikačního kurzu.

Ženy mají větší zájem o další vzdělávání, získávání nové či prohlubování stávající kvalifikace prostřednictvím rekvalifikačních kurzů než muži

H_0 Ochota se dále vzdělávat a zvyšovat si či prohlubovat stávající kvalifikaci např. rekvalifikačními kurzy je u mužů i žen stejně velká (ochota se dále vzdělávat je stejně velká u mužů i žen).

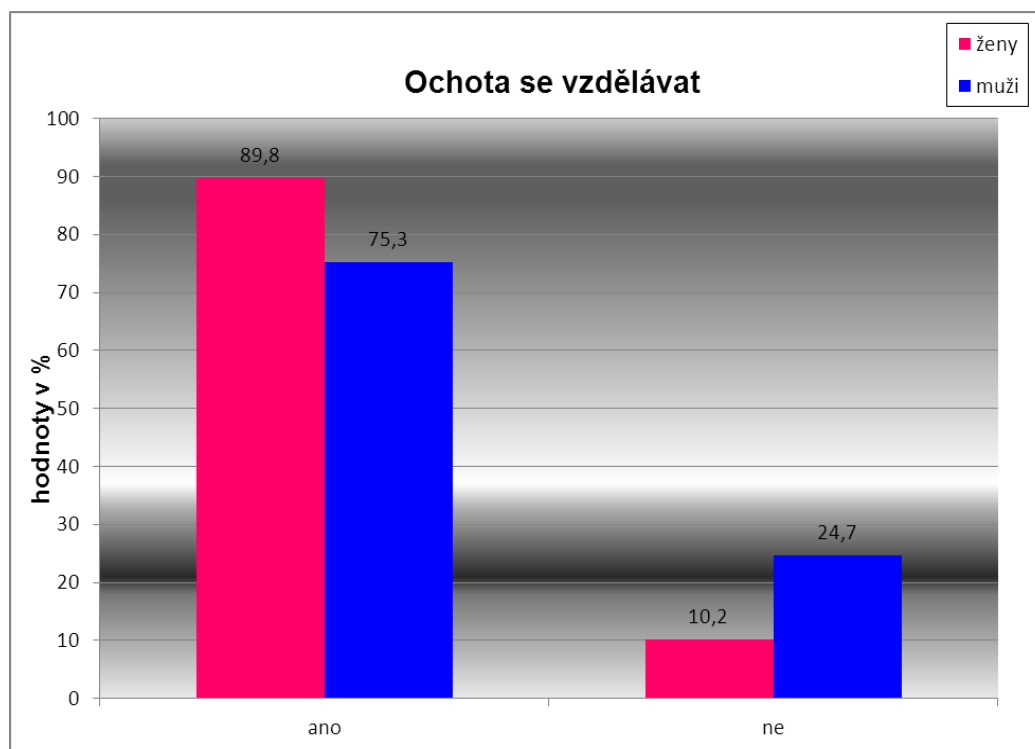
H_A Ochota se dále vzdělávat a zvyšovat si či prohlubovat stávající kvalifikaci např. rekvalifikačními kurzy je u mužů i žen rozdílná (ženy jsou více ochotny se dále vzdělávat a zvyšovat si či prohlubovat stávající kvalifikaci např. rekvalifikačními kurzy než muži).

Tabulka č. 21: Přístup uchazečů o zaměstnání ke vzdělávání

respondenti	ano		ne	
	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %
muži	61	75,3	20	24,7
ženy	97	89,8	11	10,2

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 20: Uchazeči a ochota se vzdělávat



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Vzhledem k tomu, že další vzdělávání, zvyšování kvalifikace, či její prohlubování nabývá v dnešní době velkého významu, zajímalo mne, jaký přístup k tomu mají muži a ženy. Z celkového počtu žen má kladný přístup ke vzdělávání 97, což představuje 89,8 % žen a pouze 11 (10,2%) žen, není ochotno se dále vzdělávat. Muži mají menší zájem o další vzdělávání, zvyšování či prohlubování kvalifikace, z celkového počtu jich ochotu ke vzdělávání projevuje 61 mužů (75,3%) a 20 (24,7%) není dalšímu vzdělávání nakloněno. Stanovené hypotézy jsem ověřila statistickým testem nezávislosti chí-kvadrátem pro čtyřpolní tabulku.

	ochota se vzdělávat	neochota se vzdělávat	Σ
muži	61	20	81
ženy	97	11	108
Σ	158	31	189

	α	non α	Σ
β	a	b	a+b
non β	c	d	c+d
Σ	a+c	b+d	n

N

$$\chi^2 = n \cdot \frac{(ad - bc)^2}{(a + b) \cdot (a + c) \cdot (b + d) \cdot (c + d)}$$

$$\chi^2 = 189 \cdot \frac{(671 - 1940)^2}{(61 + 20) \cdot (61 + 97) \cdot (20 + 11) \cdot (97 + 11)}$$

$$\chi^2 = 189 \cdot \frac{1610361}{42847704}$$

$$\chi^2 = 7,103$$

Pro ověření byl zvolen test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku s hladinou významnosti $\chi^2_{(0,05)}(1) = 3,841$

Tedy vypočítaná hodnota $7,103 > \chi^2_{(0,05)}(1) = 3,841$, z čehož vyplývá, že odmítám hypotézu nulovou a přijímám zde hypotézu alternativní, kdy: H_A Ochota se dále vzdělávat

a zvyšovat si či prohlubovat stávající kvalifikaci např. rekvalifikačními kurzy je u mužů i žen rozdílná (ženy jsou více ochotny se dále vzdělávat a zvyšovat si či prohlubovat stávající kvalifikaci např. rekvalifikačními kurzy než muži).

Národní vzdělávací fond provádí sektorové studie s cílem zjistit, jakým trendem se bude dále vyvíjet poptávka na trhu práce po kvalifikovaných pracovnících v prognóze následujících 10 -15 let. Jaké budou pravděpodobně kladeny na pracovníky nároky, co se týče jejich znalostí a dovedností, pracovního potenciálu. Zda vzniknou zcela nové profese. Daný výzkum je samozřejmě velmi důležitý pro sektor odborného vzdělávání, školství. Výstupy z těchto studií mají záměr sloužit jako informační podklady, které využijí odborníci na úřadech práce pro karierní poradenství, přípravu koncepční změny například u rekvalifikačních programů, dále mají sloužit vzdělávacím institucím, taktéž aby mohli reagovat ve tvorbě vzdělávacích programů. Následně by měli pracovníci úřadu práce prezentovat výsledky uchazečům, kteří by tím mohli být připraveni nebo se postupně připravovat na dané změny. Skutečně se potvrzuje, že dnešní celoživotní vzdělávání je nezbytný předpoklad pro úspěšnost na trhu práce. Měla by být více veřejnost o těchto skutečnostech ještě více informována, aby se s tím lidé zcela ztotožnili (www.budoucnostprofesi.cz).

Otázka č. 14: Svou stávající kvalifikaci si ve svém oboru v dostupné míře prohlubuji či zvyšuji

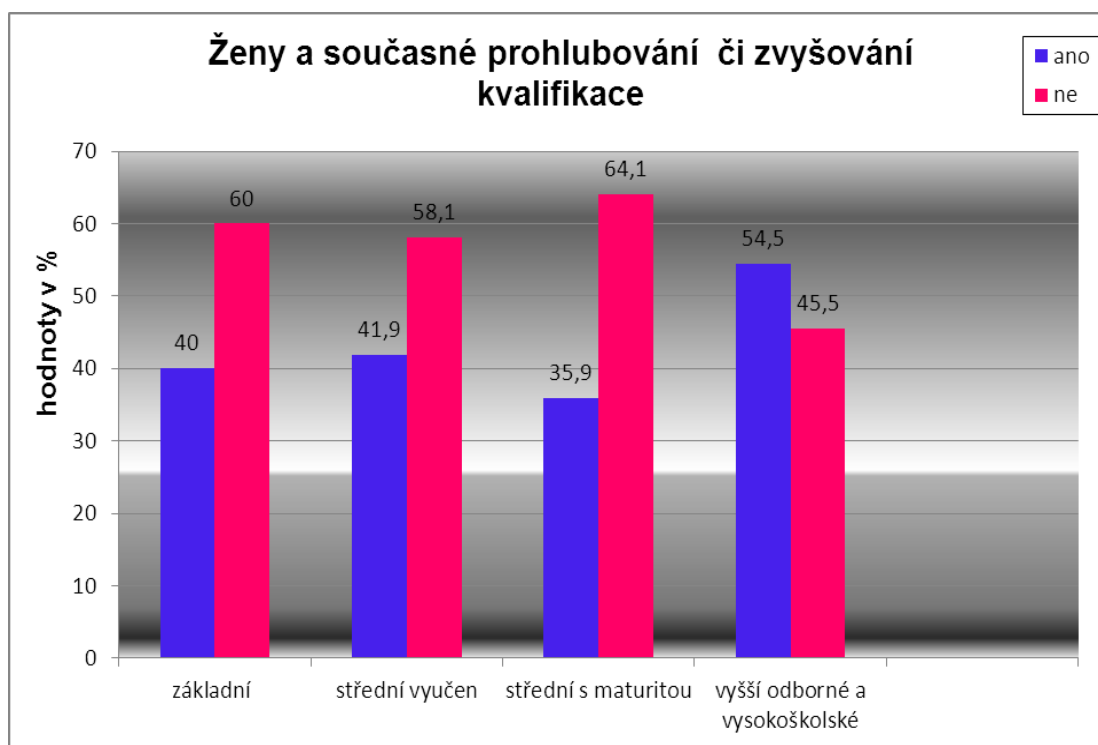
Zajímalo mne, zda uchazeči o zaměstnání pracují na svém potenciálu i v situaci, kdy nejsou v zaměstnaneckém poměru, kde je většinou k dané činnosti nabádá zaměstnavatel. Rozvoj celoživotního učení je významným úkolem členských států EU. Tedy zaměřuje se na něj v současné době velká pozornost.

Tabulka č. 22: Ženy a současné zvyšování nebo prohlubování kvalifikace

zvyšování či prohlubování kvalifikace	základní		střední vyučen		střední s maturitou		vyšší odborné a vysokoškolské	
	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %
ženy								
ano	6	40	18	41,9	14	35,9	6	54,5
ne	9	60	25	58,1	25	64,1	5	45,5

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 21: Ženy a současné zvyšování nebo prohlubování kvalifikace



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

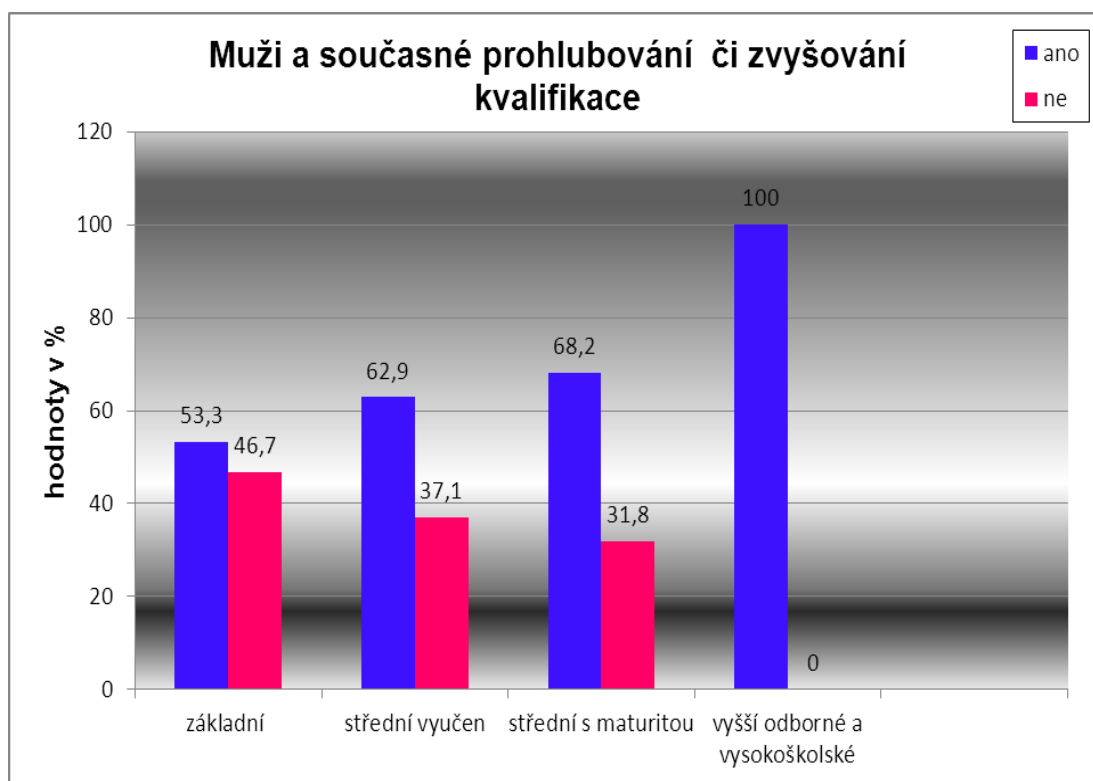
Rozdělila jsem zde respondenty dle pohlaví a vzdělání. Z odpovědí žen vyplývá, že více než v polovině, konkrétně od 58,1 % až do 64,1 % si v současné době, kvalifikaci dále neprohlubují nebo nezvyšují. Nejvíce 64,1 % odpověděly daným způsobem ženy se středním vzděláním s maturitou. Pouze výjimku tvořily ženy s vysokoškolským vzděláním, které v 54,5 % odpověděly kladně a tedy si i v současné době stávající kvalifikaci v dostupné míře prohlubují či zvyšují. Zde by na kladný vztah k vědomostem a nejen vzdělávání u vysokoškolsky vzdělaných lidí mohl mít přístup k celoživotnímu vzdělávání, který většinou studentům zdůrazňují pedagogičtí a vědečtí pracovníci již v průběhu studia.

Tabulka č. 23: Muži a současné zvyšování nebo prohlubování kvalifikace

zvyšování či prohlubování kvalifikace muži	základní		střední vyučen		střední s maturitou		vyšší odborné a vysokoškolské	
	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %
ano	8	53,3	22	62,9	15	68,2	9	100
ne	7	46,7	13	37,1	7	31,8	0	0

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 22: Muži a současné zvyšování nebo prohlubování kvalifikace



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Co se týče situace u mužů, zde mne skutečně překvapil závěr, kdy uvedli ve všech stupních vzdělání, že si svou stávající kvalifikaci ve svém oboru v dostupné míře prohlubují nebo zvyšují. Tedy mají lepší přístup k získávání vědomostí v současnosti než ženy.

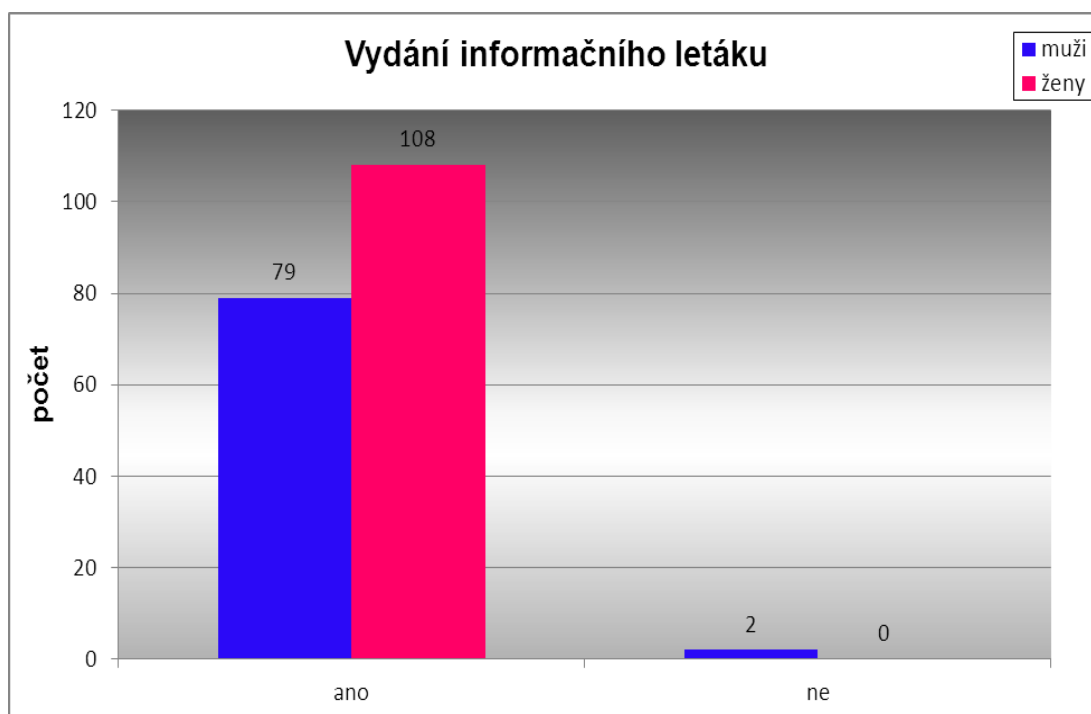
Otázka č. 15: byl by pro Vás přínosem informační leták, kde získáte kromě základních informací i možnosti, kde se informovat na volná pracovní místa, kde získáte základní rady jak napsat správně životopis, motivační dopis, otázky pohovorů, jak postupovat při ztrátě zaměstnání, způsoby hledání zaměstnání atd.?

Tabulka č. 24: Názor na vydání informačního letáku

respondenti	ano		ne	
	abs. hodnota	v %	abs. hodnota	v %
muži	79	97,5	2	2,5
ženy	108	100	0	0

Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf č. 23: Názor na vydání informačního letáku



Zdroj: vlastní zpracování z dotazníkového šetření

Graf potvrzuje, jak by lidé ocenili materiál, který by byl pro ně jakousi kuchařkou, kde mohou nahlédnout a nalézt informace. Jak jsem zjistila, na úřadu práce jsou lidem samozřejmě poskytnuty informace, ovšem je jich takové množství, že se uchazeč o zaměstnání lehce ztratí. Informace o povinnostech uchazeče má v základním poučení uchazeče o zaměstnání, které si vezme domů, současně obdrží další informace týkající se správního řízení ve věci podpory v nezaměstnanosti a dokladů, které je nutno doložit. Taktéž je seznámen o poradenských činnostech úřadu práce, dále o aktivní politice zaměstnanosti, volných pracovních místech atd. Během pár minut obdrží nepřehledné množství informací a naprosto se v nich ztratí, tedy odchází s množstvím informací, z nichž si zapamatuje malou část.

6.2.2 Shrnutí a doporučení vyplývající z výzkumného šetření

Návrhy vycházejí z výsledků, které vplynuly z dotazníkového šetření a dále ze SWOT analýzy. Uchazeči o zaměstnání poukázali na frekvenci návštěv. Tedy obecně bývá na úřadu práce stanovována frekvence návštěv mezi 2-3 měsíci. Přes to, že uchazečům dlouhodobě nezaměstnaným tato situace nepřipadá nevyhovující, zaměřila bych se na přehodnocení frekvencí, protože 3 měsíce je dosti velká prodleva a dochází tak ke snižování motivace u uchazečů. Uchazeč má projevovat aktivitu, ovšem na druhou stranu by bylo dobré mít určité vedení, tedy poradce jako kouč, který by uchazeče nasměřoval, pokud nebude vědět jak dále a taktéž by s ním měl konzultovat určité kroky, směřující k cíli. Efektivně by se dal využít právě individuální akční plán, který by byl určitou dohodou mezi uchazečem a poradcem s tím, že například by postupovali po určitých krocích v časovém rozložení. Ovšem uvedená činnost nemůže být v intervalech měsíců, ale týdnů. Individuální přístup je však další z problematických oblastí, které považují uchazeči kratší dobu vedení v evidenci jako deficitní.

Při velkém množství uchazečů o zaměstnání je téměř v nadlidských silách individuální přístup ke všem uchazečům při vedení veškeré agendy. Avšak dal by se skloubit s poradenskými činnostmi. Pokud na první návštěvě uchazeče je správně provedena analýza profesní bilance, tak u určitých klientů může být efektivní, aby se aktivně zúčastnili některých poradenských činností. Právě zde může být úzká spolupráce referátu zprostředkování s referátem zprostředkování a poradenství. Ovšem je třeba dobře komunikovat a úzce spolupracovat mezi těmito referáty. Právě na referátu zprostředkování a poradenství je uchazeči poskytnuto či nabídnuto speciální poradenství a objevuje se i určitý prostor pro individuální přístup ke klientům.

Podstatné je, aby byl uchazeč dostatečně informovaný. To neznamená, že uchazeči jsou veškeré informace prezentovány jen na první schůzce, a tím je daná informační povinnost splněna. Uchazeč si při množství informací zapamatuje jen zlomek z nich. Informace týkající se evidence a částečně podpory v nezaměstnanosti jsou součástí základního poučení uchazeče o zaměstnání, které si uchazeč ponechává, a může se v nich později zorientovat sám. Ovšem další informace, které se například týkají orientace na trhu práce, možnosti, způsoby hledání zaměstnání, kde nalezne informace týkající se volných pracovních míst, základní rady, jak napsat správně životopis, motivační dopis a taktéž jaké otázky se mohou vyskytnout na pracovním pohovoru, nejsou k dispozici. Návrhem je vydání informační brožury, která bude

obsahovat dané informace a současně například odkazy, kde je může uchazeč dále nalézt. Tuto variantu by ocenili téměř všichni uchazeči bez rozdílu vzdělání. Právě tištěnou formu bych navrhovala pro různou úroveň počítačové gramotnosti u různých skupin uchazečů o zaměstnání. Tedy ne všichni uchazeči o zaměstnání si dokáží vyhledat informace v elektronické podobě.

Další z doporučení navrhuji, aby byli poradci pro zprostředkování více v kontaktu se zaměstnavateli. Důvodem je, že poradce pro zprostředkování by měl mít nejnovější informace týkající se profesí a taktéž požadavků ze strany zaměstnavatele. Může tak být kvalitnější spolupráce a na volná pracovní místa budou zasíláni uchazeči, kompetentní k výkonu daného zaměstnání a eliminuje se tak posílání k zaměstnavatelům uchazeči, dojde tak k eliminaci kontaktu uchazečů a zaměstnavatelů, kteří nesplňují předpoklady pro výkon požadované profese. V roce 2008 byla realizována exkurze k jednomu ze strategických zaměstnavatelů, kdy měly poradkyně možnost poznat proces i požadavky na zaměstnance. Tato exkurze se jevila jako přínosná. Exkurze však nelze absolvovat často, protože jak poradkyně pro zprostředkování, tak i zaměstnavatelé nemají velký časový prostor pro dané aktivity. Na druhou stranu však tím, že budou poradci informováni o profesích a technologických procesech, tak se částečně eliminuje posílání již předem nevhodných uchazečů do firem, kde se jim musí personalisté či vedení věnovat. Z čehož vyplývá, že v konečném důsledku by se mohla projevit naopak úspora času. Dále se odkáží na návrhy plynoucí ze SWOT analýzy, kde je navrhována cílená přednáška pracovníka z projektu SeZam s určitou časovou dotací.

Závěr

Nezaměstnanost je v současné době ve velké míře spojována s ekonomickými aspekty. Velká část obyvatel státu sleduje, jak se vyvíjí ekonomická situace a často slýchají, že ekonomika se dostává do recese a tím pádem bude ovlivněn trh práce.

Na konci roku 2011 dosahovala míra registrované nezaměstnanosti v ČR 8,6 %. V okrese, na který jsem se ve své práci zaměřila, tedy konkrétně v okrese Uherské Hradiště činila 9,2 %, což převyšuje celorepublikový průměr. Na jedno volné pracovní místo zde připadlo v daném období cca 26 nezaměstnaných osob. Oproti totožnému období v roce 2010 je patrné, že se situace zlepšuje, ovšem daný pozitivní trend je velmi pomalý. Je očekáváno, že ani v prvních měsících roku 2012 nebude docházet k výrazným posunům směřujícím ke snižování nezaměstnanosti. Co se týče další prognózy, tak MPSV ČR odhaduje v makroekonomických ukazatelích pro rok 2012 míru nezaměstnanosti mezi 8,4 - 9,0 %. Což by znamenal opět vzrůst nezaměstnanosti. Ovšem, co ukáže skutečná situace je prozatím neznámo a hodnocení bude na odbornících po uplynutí daného období.

Cílem diplomové práce bylo identifikovat očekávání klientů úřadu práce jako instituce, ve které jsou registrováni. Očekávání klientů limituje legislativa, nabídka volných pracovních míst a služby poskytované úřadem práce v konkrétním regionu. K dosažení cíle bylo postupováno analýzou odborné literatury, SWOT analýzou činností referátu zprostředkování, referátu zprostředkování a poradenství a výzkumným šetřením realizovaným mezi klienty na Úřadu práce ČR, KrP Zlín, kontaktního pracoviště Uherské Hradiště.

Ze SWOT analýzy jsem identifikovala, že jedním z problémů je vysoký počet uchazečů o zaměstnání na jednoho poradce pro zprostředkování. Z tohoto důvodu je složité poskytovat poradenské a zprostředkovatelské činnosti z hlediska individuálního přístupu ke klientům na referátu zprostředkování. Určitým řešením může být užší spolupráce mezi referátem zprostředkování a referátem zprostředkování a poradenství. Na referátu zprostředkování a poradenství existuje určitý prostor provádět individuální poradenství poradci speciálního poradenství. Poradci pro zprostředkování mohou určitým uchazečům, kteří mají zájem a potřebují větší individuální přístup doporučit poradenské činnosti na referátu zprostředkování a poradenství. Poradenské činnosti jako možnosti nabízených služeb úřadem práce jsou nedostatečně využité a to z důvodu nedostatečné motivovanosti uchazečů o zaměstnání. Je třeba zaměřit na tuto slabou stránku více aktivity. Například návrhem je vydání informačního letáku, který je možné nabídnout uchazečům o zaměstnání.

Administrativní úkony, které je nutno provádět v souvislosti s poradenskými i zprostředkovatelskými činnostmi jsou velmi časově náročné. Legislativa neumožňuje jejich omezení. Možností je pouze vykonávat dané činnosti v rámci možností mimo úřední hodiny.

Nedostatečné množství možností dalšího vzdělávacího programu pro pracovníky referátu zprostředkování je další slabou stránkou. V různých oborech a profesích dochází ke změnám například z důvodu nových technologií. Mění se požadavky na nové zaměstnance. Pro zlepšení kvality zprostředkovatelských činností je možným řešením přednáška určité časové dotace pracovníkem, který je v úzkém kontaktu se zaměstnavateli v daném okrese. Pro lepší spolupráci a taktéž zviditelnění úřadu práce může být příležitostí nabídka zaměstnavatelům poskytnout určitý předvýběr vhodných uchazečů. Omezení hlášení volných pracovních míst a nedostatečná nabídka aktualizovaných volných pracovních míst je hrozbou pro referát zprostředkování. Zaměřit se na zkvalitnění služeb poskytovaných zaměstnavatelům by mohlo být jedno z řešení, protože tak je možné dosáhnout, že zvolí možnost upřednostnění spolupráce s úřadem práce před personálními agenturami.

V okrese se hlavní zaměstnavatelé orientují převážně na strojírenský, elektrotechnický průmysl. Na tyto oblasti zaměřit například nabídku rekvalifikačních kurzů a taktéž v rámci informačního a poradenského střediska na úřadu práce spolupracovat se vzdělávacími zařízeními, protože vzhledem k tomu, že klesá zájem o dané kvalifikace z oblasti strojírenství, může nastat v budoucnu situace s nedostatkem pracovních sil na trhu práce.

Finance z ESF představují velmi významné příležitosti. Financovány z těchto zdrojů jsou například rekvalifikaci nebo různé projekty zaměřené na určité cílové skupiny. Zde je třeba se co nejvíce zapojovat do určitých cílených programů, protože tato podpora je časově omezená.

Vzhledem k tomu, že počet volných pracovních míst je velmi malý, konkurence uchazečů na jedno volné pracovní místo je velká, je důležité, aby si nezaměstnané osoby neustále zvyšovaly svůj pracovní potenciál, tedy jak znalosti, dovednosti, tak i klíčové kompetence. Je tedy třeba si neustále zvyšovat kvalifikaci, odbornost, doplňovat vzdělání. V diplomové práci jsem došla k závěru, že uchazeči o zaměstnání jsou ochotni se dále vzdělávat a mají kladný postoj ke vzdělání. Když jsem rozdělila uchazeče genderově, z daného šetření vyplynulo, že ženy jsou více ochotny se dále vzdělávat a mají vyšší zájem například o rekvalifikační kurzy. V současné době si však mnoho žen kvalifikaci ve svém oboru nezvyšuje či prohlubuje. Potvrdila to více než polovina dotazovaných žen se základním vzděláním, vyučených i s maturitou. Muži naopak si v současné době svou kvalifikaci zvyšují

či prohlubují. Vyplývá to z více než poloviny odpovědí u mužů se základním vzděláním a dokonce s vyšším a vysokoškolským vzděláním tak odpověděli všichni.

Ovšem překvapením bylo další zjištění, že informace o dalším vzdělávání a rekvalifikační kurzy očekávají od úřadu práce nejméně uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním. Přičemž dle mého názoru právě daná skupina by měla zaměřit více své aktivity do vzdělávací oblasti a to právě z důvodu vysoké konkurence na trhu práce.

Z šetření bylo potvrzeno, že uchazeči, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání do 5 měsíců, očekávali od úřadu práce užší spolupráci, například častější stanovování návštěv oproti uchazečům, kteří jsou evidováni více než 13 měsíců, tedy dlouhodobě nezaměstnané osoby. Taktéž tyto uchazeči nejčastěji uvedli, že dochází na úřad práce mimo stanovené termíny od poradců pro zprostředkování ať již s cílem informací ohledně volných pracovních míst, či poradenských činností. Dlouhodobě nezaměstnaní již tolik aktivity neprojevují. Tedy skutečně se zde potvrzuje, že by mělo být intenzivní zprostředkování a poradenská činnost zaměřena na co nejkratší dobu od evidence uchazeče o zaměstnání. Současně je třeba se soustředit ještě více na uchazeče, kteří jsou již dlouhodobě nezaměstnaní, protože pokud nejsou tyto lidé motivováni, tak nemají důvod se vymanit ze své situace, na kterou si již zvykli. Zde se projevuje slabá stránka úřadu práce, protože nemá dostatečně velkou kapacitu poradců pro zprostředkování, tedy i frekvence návštěv je z tohoto důvodu rozložena na velké časové období.

Rovněž jsem dospěla z šetření k závěru, že s vyšším vzděláním klesá očekávání individuálního přístupu od úřadu práce k uchazeči o zaměstnání. Uchazeči se základním vzděláním mají cca v 87 % představu o individuálnější přístupu od úřadu práce, taktéž očekávají od úřadu práce pomoc při sestavení životopisu, motivačního dopisu či informace týkající se pracovního pohovoru. Oproti tomu vysokoškolsky vzdělaní uchazeči individuální přístup očekávají v pouhé čtvrtině. Tito uchazeči dokáží získat informace například z internetových stránek, jsou více informovaní o činnostech úřadu práce. Většinou je to spojeno s určitou úrovní počítačové gramotnosti. Co se týče celkového počtu respondentů, tak 130 z nich odpovědělo, že očekává od úřadu práce větší individuální přístup. Což reprezentuje 69 % z celkového počtu respondentů. Vzhledem k vysokému počtu uchazečů a omezeným časovým možnostem individuální přístup sice je zabezpečen ze strany úřadu práce, ovšem zdaleka ne v takové míře, jakou by uchazeči očekávali.

Vhodným řešením se nabízí volba poradenských činností, například nabídka Job clubu, který by mohl být vhodný pro skupinu uchazečů, která má zájem o sestavování životopisu,

motivačního dopisu i informací týkajících se přijímacího pohovoru u zaměstnavatele. S výše uvedeným koresponduje i další zjištění, kdy uchazeči o zaměstnání se domnívají, že úřad práce by měl činit více aktivit při zprostředkování zaměstnání. Uchazeči chtějí obecně větší péči, individuální přístup, větší aktivitu od úřadu práce. Téměř všichni bez rozdílu ve vzdělání očekávají, že úřad práce najde vhodné pracovní místo. Často toto očekávání v praxi vede k nepřiměřené kritice úřadu práce. Uchazeč o zaměstnání může úřad práce dle zákona o zaměstnanosti požádat o zprostředkování zaměstnání, tedy není daná povinnost úřadu nalézt práci. Zde je veškerá zodpovědnost skutečně na uchazeči a není v reálných možnostech, aby navštěvovali zaměstnanci úřadu práce zaměstnavatele a hledali uchazečům zaměstnání. Úřad práce může být nápomocen v hledání zaměstnání a například předat kontakt na zaměstnavatele. Taktéž je uchazeči očekáváno, že bude poskytnuta od úřadu práce aktuální nabídka volných pracovních míst. Tato nabídka již od 1. ledna 2012 může být určitým způsobem omezena, protože zaniká povinnost zaměstnavatelů hlásit volná pracovní místa. Zde by bylo třeba zvážit ze strany úřadu práce užší spolupráci se zaměstnavateli v daném okrese. Jednou z možností je nabídnutí zaměstnavateli určitý předvýběr uchazečů na volná pracovní místa, které nabízí. Tím by poskytl nabídku kvalitnějších služeb, určitý komfort pro zaměstnavatele, který tím ušetří čas, finance, které by vynaložil agenturám. Úřad práce současně tím může pomoci svým uchazečům v jejich situaci a současně i tím naplnit určité poslání.

Co se týče finančního zabezpečení, které téměř všichni uchazeči očekávají, tak zde je přesně vymezeno zákonem, kdy nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká a nelze tedy očekávat, že bude poskytnuta všem uchazečům bez rozdílu.

Uchazeči navenek vůči úřadu práce projevují určitou kritiku. Týká se zejména zkušeností s nabídnutím zaměstnání, dále neosobním přístupem ze strany poradců pro zprostředkování, malou nabídkou spektra rekvalifikačních kurzů. Ovšem z daného dotazníkového šetření nebyly negativní zkušenosti získané na úřadě práce potvrzeny. Neuspokojivé zkušenosti uvedlo pouze 10 uchazečů. Naprostá většina hodnotí zkušenosti získané na úřadu práce jako velmi dobré nebo dobré.

Z daného šetření vyplývá, že uchazeči o zaměstnání mají vyšší očekávání, než může úřad práce uchazečům o zaměstnání nabídnout. Co však může zlepšit, je zvýšit informovanost uchazečů a zlepšit propracování poradenských činností. Zvýšit spolupráci mezi referátem zprostředkování a referátem zprostředkování a poradenství, která by určitým uchazečům, požadujících individuálnější přístup, mohla být přínosem.

Není jednoduché se v dnešní době prosadit na trhu práce, současně ztráta zaměstnání a s tím spojená nezaměstnanost znamená pro lidi zátěžovou situaci na psychiku, taktéž se mění sociální postavení člověka, ekonomická situace. Tedy i není neobvyklé, že jejich názor v případě neúspěchu je na úřad práce negativní. Je však třeba poznat i druhou stranu, tedy zaměstnance, kteří úřad práce zastupují a v rámci možností se snaží uchazečům o zaměstnání v jejich situaci nabídnout pomoc.

Literatura a zdroje:

1. BEDNAŘÍKOVÁ, I. *Kapitoly z andragogiky* 2. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého Olomouc, 2006. ISBN 80-244-1193-8.
2. BOLLES, R. N. *Jako si nájsť dobrý džob*. 1. vydání. Bratislava: Motýľ, 2004. ISBN 80-88978-99-8.
3. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Slon, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
4. BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
5. DALE, M. *Vybíráme zaměstnance*. 1. vydání. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1522-0.
6. FARKOVÁ, M. *Vybrané kapitoly z psychologie*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola Jana Amose Komenského, 2006. ISBN 80-86723-22-4.
7. HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
8. HORA, O., SIROVÁTKA, T., TOMEŠOVÁ-BARTÁKOVÁ, H., VYHLÍDAL, J. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007* [online]. Praha, 2009. ISBN 978-80-7416-045-5. [cit. 2012-02-20]. Dostupné z:http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_300.pdf
9. HORNÍK, F. a kol. *Jak najít zaměstnání*. 1. vydání. Brno: Motiv Press, 2009. ISBN 978-80-904-333-7.
10. CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. 1. vydání. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
11. KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. vydání. Praha: Aspi, 2005. ISBN 80-7357-050-5.
12. LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová psychologie*. 4. vydání. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1284-9.
13. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4.
14. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.
15. NOVÝ, I. a kol. *Sociologie pro ekonomy*. 1. vydání. Praha: Grada, 1997. ISBN 80-7169-433-9.

16. NOVÝ, I., SURYNEK, A. a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2. vydání. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1705-0.
17. PLHÁKOVÁ, A. *Učebnice obecné psychologie*. 1. vydání. Praha: Academia, 2004. ISBN 80-200-1086-6.
18. RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. *Učíme se po celý život?*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.
19. SIEGEL, Z. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. 1. vydání. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-1388-8.
20. SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. 1. vydání. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0612-1.
21. SIROVÁTKA, T., KULHAVÝ, V., HORÁKOVÁ, M., RÁKOCZYOVÁ, M. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti*. [online]. Brno, 2003 [cit. 2012-02-20]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/apz_zav.pdf
22. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J. *Nezaměstnaní na trhu práce (dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce)*. [online]. Brno, 2002 [cit. 2011-04-15]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vymasi.pdf>
23. VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vydání. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.
24. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS- Metodika*. [online]. 2011 [cit. 5.11.2011]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps
25. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků výběrového šetření pracovních sil*. [online]. 2011 [cit. 5.11.2011]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/tab/64003169C6>
26. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Obecná míra nezaměstnanosti podle krajů*. [online]. 2011 [cit. 28.10.2011]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/grafdetail.jsp?cislotab=VSPS+507_1&kapitola_id=15&go_l_1_7=1&go_l_5=1&go_h_1973=1&go_l_14=1&go_h_1971=1&go_l_8=1&go_l_1993=1&go_l_15=1&go_h_1972=1&go_l_7=1&go_l_12=1&go_h_3=1&go_l_18=1&go_l_1996=1&go_l_6=1&go_l_1998=1&go_h_2=1&go_l_10=1&go_l_9=1&go_l_1997=1&go_h_1=1&go_l_1995=1&go_l_11=1&cas_1_21=20113&go_l_16=1&go_l_1994=1&go_l_13=1&

27. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Informační společnost v číslech 2011*. [online]. 2011 [cit. 15.1.2011]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/5D003FF53A/\\$File/970511_B.xls](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/5D003FF53A/$File/970511_B.xls)
28. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Sčítání domů, bytů a lidu 2001*. [online]. 2003 [cit. 5.11.2011]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/kraje/zl/publ/2003/sldb/uh/data/1.htm>
29. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Vybrané ukazatele za okres Uherské Hradiště*. [online]. 2011 [cit. 18.2.2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/okres_uherske_hradiste_casrada
30. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: *Hospodářský vývoj Zlínského kraje v roce 2010*. [online]. 2010 [cit. 18.2.2012]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/6ee7f2162c450e80c125786300411b82/\\$FILE/stat_udaje_1.pdf](http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/6ee7f2162c450e80c125786300411b82/$FILE/stat_udaje_1.pdf)
31. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV: *O Úřadu práce České republiky*. [online]. 2011 [cit. 28.10.2011]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
32. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV: *Vzdělávejte se pro růst*. [online]. 2005 [cit. 18.9.2011]. Zaměstnanost. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_rust~
33. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV: *MPSV harmonizuje vykazování míry nezaměstnanosti s EU*. [online]. 2004 [cit. 5.11. 2011]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/272/090804a.pdf>
34. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV: *Hledání volných míst*. [online]. 2011 [cit. 28.10.2011]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno/vmrozsir>
35. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV: *Nabídka a poptávka na trhu práce*. [online]. 2011 [cit. 15.1.2012]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=200000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statk=2000000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=200000000055&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=L&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2011&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=1000&ok=Vybrat
36. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV: *Rozvoj služeb a spolupráce se zaměstnavateli v měnících se podmínkách na trhu práce SeZam*. [online]. 2009 [cit. 15.1.2012]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/evropsky_socialni_fond/op_lzz/nip_op_lzz/sezam

37. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV: *Hlavní směry politiky zaměstnanosti ESZ 2008-2010*. [online]. 2008 [cit. 18.2.2012]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hl_smery_pz_2008-2010.pdf
38. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV: *Rekvalifikace*. [online]. 2012 [cit. 27.2.2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
39. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV: *Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Brně, aktivní politika zaměstnanosti*. [online]. 2012 [cit. 27.2.2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>
40. KOPÁČEK, P. *Firmy očekávají zhoršení své ekonomické situace v příštím roce a nejvíc se obávají dopadů dluhové krize v eurozóně*. [online]. 2011 [cit. 27.2.2012]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/zpravodajstvi-a-media/aktuality-4/pruzkumy-vystavy-souteze-konference/firmy-ocekavaji-zhorseni-sve-ekonomicke-situace-v-pristim-roce-a-nejvice-se-obavaji-dopadu-dluhove-krize-v-eurozone.aspx>
41. NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND: *Budoucnost profesí -Sektorové studie*. [online]. 2011 [cit. 27.2.2012]. Dostupné z: <http://www.budoucnostprofesi.cz/sektorove-studie/co-jsou-sektorove-studie.html>
42. POSTED BY JOBIE. *Úřad práce a Individuální akční plán*. [online]. 2010 [cit. 27.2.2012]. Dostupné z: [http://www.bezprace.info/2010/05/urad-prace-individualni-akcni-plan.html?utm_source=feedburner&utm_medium=feed&utm_campaign=Feed:+bezprace+\(Jsem+bez+pr%C3%A1ce...\)](http://www.bezprace.info/2010/05/urad-prace-individualni-akcni-plan.html?utm_source=feedburner&utm_medium=feed&utm_campaign=Feed:+bezprace+(Jsem+bez+pr%C3%A1ce...))
43. ÚŘAD PRÁCE V UHERSKÉM HRADIŠTI. *Osobní návštěvy u zaměstnavatelů v okrese Uherské Hradiště v r. 2010*. Interní analýza.
44. ÚŘAD PRÁCE V UHERSKÉM HRADIŠTI. *Osobní návštěvy u zaměstnavatelů v okrese Uherské Hradiště v r. 2011*. Interní analýza.
45. ÚŘAD PRÁCE V UHERSKÉM HRADIŠTI. *Interní dokumenty*. 2011.

Právní předpisy:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Zákon č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

zkratka	význam zkratky
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPP	Dohoda o provedení práce
ESF	Evropský sociální fond
IAP	Individuální akční plán
ILO	Mezinárodní organizace práce
KoP	Kontaktní pracoviště
KrP	Krajská pobočka
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OZP	Osoby zdravotně postižené
PvN	Podpora v nezaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelová pracovní místa
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VPM	Volné pracovní místo
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti

SEZNAM GRAFŮ

- Graf č. 1: Nabídka práce
- Graf č. 2: Rovnováha a nerovnováha na trhu práce
- Graf č. 3: Nezaměstnanost v ČR rozdělená dle metodiky ILO
- Graf č. 4: Obecná míra nezaměstnanosti podle krajů
- Graf č. 5: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Uherské Hradiště a volná pracovní místa v čase
- Graf č. 6: Vývoj v počtu nezaměstnaných v časové ose v okrese Uherské Hradiště
- Graf č. 7: Rozdělení respondentů dle pohlaví
- Graf č. 8: Rozdělení respondentů dle věku
- Graf č. 9: Rozdělení uchazečů podle dosaženého vzdělání
- Graf č. 10: Délka evidence u dotazovaných
- Graf č. 11: Hodnocení frekvence návštěv respondenty
- Graf č. 12: Návštěva ÚP uchazeči o zaměstnání mimo stanovený termín
- Graf č. 13: Očekávání individuálního přístupu od ÚP
- Graf č. 14: Uchazeči o zaměstnání a názor na zvýšení aktivity ÚP
- Graf č. 15: Očekávání uchazečů o zaměstnání od úřadu práce
- Graf č. 16: Uchazeč o zaměstnání a zkušenosti s úřadem práce
- Graf č. 17: Nejvíce preferovaný způsob hledání zaměstnání
- Graf č. 18: Ženy a jejich plán řešení stávající situace
- Graf č. 19: Muži a jejich plán řešení stávající situace
- Graf č. 20: Uchazeči a ochota se vzdělávat
- Graf č. 21: Ženy a současné zvyšování nebo prohlubování kvalifikace
- Graf č. 22: Muži a současné zvyšování nebo prohlubování kvalifikace
- Graf č. 23: Názor na vydání informačního letáku

SEZNAM TABULEK

- Tabulka č. 1: Vybrané ukazatele okresu Uherské Hradiště (stav k 31. 12. 2010)
- Tabulka č. 2: Ekonomické subjekty v okrese Uherské Hradiště
- Tabulka č. 3: Volná pracovní místa, míra nezaměstnanosti a počet osob v letech 2007-2011 v okrese Uherské Hradiště
- Tabulka č. 4: Kategorie uchazečů o zaměstnání v okrese Uherské Hradiště k 31. 12. 2011
- Tabulka č. 5: Rozdělení UoZ v okrese Uherské Hradiště k 31. 12. 2011
- Tabulka č. 6: Počet uchazečů s nekolidujícím zaměstnáním, porovnání v čase
- Tabulka č. 7: Počet UoZ, zařazených do rekvalifikací v časovém horizontu
- Tabulka č. 8: Rozdělení respondentů dle pohlaví
- Tabulka č. 9: Rozdělení respondentů dle věku
- Tabulka č. 10: Rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání
- Tabulka č. 11: Rozdělení respondentů podle délky evidence
- Tabulka č. 12: Hodnocení frekvence návštěv
- Tabulka č. 13: Navštěvování ÚP uchazeči o zaměstnání mimo stanovený termín
- Tabulka č. 14: Očekávání individuálního přístupu od ÚP
- Tabulka č. 15: Názor na zprostředkování zaměstnání ÚP
- Tabulka č. 16: Očekávání uchazečů o zaměstnání od úřadu práce
- Tabulka č. 17: Hodnocení zkušeností s úřadem práce
- Tabulka č. 18: Nejvíce preferovaný způsob hledání zaměstnání
- Tabulka č. 19: Ženy a jejich plán řešení stávající situace
- Tabulka č. 20: Muži a jejich plán řešení stávající situace
- Tabulka č. 21: Přístup ke vzdělávání
- Tabulka č. 22: Ženy a současné zvyšování nebo prohlubování kvalifikace
- Tabulka č. 23: Muži a současné zvyšování nebo prohlubování kvalifikace
- Tabulka č. 24: Názor na vydání informačního letáku

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Dotazník k průzkumnému šetření

Dotazník

Tento dotazník je anonymní, prosím neuvádějte své jméno. Bude použit pouze ke zpracování diplomové práce. Na všechny otázky prosím odpovězte podle skutečnosti. Vždy zakroužkujte pouze jednu odpověď. Vyplnění dotazníku není časově náročné. Děkuji za vyplnění a Váš čas strávený vyplňováním dotazníku.

1. **Uved'te pohlaví:**
 - a) muž
 - b) žena

2. **Váš věk:**
 - a) do 20 let
 - b) 21-40 let
 - c) 41-50 let
 - d) 51 a více

3. **Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání :**
 - a) základní
 - b) střední bez maturity/ vyučen
 - c) střední s maturitou
 - d) vyšší odborné a vysokoškolské

4. **Jak dlouho jste evidován/evidována jako uchazeč/ka o zaměstnání na úřadu práce**
 - a) do 5 měsíců
 - b) od 6 měsíců do 12 měsíců
 - c) nad 13 měsíců

5. **Dle Vašeho názoru, jsou frekvence návštěv úřadu práce, které máte závazné pro Vás dostačující?** (jak často chodíte na schůzku ke svému poradci pro zprostředkování)
 - a) ano, jsou dostačující
 - b) ne, jsou nedostačující (očekávám častější)

6. **Docházíte na úřad práce i mimo závazné termíny stanovené pracovníky úřadu práce?** (informovat se například na volná pracovní místa, rekvalifikace atd.)
 - a) ano
 - b) ne

7. **Souhlasíte s daným tvrzením? Od úřadu práce očekávám z jeho strany k mému případu větší individuální přístup.**
 - a) ano
 - b) ne

8. **Úřad práce by měl činit více aktivit při zprostředkování zaměstnání. Je dané tvrzení pravdivé?**
 - a) ano
 - b) ne

9. **Vyplňte následující dotazník co očekáváte od úřadu práce:**

	ANO	NE
informace, které využiju k nalezení zaměstnání		
vhodné pracovní místo		
Sestavení životopisu, motivační dopis k žádosti o zaměstnání, poradí, jak má vypadat pohovor		
zprostředkování kontaktu na potenciálního zaměstnavatele		
Informace o možnostech dalšího vzdělávání, rekvalifikace, školení, účastech v projektech apod.		
Rekvalifikaci		
Aktuální nabídku volných pracovních míst		
Finanční zabezpečení po dobu hledání zaměstnání		

10. **Jak byste ohodnotil/a Vaše zkušenosti, které jste získal/a na úřadu práce:**

- velmi dobré
- dobré
- uspokojivé
- neuspokojivé
- nemohu se vyjádřit (krátká evidence)

11. **K hledání zaměstnání využíváte nejčastěji daný způsob:**

K uvedenému způsobu přiřaďte číslo od 1 do 6. Přičemž číslo 1 dáte tomu způsobu, který používáte nejčastěji a 6 tomu, který používáte nejméně. Každé číslo bude uvedeno pouze jednou. Tedy oznámujete 1,2,3,4,5,6

Nabídky úřadu práce	
Zprostředkování agenturami práce	
Doporučení, kontakty přátel, příbuzných	
Internet	
Inzerce v tisku	
Osobní návštěva budoucího zaměstnavatele	

12. **Jaký plán ve Vaší současné situaci pravděpodobně zvolíte? Vyberte pouze jednu možnost.**

- počkám, až bude zaměstnání dle mé kvalifikace a představ
- co nejdříve získat nové zaměstnání za každou cenu
- najdu si nějaké zaměstnání při evidenci ÚP a dále budu hledat pro mě optimální zaměstnání
- zvažuji, že začnu podnikat
- zvažuji vzdělávání, rekvalifikaci
- mám příslibeno zaměstnání, ale později
- plánuji mateřskou/rodičovskou dovolenou/péči o děti

13. **Jste ochotný/á se dále vzdělávat, získávat novou kvalifikaci nebo si prohlubovat stávající prostřednictvím např. rekvalifikačního kurzu?**
- a) ano
 - b) ne
14. **Svou stávající kvalifikaci si ve svém oboru v současné době, v dostupné míře prohlubuji či zvyšuji:**
- c) ano
 - d) ne
15. **Byl by pro Vás přínosem informační leták, kde získáte kromě základních informací i možnosti, kde se informovat na volná pracovní místa,**
- a) ano
 - b) ne

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Bc. Martina Buriánová
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií PdF UP
Vedoucí práce:	doc. Mgr. Miroslav Dopita, Ph.D.
Rok obhajoby:	2012

Název práce:	Faktory ovlivňující úspěšnost nezaměstnaného na trhu práce, očekávání klienta od úřadu práce
Název v angličtině:	Factors influencing the success of the unemployed in the labour market, client's expectations from the employment office
Anotace práce:	Diplomová práce se zaměřuje na problematiku nezaměstnanosti. V současné době je nezaměstnanost velmi diskutovaným tématem. Dosahuje vyšších hodnot, přičemž volných pracovních míst je omezený počet a daná situace negativně ovlivňuje názory na služby poskytované úřadem práce. Cílem diplomové práce bylo tedy identifikovat očekávání evidovaných klientů od úřadu práce, který je limitován platnou legislativou i počtem volných pracovních míst. Taktéž je třeba se zaměřit na faktory, které mohou úspěšnost uchazečů o zaměstnání na trhu práce ovlivnit. Nejprve je v práci zpracováno teoretické hledisko týkající se trhu práce, nezaměstnanosti, instituce úřadu práce a jejími činnostmi. Výzkumné šetření bylo realizováno na úřadu práce Uherské Hradiště a z uvedených získaných dat byla navržena určitá řešení, která by mohla vést k větší informovanosti uchazečů a jejich lepší spolupráce s úřadem práce.
Klíčová slova:	Nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, trh práce, úřad práce, uchazeč o zaměstnání, politika zaměstnanosti
Anotace v angličtině:	This diploma thesis focuses on the problem of unemployment. Currently, unemployment is a very hot topic. It reaches higher values while vacancies are limited and the situation negatively influences the views on services provided by the employment office. Therefore, the aim of this thesis is to identify the expectations of clients registered at the employment office which is limited by current legislation and the number of vacancies. It is also necessary to focus on factors that may influence the success of job seekers in the labour market. In this diploma thesis the theoretical perspective concerning the labour market, unemployment, the employment office and the institution's activities is mentioned. The survey was carried out at the employment office in Uherské Hradiště and the obtained data designed a solution that could lead to greater awareness of job seekers and better cooperation with the employment office.

Klíčová slova v angličtině:	Unemployment, types of unemployment, labour market, employment office, job seekers, employment policy
Přílohy vázané v práci:	1 příloha
Rozsah práce:	120 s.
Jazyk práce:	český