

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra humanitních věd**



**Diplomová práce**

**Aktivní politika zaměstnanosti zaměřená na  
nezaměstnané do třiceti let**

**Pavla Navrátilová**

© 2015 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Pavla Navrátilová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Aktivní politika zaměstnanosti zaměřená na nezaměstnané do třiceti let**

Název anglicky

**The active employment policy focused on the unemployed up to the age of thirty**

---

### Cíle práce

Cílem práce je zmapovat příležitosti na pracovním trhu pro mladé do třiceti let, analyzovat potenciál využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti u dané cílové skupiny a navrhnout opatření k optimalizaci využití těchto nástrojů.

### Metodika

Shromažďování a studium literárních a internetových zdrojů,  
právních předpisů a dalších dokumentů

Zpracování teoretické části diplomové práce

Konzultace s vedoucí práce a odbornou poradkyní

Sběr, zpracování a interpretace dat

Vyhodnocení dat a návrhy na optimalizaci

**Doporučený rozsah práce**

60-80 stran

**Klíčová slova**

nezaměstnanost, trh práce, pasivní a aktivní politika zaměstnanosti, Úřad práce, uchazeč o zaměstnání, poradenství, dotazník

**Doporučené zdroje informací**

- KACZOR, Pavel: Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011, VŠE Praha, Nakladatelství Aeconomica, Praha 2013, ISBN 978-80-245-1930-2
- MAREŠ, Petr: Nezaměstnanost jako sociální problém, Sociologické nakladatelství, Praha 1994, ISBN 80-901424-9-4
- MOŽNÝ, Ivo, MAREŠ, Petr: Nezaměstnanost – nizozemská zkušenost a československá realita, Masarykova univerzita, Brno 1991, ISBN 8021003340, 9788021003347
- SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D.: Ekonomie, nakladatelství Svoboda, Praha 1991, ISBN 80-205-0192-4
- Sborník mezinárodního semináře Podpora zaměstnatelnosti prostřednictvím vzdělávání a školení, Národní vzdělávací fond 2013, ISBN 978-80-86728-55-1
- SIROVÁTKA, Tomáš, KULHAVÝ, Václav, HORÁKOVÁ, Markéta, RÁKOCZYOVÁ, Miroslava: Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha, výzkumné centrum Brno 2006, ISBN 80-87007-06-09
- SIROVÁTKA, Tomáš, ŘEZNÍČEK, Ivo: Dlouhodobá nezaměstnanost a záchraná sociální síť, Masarykova univerzita, Brno 1995, ISBN 80-210-1246-3
- SIROVÁTKA, Tomáš, ŠÍMÍKOVÁ, Ivana: Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha 2013, ISBN 978-80-7416-114-8
- ŠAFRÁNEK, Ladislav: Nezaměstnanost jak ji neznáme a jak jí čelit, OREGO 2011, ISBN 978-80-87528-03-7
- ŠIMEK, Dušan: Sociologie práce, Univerzita Palackého, Olomouc 1995, ISBN 8070677058

**Předběžný termín obhajoby**

2015/16 ZS – PEF

**Vedoucí práce**

prof. PhDr. Ing. Věra Majerová, CSc.

**Garantující pracoviště**

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

**doc. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 12. 11. 2015

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Aktivní politika zaměstnanosti zaměřená na nezaměstnané do třiceti let" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 20.listopadu 2015

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Ireně Herové a prof. Ing. PhDr. Věře Majerové, CSc. za odborné vedení, připomínky a cenné rady při zpracování mé diplomové práce a dále Mgr. Jolaně Palinkové a Bc. Jaroslavu Mikšaníkovi z krajské pobočky Úřadu práce v Olomouci za ochotu a vstřícnost při poskytování informací.

# **Aktivní politika zaměstnanosti zaměřená na nezaměstnané do třiceti let**

## **Souhrn**

Předmětem této diplomové práce jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a metody práce v oblasti poradenství zaměřené na mladé nezaměstnané do třiceti let, uplatňované na krajské pobočce Úřadu práce v Olomouci.

V teoretické části jsou definovány základní pojmy s danou problematikou související a pozornost je věnována také zakotvení pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti v systému práva. Podrobněji se pak tato část zaměřuje na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a metody jejich aplikace.

Praktická část zahrnuje stručnou socio-ekonomickou charakteristiku Olomouckého kraje, doplněnou o údaje o vývoji trhu práce v posledním období a především vlastní empirická šetření. Stěžejní dotazníkové šetření je zaměřeno na zkoumání dosavadních pracovních zkušeností cílové skupiny, druhů a intenzity aktivit, které mladí nezaměstnaní vyvíjejí za účelem získání zaměstnání a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které hodlají využít pro vyřešení své nezaměstnanosti. Empirická část je doplněna o rozhovory s pracovníky Úřadu práce a zúčastněné pozorování při informativní skupinové schůzce uchazečů o zaměstnání pořádané Informačním a poradenským střediskem úřadu. Výsledkem analýzy získaných informací jsou návrhy opatření k optimalizaci využití nástrojů a metod práce v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k dané cílové skupině.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, trh práce, pasivní a aktivní politika zaměstnanosti, Úřad práce, uchazeč o zaměstnání, poradenství, dotazník

# **The active employment policy focused on the unemployed up to the age of thirty**

## **Summary**

The subject matter of this thesis is active employment policy instruments and methods of working in the field of counselling focused on the young unemployed up to the age of thirty used at the regional branch of the Employment Office in Olomouc.

The theoretical part defines basic terms related to the issue and also pays attention to passive and active employment policy embodied in the law system. Further, it gives a detailed description of particular active employment policy instruments and methods of their application.

The practical part includes brief social and economic characteristics of Olomouc Region supplemented by recent labour market development data and primarily the author's own empiric research. The crucial questionnaire survey is focused on examination of previous work experience of the target group, kinds and intensity of activities which the young unemployed carry out to get a job and the active employment policy instruments they intend to use to solve their unemployment. The empiric part is supplemented by interviews with officials from the Employment Office and a partaking observation during an informative group meeting of job applicants organized by the Information and Consulting Centre of the office. The analysis of gained information results into suggestions of measures to optimize application of instruments and methods of working in the field of the active employment policy in relation to the target group.

**Keywords:** unemployment, labour market, passive and active employment policy, Employment Office, job applicant, counselling, questionnaire

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>12</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>14</b>
<b>3 Vymezení základních pojmů .....</b>	<b>15</b>
3.1 Práce.....	15
3.2 Nezaměstnanost.....	16
3.2.1 Formy nezaměstnanosti .....	17
3.2.2 Druhy nezaměstnanosti.....	18
3.3 Míra nezaměstnanosti.....	20
3.4 Délka trvání nezaměstnanosti .....	20
3.5 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	21
3.5.1 Psychické následky dlouhodobé nezaměstnanosti.....	23
3.6 Opakovaná nezaměstnanost .....	24
3.7 Kdo je nezaměstnaný .....	24
3.8 Právo na zaměstnání.....	24
3.9 Uchazeč o zaměstnání .....	25
3.10 Zájemce o zaměstnání .....	25
3.11 Podpora v nezaměstnanosti .....	25
3.12 Podpora při rekvalifikaci.....	26
<b>4 Státní politika zaměstnanosti .....</b>	<b>27</b>
4.1 Působnost Úřadu práce při zabezpečování zaměstnání.....	29
4.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	30
4.2.1 Rekvalifikace .....	32
4.2.2 Společensky účelná pracovní místa .....	35
4.2.3 Veřejně prospěšné práce .....	35
4.2.4 Příspěvek na zapracování.....	36
4.2.5 Překlenovací příspěvek .....	36
4.2.6 Investiční pobídky.....	37
4.2.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	37
4.2.8 Projekty na podporu vzniku pracovních míst pro mladé financované EU	38
4.2.8.1 Národní individuální projekty .....	38
4.2.8.2 Regionální individuální projekty .....	40
4.2.8.3 Grantové projekty .....	44
4.2.9 Poradenství ve službách zaměstnanosti .....	47
4.2.9.1 Skupinové poradenství .....	47



4.2.9.2	Individuální poradenství .....	48
4.2.10	Oborové dny, exkurze a burzy práce a vzdělání .....	48
4.2.11	Práce v zahraničí .....	49
4.2.12	Projekty na odstraňování bariér na trhu práce .....	51
4.2.13	Statistický přehled využití nástrojů APZ v praxi.....	53
<b>5</b>	<b>Úloha agentur práce.....</b>	<b>59</b>
<b>6</b>	<b>Situace mladých nezaměstnaných v zemích EU.....</b>	<b>60</b>
<b>7</b>	<b>Stručná socio-ekonomická charakteristika Olomouckého kraje.....</b>	<b>62</b>
<b>8</b>	<b>Aktuální vývoj na regionálním trhu práce .....</b>	<b>64</b>
<b>9</b>	<b>Empirická šetření v oblasti poradenství .....</b>	<b>68</b>
9.1	Sběr informací .....	68
9.1.1	Rozhovory s pracovníky Úřadu práce .....	68
9.1.2	Studium dokumentů .....	68
9.1.3	Zúčastněné pozorování skupinové informativní schůzky.....	68
9.1.3.1	Průběh skupinové informativní schůzky .....	69
9.1.3.2	Hodnocení skupinové informativní schůzky .....	71
9.2	Dotazníkové šetření.....	72
9.2.1	Základní charakteristika dotazníkového šetření .....	72
9.2.2	Zpracování a analýza dat získaných dotazníkovým šetřením.....	72
9.2.3	Testování hypotéz .....	80
9.2.4	Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	88
<b>10</b>	<b>Shrnutí a doporučení .....</b>	<b>91</b>
<b>11</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>94</b>
<b>12</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>96</b>
<b>13</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>99</b>

## **Seznam tabulek**

Tabulka č. 1: Aktivní politika zaměstnanosti hrazená ze státního rozpočtu - r. 2014

Tabulka č. 2: Aktivní politika zaměstnanosti hrazená z ESF - r. 2014

Tabulka č. 3: Aktivní politika zaměstnanosti za r. 2014 celkem

Tabulka č. 4: Aktivní politika zaměstnanosti hrazená ze státního rozpočtu  
- leden - září 2015

Tabulka č. 5: Aktivní politika zaměstnanosti hrazená z ESF - leden - září 2015

Tabulka č. 6: Aktivní politika zaměstnanosti za období leden - září 2015 celkem

Tabulka č. 7: Nezaměstnanost mladých mezi 15 až 25 lety - mezinárodní srovnání

Tabulka č. 8: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji  
- srovnání

Tabulka č. 9: Uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP k 31.5.2015

Tabulka č.10: Kontingenční tabulka závislosti vzdělání a samostatnosti při hledání  
zaměstnání

Tabulka č.11: Tabulka očekávaných četností

Tabulka č.12: Pearsonův chí-kvadrát test

Tabulka č.13: Kontingenční tabulka závislosti jednotlivých témat na vzdělání

Tabulka č.14: Znaménkový test

Tabulka č.15: Výsledek testu

Tabulka č 16: Kontingenční tabulka závislosti způsobu hledání práce přes internet  
na vzdělání

Tabulka č.17: Tabulka očekávaných četností

Tabulka č.18: Pearsonův chí-kvadrát test

Tabulka č. 19: Druhy poradenství poskytnuté uchazečům a zájemcům o zaměstnání  
v r. 2014

## **Seznam obrázků**

Obrázek č.1: Kartogram PNO v Olomouckém kraji k 31.12.2014

## **Seznam grafů**

- Graf č. 1: Harrisonův cyklus
- Graf č. 2: Podíl jednotlivých věkových skupin nezaměstnaných k 31.5.2015
- Graf č. 3: Struktura uchazečů o zaměstnání podle úrovně vzdělání
- Graf č. 4: Struktura uchazečů o zaměstnání podle učebních nebo studijních oborů
- Graf č. 5: Zájem uchazečů o zaměstnání o jednotlivé obory
- Graf č. 6: Dosavadní praxe uchazečů o zaměstnání z hlediska právní úpravy
- Graf č. 7: Dosavadní praxe uchazečů o zaměstnání z hlediska doby trvání
- Graf č. 8: Využití jednotlivých způsobů hledání práce uchazeči o zaměstnání
- Graf č. 9: Počet zaměstnavatelů, u kterých se uchazeči o zaměstnání ucházeli o práci v posledních 30 dnech
- Graf č. 10: Zájem uchazečů o zaměstnání o jednotlivá témata
- Graf č. 11: Plány uchazečů o zaměstnání na příští 3 měsíce
- Graf č. 12: Zobrazení samostatnosti respondentů v závislosti na vzdělání
- Graf č. 13: Zobrazení témat v závislosti na vzdělání respondentů
- Graf č. 14: Zobrazení způsobu hledání práce přes internet v závislosti na vzdělání

## **Použité zkratky**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EURES	European employment services
GP	Grantový projekt
CHPM	Chráněné pracovní místo
IPS	Informační a poradenské středisko
NIP	Národní individuální projekt
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
PNO	Podíl nezaměstnaných osob
RIP	Regionální individuální projekt
SÚPM	Společensky účelná místa
SVČ	Samostatná výdělečná činnost
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZR	Zvolená rekvalifikace

# 1 Úvod

Hospodářská krize, která započala v roce 2008 a v jejímž důsledku došlo k prudkému propadu ekonomiky a zvýšení nezaměstnanosti, vedla k drastickému úbytku nových pracovních příležitostí a dlouhodobým strukturálním změnám na trhu práce, které do jisté míry přetrvávají až do současnosti. Po mírném zlepšení došlo v roce 2012 k opětovnému poklesu ekonomického růstu a v roce 2013 se míra nezaměstnanosti vyšplhala na historické maximum. Jednou z nejohroženějších skupin na trhu práce jsou, jak se v posledních letech stále více ukazuje, vedle osob se zdravotním postižením, matek s malými dětmi a nezaměstnaných nad 50 let především mladí do 25 let. Tento problém se zdaleka netýká jen České republiky. Více či méně se dotýká všech členských států Evropské unie. Nejpalčivější situace je v Řecku a Španělsku, kde byla už v roce 2013 bez práce více než polovina mladých lidí. Uspokojivá není ani situace např. v Itálii, Francii či na Slovensku.

V České republice není situace tak vážná, nicméně problém nezaměstnanosti mladých nabývá s postupem času na významu a dle informací pracovníků Úřadu práce začal v posledních dvou letech převažovat nad problémy se zaměstnáváním starších, a tudíž zkušenějších pracovníků na 50 let. Na tento neblahý vývoj reagovala také Evropská komise, která v roce 2013 vyhlásila strategii Záruka pro mladé, podle níž by měl každý Evropan mladší 25 let do 4 měsíců po ukončení studia nebo propuštění z práce nastoupit na nové pracovní místo nebo alespoň do takového rekvalifikačního kurzu, který mu novou práci zajistí. Na tuto strategii reagovala rovněž vláda České republiky, která prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí vydala normativní instrukci pro Úřad práce, jež implementuje záměry evropské strategie do zásad aktivní politiky zaměstnanosti u nás.

S ohledem na skutečnost, že autorka má z minulosti dlouholeté zkušenosti z práce v oblasti služeb zaměstnanosti a problematice nezaměstnanosti se věnovala již ve své bakalářské práci z roku 1996, využila nabídky na spolupráci s krajskou pobočkou Úřadu práce v Olomouci při provádění dotazníkového šetření mezi mladými nezaměstnanými do 30 let na skupinových informativních schůzkách pořádaných pracovníky Informačního

a poradenského střediska úřadu. S ohledem na nedostatečné vlastní kapacity nabídl vedení krajské pobočky autorce této diplomové práce možnost zpracovat výstupy z tohoto sociálního šetření, které poté hodlá úřad využít jednak při své další práci a jednak o nich bude informovat svůj nadřízený orgán – generální ředitelství, eventuálně pracovníky ostatních krajských poboček úřadu na společných pracovních setkáních.

## 2 Cíl práce a metodika

Hlavním cílem práce je zmapovat příležitosti na pracovním trhu pro mladé do 30 let a analyzovat potenciál využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti u této cílové skupiny. Dalším cílem je na základě zpracování, interpretace a vyhodnocení výstupů z dotazníkového šetření, prováděného v rámci skupinového poradenství na krajské pobočce Úřadu práce v Olomouci navrhnout opatření k optimalizaci využití těchto nástrojů a metod práce v oblasti poradenství. Cílem dotazníkového šetření je zmapovat dosavadní pracovní zkušenosti uchazečů o zaměstnání dané cílové skupiny, druhy a intenzitu aktivit, které tito uchazeči vyvíjejí za účelem získání zaměstnání a zjistit, které nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nabízené prostřednictvím Úřadu práce hodlají využít pro vyřešení své nezaměstnanosti. Tyto výstupy budou sloužit pracovníkům úřadu jako podklady pro další práci s klienty a také k prezentaci vlastních metod práce v oblasti poradenství pro nezaměstnané do 30 let na generálním ředitelství Úřadu práce ČR.

Využity budou jak kvantitativní, tak kvalitativní výzkumné metody. Z výzkumných technik půjde také o studium dokumentů. V teoretické části bude toto studium zahrnovat především dostupnou literaturu, dále právní dokumenty, interní dokumenty úřadu a příslušné internetové zdroje. Ve výzkumné části budou uplatněny techniky dotazování, a sice nestandardizované rozhovory s pracovníky Úřadu práce pro získání prvotních informací a polostandardizovaná dotazníková šetření mezi uchazeči o zaměstnání prováděná v rámci skupinového poradenství. Výzkumná část bude doplněna o zúčastněné pozorování při skupinovém poradenství za účelem získání důkladnějšího vhledu autorky práce do dané problematiky.

## 3 Vymezení základních pojmů

### 3.1 Práce

Práce je základní sociální činnost, přetvářející s pomocí pracovních nástrojů přírodní předměty v užité hodnoty, zajišťující tím materiální existenci lidské společnosti a vytvářející základní společenské hodnoty. Má interpersonální charakter, což se projevuje v procesech pracovních interakcí a v odběratelsko-dodavatelských závislostech. Materiální vztahy mezi lidmi, utvářející se na základě pracovní činnosti, představují výrobní vztahy, které tvoří společenskou základnu. Práce jakožto komplexní činnost člověka má stránku fyziologickou (vynakládání lidské energie), technickou (ovládání pracovních nástrojů a strojů), ekonomickou (materiální stimulace, výrobně spotřebitelské vztahy), psychologickou (psychické vlastnosti člověka umožňující výkon pracovní činnosti) a sociologickou.<sup>1</sup>

Práci lze definovat z několika hledisek:

**Fyzikální definice:** Práce je působení síly na určité dráze.

- **Z hlediska biologie (fyziologie)** je práce je definována jako potenciál energie vynaložený organismem.
- **Psychologické hledisko** pokládá práci za jednu ze tří základních aktivit osobnosti (vedle učení a hry) mobilizujících psychiku.
- **Abstraktně ekonomizující přístup** tvrdí, že práce je druh společensky užitečného, účelného působení.
- **Sociologické pojetí** označuje práci jako organizovanou strukturu složených činů.<sup>2</sup>

Z čistě ekonomického hlediska můžeme charakterizovat práci jako záměrnou a cílevědomou činnost směřující k uspokojení potřeb člověka. V pracovní činnosti probíhá seberealizace a utváření lidského života. Je to součást ekonomického procesu, sestávajícího

---

<sup>1</sup> *Malý sociologický slovník*.s.317-328.

<sup>2</sup> ŠIMEK, Dušan. *Sociologie práce*.s.42.

z výroby, rozdělování, směny a spotřeby.<sup>3</sup> Práce spočívá ve vykonávání úkolů, které umožňují lidem vytvářet život uvnitř jejich prostředí.<sup>4</sup> Na vztah práce a ne-práce můžeme nahlížet nejméně ze tří hledisek:

- jako na dichotomii práce a volného času
- jako na oblast vztahů v systému osobnost – rodina
- jako na vztah zaměstnání a ne-práce, pojímané jako nezaměstnanost.<sup>5</sup>

### 3.2 Nezaměstnanost

Výkon zaměstnání je úzce spjat s kategorií sociálního statusu, který je tvořen těmito základními ukazateli:

- objektivní charakteristika profese
- prestiž dané profese
- podíl na moci
- dosažené vzdělání
- velikost příjmu
- životní způsob

Je-li jeden z těchto parametrů narušen, působí disfunkčně na integritu celé osobnosti. Zaměstnání je sociální instituce, která má výrazný vliv na uspokojování lidských potřeb a jeho ztráta má dezintegrující následky. Nezaměstnanost jako sociální jev je příkladem disociovaného (rozloženého) statusu, protože nezaměstnaný jedinec je zasažen prakticky v celém rozsahu tohoto statusu:

- Ztrácí rozsáhlý referenční hodnotový systém, kterým je jeho povolání, resp. zaměstnání a také systém sociálních vazeb ve formální i neformální struktuře.
- Ztrátou možnosti uplatnění ve své profesi člověk přichází o podstatný díl osobní prestiže.

---

<sup>3</sup> ŠIMEK, Dušan. *Sociologie práce*.s.45 - 48.

<sup>4</sup> WATSON, Tony J.(1995). *Sociology, work, and industry*. In ŠIMEK, Dušan. *Sociologie práce (48)*.

<sup>5</sup> ŠIMEK, Dušan. *Sociologie práce*.s.45 - 48.



- Obdobná situace nastává při vyrovnání se se ztrátou podílu na moci.
- V důsledku ztráty zaměstnání nemá jedinec možnost uplatnit dosažené vzdělání. Tato překážka je tím více frustrující, čím vyšší je vzdělání.
- Postižený ztrácí jistotu stabilního příjmu, která mu umožňuje kromě jiného i disponování určitými symboly sociálního statusu.
- Životní způsob se při ztrátě zaměstnání mění natolik podstatně, že lze hovořit o diskontinuitě životní dráhy nezaměstnaného jedince.<sup>6</sup>

Autorský tým Josef Šmajš, Božena Buchtová, Zdeněk Boleloucký ve své publikaci s prostým názvem „*Nezaměstnanost*“ přibližují práci, zaměstnanost a ztrátu práce v jejich širším antropologickém, sociálním a ekonomickém kontextu, přičemž svou pozornost zaměřují na filozofické, psychologické a zdravotní důsledky dlouhodobé ztráty práce pro člověka a kulturu. Protagonisté tří vědních disciplín pohlíží na práci, zaměstnání a jeho ztrátu z filozofického, medicínského a psychologického hlediska a opakovaně poukazují na devastační účinky ztráty práce na psychiku a zdraví jedince, rodiny a celé společnosti.

### **3.2.1 Formy nezaměstnanosti**

#### **Dobrovolná nezaměstnanost**

Nezaměstnaný dává přednost jiným aktivitám před prací při určitém finančním zajištění. Určitý počet dobrovolně nezaměstnaných bývá oficiálně evidován na Úřadu práce a značně tak zkresluje statistické údaje o nezaměstnanosti.

#### **Nedobrovolná nezaměstnanost**

Vzniká v případě, že volná pracovní místa vyžadují mimořádné kvalifikační nároky, pro které není k dispozici potenciál pracovní síly.

Statistiky nezaměstnanosti zahrnují pouze ty občany, kteří jsou v evidenci Úřadu práce, avšak nezahrnují další osoby, které nejsou schopny zaměstnání nalézt, ale neregistrují se.

---

<sup>6</sup> ŠIMEK, Dušan. *Sociologie práce*. s. 74 - 75

Jejich situace je označována pojmem **skrytá nezaměstnanost**. Někdy se také uvádějí pojmy **pravá** a **nepravá nezaměstnanost**.<sup>7</sup>

### 3.2.2 Druhy nezaměstnanosti

#### **Frikční nezaměstnanost**

Vzniká tehdy, když původně zaměstnané osoby se dobrovolně vzdaly svého pracovního místa, protože se rozhodly vyhledat jiné pracovní místo. Není přitom rozhodující, zda se pracovního místa vzdávají proto, že hledají místo s lepšími pracovními podmínkami (vyšší mzda, lepší podnikové klima, kariérový postup, osobní a rodinné důvody), či proto, že změnou pracovního místa předcházejí očekávanému nebo ohlášenému propouštění. O frikční nezaměstnanosti hovoříme také v případě osob nově vstupujících na trh práce po ukončení vzdělání, které si hledají své první zaměstnání. Dobrovolné změny času stráveného hledáním nového zaměstnání mohou být ovlivněny např. strukturou pracovního trhu či podmínkami nezaměstnanosti. Čím je přijatelnější systém podpor v nezaměstnanosti, tím více se prodlužuje čas hledání práce. Tento druh nezaměstnanosti nejen že nemá disfunkční charakter, ale naopak je nezbytnou podmínkou optimálního umístění pracovních sil.

#### **Sezónní nezaměstnanost**

Je rovněž krátkodobá a je determinována dvěma příčinami. První příčinou nezaměstnanosti je diskontinuita výroby v těch odvětvích, která jsou závislá na ročních obdobích nebo na počasí (zemědělství, lesnictví, povrchová těžba, rybolov, stavebnictví) a důsledky této diskontinuity v navazujících zpracovatelských odvětvích (cukrovarnictví, konzervárenství). Jedná se o specifický druh nezaměstnanosti, v principu řešitelný změnami v organizaci práce nebo administrativními opatřeními.<sup>8</sup>

#### **Strukturální nezaměstnanost**

Vzniká v důsledku disproporce mezi kvalifikační strukturou nabídky pracovních příležitostí na straně jedné a kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání na straně

---

<sup>7</sup> ŠIMEK, Dušan. *Sociologie práce*. s. 75 - 80.

<sup>8</sup> tamtéž

druhé. Řada pracovníků své zaměstnání ztrácí díky rozpadům neefektivních podniků a institucí, díky eliminaci některých starých odvětví a likvidaci umělé přezaměstnanosti.

Lidé, kteří se v důsledku těchto změn stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají své bydliště. Jak se odvětvově a územně mění struktura ekonomiky, nemusí charakteristiky propouštěných osob odpovídat požadavkům nových pracovních míst. Požadovány jsou nové profese, kvalifikace, dovednosti a jiná územní distribuce práce. Část strukturální nezaměstnanosti je dána pohybem pracovních míst mezi odvětvími, kterým se musí struktura pracovních míst přizpůsobovat. Do jisté míry se však kryje s frikční nezaměstnaností. Do strukturální nezaměstnanosti patří i osoby ztrácející zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou (někdy se tato nezaměstnanost označuje jako technologická). Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou dlouhodobě upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu smysl a není nadále potřebná.<sup>9</sup>

Strukturální nezaměstnaností jsou ohroženy především rizikové skupiny obyvatel – ženy s malými dětmi, osoby nad padesát let, osoby zdravotně znevýhodněné, mladí nezaměstnaní bez předchozí praxe, osoby s nízkou nebo velmi specifickou kvalifikací, ale také neadaptabilní minority. Strukturální nezaměstnanost pomáhají řešit např. rekvalifikační programy, jež jsou jedním ze základních pilířů aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce. Kromě systému rekvalifikací musí na vývoj trhu práce reagovat také systém profesní přípravy na středních a vysokých školách.<sup>10</sup>

### **Cyklická nezaměstnanost**

Vzniká v důsledku nevyužití stávajících kapacit z důvodu odbytových potíží a má makroekonomický charakter. Může se objevit ve všech sektorech hospodářství a jediným způsobem jejího řešení je redukce týdenního pracovního času.<sup>11</sup> V podmínkách českého hospodářství řeší některé podniky dočasný stav odbytové nouze tak, že vyplácejí

---

<sup>9</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 19 - 20.

<sup>10</sup> ŠIMEK, Dušan. *Sociologie práce*. s. 81.

<sup>11</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 20.

svým zaměstnancům, kteří přeruší na několik týdnů či měsíců práci, 60 % jejich průměrné mzdy. Po vyřešení situace se opět vracejí do zaměstnání za původních platových podmínek.

### 3.3 Míra nezaměstnanosti

Lze ji stanovit dvěma způsoby. V prvním případě se udává jako podíl celkového počtu nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Druhá varianta udává podíl celkového počtu nezaměstnaných k počtu obyvatel na daném území.<sup>12</sup> Statistiky uváděné u nás většinou berou v úvahu pouze nezaměstnané vedené v evidenci Úřadu práce. Nejsou do nich zahrnuty ty osoby, které nepracují a přitom se nikde neregistrují. Od ledna 2013 přešlo Ministerstvo práce a sociálních věcí po dohodě s Českým statistickým úřadem na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem „podíl nezaměstnaných osob“ (PNO), který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku.

V současné době se názory odborníků na optimální míru nezaměstnanosti, která má kladný vliv na pracovní morálku zaměstnanců, umožňuje pracovní mobilitu potřebnou pro adaptaci ekonomiky a nezatěžuje výrazněji státní rozpočet, poněkud rozcházejí. Přirozená je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke snižování a zvyšování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při přirozené míře je inflace stálá – nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování. V soudobé ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná; vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou míru nezaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země.<sup>13</sup>

### 3.4 Délka trvání nezaměstnanosti

Je to doba nezaměstnanosti (ve dnech, týdnech, měsících) trvající bez přerušení u skupiny pozorovaných osob. Průměrná délka trvání nezaměstnanosti se stanoví jako podíl celkové doby trvání nezaměstnanosti počtem nezaměstnaných osob.<sup>14</sup> Úřad práce v praxi využívá

---

<sup>12</sup> ŠIMEK, Dušan. *Sociologie práce*. s. 82.

<sup>13</sup> SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. s. 296.

<sup>14</sup> ŠIMEK, Dušan. *Sociologie práce*. s. 84.

kategorizaci nezaměstnaných do šesti základních skupin podle doby trvání nezaměstnanosti:

1. skupina – nezaměstnaní po dobu kratší než 3 měsíce
2. skupina – nezaměstnaní po dobu 3 – 6 měsíců
3. skupina – nezaměstnaní po dobu 6 – 9 měsíců
4. skupina – nezaměstnaní po dobu 9 – 12 měsíců
5. skupina – nezaměstnaní po dobu 12 – 24 měsíců
6. skupina – nezaměstnaní po dobu delší než 24 měsíců.

### **3.5 Dlouhodobá nezaměstnanost**

Může být různě definována. Obvykle se za dlouhodobě nezaměstnané považují osoby více než jeden rok bez práce. Dlouhodobou nezaměstnanost můžeme na rozdíl od krátkodobé nezaměstnanosti, která je přirozeným projevem pracovní mobility lidí, považovat za společenský problém a to zvláště v případě, přesáhne-li únosnou míru. I nízká míra nezaměstnanosti může být nepříznivá, jestli-že se jedná z větší části o nezaměstnanost dlouhodobou. Tam, kde je míra nezaměstnanosti sice vyšší, ale mobilita obyvatel je vysoká a podíl dlouhodobě nezaměstnaných nízký, je situace obecně příznivější. A to jak z hlediska samotných nezaměstnaných osob, tak i z hlediska zátěže pro státní rozpočet. Je to dáno nižšími požadavky na výplatu různých sociálních podpor a nižšími náklady na zprostředkování práce osobám pouze přechodně nezaměstnaným.<sup>15</sup>

Nelze si nevšimnout, že v posledních letech u nás dochází v některých sociálních skupinách k výraznému prodlužování průměrné délky nezaměstnanosti. V evidenci Úřadu práce se nacházejí osoby i 10 a více let nezaměstnané. Je-li nezaměstnanost nízká, je příčina trvalejší nezaměstnanosti spatřována spíše v individuálních nedostacích nezaměstnaných. Při rostoucí míře nezaměstnanosti jsou pak příčiny hledány také

---

<sup>15</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s . 24 - 25.

v ekonomických a sociálních faktorech.<sup>16</sup> Dlouhodobou nezaměstnaností jsou ohroženy zvláště některé skupiny osob, mezi něž patří právě i mladí do třiceti let.

Vyšší procento dlouhodobě nezaměstnaných má neblahý vliv na vývoj ekonomiky a zároveň zakládá procesy sociální marginalizace, označované někdy jako proces vytváření „třídy deklasovaných“.<sup>17</sup> Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti mohou být tragické: pracovní pasivita, závislost, chudoba, zhoršené fyzické a mentální zdraví, neschopnost některých dlouhodobě nezaměstnaných postarat se v potřebné míře o své děti a vychovávat je, finanční zátěž, kterou jejich zajištění znamená pro ekonomiku země, ale také asociální chování, zejména alkoholismus, zneužívání drog, kriminalita, konflikty a násilí v rodině aj. Rozšířená dlouhodobá nezaměstnanost může přispívat k ohrožení stability sociálního a politického systému země. Fenomén dlouhodobé nezaměstnanosti je proto v demokratických státech v popředí zájmu.<sup>18</sup>

Dlouhodobá nezaměstnanost je někdy výsledkem dobrovolné volby nebo racionální kalkulace. Nezaměstnaní tak preferují výhody volného času, možnost ilegálního výdělků, automaticky poskytované sociální dávky a jiné pozitivní sociálního státu před nevýhodami spojenými s podřízeným postavením v zaměstnání, nevyhovujícími pracovními podmínkami, nízkou mzdou, náklady na dopravu, pojištění a ztrátou volného času. Část dlouhodobě nezaměstnaných časem „z pohodlí“ a ztratí jakýkoliv zájem zařadit se do pracovního procesu. Sirovátka a Řezníček označují tuto situaci jako „past chudoby“. Do hry vstupuje faktor času. Jeho důsledkem je skutečnost, že déle trvající nezaměstnanost začne být postupně vnímána jako normální stav. S postupující dobou se pak pro část dlouhodobě nezaměstnaných stává obtížné se smířit s tím, že by se tato situace mohla změnit a že by opět mohli začít pracovat.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 24 - 25.

<sup>17</sup> MAREŠ, Petr (ed.), MOŽNÝ, Ivo (ed.). *Nezaměstnanost: nizozemská zkušenost a československá realita*. s. 35.

<sup>18</sup> SIROVÁTKA, Tomáš, ŘEZNÍČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. s.5 - 6.

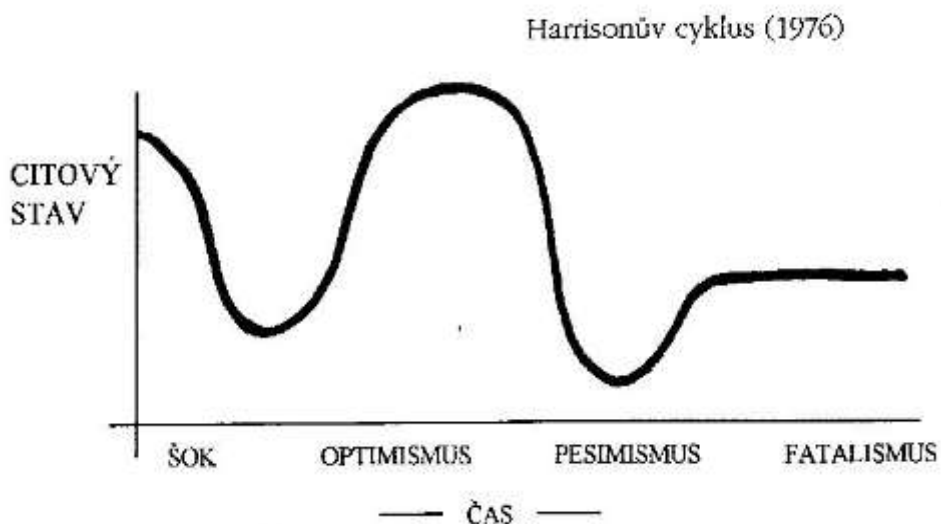
<sup>19</sup> KUCHAR, Pavel. (2003). *Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl*. In SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ, Petr, (Ed.). *Trh práce, nezaměstnanost*.s. 139.

### 3.5.1 Psychické následky dlouhodobé nezaměstnanosti

Vědci zabývající se problémem nezaměstnanosti dospěli k názoru, že reakce vyvolaná nezaměstnaností se projevuje v následujících fázích:

- ŠOK – jde o počáteční reakci člověka, který odmítá přijmout skutečnost, že musí ze zaměstnání odejít, charakteristickým rysem je překvapení.
- OPTIMISMUS – etapa usilovného hledání zaměstnání, doprovázená zvýšenou aktivitou. Veškerá energie je věnována hledání nového zaměstnání, eventuelně rekvalifikace; víra v budoucnost.
- PESIMISMUS – nastává radikální pokles aktivity, vytrácí se naděje a dostavuje se pocit méněcennosti, zhoršuje se finanční situace, ochabuje úsilí vynaložené na hledání nového místa.
- FATALISMUS – ztráta jakéhokoliv zájmu o práci, rezignace, přijetí společenského postavení nezaměstnaného, přizpůsobení se nízkému příjmu, odmítání základních lidských a občanských hodnot.

**Graf č. 1: Harrisonův cyklus**



*Zdroj: školení, vlastní zpracování*

Trvání jednotlivých fází je u každého člověka individuální, nelze tudíž obecně stanovit jejich délku.

### 3.6 Opakovaná nezaměstnanost

Jedná se o druh dlouhodobé nezaměstnanosti, recidivující v průběhu pracovní kariéry jedince. Charakteristická je pro příslušníky některých sociálních skupin (nekvalifikovaní, dělníci, imigranti, ženy).<sup>20</sup> V současné době není na Úřadu práce výjimkou ani 20. evidence uchazeče o zaměstnání. Byl zaznamenán dokonce případ 24. evidence jediné osoby.

### 3.7 Kdo je nezaměstnaný

Ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Zde musíme odlišit práci jako činnost konanou pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti od zaměstnání (v anglickém jazyce se setkáváme s rozlišením mezi „work“ a „job“ jako zaměstnáním poskytujícím výdělek). Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnujícím i materiální odměnu za její výkon. Nezaměstnaný v pravém slova smyslu je člověk schopný práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací), který chce pracovat, ale přes veškeré své snažení zůstává bez zaměstnání.<sup>21</sup>

### 3.8 Právo na zaměstnání

Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem.<sup>22</sup> Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 24 - 25.

<sup>21</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 16.

<sup>22</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §. 10.

<sup>23</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. §. 11.



### **3.9 Uchazeč o zaměstnání**

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.<sup>24</sup>

### **3.10 Zájemce o zaměstnání**

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.<sup>25</sup> Zájemcem o zaměstnání může být i osoba, která je v pracovním nebo obdobném vztahu nebo vykonává samostatnou výdělečnou činnost a má zájem o jiné zaměstnání.

### **3.11 Podpora v nezaměstnanosti**

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- a) získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců; překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,
- b) požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
- c) ke dni, k němuž má být podpora přiznána, není poživatelem starobního důchodu.<sup>26</sup>

Podpůrní doba činí u uchazeče o zaměstnání:

- a) do 50 let věku 5 měsíců
- b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců
- c) nad 55 let věku 11 měsíců.<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 24.

<sup>25</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 22.

<sup>26</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 39.

<sup>27</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 43.

Výše podpory činí první 2 měsíce podpůrní doby 65%, další dva měsíce 50% a po zbytek podpůrní doby 45% z průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu pojistného. V případě, že uchazeč o zaměstnání ukončil zaměstnání sám bez vážných důvodů nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí výše podpory 45% z průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu pojistného po celou podpůrní dobu.<sup>28</sup>

### **3.12 Podpora při rekvalifikaci**

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastňuje rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu.<sup>29</sup> Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60% průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 50.

<sup>29</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 40.

<sup>30</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 43.

## 4 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti v České republice směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a k produktivnímu využití pracovních sil.

Zahrnuje zejména:

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- opatření pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání osob ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů na pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům a opatření pro zaměstnávání těchto osob.<sup>31</sup>

Tvůrcem a garantem státní politiky zaměstnanosti je stát, ale podílejí se na ní i další subjekty činné na trhu práce, především zaměstnavatelé a odborové organizace. Úlohou

---

<sup>31</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 2.

státu je úzce a aktivně spolupracovat s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonávají na základě Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky.

Martin Lepič z Pedagogické fakulty Karlovy univerzity v Praze se ve svém zkoumání soustřeďuje na vztah ekonomiky a kvalifikační struktury na pracovním trhu. Ve své práci nazvané „*Ekonomický vývoj a kvalifikační požadavky trhu práce v ČR v letech 2000 – 2020*“ předkládá analýzu a projekci dopadů ekonomického vývoje do kvalifikačních požadavků na trh práce. Pozornost je zde zaměřena na počet a strukturu pracovních míst a k dispozici je rovněž množství demografických údajů. Lepič poukazuje na současné, ale i budoucí nesoulady mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Tomáš Sirovátka a Ivana Šimíková se shodují na tom, že role politiky zaměstnanosti je sice v jistém ohledu pouze doplňková ke komplexu makroekonomických zásahů z hlediska oživení, ale sehrává mimořádnou roli v těchto ohledech:

- zmírňuje dopad krize na pracovní sílu, její reprodukci a zaměstnatelnost,
- omezuje časovou prodlevu mezi odezněním recese a oživením trhu práce,
- napomáhá celkové pružnosti trhu práce a připravenosti pracovní síly na očekávané i neočekávané změny.<sup>32</sup>

Jako největší deficity politiky zaměstnanosti vidí výše zmínění odborníci zanedbání zlepšování kapacity služeb zaměstnanosti potřebné k individuální práci s klienty, malou pozornost věnovanou vytvoření institucionálního rámce, jenž by vedl k omezení nelegálního zaměstnávání a konečně jisté rezervy z hlediska rozsahu a cílenosti řady opatření aktivní politiky zaměstnanosti, zejména v oblasti tvorby pracovních míst.

Kriticky hodnotí současný stav boje s nezaměstnaností právní a ekonomický odborník, autor řady odborných studií, Ladislav Šafránek: „Při současném porovnání celkových výdajů na politiku zaměstnanosti a podílu výdajů na její aktivní podobu je zřejmé, že přes

---

<sup>32</sup> SIROVÁTKA, Tomáš, ŠIMÍKOVÁ, Ivana. Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize. s.3.

mnohomluvná vyjádření establishmentu o podpoře aktivní participace nezaměstnaných na řešení jejich krizové situace ve skutečnosti k žádným zásadním změnám nedochází. Prostředky jsou vynakládány systémem ad hoc, plánovitost a koncepčnost v jejich vynakládání neexistuje. Přes proklamace mnoha studií o významu a systémovosti zejména aktivní politiky zaměstnanosti stačí pohled na její vnitřní strukturu, aby bylo zřejmé, že relevantní orgány při hledání nějaké účinné metody de facto tápou. Tato koncepční nevyjasněnost je doplňována faktickým nezájmem podstatné části nezaměstnaných o aktivní účast v jednotlivých programech. Ztráty z neúčelně vynakládaných finančních prostředků (např. na tvorbu absolventských míst či rekvalifikační kurzy) lze odhadovat až do výše dvou třetin absolutní částky. Pravděpodobně hlavní příčinou je to, že pasivní přijímání dávek a podpor při současné práci „na černo“, resp. v šedé zóně je pro nezaměstnaného významně výhodnější.<sup>33</sup>

#### **4.1 Působnost Úřadu práce při zabezpečování zaměstnání**

Mezi hlavní úkoly, které Úřad práce prostřednictvím svých krajských poboček zabezpečuje, patří:

- poskytování informačních a poradenských služeb v oblasti zaměstnanosti a pracovně právních vztahů,
- vedení evidence uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a evidence volných míst,
- zprostředkování zaměstnání pro uchazeče a zájemce o zaměstnání,
- spolupráci v otázkách zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoje lidských zdrojů s územními samosprávnými celky, příslušnými odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů,
- provádění aktivní politiky zaměstnanosti a poskytování příspěvků určených na aktivní politiku zaměstnanosti,
- vyplácení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,

---

<sup>33</sup> ŠAFRÁNEK, Ladislav. *Nezaměstnanost: jak ji neznáme a jak jí čelit*. s. 95.

- zpracování koncepce vývoje nezaměstnanosti, statistiky, rozborů a výhledy, soustavného sledování a vyhodnocování situace na trhu práce a přijímání opatření k ovlivnění poptávky a nabídky práce,
- zvýšená pozornost osobám znevýhodněným na trhu práce, mezi něž kromě osob se zdravotním postižením, osob nad 50 let, žen s malými dětmi, osob s nízkým stupněm vzdělání či příslušníků minorit patří také mladí lidé s nedostatečnou nebo chybějící praxí,
- spolupráce při vytváření a realizaci mezinárodních programů na podporu rozvoje lidských zdrojů v oblasti trhu práce financovaných z Evropských strukturálních fondů, výkon kontrolní činnosti vymezené zákonem.<sup>34</sup>

## 4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Z historického pohledu je zajímavé srovnání nástupu pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti na trh práce v ČR, resp. v Evropě. Koncepčně se státní politika zaměstnanosti začala viditelně rozvíjet až ve 20. století. Pasivní politika a její opatření se objevují dříve – již v první polovině 20. století. Důvod je nasnadě: ekonomická recese a světová hospodářská krize si vynutila koncepční přístup státu k zabezpečení masy nezaměstnaných osob a tím i udržení sociálního smíru. Naproti tomu aktivní politika zaměstnanosti se začala pozvolna rozvíjet do své nynější podoby až ve druhé polovině 20. století. Do popředí zájmu se dostala až v devadesátých letech, kdy si rostoucí nezaměstnanost a poměrně rychle se měnící potřeby trhu práce vynutily aktivně-koncepční přístup ke snižování nezaměstnanosti a začleňování skupin ekonomicky aktivního obyvatelstva se ztíženými vstupními podmínkami na trh práce.<sup>35</sup>

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že počet mladých lidí bez práce dlouhodobě narůstá, hledá Úřad práce nejrůznější možnosti, jak se aktivně podílet na zapojování této významné sociální skupiny do pracovního procesu a tedy i do běžného života.

<sup>34</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 8a.

<sup>35</sup> KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. s. 219.

Mezi zákonná opatření, jimiž se realizuje aktivní politika zaměstnanosti, patří zejména:

- rekvalifikace,
- společensky účelná pracovní místa,
- veřejně prospěšné práce,
- příspěvek na zapracování,
- překlenovací příspěvek,
- investiční pobídky,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.<sup>36</sup>

Nedílnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž poradenství při zprostředkování vhodného zaměstnání, při volbě povolání, výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti či při přípravě k práci osob se zdravotním postižením. Problémy v oblasti zaměstnanosti na okresní, krajské či celostátní úrovni potom řeší cílené programy včetně programů s mezinárodní účastí a programů financovaných ze strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie. K dalším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti patří příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením či sdílené zaměstnávání osob prostřednictvím agentur práce.

Reorganizace orgánů služeb zaměstnanosti a sociálních služeb následována nástupem ekonomické krize, potažmo nárůstem nezaměstnanosti měla za následek, že poradenská činnost vedoucí k efektivnějšímu hledání zaměstnání, jež je především v tomto období klíčovou podmínkou úspěchu, byla z kapacitních důvodů velmi omezena. Interval mezi jednotlivými návštěvami nezaměstnaných se na některých pracovištích Úřadu práce prodloužil až na 3 měsíce. Jednotliví pracovníci mají v evidenci v průměru kolem 700 nezaměstnaných a při jejich návštěvách na úřadě se jim mohou věnovat maximálně několik minut. Systém poradenství formou tzv. outsoursingu, který byl testován v rámci pilotního projektu na jedné z poboček, se neosvědčil. Najatá soukromá firma, která měla poradenství poskytovat, měla znatelně horší výsledky, než pracovníci Úřadu práce. Krajská pobočka Úřadu práce v Olomouci se proto snaží poskytovat zvýšenou péči alespoň těm

---

<sup>36</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 104.

skupinám nezaměstnaných, kteří jsou motivováni hledat si práci a patří do některé z více ohrožených skupin na pracovním trhu.

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu, ze kterých lze rovněž přispívat na programy a opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování účinnosti jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Opatření v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti jsou vesměs hodnocena dlouhodobě jako nejvíce významná (ve vztahu k celému komplexu makroekonomických zásahů z hlediska oživení – pozn. autorky), přičemž největší význam je kladen na tvorbu míst v soukromém sektoru, na rekvalifikace, s tím, že význam je výrazně vyšší v okresech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti a nižší v okresech s nižší mírou nezaměstnanosti. Dále je to tvorba míst ve veřejném sektoru a podpora aktivit hledání zaměstnání.<sup>37</sup>

#### **4.2.1 Rekvalifikace**

Rekvalifikace zabezpečuje Úřad práce podle rekvalifikačního programu, jež vychází z aktuálních potřeb trhu práce. Provádí se v těch případech, kdy se nezaměstnaný nemůže v důsledku změny struktury nabídky a poptávky na trhu pracovních sil již uplatnit ve své původní profesi nebo v případě, že mu výkon dosavadního zaměstnání znemožňuje dlouhodobě zhoršený zdravotní stav.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 108 definuje rekvalifikaci jako získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při provádění rekvalifikace občanů se vedle dosavadní kvalifikace přihlíží také k jejich osobnostním předpokladům, schopnostem, zkušenostem a zdravotní způsobilosti pro výkon práce, pro kterou se mají rekvalifikovat. Shrnuje vhodnou teoretickou i praktickou přípravu, která probíhá

---

<sup>37</sup> SIROVÁTKA, Tomáš, ŠIMÍKOVÁ, Ivana. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. s. 3.



ve vybraných vzdělávacích zařízeních na základě akreditace udělené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

Úřad práce uzavírá s uchazečem či zájemcem o zaměstnání dohodu o rekvalifikaci, která kromě pracovní činnosti, na kterou má být dotyčný rekvalifikován, místa konání rekvalifikace a dalších podmínek zahrnuje také způsob ověření získaných znalostí a dovedností. Dokladem o zdárném absolvování kurzu je osvědčení vydané příslušným vzdělávacím zařízením, které otevírá nezaměstnanému širší perspektivu na poli pracovních příležitostí. Náklady na rekvalifikaci hradí Úřad práce a na základě dohody může též účastníkovi kurzu poskytnout příspěvek na vedlejší náklady s rekvalifikací spojené, jako je např. doprava apod. Celková částka může činit maximálně 50 tisíc Kč. V případě, že uchazeč bez vážných důvodů zanechá rekvalifikace či odmítne po jejím ukončení nastoupit do vhodného zaměstnání, může od něho Úřad práce požadovat vrácení prostředků na rekvalifikaci vynaložených. Aby procento úspěšnosti bylo co nejvyšší, procházejí žadatelé o rekvalifikaci pohovorem s psychologem Úřadu práce, který doporučí nebo nedoporučí rekvalifikaci.

Úřad práce může také financovat rekvalifikace zaměstnanců na žádost zaměstnavatelů v těch podnicích, kde došlo např. ke změně výrobního programu a následně ke změně struktury požadovaných profesí.

Od ledna 2012 poskytuje Úřad práce ČR nový nástroj, tzv. zvolenou rekvalifikaci. Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání si může zvolit a následně zabezpečit rekvalifikaci a Úřad práce mu ji za stanovených podmínek uhradí. Zájemce si volí rekvalifikaci sám podle svého zaměření a kompetencí s ohledem na možnost pracovního uplatnění a Úřad práce jeho požadavek posoudí v odborné komisi. Úřad práce posuzuje jednak vhodnost rekvalifikace a jednak ověřuje, zda zvolené rekvalifikační zařízení splňuje podmínky Zákona o zaměstnanosti. Úřad práce sleduje účastníka zvolené rekvalifikace po dobu tří let od prvního dne nástupu na zvolenou rekvalifikaci. V tomto období nesmí celková finanční částka poskytnutá Úřadem práce na zvolené rekvalifikace přesáhnout 50 tisíc korun. Účastník zvolené rekvalifikace je povinen úřadu práce předložit nejpozději do 14 dnů

po skončení rekvalifikace doklad o jejím úspěšném absolvování.<sup>38</sup> Už v prvním roce účinnosti tohoto opatření na podporu zaměstnanosti využilo této příležitosti v České republice 6 568 osob a od té doby zájem o zvolenou rekvalifikaci nadále stoupá.

Rekvalifikační programy jsou podle pracovníků Úřadu práce nejefektivnějším opatřením v období krize, protože dlouhodobě zvyšují zaměstnatelnost uchazečů. Jejich strategií je zařazovat do rekvalifikací spíše krátkodobě nezaměstnané, kteří potřebují doplnit či rozšířit rekvalifikaci k tomu, aby se jejich šance na trhu práce zvýšily a byli pak atraktivnější pro zaměstnavatele. Vedle toho je zjevně sledován „placebo efekt“, to znamená nabídnout těm, kteří mají zájem získat práci, nějakou smysluplnou alternativu v situaci, kdy je fatální nedostatek pracovních míst.<sup>39</sup> Sirovátka a Šimíková také dodávají, že pracovníci Úřadu práce uvádějí, že rekvalifikační programy, jež jsou převážně krátkodobé, často nejsou zaměstnavateli uznávány jako plnohodnotná forma kvalifikace a na straně druhé nemůže Úřad práce efektivně podporovat programy získávání plné rekvalifikace. Určité řešení spatřují Sirovátka s Šimíkovou především v rozvoji celoživotního vzdělávání a dále pak v řetězení kratších kurzů, což je ovšem technicky poněkud komplikované. Sledováním efektu účasti v rekvalifikačních programech se Sirovátka zabýval společně s Kulhavým, Horákovou a Rákoczyovou také v další studii a z provedených šetření vyplývá, že nejúspěšnější skupinou z hlediska nalezení pracovního místa jsou mladí lidé – absolventi středních a vyšších odborných škol. Každý druhý absolvent či mladistvý, který v roce 2004 ukončil rekvalifikaci, získal následně zaměstnání. Pozitivní trend byl pak patrný zejména ve velmi malém podílu absolventů a mladistvých dlouhodobě evidovaných v registru nezaměstnaných po ukončení rekvalifikačního programu.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Podpora zaměstnatelnosti prostřednictvím vzdělávání a školení: sborník z mezinárodního semináře : Praha, květen 2013 : projekt *Výměna zkušeností pracovníků úřadů práce zemí EU*. s. 11.

<sup>39</sup> SIROVÁTKA, Tomáš, ŠIMÍKOVÁ, Ivana. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. s. 34.

<sup>40</sup> SIROVÁTKA, Tomáš. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. s. 68.

#### **4.2.2 Společensky účelná pracovní místa**

Vytváření společensky účelných pracovních míst je další možností podpory vzniku pracovních příležitostí pro nezaměstnané do třiceti let. Jedná se o pracovní místa, která zřizují nebo vyhrazuje zaměstnavatelé po předchozí dohodě s Úřadem práce, určená pro nezaměstnané, kteří nemohou nalézt pracovní uplatnění obvyklým způsobem. Za společensky účelné pracovní místo se považuje také pracovní místo, které vytvoří samotný uchazeč o zaměstnání za účelem vlastního podnikání. Na vytvoření společensky účelného pracovního místa poskytuje Úřad práce příspěvek, jehož výše se odvíjí od míry nezaměstnanosti v daném okrese. Pokud míra nezaměstnanosti nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může příspěvek činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy, při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody se potom jedná o šestinásobek průměrné mzdy. Pokud se míra nezaměstnanosti v daném okrese rovná celorepublikovému průměru či ho dokonce převyšuje, může příspěvek na jedno pracovní místo činit až šestinásobek průměrné mzdy a v případě více než 10 pracovních pozic až osminásobek průměrné mzdy. Olomoucká pobočka Úřadu práce v současné době poskytuje příspěvek na zřízení jednoho společensky účelného místa v maximální výši 100 tisíc korun.

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa pro občana vedeného v evidenci uchazečů o zaměstnání může být poskytnut až do výše celkových nákladů na mzdu či plat pracovníka, nejdéle však po dobu 12 měsíců. V současné době je na pobočce Úřadu práce v Olomouci příspěvek poskytován ve výši 10 až 15 tisíc korun na měsíc, pokud je pracovní poměr uzavřen na období minimálně jednoho roku.

#### **4.2.3 Veřejně prospěšné práce**

Další oblastí realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce jsou veřejně prospěšné práce. Jedná se o krátkodobá zaměstnání, která vytvářejí obce nebo státní či jiné obecně prospěšné instituce v součinnosti s Úřadem práce na základě písemné dohody. Veřejně prospěšné práce jsou určeny především pro dlouhodobě nezaměstnané a pro ty uchazeče o práci, kteří ze zdravotních, sociálních i jiných důvodů obtížně získávají zaměstnání. Úřad práce poskytuje na tyto pracovní příležitosti příspěvek a to až do výše skutečně

vynaložených nákladů na mzdy pracovníků včetně nákladů na zdravotní a sociální pojištění po dobu nejdéle 12 měsíců za sebou, a to i opakovaně. Jedná se zpravidla o údržbu a úklid veřejných prostranství, veřejných budov, komunikací apod. Olomoucká pobočka Úřadu práce poskytuje příspěvek ve výši 10 tisíc korun na měsíc.

Pro Úřad práce není tvorba míst formou veřejně prospěšných prací prioritní. Preferuje ty formy aktivní politiky, které vytvářejí trvalá pracovní místa nebo mění strukturu poptávky a nabídky na trhu práce. Realizují se jako dočasná pomoc pro obtížně zaměstnatelné občany, kteří zaměstnání skutečně hledají, a dá se předpokládat, že mají o práci zájem.

#### **4.2.4 Příspěvek na zapracování**

Zákon o zaměstnanosti pamatuje rovněž na případy, kdy zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o práci vedeného v evidenci Úřadu práce, jež spadá do kategorie uchazečů, kterým úřad věnuje zvýšenou péči. Jedná se především o osoby se zdravotním postižením, osoby nad 50 let, mladé s nedostatečnou praxí, osoby pečující o nezletilé děti či dlouhodobě nezaměstnané. Doloží-li zaměstnavatel náklady se zapracováním takového občana spojené, může mu Úřad práce na základě uzavřené dohody vyplácet příspěvek na zapracování, a to maximálně po dobu 3 měsíců, přičemž celková výše měsíčního příspěvku na fyzickou osobu, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

#### **4.2.5 Překlenovací příspěvek**

Jestliže se uchazeč o zaměstnání rozhodne zahájit samostatnou výdělečnou činnost a je mu Úřadem práce poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa (o něm je pojednáno v kapitole 4.2.2), může takto začínající podnikatel obdržet od Úřadu práce též překlenovací příspěvek. Ten slouží k úhradě provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které byl tento překlenovací příspěvek poskytnut. Jedná se např. o úhradu nájemného a služeb s ním spojených, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je samostatná

výdělečná činnost provozována, a to za předpokladu, že je tento objekt ve vlastnictví dotyčné podnikající osoby a náklady souvisí s provozováním samostatné výdělečné činnosti. Je-li součástí těchto nákladů rovněž daň z přidané hodnoty a osoba samostatně výdělečně činná není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty rovněž za provozní náklad. Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců v maximální výši 0,25násobku průměrné mzdy ve státě a vyplácí se jednorázově. Krajská pobočka Úřadu práce v Olomouci vyplácí příspěvek v maximální výši 100 tisíc korun.

#### **4.2.6 Investiční pobídky**

Jedná se o poměrně specifický nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který je v Zákoně o zaměstnanosti vymezen následovně: „Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu<sup>41</sup>, hmotně podporuje:

- a) vytváření nových pracovních míst
- b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.“

Nejde o nástroj běžný, jako jsou například rekvalifikace či společensky účelná pracovní místa, ale jistě má svůj význam především v regionech s vysokou nezaměstnaností. Důležitým kritériem při využívání investičních pobídek je míra nezaměstnanosti v daném regionu. Zákon o zaměstnanosti č.435/2000 Sb. jednoznačně stanoví, že hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.

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

Tento příspěvek slouží k ochraně zaměstnanců před propouštěním v období přechodu firmy, pro kterou pracují, na nový podnikatelský program a zaměstnavatel není schopen

---

<sup>41</sup> Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách.

po tuto dobu zajistit svým zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Úřad práce může v tomto případě poskytnout příspěvek na částečnou úhradu náhrady mzdy. Maximální měsíční částka na jednoho zaměstnance činí polovinu minimální mzdy a poskytována může být nejdéle po dobu 6 měsíců. Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti patří podobně jako investiční pobídky k těm vzácněji využívaným. Nicméně pro stát je jistě výhodnější po určitou dobu dotovat náhradu mzdy zaměstnanců, než aby se tito stali nezaměstnanými a stát tak musel převzít veškeré náklady a povinnosti s jejich evidencí na Úřadu práce spojené na svá bedra.

#### **4.2.8 Projekty na podporu vzniku pracovních míst pro mladé financované EU**

Jedním z dalších nástrojů na zvýšení zaměstnanosti jsou také projekty financované z Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), které se zaměřují na jednotlivé cílové skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce. Kromě matek s malými dětmi a uchazečů starších 50 let jsou to také nezaměstnaní do 30 let s nedostatečnou praxí. Patří sem jednak národní individuální projekty (NIP), regionální individuální projekty (RIP) a speciální grantové projekty zajišťované externími dodavateli.

##### **4.2.8.1 Národní individuální projekty**

###### **Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace**

Tento projekt byl realizován od 1.7.2011 do 30.6.2014 a umožnil Úřadu práce reagovat na růst nezaměstnanosti a s ním související zvýšenou poptávku po rekvalifikacích. Byly realizovány rekvalifikační kurzy jednak na základě potřeb trhu práce, tak i na základě požadavků klientů. Cílem projektu bylo zvýšit možnosti a potenciál uchazečů a zájemců o zaměstnání k uplatnění v hospodářských odvětvích, která zaznamenala v uplynulých letech prorůstový potenciál, jsou hodnocena jako perspektivní a mají významný podíl na tvorbě HDP, a pomoci jim tak k lepšímu kariérnímu uplatnění na trhu práce. Aktivita se zaměřovala zejména na skupiny uchazečů dle § 33 Zákona o zaměstnanosti, na uchazeče s problematickým uplatněním na trhu práce (např. v návaznosti na zdravotní omezení). Krajská pobočka v Olomouci tak na základě vymezených NACE (kódová specifikace

ekonomických činností firem) z projektu financovala kurzy zaměřené do strojírenství (obsluha CNC strojů, svářečské kurzy), do oblasti elektro (vyhláška č. 50/1978 Sb.), kurzy pracovníka v sociálních službách, kurzy obsluhy vysokozdvihných vozíků a rekvalifikace směřující do stavebnictví (provoz a používání strojů na staveništi). Aktivity v rámci tohoto projektu byly ukončeny k 30.4.2014. Na rekvalifikace uchazečů v rámci tohoto projektu vynaložila v roce 2014 krajská pobočka 1 231 557 Kč a bylo rekvalifikováno celkem 76 uchazečů o zaměstnání.

### **Vzdělávání a dovednosti pro trh práce**

Tento projekt byl zahájen v polovině roku 2013. Cílem projektu je na základě permanentně probíhajícího monitoringu personálních a vzdělávacích potřeb zaměstnavatelů vytipovat nejvhodnější rekvalifikační kurzy a doporučit ty rekvalifikované uchazeče, jež budou nejlépe zaměstnavatelům vyhovovat. Výstupy z tohoto monitoringu se nepromítají jen do realizace rekvalifikací, ale i do dalších činností krajské pobočky ÚP. V roce 2014 bylo projektem *Vzdělávání a dovednosti pro trh práce* podpořeno celkem 1 461 uchazečů o zaměstnání, z toho 850 bylo mužů a 611 bylo žen. Proběhly celkem 4 kurzy: dělník ve strojírenské výrobě, organizačně-technický pracovník, montér elektrických rozvaděčů a brašnář. V rámci výše uvedeného projektu bylo vynaloženo 11 676 418 Kč.

### **Vzdělávejte se pro růst! - adaptabilita**

„Vzdělávejte se pro růst!“ byl národní individuální projekt Ministerstva práce a sociálních věcí, který má za sebou tři roky realizace a v roce 2014 se dostal do závěrečné fáze. Za dobu své realizace naplnil beze zbytku svůj účel, tj. pomohl firmám zvedat kvalifikaci jejich zaměstnanců a díky tomu je kladně hodnocen nejen úřadem práce, ale i zaměstnavateli. Z finančních prostředků projektu mohli zaměstnavatelé čerpat náklady na odborné školení svých zaměstnanců, tj. kurzovné a příspěvek na mzdové náklady za dobu školení až do výše 24 000 Kč na osobu za měsíc. Jeden zaměstnavatel mohl z projektu čerpat měsíčně až 500 000 Kč (součet mzdových nákladů a kurzovného). Projekt byl zaměřen pouze na rozvojová odvětví, která byla pro celou ČR předem vytipována. Jedná se o strojírenství, výrobu motorových vozidel, počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení, elektrických zařízení, stavebnictví, nezávislý maloobchod (jen subjekty s méně než 250 zaměstnanci), ambulantní a terénní sociální služby

a odpadové hospodářství. Projekt byl zahájen 31. 5. 2011 a školení v jeho rámci mohla být plánována až do konce února 2014. Za rok 2014 bylo v rámci tohoto projektu čerpáno 9 313 334 Kč – jednalo se však pouze o uhrazení závazků z roku 2013. Mezi vzdělávací aktivity patří kurzy, které vycházejí z konkrétních potřeb provozu firmy, např. svářečské průkazy, proškolení ve speciálních softwarových aplikacích a odborná jazyková příprava.

#### **Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců**

Tento projekt byl zahájen v návaznosti na projekt „Vzdělávejte se pro růst! – adaptabilita“ 1. 12. 2013 a bude ukončen 30. 11. 2015. Projekt není vyhrazen pro určená ekonomická odvětví, ale je otevřen všem zaměstnavatelům (a také osobám samostatně výdělečně činným, které se samy chtějí odborně vzdělávat), pokud doloží buď růst tržeb, nebo pokles tržeb nižší než 5% (od 1. 2. 2015 nově nižší než 15 %). Vývoj tržeb se dokládá z výkazu zisků a ztrát (tzv. výsledovka za dvě srovnatelná časová období - obvykle jsou to poslední a předposlední účetní období). Z projektu lze hradit odborné jazykové kurzy, akreditované rekvalifikace (ucelené vzdělávací programy s celostátní platností) a další (neakreditované) školení podle potřeb zaměstnavatelů. Školení může zaměstnavatel zajistit jak externím vzdělávacím zařízením, tak interním lektorem. Projektem bylo v roce 2014 podpořeno 23 zaměstnanců na 4 vzdělávací aktivity s celkovou částkou 751 666 Kč.<sup>42</sup>

#### **4.2.8.2 Regionální individuální projekty**

Tyto projekty jsou financovány z Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu. Jejich náplní je především:

- poradenská činnost a poradenské programy (individuální i skupinové),
- rekvalifikace,
- zajištění odborné praxe,
- podpora vytváření nových pracovních míst  
(v rámci projektu budou podporovány pružné formy zaměstnávání),
- zprostředkování zaměstnávání,
- doprovodné aktivity.

---

<sup>42</sup> Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2014. s. 28 - 31.



Mezi regionální individuální programy realizované v současné době patří např.:

### **Příležitost pro mladé v Olomouckém kraji**

Tento projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání ve věku do 30 let s trvalým pobytem na území Olomouckého kraje, kteří jsou vedeni v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců. Jedná se o skupinu osob nízkého věku, které mnohdy nemají dostatečné pracovní zkušenosti, což pro ně na trhu práce znamená určitý handicap. U cílové skupiny mladých do 30 let s dobou evidence nad 5 měsíců sehrává faktor délky nezaměstnanosti zásadní vliv. Je proto nutné se této skupině osob cíleně věnovat, neboť prodlužování období nezaměstnanosti je pro tyto osoby kritické z pohledu jejich další profesní budoucnosti. Projekt přispívá ke zvýšení kvality pracovní síly, motivaci cílové skupiny a zvýšení její uplatnitelnosti na trhu práce. Uchazeči o zaměstnání získají účastí v projektu nové znalosti a dovednosti, které jim napomohou k nalezení vhodného zaměstnání. V rámci projektu probíhá poradenská činnost, rekvalifikace, zajištění odborné praxe v rámci rekvalifikací, podpora uplatnění na trhu práce prostřednictvím vytváření nových pracovních míst apod. Základním principem je individuální přístup ke každému účastníkovi projektu a komplexnost nabízených služeb. Projekt je realizován na celém území Olomouckého kraje v období od 1.1.2012 do 31.12.2014 a finanční částka na projekt vynaložena činí 32 426 232 Kč.

### **Harmonizace zaměstnání a rodiny**

Hlavním cílem projektu je prostřednictvím vzdělávacích aktivit a poradenských služeb orientovat účastníky projektu, pomoci jim získat nové či lepší dovednosti a znalosti a najít pro ně uplatnění na trhu práce. Cílovou skupinou jsou osoby, především ženy, které pečují o dítě (děti) do 10 let věku a jsou evidovány jako uchazeči o zaměstnání na Úřadě práce České republiky – kontaktních pracovištích krajské pobočky v Olomouci s trvalým pobytem na tomto území. Do projektu mohou vstoupit uchazeči o zaměstnání bez ohledu na dosažené vzdělání a pracovní praxi. Z pohledu uplatnění na trhu práce se jedná o problematicky umístitelnou cílovou skupinu. Tito uchazeči o zaměstnání jsou na trhu práce znevýhodňováni především nedostatečnou pracovní praxí způsobenou rodičovstvím. Projekt napomůže osobám z cílové skupiny navrátit se na trh práce a naučit se skloubit profesní a osobní (rodičovskou) stránku života. Za cíl si klade aktivizovat osoby z cílové

skupiny a umožnit jim rychle se vrátit na trh práce. V rámci podpory vytváření nových pracovních míst budou podporovány pružné formy zaměstnávání. Individuální a skupinové poradenství s ohledem právě na individuální zvláštnosti každého účastníka, rekvalifikace, praxe u zaměstnavatele, zprostředkování zaměstnání a doprovodná opatření zvýší znalosti, schopnosti i dovednosti účastníků projektu. Ti tak budou schopnější si své místo na trhu práce najít a připravenější odpovídající pracovní pozici přijmout. Doba realizace projektu je od 1. února 2013 do 31. července 2015 a finanční částka na projekt vyčleněná činí 34 859 220 Kč.

### **Odborná praxe pro mladé do 30 let**

Cílovou skupinu tvoří uchazeči o zaměstnání ve věku do 30 let s pracovními zkušenostmi maximálně 2 roky po ukončení přípravy na povolání, evidovaní na kontaktních pracovištích krajské pobočky Úřadu práce v Olomouci s trvalým pobytem na tomto území. Projekt bude realizován s maximálním apelem na individuální a komplexní přístup ke každému účastníkovi projektu. K dosažení stanoveného cíle - zaměstnanosti - bude primárně sloužit aktivita v podobě odborných praxí, kterým bude dle individuální potřeby předcházet rekvalifikace a poradenská činnost, které připraví účastníky pro efektivní výkon praxe u konkrétního zaměstnavatele. Celkem bude realizováno 170 odborných praxí a cílem projektu je:

- poskytnout účastníkům prostřednictvím praxe odborné dovednosti a znalosti pro výkon konkrétní profese,
- zabezpečit účastníkům prostřednictvím praxe dlouhodobé zaměstnání,
- předcházet opakované evidenci a celkově snížit průměrnou dobu evidence mladých uchazečů o zaměstnání na ÚP,
- zmapovat odborné praxe, kolik klientů projektu zůstane nadále v pracovním poměru a kolik nikoliv.

V projektu bude možné aktivně podpořit více osob z cílové skupiny a přispět tak ke zvýšení jejich zaměstnatelnosti, která povede k rozvoji pracovních návyků, odborných znalostí a dovedností a možnosti lépe se v budoucnu uplatňovat a orientovat na trhu práce. Doba realizace projektu je od 1. července 2013 do 30. srpna 2015 a finanční částka na projekt určená představuje sumu 66 883 325 Kč.

### **Šance pro vyučené v Olomouckém kraji**

Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání, registrované na kontaktních pracovištích krajské pobočky Úřadu práce v Olomouci, kteří jsou absolventy některého z učebních oborů a mají výuční list jako doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání. Hlavním cílem projektu je prostřednictvím vzdělávacích aktivit a poradenských služeb napomoci účastníkům projektu k lepší orientaci a k získání nových či lepších znalostí a dovedností. Jednou ze stěžejních aktivit je i vytváření podpořených pracovních míst, na kterých budou účastníci projektu zaměstnáni. Na takto vytvořená pracovní místa bude Úřad práce zaměstnavateli poskytovat příspěvek ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance, a to včetně pojistného na sociální a zdravotní zabezpečení. Maximální výše příspěvku činí 17 tisíc korun měsíčně na dobu nejvýše 12 měsíců. Projekt je realizován v období od 1. Května 2013 do 31. října 2015 a je podpořen finančními prostředky ve výši 22 783 285 Kč.

### **Zpět do práce v Olomouckém kraji**

Nezaměstnaní všech věkových kategorií, kteří jsou v evidenci Úřadu práce déle než 12 měsíců, se mohou zapojit do tohoto projektu, který je zaměřen právě na řešení problematiky dlouhodobě nezaměstnaných. Kromě všech dostupných nástrojů aktivní politiky zahrnuje tento projekt také možnost mzdového příspěvku zaměstnavateli, který vytvoří pracovní místo pro některého z účastníků projektu a to až do výše 16 tisíc korun pro dobu nejvýše 12 měsíců. Doba realizace je stanovena na období od 1. února 2013 do 31. října 2015 a výše finančních prostředků na tento projekt činí 21 694 347 Kč.

### **Generační tandem – podpora generační výměny v Olomouckém kraji**

Z pohledu autorky nejzajímavější projekt je zaměřen na zajištění mezigenerační výměny a podpory mezigenerační solidarity na trhu práce, které má být dosaženo jednak udržením v zaměstnání pracovníků předdůchodového věku a jednak posílením souladu mezi kvalifikační nabídkou a poptávkou na trhu práce u osob, které na tento trh nově vstupují. Hlavním cílem je přenos pracovních zkušeností na osoby vstupující na pracovní trh bez dostatečných pracovních zkušeností, tedy osob, jejichž doba praxe nepřekročila dva roky. Projekt také slibuje delší zaměstnatelnost občanů v předdůchodovém věku, kteří tvoří

další ne nevýznamnou ohroženou skupinu na trhu práce. Generační tandem tedy cílí na dvě skupiny osob – stávající zaměstnance, kterým vznikne nárok na starobní důchod v období 18 měsíců a méně, pracují u zaměstnavatele na hlavní pracovní poměr minimálně 2 roky a jsou ohroženi ztrátou zaměstnání a uchazeče o zaměstnání do 30 let věku s maximálně dvěma roky praxe. Generační tandem je realizován formou společensky účelného pracovního místa u zaměstnavatele a jeho součástí je i zaškolování nově přijatého zaměstnance buď stávajícím pracovníkem v předdůchodovém věku, který je do Generačního tandemu zapojen nebo jiným určeným pracovníkem. Zaškolování probíhá v rozsahu 15 hodin týdně po dobu prvních tří měsíců a 5 hodin po dobu čtvrtého až sedmého měsíce. Projekt umožní zaměstnavateli získat finanční příspěvky na mzdové náklady stávajícího zaměstnance v předdůchodovém věku v maximální výši 20 000 Kč měsíčně po dobu nejdéle 12 měsíců a pro nově přijatého pracovníka do 30 let rovněž maximálně 20 000 Kč měsíčně po dobu nejdéle 12 měsíců. Doba realizace projektu je od 1.4.2014 do 31.10.2015 a částka na projekt vyčleněná činí 19 500 000 Kč.

### **Vzdělávejte se pro růst Olomouckém kraji II**

Projekt je zaměřen na zvýšení adaptability zaměstnanců a zvýšení konkurenceschopnosti podniků. Určen je jak státním podnikům, tak zaměstnavatelům z řad podnikatelů a osob samostatně výdělečně činných a zaměstnancům podniků vybraných odvětví s perspektivou dalšího rozvoje. Realizace je plánována na období od 1.7.2013 do 30.11.2015 a celkový rozpočet činí 86 410 195 Kč.<sup>43</sup>

#### **4.2.8.3 Grantové projekty**

##### **Řešení pro Olomoucký kraj**

Jedná se o projekt určený pro nezaměstnané absolventy do 25 let a mladistvé do 18 let s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace, kteří jsou v evidenci Úřadu práce déle než 5 měsíců. Cílem projektu je pomocí klíčových aktivit zvýšit kvalifikaci a posílit pracovní integraci 80 vybraných osob z cílové skupiny a zamezit tak jejich hrozícímu sociálnímu vyloučení. Projekt je financován z Evropského sociálního fondu

---

<sup>43</sup> *Projekty ESF* [online]. [cit. 2014-09-14]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/esf>.

prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a z rozpočtu České republiky a jeho realizátorem je firma POE, s.r.o., Ostrava. Nabízí jednak bilanční diagnostiku v rozsahu 14 hodin (z toho 12 hodin skupinově a 2 hodiny individuálně), dále individuální poradenství v rozsahu 3 hodin a také motivačně poradenský program včetně zvýšení počítačové gramotnosti v rozsahu 100 hodin. Zájemcům se zde nabízí možnost rekvalifikace ve třech oblastech:

- údržba veřejné zeleně, v rozsahu 100 hodin, cca 25 osob
- pomocný prodavač, v rozsahu 100 hodin, cca 25 osob
- úklidový pracovník administrativních ploch, v rozsahu 160 hodin, cca 30 osob

Doba realizace projektu je od 15.3.2013 do 14.3.2015 a rozpočet na tento projekt činí 5 666 634 Kč.

### **Podnikaví absolventi**

Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání, absolventi středních škol s maturitou nebo výučním listem do 25 let, kteří mají bydliště na území Olomouckého kraje. Cílem projektu je vhodnou formou vzdělávání zvýšit zaměstnatelnost cca 200 vybraných osob z cílové skupiny a přispět k jejich udržení na trhu práce. Hlavním záměrem projektu je zvýšit možnost nezaměstnaných absolventů uplatnit se na trhu práce formou sebezaměstnání v oborech, které vystudovali nebo kterým se vyučili, zejména v řemeslech. Má pomoci účastníkům projektu při vstupu na pracovní trh, správně je motivovat, zprostředkovat jim znalosti a dovednosti formou rekvalifikačních kurzů, zajistit praxi u zaměstnavatelů a pomoci získat zkušenosti a informace potřebné pro zahájení podnikání. Projekt realizuje společnost bit cz training s.r.o. v období od března 2013 do února 2015 finanční částka na projekt určená činí 5 813 344 Kč.

### **Podnikatelský miniinkubátor**

Projekt je zaměřen na vytváření podmínek pro sladování rodinného a profesního života žen v Olomouckém a Zlínském kraji, které mají zájem zahájit samostatnou podnikatelskou

činnost. Cílovou skupinu bude tvořit celkem 48 osob, z toho 24 v Olomouckém kraji a 24 ve Zlínském kraji. Každá skupina bude rozdělena do dvou menších po 12 osobách, které budou postupně procházet následujícími aktivitami projektu:

1. Vstupní modul „Jak na podnikání?“, který zahrnuje výukové bloky:

- Poznej svůj potenciál
- Základy účetnictví
- Základy práva
- Marketing za účelem podnikání
- Gender problematika
- Vypracování podnikatelského záměru

2. Obhajoba podnikatelského záměru, která zahrnuje workshop obsahující:

- Obhajobu podnikatelských záměrů – komise vybere 4 nejlepší podnikatelské záměry v každé skupině
- Vystoupení podnikatelek z daného regionu za účelem motivace cílové skupiny životními příběhy.

3. Podnikání s asistencí v miniinkubátoru pro 4 vybrané účastnice z každé skupiny, což zahrnuje:

- materiální podporu (vybavení kanceláře, notebook, tiskárnu, kancelářské pomůcky)
- podpůrné služby (recepce s rozšířenou pracovní dobou včetně recepční, mentoring v oblasti účetnictví, práva, marketingu, kariérové poradenství formou e-poradenství na webovém portálu a formou osobního poradenství a hlídání dětí v dětském koutku)

Výuka je ženám uzpůsobena tak, aby dokázali sladit svůj osobní život a profesní povinnosti. Hrazeny jsou rovněž cestovní výlohy. V každém z obou krajů je vytvořen jeden miniinkubátor, ve kterém je 8 účastnicím projektu umožněno zahájit podnikatelskou činnost s podporou trvající 6 měsíců. Doba realizace projektu je od 1.11.2012 do 31.10.2014 a finanční částka na projekt vyhrazená činí 6 592 258 Kč.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> *Projekty v realizaci* [online]. [cit. 2014-09-14]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/projekty\\_esf/v\\_realizaci](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/projekty_esf/v_realizaci).

#### 4.2.9 Poradenství ve službách zaměstnanosti

Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (IPS) poskytuje poradenské služby všem občanům, kteří chtějí získat či si zvýšit svou stávající kvalifikaci nebo potřebují poradit při změně povolání. Při poskytování svých služeb spolupracuje se základními a středními školami a s ostatními sociálními partnery. Poradenství pro volbu povolání se zaměřuje zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, možnostech studia, přípravy na povolání a možnostech pracovního uplatnění.

IPS poskytuje individuální i skupinové poradenství:

- uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání evidovaným na Úřadu práce,
- žákům a rodičům základních škol,
- studentům středních škol,
- studentům vyšších odborných a vysokých škol,
- dalším zájemcům o vzdělávání,
- jiným fyzickým nebo právnickým osobám jako jsou školy, zaměstnavatelé apod.<sup>45</sup>

##### 4.2.9.1 Skupinové poradenství

Skutečnost, že nezaměstnanost se v posledních letech stala palčivým problémem především pro skupinu mladých lidí, se promítla též do § 33 Zákona o zaměstnanosti, který ukládá Úřadu práce věnovat zvýšenou pozornost mimo jiné též uchazečům o zaměstnání, kteří s ohledem na svůj věk mají ztíženou možnost pracovního uplatnění. Generální ředitelství Úřadu práce ČR na tuto skutečnost reagovalo vydáním interní směrnice, která ukládá jednotlivým pobočkám ÚP věnovat zvýšenou pozornost mladým nezaměstnaným do 25 let. Na základě této instrukce Krajská pobočka ÚP v Olomouci jako první v republice přišla na jaře 2013 s iniciativou pořádání skupinového poradenství pro mladé, přičemž horní věkovou hranici účastníků z vlastní iniciativy rozšířila do 30 let. Účelem těchto skupinových informačních schůzek je zapojit mladé, kteří jsou teprve krátce v evidenci Úřadu práce, do aktivní spolupráce s úřadem i potencionálními zaměstnavateli,

---

<sup>45</sup> *Informační a poradenské středisko* [online]. [cit. 2015-09-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/ips>.

poskytnout jim všechny důležité informace a rovněž pomocí dotazníkového šetření zjistit, jaký je jejich přístup ke hledání zaměstnání, jaké jsou jejich potřeby a očekávání. Tyto poznatky jsou poté zpracovány do tzv. individuálního akčního plánu každého uchazeče. Účast na těchto informačních schůzkách je povinná pro všechny uchazeče do 30 let, a to nejpozději do jednoho měsíce od registrace. Podrobněji o této problematice tato práce pojednává v kapitolách 9.1.3 a 9.2.

#### **4.2.9.2 Individuální poradenství**

Nezaměstnaní, kteří absolvují skupinové poradenství, mohou v případě zájmu následně docházet na další schůzky v rámci individuálního poradenství, které je však již dobrovolné a je zaměřeno na řešení individuálních potřeb daného jedince v jeho nezaměstnanosti. Soustřeďuje se na plánování profesní kariéry, výběr vhodné formy dalšího vzdělávání, určení strategie v oblasti hledání vhodného pracovního uplatnění či orientace na trhu práce

Mezi základní druhy patří:

- **poradenství pro volbu povolání (kariérové poradenství)**
  - určeno žákům základních a středních škol
- **poradenství pro volbu rekvalifikace**
- **poradenství k získání sociálně profesních dovedností**
  - s cílem orientace a uplatnění na trhu práce (zpracování životopisu, motivačního dopisu, nácvik přijímacího pohovoru apod.)

Do nabídky poradenství pro volbu a změnu povolání patří rovněž **bilanční a pracovní diagnostika**. Prostřednictvím testů osobnostních předpokladů a zájmové struktury se provádí výběr vhodného povolání a s ním souvisejícího vzdělávání. Testování probíhá ve spolupráci s pracovníkem Informačního a poradenského střediska, je okamžitě vyhodnoceno a výsledky jsou ihned zdarma k dispozici klientovi.

#### **4.2.10 Oborové dny, exkurze a burzy práce a vzdělání**

**Oborové dny:** Jedná se o nezávazná informativní setkání žáků základních škol, jejich zákonných zástupců, zástupců středních škol a zaměstnavatelů připravujících odborníky pro určitou profesní oblast (strojírenství, stavebnictví, zdravotnictví, služby apod.). V tyto



dny jsou na IPS představována preferovaná odvětví, pracovní podmínky, pracovní pozice, prostředí aj. Pracovník IPS vše doplňuje informacemi o poptávce po pracovní síle v jednotlivých profesích.

**Exkurze:** Kontaktní pracoviště Úřadu práce v Olomouckém kraji ve spolupráci s Hospodářskou komorou nabízejí zajištění exkurzí základních škol do vybraných firem. Žáci tak mají možnost blíže se seznámit s jednotlivými pracovními pozicemi, pracovním prostředím, pracovními podmínkami a požadavky na výkon daného povolání kladenými.

**Burzy práce a vzdělání:** Krajská pobočka Úřadu práce v Olomouci ve spolupráci s podnikatelským a školským sektorem pořádá pravidelně tyto burzy zaměřené na dvě cílové skupiny: osoby, které hledají nebo chtějí změnit zaměstnání a dále na ty, kteří se nějakým způsobem podílejí na volbě povolání, tj. žáky základních škol, studenty středních a vysokých škol, jejich rodiče či zákonné zástupce a také výchovné poradce, kteří na školách působí. Všichni zúčastnění mají unikátní příležitost získat všechny potřebné informace na jednom místě a navázat kontakty s potenciálními budoucími zaměstnavateli. Na podzim r. 2015 proběhnou v Olomouckém kraji hned tři burzy práce a vzdělání, a to v Olomouci, Přerově a Šumperku. Společným motem je „**Hledejte práci tam, kde skutečně je!**“ Budou se zde prezentovat perspektivní zaměstnavatelé, kteří již dnes mohou nabídnout volná pracovní místa a u kterých lze i do budoucna očekávat vznik dalších pracovních příležitostí. Návštěvníci se mohou rovněž seznámit s bohatou vzdělávací nabídkou středních a vysokých škol. Nechybět budou ani pracovníci Úřadu práce, kteří budou poskytovat poradenské služby v oblasti zaměstnanosti.<sup>46</sup>

#### 4.2.11 Práce v zahraničí

Úřad práce České republiky se po připojení země k Evropské unii v roce 2004 stal součástí sítě **EURES**, jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Službu EURES (z angl. European Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) nabízejí veřejné služby zaměstnanosti všech 28 členských států EU, dále

---

<sup>46</sup> Olomoucký deník. 14.10.2015. s. 8.

Norsko, Island a Lichtenštejnsko, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru, a dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko.

Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby užitečné všem pracujícím, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, kteří mají zájem využívat práva volného pohybu osob. Poskytování služeb EURES je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na EURES – Evropském portále pracovní mobility, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, kteří působí na krajských pobočkách a kontaktních pracovištích Úřadu práce České republiky. **Evropský portál pracovní mobility** při Evropské komisi je základnou všech databází, s nimiž EURES pracuje. Především zde naleznete **databázi volných pracovních míst** v členských státech sítě EURES. V zájmu nalezení co největšího počtu volných míst je užitečným tipem pro používání této databáze zadávat jako vstupní požadavek pro vyhledání pouze požadovanou profesi a požadovanou zemi.

Zájemci si na tomto portále mohou vytvořit **účet uchazeče o zaměstnání** a vložit svůj profesní životopis do on-line databáze životopisů, která je přístupná zaměstnavatelům z různých evropských zemí registrovaným na tomto portále. Velmi užitečným zdrojem informací je databáze životních a pracovních podmínek v členských státech sítě EURES. Jsou zde uvedeny základní informace týkající se administrativních procedur, systému sociálního zabezpečení, daňové problematiky, pracovních smluv, obvyklých způsobů hledání zaměstnání, atd. V rámci odkazů na jednotlivé země jsou zde k dispozici informace o místním trhu práce až do úrovně jednotlivých regionů, včetně seznamů nejvíce a nejméně žádaných profesí.

Zájemcům o studium v členských zemích sítě EURES je určena databáze **vzdělávání**. Tato sekce obsahuje odkaz na evropský portál **PLOTEUS**, disponující databází vzdělávacích příležitostí v Evropě. Řadu dalších souvisejících informací poskytuje **Portál Evropské unie pro mládež**. Tento portál je bohatým zdrojem informací, ze kterých mohou mladí lidé (a nejen ti nezaměstnaní) čerpat, mají-li zájem hledat pracovní místo v některé z účastnických zemí programu EURES, začít tam podnikat, účastnit se pracovní stáže či dobrovolnické činnosti. Mládež zde také nalezne mnoho informací z oblasti např. vzdělávání, kultury, cestování, ekologie a dalších.

## **Služby EURES v České republice**

V každém členském státě je osobní poskytování služby EURES zajištěno především prostřednictvím EURES poradců. Ti jsou v ČR metodicky řízeni EURES manažerem, odborným pracovníkem Správy služeb zaměstnanosti na Ministerstvu práce a sociálních věcí. EURES poradci jsou vyškolení specialisté, kteří jsou schopni poskytnout informace související se zaměstnáním v jiné členské zemi sítě EURES nebo, pokud jde o speciální požadavek, zajistit tyto informace z jiných institucí či od svých kolegů – EURES poradců z ostatních států. Pracují přitom s databázemi portálu EURES a nabízí mnoho doplňujících informací, které v těchto databázích není možné nalézt. EURES poradci působí na krajských pobočkách Úřadu práce České republiky a na kontaktním pracovišti ve Frýdku-Místku. Na ostatních pobočkách Úřadu práce lze obdržet základní informace o nabídce sítě EURES. Na každém kontaktním pracovišti působí kontaktní osoba pro EURES, která je schopna sdělit základní informace o síti EURES, poskytnout informační materiály, informovat o evropském portále EURES, o národní webové stránce EURES a předat kontakt na EURES poradce vážným zájemcům o práci v jiném členském státě Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska.<sup>47</sup>

### **4.2.12 Projekty na odstraňování bariér na trhu práce**

Úřad práce ČR se kromě svých obvyklých činností zapojuje také do projektů, jejichž cílem je odstraňovat bariéry na trhu práce a zvyšovat zaměstnanost. Tyto projekty jsou realizovány Národním vzdělávacím fondem, který má charakter obecně prospěšné společnosti a financovány z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu České republiky.

Jeden z takovýchto projektů je mezinárodní projekt pod názvem **Výměna zkušeností pracovníků úřadů práce zemí EU** a byl realizován v partnerství Národního vzdělávacího fondu a organizací veřejných služeb zaměstnanosti z Belgie, Itálie, Lotyšska, Polska, Slovinska a Slovenska od roku 2011 do roku 2013. V rámci projektu se uskutečnilo 5 mezinárodních seminářů, zaměřených na různá aktuální témata související s podporou zaměstnanosti. Zaměřeny byly na efektivní spolupráci služeb zaměstnanosti

---

<sup>47</sup> *EURES - kdo jsme* [online]. [cit. 2014-09-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit>.

se zaměstnavateli, řešení nezaměstnanosti v období ekonomické krize, uplatňování flexikurity a intervence zaměřené specificky na dlouhodobě nezaměstnané a imigranty. Téma posledního semináře pak bylo zaměřeno na proaktivní podporu zaměstnanosti a zaměstnatelnosti prostřednictvím vzdělávání i na otázky spojené s kvalitním obsahovým nastavením systému odborného vzdělávání. Jednotliví partneři představili nejen systémy odborného vzdělávání a dalšího profesního školení v jejich zemích, ale také se věnovali problematice uznávání rekvalifikací, předvídání budoucích potřeb trhu práce a spolupráci veřejných služeb zaměstnanosti s poskytovateli vzdělávání a poradenství. Kromě toho uvedli také praktické příklady vzdělávacích projektů, realizovaných službami zaměstnanosti v daných partnerských zemích.<sup>48</sup> V květnu 2013 se v Praze konala za účasti pracovníků Úřadu práce ČR, Ministerstva práce a sociálních věcí, Národního vzdělávacího fondu a dalších subjektů spolupracujících s orgány služeb zaměstnanosti mezinárodní konference pod názvem **Dobrá praxe úřadů práce vybraných zemí EU**, kde byly prezentovány závěry realizovaných seminářů. V rámci projektu vznikla rovněž internetová platforma **ProEmployment**, která slouží jako platforma k prezentaci příkladů dobré praxe a osvědčených postupů z realizace evropské strategie zaměstnanosti na regionálních a národních trzích práce.

Další projekt, na kterém participuje Úřad práce, se nazývá **Práce a rodina**. Jeho hlavním cílem je přispět k prosazování opatření na podporu sladování pracovního a rodinného života. Partneři projektu jsou krajské pobočky Úřadu práce v Příbrami a Plzni. Jedná se o pilotní projekt, který podporuje flexibilní formy práce, které zaměstnancům umožňují lépe sladit jejich pracovní a rodinné povinnosti. V České republice se doposud využívají v podstatně menší míře, než je tomu ve většině zemí EU. Například na zkrácený pracovní úvazek u nás pracuje asi třikrát méně zaměstnaných osob (asi 6 procent) než činí průměr zemí v EU, a až sedmkrát méně než třeba v Dánsku či Nizozemsku. V první fázi byly identifikovány existující bariéry, které u nás brání širšímu využívání flexibilních forem práce. Průzkum ukázal, že tyto bariéry existují jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně potencionálních zaměstnanců – rodičů dětí předškolního a školního věku. Tradiční osmihodinová pracovní doba není pro většinu rodičů vhodná. Chybí zde možnost práce na

---

<sup>48</sup> *Podpora zaměstnatelnosti prostřednictvím vzdělávání a školení: sborník z mezinárodního semináře : Praha, květen 2013 : projekt Výměna zkušeností pracovníků úřadů práce zemí EU.*

zkrácený úvazek, pružná pracovní doba či možnost pracovat z domova. Potvrdilo se, že tyto bariéry dopadají především na ženy, pečující o děti. Ukázalo se, že většina zaměstnavatelů sice potřebu těchto flexibilních forem práce uznává, ale jen málo z nich je v praxi uplatňuje, což zdůvodňují tím, že nemají dostatečnou motivaci pro jejich zavádění. Šetření přitom ukázalo, že zkrácení pracovní doby o jedinou hodinu by usnadnilo nástup do zaměstnání každé šesté uchazečce o zaměstnání. Další bariérou jsou omezené kapacity mateřských škol či jiných zařízení pro péči o děti předškolního věku.

Součástí projektu bylo rovněž shromáždění informací a zkušeností ze zahraničí, kde se kromě častých pracovních úvazků, pružné pracovní doby či práce z domova využívají i další, u nás méně známé flexibilní formy práce, jako například konto pracovní doby (stanoví se při něm jen celkový počet hodin práce za určité období, takže zaměstnanec může odpracovat různý počet hodin denně), stlačený pracovní týden (umožňuje zaměstnanci pracovat po některé dny vyšší než obvyklý počet hodin a za to mít v dalších dnech více volna) nebo sdílená pracovní místa (na jednom pracovním místě se střídají dva nebo více zaměstnanců).

Na základě zjištěných údajů bylo navrženo několik nových opatření, jako například návrh, aby zaměstnavatelé, kteří svému zaměstnanci pečujícímu o dítě předškolního nebo mladšího školního věku umožní práci na zkrácený úvazek, odváděli za takového zaměstnance sníženou částku odvodu na sociální pojištění. Propočty ukázaly, že zavedení zmíněného opatření by se sice projevilo na snížení celkové částky odvodů do státního rozpočtu, avšak na druhé straně by zaměstnání vyššího počtu osob snížilo výdaje státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti. Celkové saldo těchto finančních důsledků by tak bylo pro státní rozpočet aktivní.<sup>49</sup>

#### **4.2.13 Statistický přehled využití nástrojů APZ v praxi**

Z prostředků OP LZZ (operační program Lidské zdroje a zaměstnanost) se financovaly 4 NIPy (národní individuální projekty), které jsou vázány stejnou metodikou a pravidly

---

<sup>49</sup> *Úvod, proemployment* [online]. [cit. 2014-10-01]. Dostupné z: <http://www.proemployment.eu/>.

jako nástroje APZ, a to NIP-VPP, NIP-SÚPM, NIP-Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace a NIP – Vzdělávání a dovednosti pro trh práce. Na řešení nezaměstnanosti v roce 2014 se tedy podílely příspěvky nejen v rámci „klasické“ APZ, ale také finanční prostředky poskytované z Evropského sociálního fondu.<sup>50</sup>

Následující tři tabulky ilustrují využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Olomouckém kraji v období od 1.1.2014 do 31.12.2014.

**Tabulka č. 1: Aktivní politika zaměstnanosti hrazená ze státního rozpočtu – r. 2014**

Nástroj APZ	uchazeči celkem	ženy	do 20 let	do 25 let	do 30 let
Národní APZ					
1. Veřejně prospěšné práce	310	137	8	30	52
2. Aktivizační pracovní příležitosti	224	104	2	19	38
3. SÚPM - SVČ	366	138	3	49	96
4. SÚPM - zřízená zaměstnavatelem	27	13	0	4	5
5. SÚPM - vyhrazená místa	1017	541	22	251	398
6. CHPM - zřízení (bez SVČ)	113	32	0	5	8
7. CHPM SVČ osob se ZP - zřízení	0	0	0	0	0
8. Překlenovací příspěvek	0	0	0	0	0
9. Příspěvek na zapracování	0	0	0	0	0
10. Zvolená rekvalifikace (ZR)	92	31	3	24	47
11. Rekvalifikace (bez ZR)	53	0	0	7	17
12. Poradenské činnosti	24	12	1	8	10
13. Pracovní rehabilitace	2	1	0	1	1
14. Práce na zkoušku	0	0	0	0	0
15. Celkem národní APZ	2228	1009	39	398	672
15a. % z celkového počtu - z ř. 20 viz níže	21,7	19,8	17,3	20,8	21,2
15b. z toho ženy	1009	1009	18	172	283

Zdroj: Úřad práce Olomouc, vlastní zpracování

Z výše uvedeného přehledu vyplývá, že z celkového počtu 2 228 uchazečů, kteří využili některý z nástrojů APZ hrazených ze státního rozpočtu v daném období, bylo 672 ve věkové kategorii do 30 let, což představuje 30,2 %. Podíl uchazečů dané věkové

<sup>50</sup> Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2014. s. 22.

skupiny, kteří využili nástroje APZ hrazené ze státního rozpočtu na celkovém počtu představuje 21,2 %.

**Tabulka č. 2: Aktivní politika zaměstnanosti hrazená z ESF - r. 2014**

Nástroj AZP	uchazeči celkem	ženy	do 20 let	do 25 let	do 30 let
<b>Projekty financované z ESF</b>					
16. NIP OP LZZ celkem	6731	3164	172	1411	<b>2302</b>
16a. VPP NIP	2086	842	64	302	<b>478</b>
16b. SÚPM vyhrazená NIP	3270	1756	89	828	<b>1348</b>
16c. Mentor NIP	0	0	0	0	<b>0</b>
16d. Příspěvek na zapracování NIP	0	0	0	0	<b>0</b>
16e. Zvol. rekval. NIP (ZR NIP)	435	147	7	105	<b>177</b>
16f. Rekvalifikace NIP (bez ZR NIP)	1053	460	13	196	<b>335</b>
16g. Poradenské činnosti NIP	0	0	0	0	<b>0</b>
16h. Pracovní rehabilitace NIP	0	0	0	0	<b>0</b>
16ch. Práce na zkoušku NIP	0	0	0	0	<b>0</b>
17. RIP OP LZZ celkem	1004	733	3	48	<b>126</b>
17a. VPP RIP	0	0	0	0	<b>0</b>
17b. SÚPM vyhr. RIP (bez SVČ)	34	21	1	22	<b>34</b>
17c. SÚPM SVČ RIP	0	0	0	0	<b>0</b>
17d. Mentor RIP	12	0	0	0	<b>0</b>
17e. Příspěvek na zapracování RIP	0	0	0	0	<b>0</b>
17f. Zvolená rekval. RIP (ZR RIP)	7	4	0	2	<b>2</b>
17g. Rekval. RIP (bez ZR RIP)	965	716	2	24	<b>91</b>
17h. Poradenství RIP	0	0	0	0	<b>0</b>
17ch. Pracovní rehabilitace RIP	0	0	0	0	<b>0</b>
17i. RIP OP LZZ - pro UOZ do 30 let	46	21	1	22	<b>34</b>
z toho SÚPM vyhrazená	34	21	1	22	<b>34</b>
z toho rekvalifikace a poradenství	0	0	0	0	<b>0</b>
z toho mentor	12	0	0	0	<b>0</b>
17j. Práce na zkoušku RIP	0	0	0	0	<b>0</b>
18. Grantové projekty ESF celkem	315	182	11	58	<b>69</b>
18a. Zvolená rekval. GP (ZR GP)	0	0	0	0	<b>0</b>
18b. Rekval. GP (bez ZR GP)	332	193	11	58	<b>69</b>
18c. Poradenství GP	0	0	0	0	<b>0</b>
18d. Pracovní rehabilitace GP	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>19. Projekty ESF celkem</b>	<b>8050</b>	<b>4079</b>	<b>186</b>	<b>1517</b>	<b>2497</b>
19a. % z celkového počtu - z ř. 20.	78,3	80,2	82,7	79,2	<b>78,80</b>
19b. z toho ženy	4079	4079	62	596	<b>1041</b>

Zdroj: Úřad práce Olomouc, vlastní zpracování

Jak ukazuje výše uvedená tabulka, projekty financovanými z Evropského sociálního fondu prošlo v daném období celkem 8 050 uchazečů, z nich 2 497 ve věku do 30 let,

což představuje 31 %. Nástroje APZ financované z prostředků Evropské unie využilo necelých 79 % uchazečů o zaměstnání z dané cílové skupiny.

**Tabulka č. 3: Aktivní politika zaměstnanosti za r. 2014 celkem**

Nástroj APZ	uchazeči celkem	ženy	do 20 let	do 25 let	do 30 let
20. Celkem (národní APZ + ESF)	10278	5088	225	1915	<b>3169</b>
20a. z toho ženy	5088	5088	81	782	<b>1345</b>
20b. ženy % z celk. počtu - z ř. 20	49,5	100	36	40,8	<b>42,4</b>

*Zdroj: Úřad práce Olomouc, vlastní zpracování*

Z celkového počtu 10 278 uchazečů bylo 3 169 ve věku do 30 let, což představuje 31 %. Následující tři tabulky ilustrují využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Olomouckém kraji v období od 1.1.2015 do 30.9.2015:

**Tabulka č. 4: Aktivní politika zaměstnanosti hrazená ze státního rozpočtu - leden - září 2015**

Nástroj APZ	uchazeči celkem	ženy	do 20 let	do 25 let	do 30 let
Národní APZ					
1. Veřejně prospěšné práce	12	6	0	3	<b>4</b>
2. Aktivizační pracovní příležitosti	0	0	0	0	<b>0</b>
3. SÚPM - SVČ	166	59	2	15	<b>33</b>
4. SÚPM - zřízená zaměstnavatelem	16	4	0	1	<b>2</b>
5. SÚPM - vyhrazená místa	155	87	5	36	<b>75</b>
6. CHPM - zřízení (bez SVČ)	17	6	0	0	<b>2</b>
7. CHPM SVČ osob se ZP - zřízení	0	0	0	0	<b>0</b>
8. Překlenovací příspěvek	0	0	0	0	<b>0</b>
9. Příspěvek na zapracování	0	0	0	0	<b>0</b>
10. Zvolená rekvalifikace (ZR)	49	28	1	8	<b>19</b>
11. Rekvalifikace (bez ZR)	48	44	4	23	<b>31</b>
12. Poradenské činnosti	11	6	1	1	<b>2</b>
13. Pracovní rehabilitace	0	0	0	0	<b>0</b>
14. Práce na zkoušku	0	0	0	0	<b>0</b>
15. Celkem národní APZ	474	240	13	87	<b>168</b>
15a. % z celkového počtu - z ř. 20 viz níže	5,6	5,8	7,2	5,4	<b>6,1</b>
15b. z toho ženy	240	240	12	57	<b>101</b>

*Zdroj: Úřad práce Olomouc, vlastní zpracování*



Z výše uvedeného přehledu je patrné, že z celkového počtu 474 uchazečů, kteří využili některý z nástrojů APZ hrazených ze státního rozpočtu v daném období, je 168 ve věkové kategorii do 30 let, což představuje 35,4 %. Podíl uchazečů, kteří využili nástroje APZ hrazené ze státního rozpočtu na celkovém počtu je velmi nízký (5,6 %).

**Tabulka č. 5: Aktivní politika zaměstnanosti hrazená z ESF - leden - září 2015**

Nástroj AZP	uchazeči celkem	ženy	do 20 let	do 25 let	do 30 let
<b>Projekty financované z ESF</b>					
16. NIP OP LZZ celkem	7808	3814	155	1424	<b>2461</b>
16a. VPP NIP	2149	954	47	238	<b>414</b>
16b. SÚPM vyhrazená NIP	4229	2285	81	909	<b>1596</b>
16c. Mentor NIP	0	0	0	0	<b>0</b>
16d. Příspěvek na zapracování NIP	0	0	0	0	<b>0</b>
16e. Zvol. rekval. NIP (ZR NIP)	511	164	10	102	<b>190</b>
16f. Rekvalifikace NIP (bez ZR NIP)	919	411	17	149	<b>261</b>
16g. Poradenské činnosti NIP	0	0	0	0	<b>0</b>
16h. Pracovní rehabilitace NIP	0	0	0	0	<b>0</b>
16ch. Práce na zkoušku NIP	0	0	0	0	<b>0</b>
17. RIP OP LZZ celkem	230	99	11	83	<b>125</b>
17a. VPP RIP	0	0	0	0	<b>0</b>
17b. SÚPM vyhr. RIP (bez SVČ)	121	72	11	83	<b>121</b>
17c. SÚPM SVČ RIP	0	0	0	0	<b>0</b>
17d. Mentor RIP	66	0	0	0	<b>0</b>
17e. Příspěvek na zapracování RIP	0	0	0	0	<b>0</b>
17f. Zvolená rekval. RIP (ZR RIP)	0	0	0	0	<b>0</b>
17g. Rekval. RIP (bez ZR RIP)	43	27	0	0	<b>4</b>
17h. Poradenství RIP	0	0	0	0	<b>0</b>
17ch. Pracovní rehabilitace RIP	0	0	0	0	<b>0</b>
17i. RIP OP LZZ - pro UOZ do 30 let	187	72	11	83	<b>121</b>
z toho SÚPM vyhrazená	121	72	11	83	<b>121</b>
z toho rekvalifikace a poradenství	0	0	0	0	<b>0</b>
z toho mentor	66	0	0	0	<b>0</b>
17j. Práce na zkoušku RIP	0	0	0	0	<b>0</b>
18. Grantové projekty ESF celkem	15	8	2	6	<b>6</b>
18a. Zvolená rekval. GP (ZR GP)	0	0	0	0	<b>0</b>
18b. Rekval. GP (bez ZR GP)	15	8	2	6	<b>6</b>
18c. Poradenství GP	0	0	0	0	<b>0</b>
18d. Pracovní rehabilitace GP	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>19. Projekty ESF celkem</b>	<b>8053</b>	<b>3921</b>	<b>168</b>	<b>1513</b>	<b>2592</b>
19a. % z celkového počtu - z ř. 20.viz níže	94,4	94,2	92,8	94,6	<b>93,9</b>
19b. z toho ženy	3921	3921	12	181	<b>357</b>

Zdroj: Úřad práce Olomouc, vlastní zpracování

Jak ukazuje výše uvedená tabulka, projekty financovanými z Evropského sociálního fondu prošlo v daném období celkem 8 053 uchazečů, z nich 2 592 ve věku do 30 let, což představuje 32,2 %. Téměř 95 % uchazečů využilo nástroje APZ financované právě z prostředků Evropské unie.

**Tabulka č. 6: Aktivní politika zaměstnanosti za období leden - září 2015 celkem**

Nástroj APZ	uchazeči celkem	ženy	do 20 let	do 25 let	do 30 let
20. Celkem (národní APZ + ESF)	8527	4161	181	1600	<b>2760</b>
20a. z toho ženy	4161	4161	68	667	<b>1232</b>
20b. ženy % z celk. počtu - z ř. 20.	48,8	100	37,6	41,7	<b>44,6</b>

*Zdroj: Úřad práce Olomouc, vlastní zpracování*

Z celkového počtu 8 527 uchazečů bylo 2 760 ve věku do 30 let, což představuje asi 32 %. Přesto, že za rok 2015 jsou k dispozici data pouze za první tři čtvrtletí, při podrobnějším pohledu vidíme, že ve srovnání s předešlým rokem 2014 výrazně stoupl procentuální podíl uchazečů, kteří využili některý z nástrojů APZ hrazených z prostředků Evropské unie.

## 5 Úloha agentur práce

Své místo na trhu pracovních mají bezesporu také agentury práce jakožto subjekty zprostředkovávající nabídku a poptávku na pracovním trhu. Jednak vyhledávají zaměstnání pro fyzické osoby, a to jak v České republice, tak v zahraničí a zároveň hledají vhodné zaměstnance pro podnikatelský sektor. Zprostředkovávají též zaměstnání cizincům na území České republiky a provádějí poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Zprostředkováním práce se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele a to na základě písemné dohody.<sup>51</sup> Na základě písemné dohody s Úřadem práce může umísťovat na pracovní pozice také uchazeče o zaměstnání na tomto úřadu evidované. Jedná se o tzv. **sdílené zprostředkování zaměstnání**. Do sdíleného zprostředkování zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce zařadit uchazeče o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu a s jeho předchozím písemným souhlasem.<sup>52</sup> Úřad práce může ze zákona agentuře práce poskytnout finanční příspěvek, a to až do výše 5 000 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura zprostředkovávat zaměstnání, dále částku 1 250 Kč za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou a 500 Kč při setrvání v pracovním poměru na dobu určitou nejméně po dobu 6 měsíců.

Podmínkou zahájení činnosti agentury práce je povolení ke zprostředkování zaměstnání, které vydává generální ředitelství Úřadu práce ČR se souhlasem Ministerstva práce a sociálních věcí. Od občanů ucházejících se o zaměstnání nesmí agentura vyžadovat žádný poplatek a musí být povinně pojištěna proti úpadku.

---

<sup>51</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 66.

<sup>52</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 119.

## 6 Situace mladých nezaměstnaných v zemích EU

Za mladého nezaměstnaného se na pracovním trhu Evropské unie považuje člověk ve věku 15 až 24 let, který aktivně a neúspěšně hledá práci. Takových lidí je nejvíce ve Španělsku a Řecku – bez práce tu už v roce 2013 byl každý druhý mladý člověk. V České republice byl bez práce každý pátý mladý Čech.

Tabulka č. 7: Nezaměstnanost mladých mezi 15 až 25 lety – mezinárodní srovnání

Nezaměstnanost mladých (15-24 let) - mezinárodní srovnání s vybranými zeměmi EU						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Evropská unie (27 zemí)	15,7	15,8	20,1	21,1	21,4	22,8
Evropská unie (17 zemí)	15,5	16,0	20,3	20,9	20,8	23,1
Česká republika	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5
Dánsko	7,5	8,0	11,8	14,0	14,2	14,1
Finsko	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0
Francie	19,8	19,3	24,0	23,6	22,8	24,3
Itálie	20,3	21,3	25,4	27,8	29,1	35,3
Kypr	10,2	9,0	13,8	16,6	22,4	27,8
Maďarsko	18,1	19,9	26,5	26,6	26,1	28,1
Německo	11,9	10,6	11,2	9,9	8,6	8,1
Nizozemsko	7,0	6,3	7,7	8,7	7,6	9,5
Polsko	21,6	17,2	20,6	23,7	25,8	26,5
Řecko	22,9	22,1	25,8	32,9	44,4	55,3
Slovensko	20,6	19,3	27,6	33,9	33,5	34,0
Španělsko	18,2	24,6	37,8	41,6	46,4	53,2

zdroj: Eurostat v jednotkách %

Jednotlivé evropské státy hledají různá řešení, jak zvýšit zaměstnanost mladých lidí. Například Finsko, které je známo svou propracovanou sociální politikou, již v minulosti zavedlo systém tzv. „sociální záruky“, podle kterého stát zajišťuje práci všem mladým do 25 let a všem čerstvým absolventům škol do 30 let. Do systému podpory zaměstnávání mladých jsou aktivně zapojeni též zaměstnavatelé, kteří dostávají od státu štědrá finanční podporu. Firma, která zaměstná mladého člověka do 25 let, dostává po dobu jednoho roku příspěvek ve výši 650 eur. Podobnou iniciativu nazvanou „Ausbildungsgarantie“ (záruka vyučení) zavedlo také Rakousko. Základem rakouského receptu je systém učňovského školství, kdy studenti středních škol už během studia pracují v podnicích, získají praxi

a po škole zpravidla ve firmě nastoupí na plný úvazek. Když se čerstvým absolventům z nějakého důvodu nepovede najít místo a skončí na úřadu práce, stát se zaručí sehnat jim práci do šesti měsíců.<sup>53</sup>

### **Záruka pro mladé**

Záruka pro mladé představuje nový přístup k řešení nezaměstnanosti mladých lidí. Má zajistit, aby všechny osoby mladší 25 let získaly během 4 měsíců od chvíle, kdy ukončí formální vzdělávání nebo přišly o práci, kvalitní, konkrétní nabídku uplatnění, a to bez ohledu na to, zda jsou registrovány na pracovním úřadě jako žadatelé o práci či nikoli. Mělo by jít buď o nabídku pracovního místa, odborné praxe či stáže nebo možnost dalšího vzdělání. Nabídka by měla zároveň odpovídat konkrétním potřebám a specifické situaci dané osoby. Země EU se na těchto zásadách Záruky pro mladé lidi dohodly v dubnu 2013.<sup>54</sup>

### **Projektové zaměstnávání**

V budoucnosti se podle odborníků pohled na práci nutně musí změnit. Studenti a budoucí absolventi by se podle sociologa Gabala měli připravit na to, že trvalý pracovní poměr bude stále vzácnější a stále více se bude prosazovat tzv. projektové zaměstnávání. „Zaměstnání bude termínované, vázané na projekt. Myslím si, že vysokoškolské obory by měly začít zahrnovat předmět, který se bude věnovat tomu, jak se zpracovává nabídka, jak se vypočte cena, co to znamená získat zakázku a podepsat kontrakt a tak dále. Tohle je oblast, která často absolutně chybí ve výzbroji čerstvého absolventa,“ uvádí doslova Gabal.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> *Jsou mladí a bez práce* [online]. [cit. 2015-09-02]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/kancelar/kariera-a-vzdelani/jsou-mladi-a-bez-prace-evropa-resi-co-nabidnout-ztracene-generaci-1002988>.

<sup>54</sup> *Záruka pro mladé!* [online]. [cit. 2015-09-02]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs>.

<sup>55</sup> *Jsou mladí a bez práce* [online]. [cit. 2015-09-02]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/kancelar/kariera-a-vzdelani/jsou-mladi-a-bez-prace-evropa-resi-co-nabidnout-ztracene-generaci-1002988>.

## **7 Stručná socio-ekonomická charakteristika Olomouckého kraje**

### **Administrativní uspořádání**

Jakožto vyšší územně samosprávný celek je Olomoucký kraj tvořen 5 okresy: Olomouc, Šumperk, Prostějov, Přerov a Jeseník. V kraji se nachází 399 obcí, z čehož 30 obcí má statut města a 13 obcí disponuje rozšířenou působností. Krajským městem a sídelním městem hejtmána je statutární město Olomouc. Olomoucký kraj spolu s dalšími samosprávnými kraji vznikl 1. ledna 2000 a od 1. ledna 2005 k němu byly přičleněny ještě obce Húzová, Moravský Berou a Norberčany. Olomoucký kraj je také sídlem arcibiskupství katolické i pravoslavné církve, pod jehož správu spadá téměř celá Morava a Slezsko. K 1. lednu 2012 žilo na území kraje 638 638 stálých obyvatel.

### **Geografie**

Kraj, jehož rozloha činí 5.267 km<sup>2</sup>, leží ve střední části Moravy a severozápadně zasahuje také do Českého Slezska. Nejvyšším pohořím je Hrubý Jeseník s nejvyšší horou Praděd (1.491 m), západ a jihozápad kraje pokrývají výběžky Českomoravské vrchoviny a na východě Oderské vrchy. Jihovýchodní část území vyplňuje úrodná hanácká nížina. Od severu k jihu krajem protéká řeka Morava, do jejíhož povodí patří většina území kraje. Zajímavé přírodní oblasti jsou rovněž Litovelské Pomoraví, Nízký Jeseník, přírodní park Slovinecko a Velký Kosíř.

### **Hospodářství**

Mezi silné stránky kraje patří vysoký podíl kvalitní zemědělské půdy, příhodné klimatické podmínky pro zemědělskou výrobu a rozvinutý potravinářský průmysl, který na zemědělskou prvovýrobu navazuje. Přes vhodné podmínky pro zemědělství a rozsáhlé plochy zemědělské půdy se zaměstnanost v zemědělství neustále snižuje a posiluje dominantní postavení průmyslu. Nejvíce obyvatel je zaměstnáno ve strojírenském, potravinářském, kovodělném, elektrotechnickém průmyslu a v hutnictví železa. Mezi významné podniky patří např. Moravské železářny Olomouc, Sigma Group Lutín, Siemens Mohelnice, Mora Moravia Hlubočky, Cement Hranice, Tondach Hranice, Precheza Přerov, A.W. s.r.o. (výroba tvarůžku), OLMA Olomouc, Nestlé Česko (bývalá

Zora), PANAV Senice na Hané, GEMO Olomouc, SULKO Zábřeh, HELLA Mohelnice, Honeywell Aerospace Olomouc či PSP Engineering (bývalé Přerovské strojírný).

Ve službách se nejvíce prosazuje soukromý sektor. Vzniká v nich podstatná část nových pracovních míst. Od západu na východ krajem prochází hlavní železniční tah z Prahy přes Pardubice, Zábřeh, Olomouc, Přerov a Hranice, který dále pokračuje do Ostravy, na Slovensko a do Polska, jižně potom do Brna a Vídně.

### **Školství a věda**

Olomoucký kraj nabízí širokou škálu příležitostí ke vzdělávání. Kromě husté sítě základních a středních škol existuje v krajském městě Olomouci i řada vyšších odborných škol, kde si mohou mladí lidé rozšířit vzdělání, jako např. Vyšší odborná škola elektrotechnická, Vyšší zdravotnická škola Emanuela Pöttinga, Vyšší odborná škola sociální – CARITAS, Vyšší odborná škola sociální a teologická – DORKASA nebo Konzervatoř evangelické akademie Olomouc. V Olomouci sídlí také Univerzita Palackého, druhá nejstarší univerzita na našem území založená r. 1573. V současnosti má osm fakult, na kterých studuje kolem 25 000 studentů. Možnosti vysokoškolského studia ekonomického směru nabízí Moravská vysoká škola, která má jednu fakultu se dvěma obory a v Přerově Vysoká škola logistiky.<sup>56</sup>

### **Významné instituce**

V hlavním městě kraje Olomouci, jež je centrem vzdělanosti a kultury, má své sídlo řada významných institucí jako např. Vrchní soud v Olomouci, Krajský soud v Ostravě - pobočka Olomouc, Okresní soud v Olomouci, Vrchní státní zastupitelství, Krajské státní zastupitelství, Okresní státní zastupitelství, Krajský úřad, Fakultní nemocnice Olomouc, Vojenská nemocnice, Vědecká knihovna, Arcibiskupství olomoucké, Olomoucká diecéze Církve československé husitské, Národní památkový ústav - územní pracoviště Olomouc, Česká lékařská komora, Agrární komora České republiky, Velitelství Vojenské policie Olomouc a mnoho dalších.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> *Olomoucký kraj* [online]. [cit. 2015-05-27]. Dostupné z: <https://www.kr-olomoucky.cz/index.php>.

<sup>57</sup> *Významné instituce a úřady* [online]. [cit. 2015-05-27].

Dostupné z: <http://www.olomouc.eu/podnikatel/profil-mesta-a-informace-pro-investory/profil-mesta/vyznamne-institute-a-urady>.

## **8 Aktuální vývoj na regionálním trhu práce**

V posledních několika letech prochází trh práce a potažmo míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji výraznými výkyvy. I zde se podepsal nástup celosvětové ekonomické krize, a rok 2009 tak byl rokem masového propouštění v důsledku poklesu zakázek podniků. Pokles počtu zaměstnanců v některých větších podnicích činil řádově až několik set, nezaměstnanost nepřetržitě v průběhu celého roku rostla a vrcholu dosáhla v únoru 2010. Od té doby míra nezaměstnanosti silně oscillovala, prudký nárůst se střídal s výrazným poklesem. Zhruba od poloviny roku 2012 se počet nezaměstnaných začal v meziročním srovnání zvyšovat a na konci roku činil meziroční nárůst více než 2 tisíce nezaměstnaných.

Míra nezaměstnanosti nadále stoupala i v průběhu roku 2013 a na jeho konci činil nárůst oproti prosinci předchozího roku více než 3 tisíce osob bez práce. Ke 31.12.2013 činil podíl nezaměstnaných osob 9,8 % a meziročně se zvýšil o 0,9 p.b. Ve srovnání s ostatními kraji byl Olomoucký kraj třetí nejhorší po Ústeckém kraji s 11,5 % a Mosteckém kraji s 10,5 %.

Rok 2014 byl rokem zvrátů ve vývoji nezaměstnanosti. V lednu byla poprvé překonána dosavadní horní hranice nezaměstnanosti a počet nezaměstnaných přesáhl poprvé v historii hranici 46 tisíc osob. V následujících měsících sice nezaměstnanost klesala, ke konci roku však opětovně došlo k jejímu nárůstu. Celkově přinesl rok 2014 snížení o 1 p.b., podíl nezaměstnaných k 31.12.2014 tedy činil 8,8 %. V žebříčku tří krajů s nejvyšší nezaměstnaností si opět udržel třetí příčku po Ústeckém kraji s 10,7 % a Moravskoslezském kraji s 9,8 %.

Níže uvedená tabulka ukazuje, že meziročně nedošlo k významnějším změnám ve věkové struktuře nezaměstnaných. Nicméně pozorujeme znatelné snížení podílu mladých nezaměstnaných do 39 let (o 3,1 %). Zatímco na konci roku 2013 tyto mladší skupiny tvořily mírně nadpoloviční podíl nezaměstnaných (50,7 %), o rok později klesly na 47,6 % a začaly tedy převažovat vyšší věkové skupiny. Úřad práce pokládá za nejproblémovější



nejmladší věkové kategorie (zejména kategorii do 24 let) a dále starší věkové skupiny (hlavně skupinu 55 – 59 let) – obě tyto skupiny jsou také nejpočetnější.<sup>58</sup>

**Tabulka č. 8: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji - srovnání**

Věk	celkem				ženy			
	31. 12. 2013		31. 12. 2014		31. 12. 2013		31. 12. 2014	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	1 375	3,2	1 123	2,9	597	2,9	528	2,8
20-24 let	5 605	12,9	4 374	11,2	2 475	12,1	1 939	10,3
25-29 let	4 712	10,9	4 145	10,6	2 071	10,2	1 919	10,2
30-34 let	4 675	10,8	3 983	10,2	2 307	11,3	1 991	10,6
35-39 let	5 611	12,9	4 945	12,7	2 893	14,2	2 651	14,1
40-44 let	4 662	10,8	4 518	11,6	2 406	11,8	2 395	12,7
45-49 let	4 650	10,7	4 207	10,8	2 380	11,7	2 178	11,6
50-54 let	4 883	11,3	4 566	11,7	2 449	12,0	2 302	12,2
55-59 let	5 728	13,2	5 452	14,0	2 642	13,0	2 682	14,2
nad 60 let	1 463	3,4	1 677	4,3	166	0,8	237	1,3
<b>Celkem</b>	<b>43 364</b>	<b>100</b>	<b>38 990</b>	<b>100</b>	<b>20 386</b>	<b>100</b>	<b>18 822</b>	<b>100</b>

*Zdroj: Úřad práce Olomouc, převzato*

Rok 2015 konečně přinesl výrazné oživení pracovního trhu a v synergii s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti došlo k poměrně radikálnímu poklesu podílu nezaměstnaných osob, který k 31.8.2015 činil 6,8 %. Ke stejnému datu evidovala krajská pobočka ÚP v Olomouci 30 029 uchazečů o zaměstnání, což je nejnižší hodnota nezaměstnanosti od ledna 2009. Ve srovnání se stejným obdobím v roce 2014 se počet nezaměstnaných snížil o 7 500 osob, což představuje 20 % z celkového počtu, přičemž nezaměstnanost klesla ve všech okresech. 53 % uchazečů představují ženy, 13 % osoby se zdravotním postižením, 5 % absolventi škol a mladiství.

<sup>58</sup> Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2014. s. 11.

V žebříčku krajů s nejvyšší nezaměstnaností si Olomoucký kraj ve srovnání s předchozími roky také polepšil a umístil se na pátém místě za Ústeckým (9,2 %), Moravskoslezským (8,5 %), Jihomoravským (6,9 %) a Karlovarským krajem (6,8 %).

K 31.8.2015 Úřad práce evidoval v Olomouckém kraji 6 207 volných pracovních míst, z čehož 807 (13 %) pracovních pozic bylo určeno pro kvalifikované profese v oblasti strojírenství, jako jsou soustružníci, zámečníci, svářeči, nástrojáři, mechanici a opraváři strojů. Druhou nejžádanější profesní skupinou byla obsluha jiných pojízdných zařízení s 475 místy (8 %). Jednalo se zejména o skladníky, strojníky, jeřábníky, traktoristy a řidiče vysokozdvizných a paletových vozíků. Zájem zaměstnavatelů byl také o řidiče nákladních automobilů (318 míst), prodavače (297 míst), kuchaře (180 míst), číšníky a servírky (209 míst), řemeslníky ve stavebnictví (308 míst), montážní dělníky (180 míst) a pracovníky pro obsluhu strojů v plastikářské výrobě (141 míst). Pro uchazeče se základním vzděláním a pro pomocné a nekvalifikované profese, jako jsou pomocní pracovníci a uklízeči, bylo k dispozici celkem 970 volných míst, což představuje 16 % z celkového počtu. Naopak pro osoby s vyšším vzděláním v nabídce převažovala místa techniků v různých průmyslových oborech (191 míst). Dále se jednalo o obchodní zástupce, pracovníky v oblasti finančnictví, pojišťovnictví a trhu s realitami, pracovníky call center a dalších informačních služeb. Celkově se jednalo o rekordně vysoký počet volných pracovních míst od vzniku krajského uspořádání v roce 2001. Na jedno pracovní místo připadalo v průměru 5 uchazečů. Na základě dosavadního vývoje lze předpokládat mírný pokles nezaměstnanosti i v následujícím období.<sup>59</sup>

---

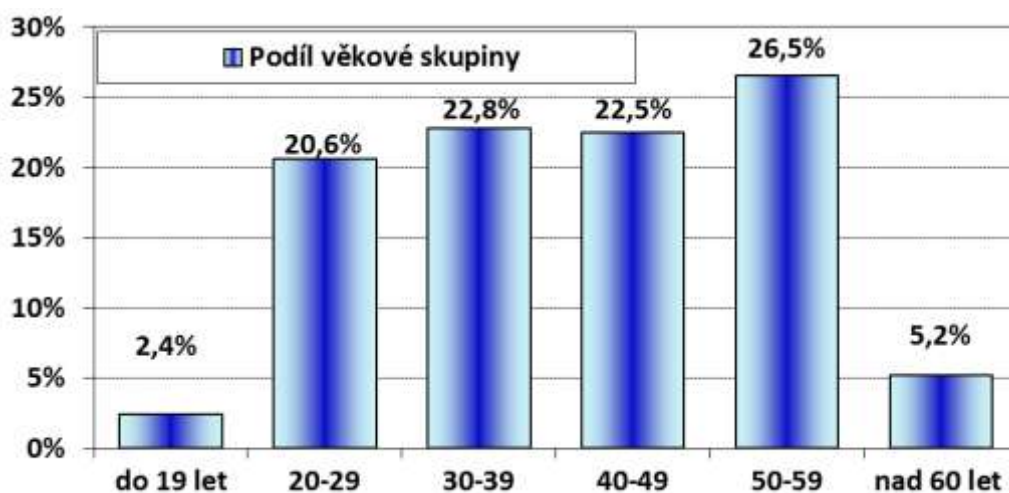
<sup>59</sup> *Portal.mpsv.cz* [online]. [cit. 2015-09-17]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/koment08\\_2015\\_kraj.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/koment08_2015_kraj.pdf).

Tabulka č. 9 : Uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP k 31.5.2015

Území	Uchazeči celkem	Uchazeči do 29 let včetně	
		Počet	Podíl
Jeseník	2 385	542	22,7%
Olomouc	11 711	2 840	24,3%
Prostějov	4 345	891	20,5%
Přerov	7 498	1 755	23,4%
Šumperk	5 913	1 297	21,9%
Olomoucký kr.	31 852	7 325	23,0%
<b>Celkem ČR</b>	<b>465 689</b>	<b>113 928</b>	<b>24,5%</b>

Zdroj: Úřad práce Olomouc, převzato

Graf č. 2: Podíl jednotlivých věkových skupin nezaměstnaných k 31.5.2015



Zdroj: Úřad práce Olomouc, převzato

Z výše uvedené tabulky a grafu vyplývá, že podíl mladých do 29 let představuje na celkovém počtu evidovaných uchazečů 23 %; vyšší podíl představuje věková skupina na 50 let.

## **9 Empirická šetření v oblasti poradenství**

První část empirických šetření je zaměřena na získávání informací důležitých pro zpracování samotného výzkumného úkolu. Druhá část se soustřeďuje na zpracování a vyhodnocení dat získaných s dotazníkového šetření, jejich hodnocení a interpretaci. Závěrečná třetí část se zaměřuje na analýzu využití potenciálu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a metod práce poradců Úřadu práce s uchazeči o zaměstnání do 30 let a zároveň obsahuje návrhy na jejich optimalizaci.

### **9.1 Sběr informací**

Sběr informací probíhal především prostřednictvím rozhovorů s pracovníky Úřadu práce, studia dokumentů a zúčastněného pozorování průběhu skupinového poradenství pro uchazeče o zaměstnání do 30 let.

#### **9.1.1 Rozhovory s pracovníky Úřadu práce**

V počáteční fázi proběhly rozhovory s vedením Úřadu práce, kde byly načerpány prvotní důležité informace k danému tématu a získán obecný náhled do dané problematiky. Další fáze sběru dat probíhala ve spolupráci s pracovníky Informačního a poradenského střediska úřadu, kteří se práci s klienty věnují přímo, a mohli se tak podělit o vlastní zkušenosti z každodenní praxe.

#### **9.1.2 Studium dokumentů**

Informace byly čerpány jednak z interních materiálů Úřadu práce (směrnice, pokyny, výkazy), dále z normativních instrukcí Ministerstva práce a sociálních věcí a z webových stránek příslušných institucí.

#### **9.1.3 Zúčastněné pozorování skupinové informativní schůzky**

Autorka se účastnila jako pozorovatel vstupní informační schůzky, pořádané pro krátkodobě evidované uchazeče o zaměstnání do 30 let v rámci skupinového poradenství na oddělení IPS. Schůzky se účastnilo 25 uchazečů o práci (mužů i žen), trvala přibližně hodinu a probíhala formou přednášky s využitím dataprojektoru. Celou prezentaci vedla jediná přednášející. Informace byly rozčleněny do několika bloků.

### 9.1.3.1 Průběh skupinové informativní schůzky

První část byla věnována právům uchazeče o zaměstnání vycházejících z platné legislativy s odkazem především na Zákon o zaměstnanosti. Uchazeči byli poučeni např. o tom, co je to vhodné zaměstnání, které skupiny osob mají nárok na zvýšenou péči při prostředkování zaměstnání, co znamená pojem pracovní rehabilitace či za jakých podmínek vzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Ve druhé části prezentace byli uchazeči seznámeni s povinnostmi, které musí ze zákona plnit ve vztahu k Úřadu práce. Jedná se zejména o povinnost:

- projednat doporučené zaměstnání ve stanové lhůtě,
- dostavovat se na kontaktní pracoviště ÚP ve stanovených termínech,
- sdělit úřadu pravdivé informace o svých zdravotních omezeních,
- podrobit se v zákonem stanovených případech lékařskému nebo psychologickému vyšetření,
- poskytnout součinnost při vypracování a aktualizaci individuálního akčního plánu (IAP) a plnit podmínky v něm stanovené,
- písemnosti zasílané ÚP přebírat neprodleně, nejpozději ve lhůtě do 10 dní,
- oznámit ÚP ve lhůtě nejpozději do 8 dní skutečnosti rozhodné pro vedení v evidenci ÚP, jako jsou vznik pracovního nebo služebního poměru, zahájení studia, samostatné výdělečné činnosti, pracovní neschopnost či ošetřování člena rodiny, přiznání invalidity 3. stupně, nástup do vazby, výkonu trestu apod.

Dále byli poučeni o skutečnosti, že nabízené zaměstnání mohou odmítnout pouze z vážných, v zákoně přesně specifikovaných důvodů. V opačném případě se jedná o důvod k sankčnímu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, stejně jako v ostatních případech porušení povinností vůči ÚP nebo v případě nelegální práce. Na závěr druhé části prezentace byli uchazeči instruováni o pravidlech ukončení evidence a povinnostech s ním souvisejících.

Třetí a nejdůležitější část byla věnována poučení o možnostech, které se mladým nezaměstnaným nabízí. Prezentovány byly následující možnosti:

- **Studium** a s ním související poradenství pro volbu povolání (kariérové poradenství), testování studijních předpokladů, výběr oboru a školy apod.
- **Rekvalifikace** – výběr vhodného rekvalifikačního kurzu, podmínky a financování, podpora při rekvalifikaci, získání certifikátu.
- **Zahájení samostatné výdělečné činnosti** – možnost získání příspěvku na zařízení a vybavení provozovny.
- **Příspěvky pro zaměstnavatele** za společensky účelná pracovní místa (SÚPM) vytvořená nebo vyhrazená pro absolventy bez praxe a uchazeče o zaměstnání do 25 let.
- **Projekty Evropské unie** zaměřující se na cílové skupiny uchazečů o zaměstnání, které jsou znevýhodněny na trhu práce (mladí do 30 let s minimem pracovních zkušeností, matky s malými dětmi, uchazeči nad 50 let aj.). Jsou to jednak grantové projekty zajišťované externími dodavateli a jednak projekty Evropského sociálního fondu zajišťované Úřadem práce.
- **Agentury práce** – uchazeči byli informováni o tom, kdo může na území ČR zprostředkovávat zaměstnání a co je náplní těchto agentur. Také byli poučeni, že agentura nesmí od svých klientů vybírat žádný poplatek za zprostředkování práce.
- **EURES** – Evropské služby zaměstnanosti pro všech 28 členských států EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska. Zájemci o práci v zahraničí mohou na evropském portálu pracovní mobility čerpat informace o volných pracovních místech, o situaci na trhu práce a pracovních podmínkách v jednotlivých evropských zemích.
- **Job club** – jedná se o menší skupiny nezaměstnaných o 8 – 12 členech, kteří se pod vedením odborného poradce a psychologa učí efektivně postupovat při hledání zaměstnání. Dostane se jim technické pomoci při zpracování osobní dokumentace (životopis, motivační dopis), jsou motivováni k aktivnímu přístupu, k posouzení vlastních reálných profesních možností a také jsou obeznámeni se zásadami úspěšného zvládnutí pohovorů u potencionálních zaměstnavatelů.

U každé z výše uvedených možností byla rovněž uvedena kontaktní osoba, která se na Úřadu práce na danou problematiku specializuje. Zájemci tak měli možnost v případě zájmu ihned začít konat další kroky. Pozornost byla věnována také rozličným způsobům hledání práce. Uchazeči byli vyzváni, aby se nespolehali pouze na evidenci volných míst na ÚP, ale využívali např. také služeb soukromých zprostředkovatelen, možností internetu, novinové inzerce, aby sami aktivně vyhledávali a oslovovali potencionální zaměstnavatele či využívali kontaktů na své příbuzné a známé, a tak zvýšili své šance, že budou ve své snaze najít si práci úspěšní. Účastníci schůzky byli rovněž stručně poučeni o pravidlech psaní motivačního dopisu, profesního životopisu a obdrželi vzory obou dokumentů též tištěné podobě. Dále byli poučeni, jak se správně připravit na přijímací pohovor, jak takový pohovor obvykle probíhá a jakým chybám se vyhnout.

Po skončení prezentace dostali účastníci prostor pro kladení dotazů, na které poradkyně ochotně odpovídala. Dotazy se týkaly nejčastěji možnosti práce v zahraničí, společensky účelných pracovních míst a rekvalifikace.

Na samotný závěr této skupinové informativní schůzky byli její účastníci požádáni, aby vyplnili **Dotazník – záznamový list**, který obsahuje 10 otázek, z nichž některé přímo navazují na témata probíraná v průběhu předchozí prezentace. Tento dokument má posloužit pro další práci s klientem za účelem vyřešení jeho nezaměstnanosti.

### **9.1.3.2 Hodnocení skupinové informativní schůzky**

Z pohledu nezávislého pozorovatele se schůzka jevila jako užitečná. Bylo poskytnuto přiměřené množství relevantních informací. Obsah probírané problematiky mohli účastníci zároveň sledovat na dataprojektoru. Výklad byl jasný, srozumitelný, i když poněkud monotónní a délka prezentace byla přiměřená. Přesto ne všichni účastníci věnovali přednášce potřebnou pozornost. K jejímu zvýšení by mohla přispět větší interakce mezi přednášející a posluchači. Doporučit lze např. kladení kontrolních otázek či občasné vyzvání účastníků, aby se podělili o své zkušenosti s ostatními (především u témat probíraných ve třetí části prezentace). Rovněž prostor pro kladení otázek by měl být dán po každé ze tří částí prezentace (práva, povinnosti, možnosti) a ne až na závěr celé přednášky. Účastníci tak mohou snadno zapomenout, na co se chtěli zeptat.

## 9.2 Dotazníkové šetření

### 9.2.1 Základní charakteristika dotazníkového šetření

Pro analýzu bylo vybráno 100 dotazníků nazvaného **Dotazník – záznamový list**, který vytvořili pracovníci Informačního a poradenského střediska krajské pobočky Úřadu práce v Olomouci (viz Příloha). Dotazník nebyl původně určen ke statistickému zpracování, ale měl sloužit pouze jako metodická pomůcka pro individuální práci s klienty – uchazeči o zaměstnání do 30 let. Svým obsahem je primárně zaměřen na zjišťování potřeb jednotlivých klientů v oblasti zaměstnanosti. Otázky v první části mapují základní demografické charakteristiky, jako pohlaví či nejvyšší dosažené vzdělání. Otázky ve druhé části zjišťují dosavadní pracovní zkušenosti uchazečů, způsoby a intenzitu hledání zaměstnání. Otázky ve třetí, nejdůležitější části se pak soustřeďují na jednotlivá témata, která byla předmětem předchozí prezentace a zjišťují, která z nich je zaujala a jaké jsou jejich individuální plány pro nadcházející období směřující k vyřešení jejich nezaměstnanosti.

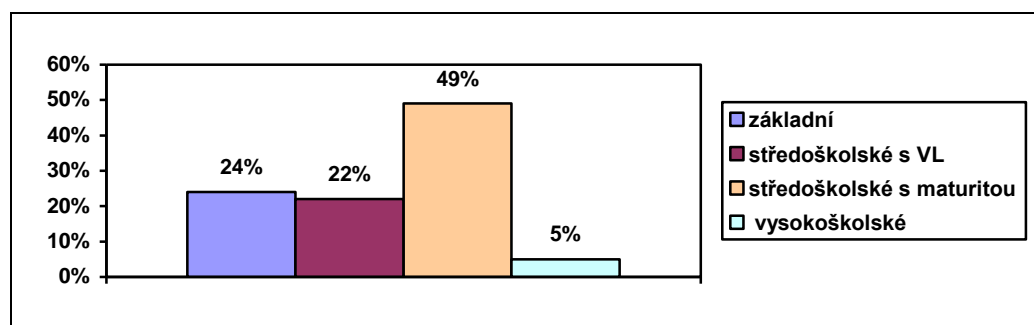
### 9.2.2 Zpracování a analýza dat získaných dotazníkovým šetřením

Z celkového počtu deseti otázek je pouze pět otázek uzavřených, dvě otázky jsou polouzavřené a tři otázky jsou otevřené. Dvě otázky obsahují podotázky. K některým uzavřeným otázkám lze zvolit současně několik odpovědí. Takováto struktura otázek značně komplikuje jejich statistické zpracování, což je navíc umocněno nepříliš vysokou kvalitou jejich vyplnění. Zvláště odpovědi na otevřené otázky nebyly často komparabilní, byly nepřesné nebo chyběly úplně. Bylo potřeba vytvořit dodatečnou kategorizaci, aby mohla být data zpracována. Jednotlivým kategoriím odpovědí byly přiřazeny číselné kódy, které byly přeneseny do matice v programu Excel. Takto získaná data byla následně využita jednak pro zjišťování absolutních a relativních (procentuálních) četností u jednotlivých otázek a jednak pro testování vytvořených hypotéz pomocí programu SPSS. Relativní četnost je vypočítána z celkového počtu získaných odpovědí, nezohledňuje tedy chybějící odpovědi. U otázek s vyšším počtem možných odpovědí činí součtová relativní četnost více než 100 %. Hodnoty relativních četností jsou zaokrouhleny na jedno desetinné číslo.



Na základě údajů získaných v úvodní části dotazníku bylo zjištěno, že ze vzorku jednoho sta dotazovaných bylo **63 (resp. 63 %) mužů** a **37 (resp. 37 %) žen**. Věk dotazovaných se pohyboval **mezi 17 a 30 lety**. S ohledem na strukturu respondentů podle úrovně vzdělání byly ve zkoumaném vzorku zastoupeny pouze 4 kategorie z celkových 7, přičemž odpověď poskytlo 100 % dotazovaných.

**Graf č 3: Struktura uchazečů o zaměstnání podle úrovně vzdělání**

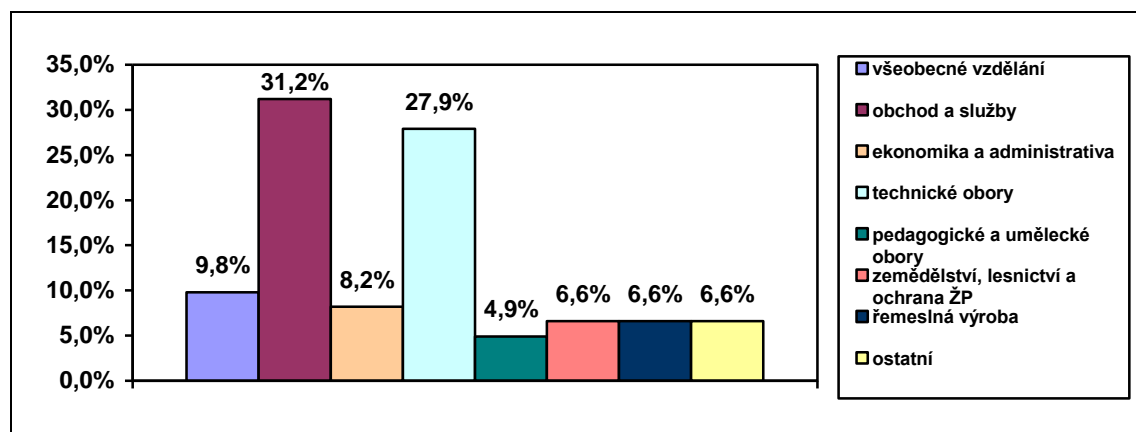


Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků je patrné vysoké procento osob, které mají pouze základní vzdělání. Naopak velmi nízké zastoupení vysokoškolsky vzdělaných uchazečů o zaměstnání může nasvědčovat tomu, že tyto osoby nacházejí snadněji práci bezprostředně po ukončení studia a na Úřadu práce se zpravidla ani neregistrují.

61 % dotazovaných uvedlo učební nebo studijní obor, ve kterém získali vzdělání. Na základě zkoumání získaných odpovědí byly tyto obory rozčleněny do 8 oblastí.

**Graf č. 4: Struktura uchazečů o zaměstnání podle učebních nebo studijních oborů**

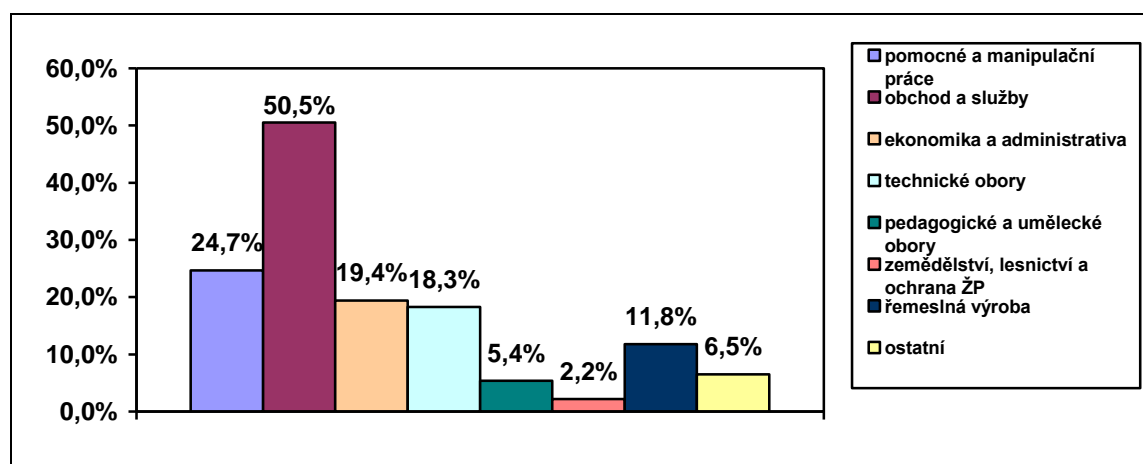


Zdroj: vlastní zpracování

U uchazečů se všeobecným vzděláním se ve všech případech jednalo a absolventy gymnázií a jejich poměrně nízké zastoupení ve skupině mladých nezaměstnaných nasvědčuje tomu, že většina z nich ihned po maturitě zahájila studium na vysoké škole, neboť šance na rychlé získání zaměstnání u těchto osob vzhledem k chybějící odbornosti je poměrně malá. Z grafu je patrné, že nejvyšší zastoupení má oblast obchodu a služeb, přičemž mezi vyučenými se objevovaly nejčastěji profese kuchař, prodavač a kadeřnice a u maturitních oborů se nejčastěji jednalo o obchod, podnikání a cestovní ruch. Druhé nejvyšší zastoupení měly technické obory; především se jednalo o zaměření elektro a strojírenství. Do kategorie „ostatní“ byli zařazeni absolventi studia práv, chemie, geografie a informačních technologií.

93 % dotazovaných uvedlo nejméně jeden druh zaměstnání, o které mají zájem. Jednotlivé profese, které respondenti uvedli, byly rozčleněny do několika oblastí, jak ilustruje následující graf.

**Graf č. 5: Zájem uchazečů o zaměstnání o jednotlivé obory**



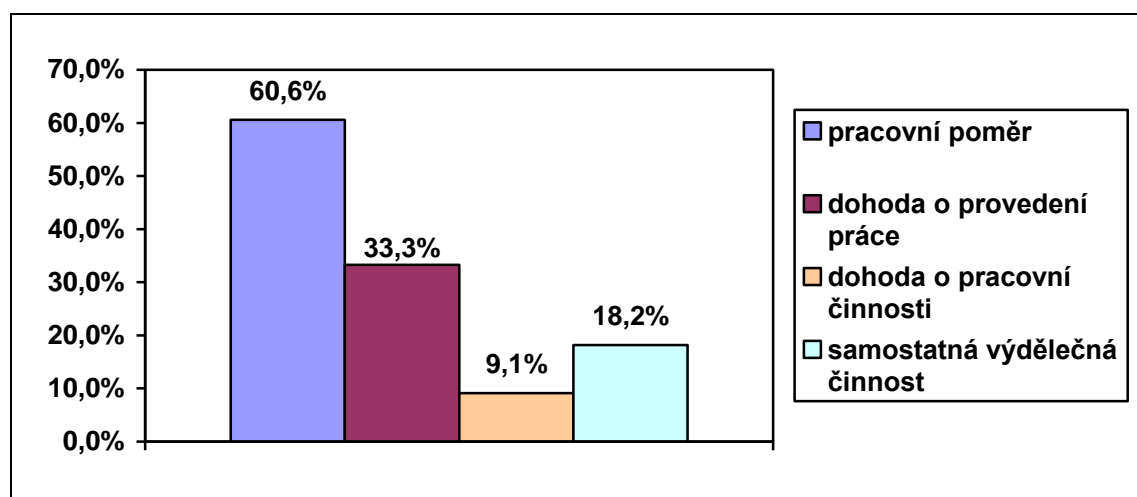
Zdroj: vlastní zpracování

O pomocné a manipulační práce jeví zájem v drtivé většině uchazeči se základním vzděláním, jejichž procentuální zastoupení (jak je patrné z grafu č. 2) koresponduje s procentuálním zastoupením těchto prací v grafu č. 4. Uchazeči nejčastěji uvádějí zájem o práci skladníka a pomocného dělníka. Největší zájem mají uchazeči o práci v oblasti obchodu a služeb, přičemž nejčastěji uvádějí profese jako prodavačka, číšník, servírka,

barman, řidič či kosmetička. U středoškolsky vzdělaných s maturitou se nejčastěji objevují požadavky na práci hotelové recepční, provozní či v oblasti cestovního ruchu. Z profesí v oblasti ekonomiky a administrativy je největší zájem o práci sekretářky, asistentky nebo administrativní pracovnice (u žen). Absolventi technických oborů hledají nejčastěji práci mechanika, elektromechanika, servisního technika a údržbáře. V řemeslné výrobě je největší zájem o zednické práce. V kategorii „ostatní“ se objevily požadavky např. na práci hasiče, vojáka, právníka nebo programátora.

Na první část páté otázky, týkající se výkonu práce z hlediska právní úpravy odpovědělo pouze 33 % respondentů, přičemž 7 % z nich uvedlo kombinaci dvou druhů činností (např. pracovní poměr a dohoda o provedení práce). Avšak s ohledem na malý počet odpovědí mají získané údaje nízkou vypovídací hodnotu.

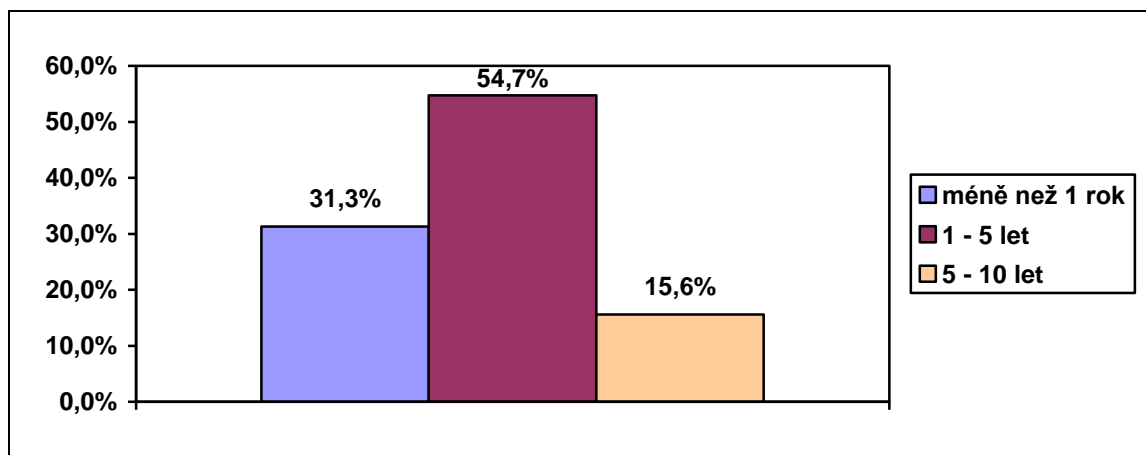
**Graf č. 6: Dosavadní praxe uchazečů o zaměstnání z hlediska právní úpravy**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Odpověď na druhou část otázky (druh vykonávané práce a délka předchozí praxe) poskytlo 65 % dotazovaných, přičemž statisticky zpracovat bylo možno pouze informace týkající se celkové délky praxe. Odpovědi týkající se druhu vykonávané práce byly vysoce nekomparabilní nebo chyběly zcela. Z hlediska délky praxe byli respondenti rozděleni do 3 kategorií. Výsledky znázorňuje graf č. 7.

**Graf č. 7: Dosavadní praxe uchazečů o zaměstnání z hlediska doby trvání**

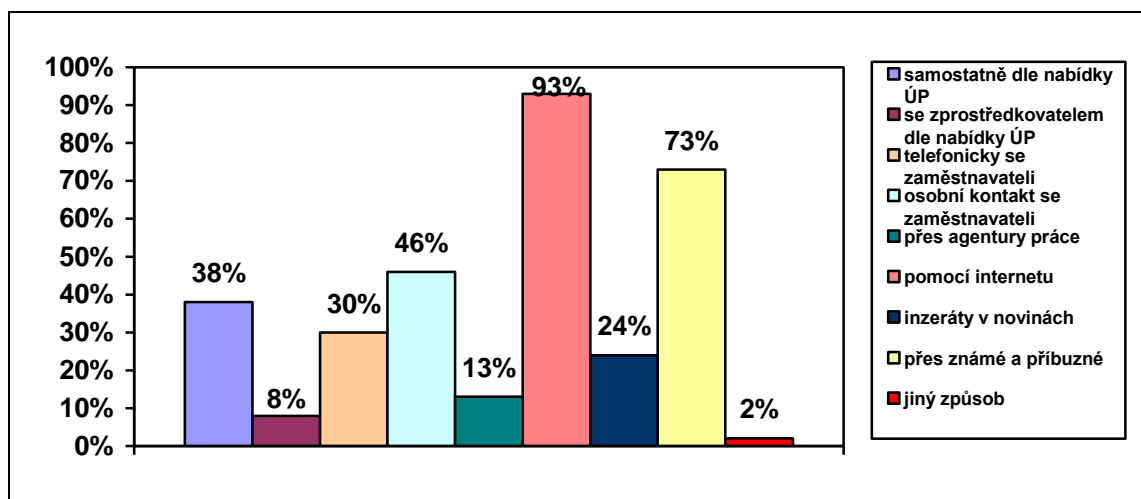


Zdroj: vlastní zpracování

Více než 10 let praxe neuvedl žádný z dotazovaných.

Na otázku, jakým způsobem uchazeči o zaměstnání z vybraného vzorku hledají práci, odpovědělo 100 % dotazovaných, přičemž mohli označit 1 až 9 možností. V součtu vybrali 326 možností.

**Graf č. 8: Využití jednotlivých způsobů hledání práce uchazeči o zaměstnání**



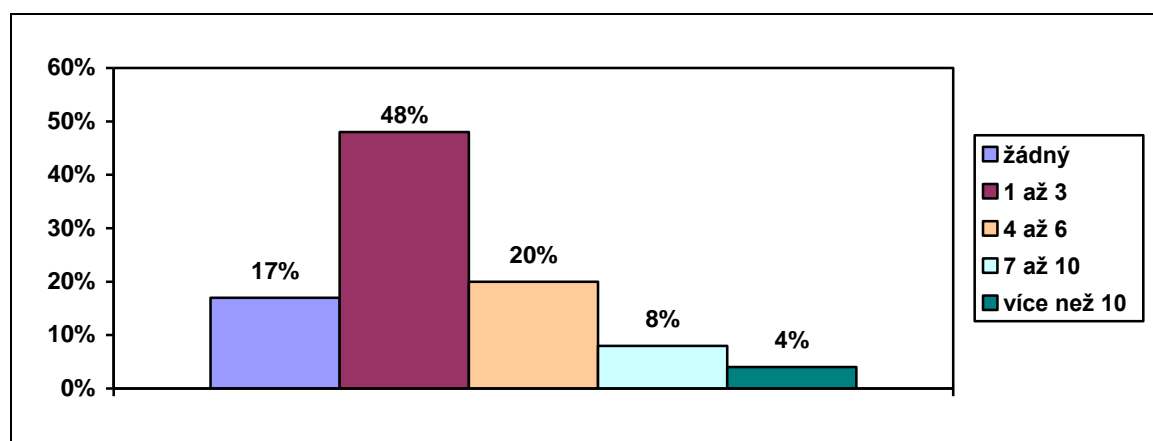
Zdroj: vlastní zpracování

Výše uvedený graf jednoznačně ukazuje na všeobecnou oblibu internetu, který využívá při hledání práce drtivá většina uchazečů, a dále na fakt, že mladí nezaměstnaní příliš nespolehnou na pomoc zprostředkovatelů z Úřadu práce a volí především samostatný

přístup ke hledání práce. Hojně využívají osobních kontaktů ve svém okolí a sami oslovují potenciální zaměstnavatele.

Na dotaz, u kolika zaměstnavatelů se respondenti osobně, písemně či jinak ucházeli o zaměstnání v posledních 30 dnech, odpovědělo 100 % dotazovaných, kteří vybírali z 5 kategorií, jak ukazuje následující graf.

**Graf č. 9: Počet zaměstnavatelů, u kterých se uchazeči o zaměstnání ucházeli o práci v posledních 30 dnech**

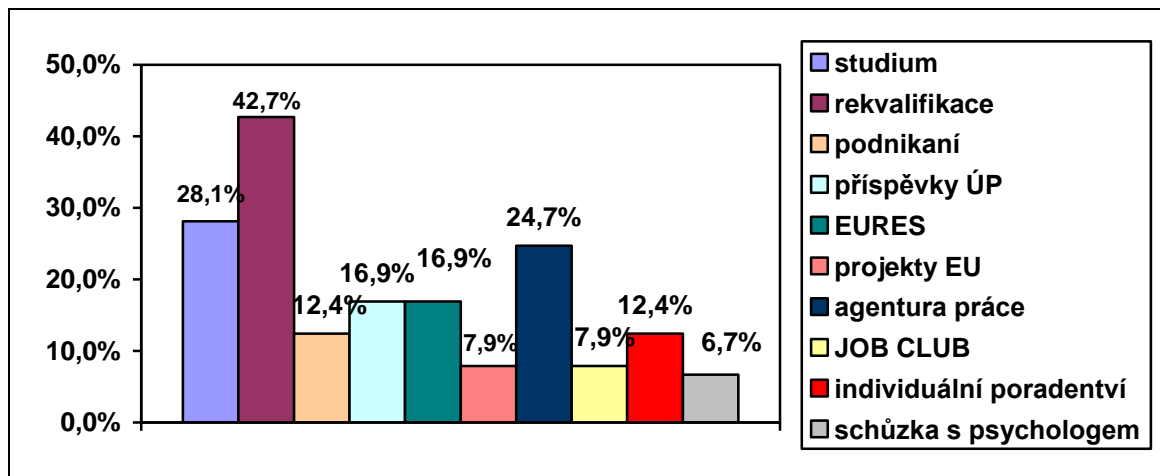


*Zdroj: vlastní zpracování*

Z výše uvedeného grafu by se mohlo zdát, že celých 17 % respondentů ze zkoumaného vzorku nejeví o práci zájem, protože dosud nekontaktovali žádného zaměstnavatele. Ovšem z porovnání s grafem č. 10 (viz níže) lze odvodit, že převážná většina těchto nezaměstnaných hodlá zahájit další studium. Nicméně výsledky šetření poukazují na celkově poměrně nízkou aktivitu uchazečů při hledání práce, což může být z části způsobeno malou motivací k práci, ale roli může hrát i malé povědomí o všech možnostech, které mohou mladí nezaměstnaní využít, ať už s ohledem na způsoby hledání práce (viz graf č. 8 výše) nebo na možnosti, které nabízí aktivní politika zaměstnanosti. I z tohoto důvodu se jeví pro pracovníky Úřadu práce jako klíčová otázka č. 8, protože se zaměřuje na jednotlivá témata, která byla předmětem předchozí prezentace. Zjišťuje, která z nich respondenty nejvíce zaujala, ke kterým mají zájem získat podrobnější informace a případně je využít při řešení své situace. Na otázku odpovědělo celkem 89 % dotazovaných, kteří si v součtu zvolili 157 možností. 19 % dotazovaných neprojevovalo zájem o žádné téma, 7 % dotazovaných naopak projevilo zájem o 5 či více témat. Z témat,

kterých je celkem 10, si uchazeči mohli vybrat libovolný počet. Zájem o jednotlivá témata znázorňuje následující graf.

**Graf č. 10: Zájem uchazečů o zaměstnání o jednotlivá témata**

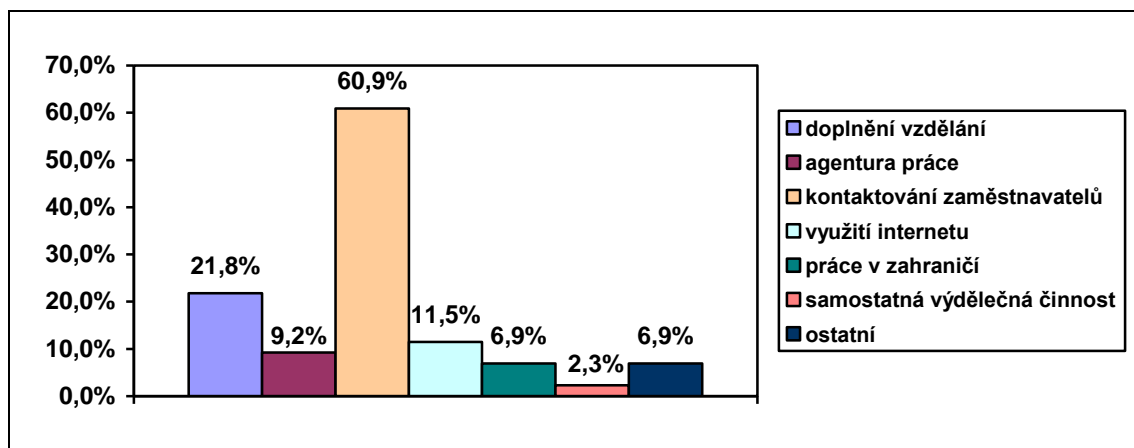


*Zdroj: vlastní zpracování*

Výše uvedená data ilustrují velký zájem zkoumané cílové skupiny o další vzdělávání, a to jak v režimu řádného studia, tak rekvalifikačních kurzů. Překvapivě necelých 17 % těch, kteří na otázku odpověděli, zaujala možnost využití poměrně štedrých příspěvků ÚP pro jejich potencionální zaměstnavatele. S přihlédnutím k 19 % dotazovaných, které nezaujalo žádné z nabízených témat, je to dosti vysoký počet. Dá se nicméně očekávat, že část dotazovaných se začne o některé z výše uvedených témat zajímat později, po delší úvaze nebo s určitým časovým odstupem.

Pro další individuální práci s klienty jsou důležité informace o jejich plánech na další období, proto se další otázka zaměřuje na jejich další vlastní kroky, které hodlají učinit v období následujících 3 měsíců. Na tuto otevřenou otázku odpovědělo celkem 87 % dotazovaných, kteří uvedli celkem 104 plánovaných aktivit. 13 % respondentů na otázku neodpovědělo. Získané odpovědi byly rozčleněny do 7 kategorií, jak ukazuje následující graf.

**Graf č. 11: Plány uchazečů o zaměstnání na příští 3 měsíce**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Z volných odpovědí na otevřenou devátou otázku vyplývá, že nadpoloviční většina dotazovaných má v plánu osobně, písemně nebo telefonicky oslovovat potencionální zaměstnavatele. Právě tito nezaměstnaní mohou využít nabídku příspěvků pro své budoucí zaměstnavatele (SÚPM). Zajímavé je srovnání s grafem č. 9, který ukazuje na velký zájem dotazovaných o další formy vzdělávání, nicméně do svých plánů na nejbližší období je zařadilo necelých 22 % z nich. Tato skupina uchazečů může využít např. možnost kariérového poradenství (vč. bilanční a pracovní diagnostiky) nebo nabídku rekvalifikačních kurzů. Podobně výrazný rozdíl můžeme vysledovat u samostatné výdělečné činnosti, která zaujala více než 12 % dotazovaných; s jejím zahájením v nejbližší době však počítají jen něco málo přes 2 % nezaměstnaných. Zde se nabízí možnost pomoci prostřednictvím projektů na podporu podnikání a příspěvků pro začínající podnikatele. U práce v zahraničí je situace obdobná. Případní zájemci se mohou obrátit na specializovaného EURES poradce. Nabídka témat obsažených v otázce č. 8 může dodatečně výrazně ovlivnit další plány některých uchazečů.

Na otázku č. 10, která zjišťovala další náměty na zlepšení spolupráce uchazečů o zaměstnání s Úřadem práce, případně další otázky týkající se dané problematiky, nikdo ze zkoumaného vzorku respondentů neodpověděl.

### 9.2.3 Testování hypotéz

Na základě analýzy dat získaných dotazníkovým šetřením byly stanoveny 4 následující hypotézy:

#### Hypotéza č. 1:

**Uchazeči o zaměstnání s nižším vzděláním (základní, středoškolské s výučním listem) jsou při hledání práce méně samostatní než uchazeči s vyšším vzděláním (středoškolské s maturitou, vysokoškolské).**

Pro ověření hypotézy použijeme odpovědi na otázku 3 a 6. Samostatnost je měřena odpovědí na otázku č. 6 odlišnou od odpovědi „Za pomoci zprostředkovatele ÚP“. Před analýzou byla původní data upravena. Kategorie vzdělání byly sloučeny ve dvě dle znění hypotézy. A všechny kategorie odpovědí otázky č. 6 byly označeny jako „Samostatně“, kromě odpovědi „Se zprostředkovatelem ÚP“.

**Tabulka č. 10: Kontingenční tabulka závislosti vzdělání a samostatnosti při hledání zaměstnání**

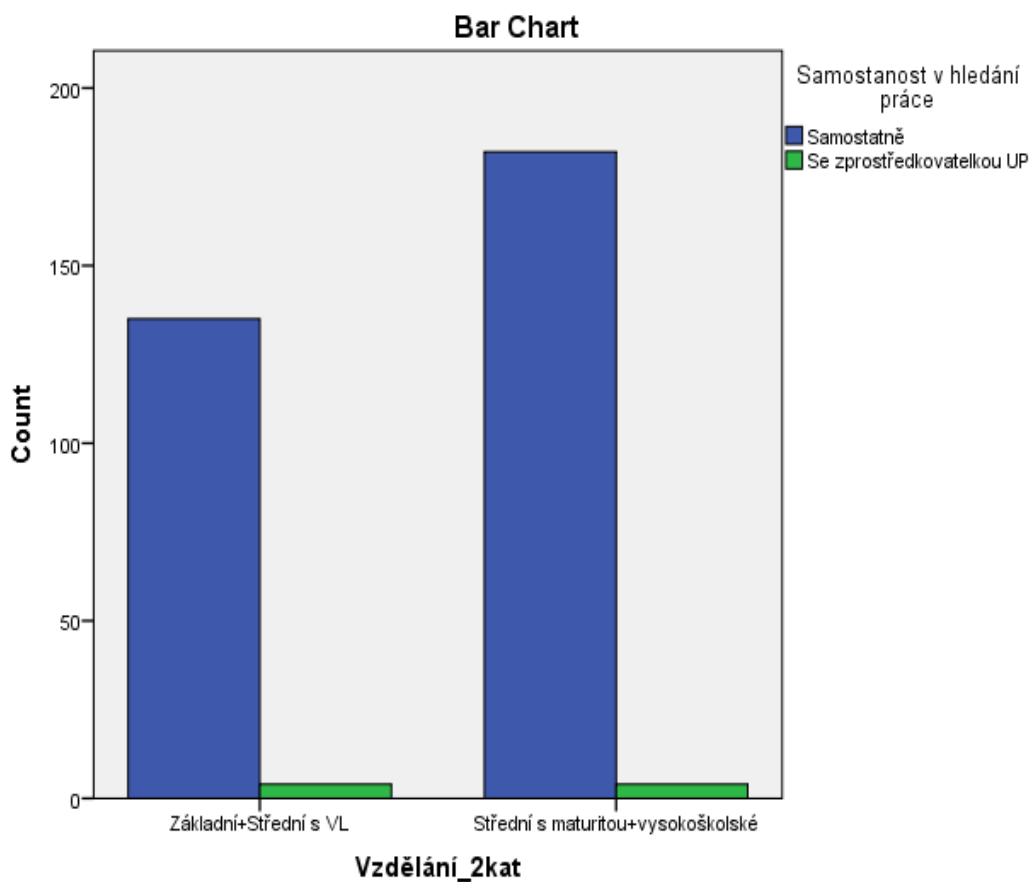
			Samostatnost v hledání práce		Celkem
			Samostatně	Se zprostř. ÚP	
Vzdělání	základní + střední s výučním listem	Počet	135	4	139
		% v rámci kateg. vzdělání	97,1	2,9	100,0
	střední s maturitou + vysokoškolské	Počet	182	4	186
		% v rámci kateg. vzdělání	97,8	2,2	100,0
<b>CELKEM</b>		<b>Počet</b>	<b>317</b>	<b>8</b>	<b>325</b>
		% v rámci kateg. vzdělání	<b>97,5</b>	<b>2,5</b>	<b>100,0</b>

Zdroj: výstup z programu SPSS

Z této tabulky lze vyčíst, že respondenti s nižším vzděláním hledají práci samostatně 97,1 % a respondenti s vyšším vzděláním v 97,8 %. Liší se tedy minimálně.



**Graf č. 12: Zobrazení samostatnosti respondentů v závislosti na vzdělání**



*Zdroj: výstup z programu SPSS*

Proměnné, jejichž vztah zkoumáme, jsou kategoriální. Jejich vztah budeme tedy ověřovat chí-kvadrát testem nezávislosti.

H0: Samostatnost při hledání práce nezávisí na vzdělání.

H1: Samostatnost při hledání práce závisí na vzdělání.

Test provedeme na hladině významnosti 0,05. Tedy s 5% rizikem.

Pro použití daného testu musí být splněny podmínky dobré aproximace. To znamená, že očekávané četnosti musí v 80% být větší než 5 a ve zbylých 20 % nesmí klesnout pod 2.

**Tabulka č. 11: Tabulka očekávaných četností**

		Samostatnost v hledání práce		Celkem
		Samostatně	Se zprostř. ÚP	
Vzdělání	základní + střední s výučním listem	135,6	3,4	139,0
	střední s maturitou + vysokoškolské	181,4	4,6	186,0
<b>CELKEM</b>		<b>317,0</b>	<b>8,0</b>	<b>325,0</b>

Zdroj: výstup z programu SPSS

Podmínky dobré aproximace jsou splněny.

**Tabulka č. 12: Pearsonův chí-kvadrát test**

	Hodnota	Stupně volnosti	p-hodnota
Pearsonův chí-kvadrát test	,175 <sup>a</sup>	1	,676
Počet platných případů	325		
a. 2 buňky (50,0%) má očekávanou četnost menší než 5. Minimální očekávaná četnost je 3,42.			

Zdroj: výstup z programu SPSS

P-hodnota chí-kvadrát testu je 0,676. Je vyšší než zvolená hladina významnosti, nulová hypotéza tedy nebyla zamítnuta. Nepodařilo se prokázat, že samostatnost při hledání práce závisí na vzdělání.

**Hypotézu č. 1 se nepodařilo potvrdit.**

**Hypotéza č. 2:**

**Lidé s vyšším vzděláním (středoškolské s maturitou, vysokoškolské) mají větší zájem o práci v zahraničí než lidé s nižším vzděláním (základní, středoškolské s VL).**

Zájem o práci v zahraničí sleduje odpověď EURES otázky 8. Kategorie vzdělání byly sloučeny na dvě dle znění hypotézy.

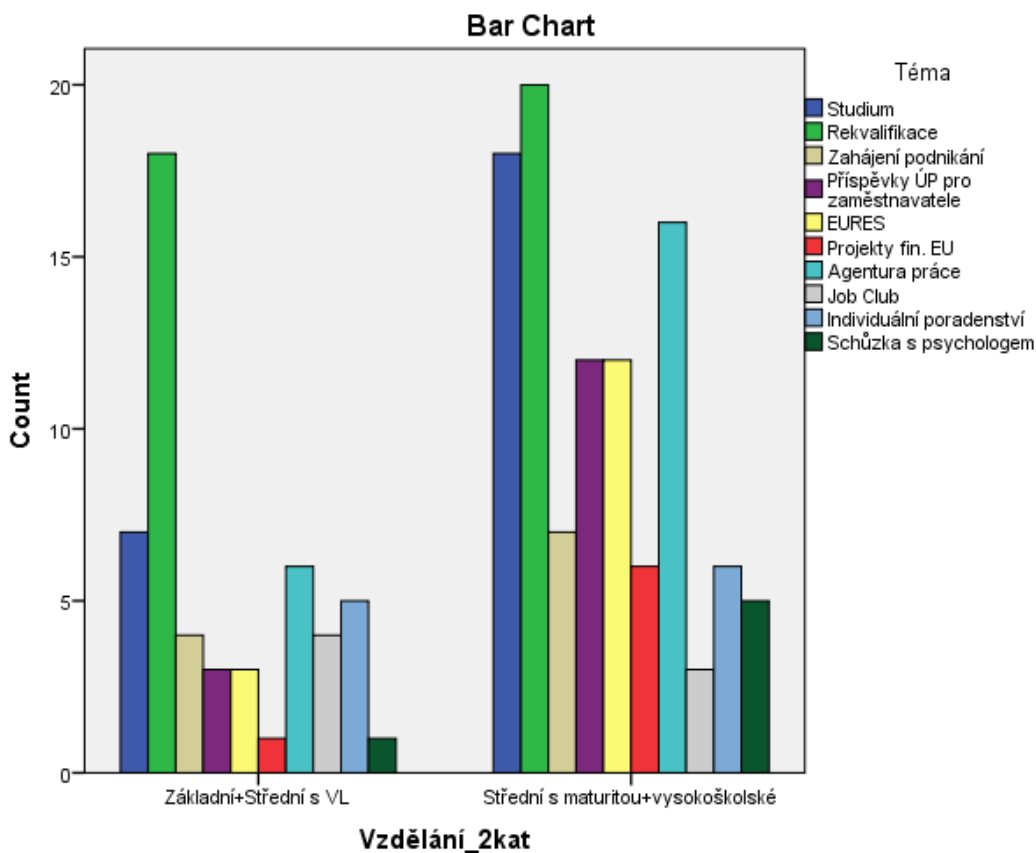
**Tabulka č. 13: Kontingenční tabulka závislosti jednotlivých témat na vzdělání**

Téma		Vzdělání		Celkem
		základní + střední s VL	střední s mat. + vysokoškolské	
Studium	Počet	7	18	25
	% v rámci kateg. vzdělání	13,5	17,1	15,9
Rekvalifikace	Počet	18	20	38
	% v rámci kateg. vzdělání	34,6	19,0	24,2
Zahájení podnikání	Počet	4	7	11
	% v rámci kateg. vzdělání	7,7	6,7	7,0
Příspěvky ÚP pro zaměstnavatele	Počet	3	12	15
	% v rámci kateg. vzdělání	5,8	11,4	9,6
EURES	Počet	3	12	15
	% v rámci kateg. vzdělání	5,8	11,4	9,6
Projekty fin. EU	Počet	1	6	7
	% v rámci kateg. vzdělání	1,9	5,7	4,5
Agentura práce	Počet	6	16	22
	% v rámci kateg. vzdělání	11,5	15,2	14,0
Job Club	Počet	4	3	7
	% v rámci kateg. vzdělání	7,7	2,9	4,5
Individuální poradenství	Počet	5	6	11
	% v rámci kateg. vzdělání	9,6	5,7	7,0
Schůzka s psychologem	Počet	1	5	6
	% v rámci kateg. vzdělání	1,9	4,8	3,8
<b>CELKEM</b>	<b>Počet</b>	<b>52</b>	<b>105</b>	<b>157</b>
	<b>% v rámci kateg. vzdělání</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Zdroj: výstup z programu SPSS

Z této tabulky lze vyčíst, že respondenti s nižším vzděláním jeví zájem o práci v zahraničí v 5,8 % a respondenti s vyšším vzděláním v 11,4 %.

**Graf č. 13: Zobrazení témat v závislosti na vzdělání respondentů**



*Zdroj: výstup z programu SPSS*

V tomto případě budeme sledovat jen dva výše uvedené podíly odpovědi EURES. Zda se podíly statisticky významně liší, zjistíme testem o podílu.

H0: Zájem o práci v zahraničí nezávisí na vzdělání.

H1: Zájem o práci v zahraničí závisí na vzdělání.

Test provedeme na hladině významnosti 0,05. Tedy s 5% rizikem.

Softwarem vypočtená p-hodnota tohoto testu je 0,2611. Podíly zájemců o práci v zahraničí se dle vzdělání neliší.

**Hypotézu č. 2 se nepodařilo potvrdit.**

### Hypotéza č. 3:

**Lidé hledají práci především v oborech, ve kterých jsou vzděláni.**

Pro ověření hypotézy použijeme znaménkový test, který porovnává hodnoty dvou závislých souborů.

H0: Obor vzdělání a obor hledání práce se neliší.

H1: Obor vzdělání a obor hledání práce se liší.

Test provedeme na hladině významnosti 0,05. Tedy s 5% rizikem.

**Tabulka č. 14: Znaménkový test**

		Počet
Požadované zaměstnání - obor	Negativní diference	10
	Positivní diference	8
	Provázanost <sup>c</sup>	39
	<b>Celkem</b>	<b>57</b>
a. Požadované zaměstnání < Obor		
b. Požadované zaměstnání > Obor		
c. Požadované zaměstnání = Obor		

*Zdroj: výstup z programu SPSS*

Stejný obor vzdělání i zaměstnání volilo 39 respondentů z 57.

**Tabulka č. 15: Výsledek testu**

	Požadované zaměstnání - obor
p-hodnota	,815

*Zdroj: výstup z programu SPSS*

P-hodnota testu 0,815 je vyšší než zvolená hladina významnosti, nulovou hypotézu tedy nezamítáme. Obor vzdělání a obor hledání práce se neliší.

**Hypotézu č. 3 se podařilo potvrdit.**

### Hypotéza č. 4 :

**Lidé se základním vzděláním využívají internet k hledání práce méně často než ostatní (např. z důvodu nedostatečných počítačových dovedností).**

Pro ověření hypotézy použijeme odpovědi na otázku č. 3A a č. 6.

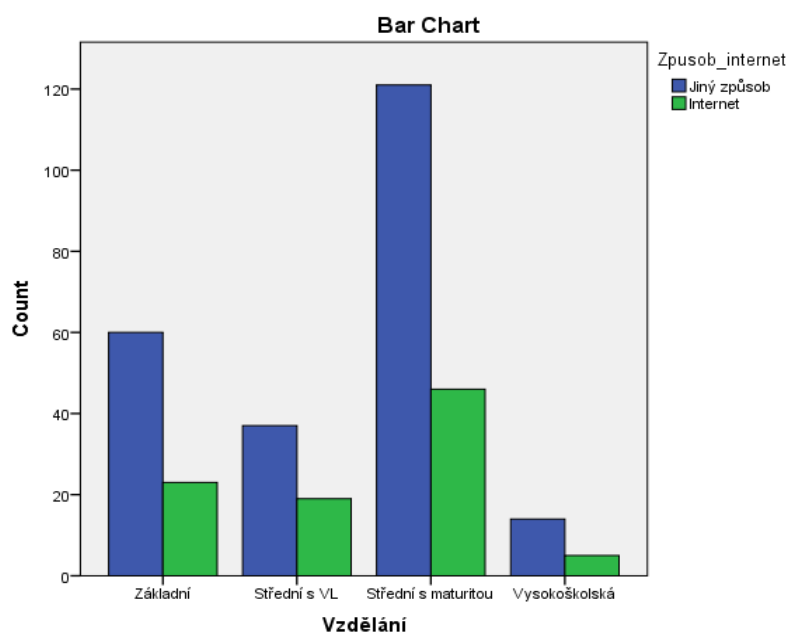
Před analýzou byla původní data upravena. Všechny kategorie odpovědi otázky č. 6 byly označeny jako „Jiný způsob“, kromě odpovědi „Přes internet“.

**Tabulka č 16: Kontingenční tabulka závislosti způsobu hledání práce přes internet na vzdělání**

			Způsob hledání		Celkem
			Jiný způsob	Internet	
Vzdělání	základní	Počet	60	23	83
		% v rámci kateg. vzdělání	72,3	27,7	100,0
	střední s VL	Počet	37	19	56
		% v rámci kateg. vzdělání	66,1	33,9	100,0
	střední s maturitou	Počet	121	46	167
		% v rámci kateg. vzdělání	72,5	27,5	100,0
	vysokoškolské	Počet	14	5	19
		% v rámci kateg. vzdělání	73,7	26,3	100,0
<b>CELKEM</b>		<b>Počet</b>	<b>232</b>	<b>93</b>	<b>325</b>
		<b>% v rámci kateg. vzdělání</b>	<b>71,4</b>	<b>28,6</b>	<b>100,0</b>

Zdroj: výstup z programu SPSS

**Graf č. 14: Zobrazení způsobu hledání práce přes internet v závislosti na vzdělání**



Zdroj: výstup z programu SPSS

Proměnné, jejichž vztah zkoumáme, jsou kategoriální. Jejich vztah budeme tedy ověřovat chí-kvadrát testem nezávislosti.

H0: Hledání práce přes internet nezávisí na pohlaví.

H1: Hledání práce přes internet závisí na pohlaví.

Test bude proveden na hladině významnosti 0,05. Tedy s 5% rizikem.

Pro použití daného testu musí být splněny podmínky dobré aproximace.

**Tabulka č. 17: Tabulka očekávaných četností**

		Způsob hledání		Celkem
		Jiný způsob	Internet	
Vzdělání	základní	59,2	23,8	83,0
	střední s VL	40,0	16,0	56,0
	střední s maturitou	119,2	47,8	167,0
	vysokoškolské	13,6	5,4	19,0
<b>CELKEM</b>		<b>232,0</b>	<b>93,0</b>	<b>325,0</b>

Zdroj: výstup z programu SPSS

Podmínky dobré aproximace jsou splněny.

**Tabulka č. 18: Pearsonův chí-kvadrát test**

	Hodnota	Stupně volnosti	p-hodnota
Pearsonův chí-kvadrát	,950 <sup>a</sup>	3	,813
Počet platných případů	325		

a. 0 buněk (0,0%) má očekávanou četnost 5. Minimální očekávaná četnost je 5,44.

Zdroj: výstup z programu SPSS

P-hodnota chí-kvadrát testu je 0,813. Je vyšší než zvolená hladina významnosti, nulová hypotéza byla tedy nezamítnuta. Nepodařilo se prokázat, že hledání práce přes internet závisí na pohlaví.

**Hypotézu č. 4 se nepodařilo potvrdit.**

#### 9.2.4 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Pro účely daného výzkumného úkolu bylo vybráno 100 dotazníků pod názvem **Dotazník - záznamový list**, který vytvořili pracovníci Informačního a poradenského střediska krajské pobočky Úřadu práce v Olomouci jako metodickou pomůcku pro individuální práci s klienty - uchazeči o zaměstnání ve věku do 30 let. Ve zkoumaném vzorku respondentů byli zastoupeni muži i ženy všech stupňů vzdělání a různého profesního zaměření. Značná obtížnost statistického zpracování byla dána několika faktory: Dotazník nebyl původně vytvořen za účelem statistického zpracování. Tato potřeba vyvstala až s postupem času, kdy pracovníci Úřadu práce potřebovali podrobněji zmapovat danou věkovou skupinu uchazečů a jejich zájem o jednotlivé nástroje, jimiž aktivní politika zaměstnanosti disponuje. Obsahoval tudíž řadu otevřených a nejednoznačných otázek, které musely být dodatečně kategorizovány. Některé otázky (např. otázka č. 5) byly dlouhé a složitě formulované nebo obsahovaly několik otázek zároveň. Zcela chyběly tzv. filtrační otázky, které by zpracování dotazníků usnadnily. To vše mělo za následek, zejména u některých otázek, nízký počet kvalitních odpovědí, tedy takových, které by byly úplné a vzájemně komparabilní. K nízké kvalitě některých dotazníků mohla rovněž přispět skutečnost, že účast na prezentaci a následném vyplňování dotazníků je pro uchazeče o zaměstnání do 30 let povinná. Někteří z nich tak nepřikládali své účasti a vyplňování dotazníků patřičnou důležitost, a tudíž nevěnovali otázkám a odpovědím na ně náležitou pozornost. Více statisticky využitelných dat přinesly uzavřené kategorizované otázky, které byly zároveň stěžejní pro hlavní cíl výzkumného úkolu, a to zjištění zájmu respondentů o jednotlivá témata – nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto informace jsou důležité pro další práci Informačního a poradenského střediska Úřadu práce s cílovou skupinou nezaměstnaných.

Analýza vzdělanostní struktury zkoumaného vzorku respondentů prokázala překvapivě vysoký počet uchazečů, kteří dosáhli pouze základního vzdělání, a to celých 24 %. Naopak, pouze 5 % zastoupení vysokoškolsky vzdělaných nasvědčuje skutečnosti, že se snadněji a rychleji uplatňují na trhu práce. Nejsilněji je v evidenci nezaměstnaných zastoupena skupina středoškolsky vzdělaných s maturitou (tvoří téměř polovinu všech evidovaných), která je ve srovnání s minulými lety v populaci obecně výrazně početnější,



a její šance na trhu práce jsou tudíž menší. Z výsledků šetření vyplývá, že nejvíce dotazovaných, tj. 31 % získalo vzdělání v oborech souvisejících se službami a obchodem, druhou nejpočetnější skupinu 28 % tvoří absolventi technických oborů, asi 10 % má všeobecné vzdělání a kolem 8 % vzdělání v oborech zaměřených na ekonomiku a administrativu. Bylo rovněž prokázáno, že nezaměstnaní se ve většině případů ucházejí o práci v oborech, které vystudovali. Největší zájem mají o práci v oblasti obchodu a služeb (přes 50 %), dále o pomocné a manipulační práce (25 %), o práci v administrativě usiluje více než 19 % a o technické obory 18 % uchazečů. Naopak nízký je zájem o oblast řemesel (12 %) a pouhá 2 % chtějí pracovat v zemědělství, lesnictví nebo ochraně životního prostředí. Z výsledků analýzy vyplývá, že mladí uchazeči o zaměstnání získali své dosavadní pracovní zkušenosti nejčastěji v klasickém pracovním poměru (61 %), menší část z nich pracovala na dohodu o pracovní činnosti nebo se věnovala samostatné výdělečné činnosti.

Předmětem zkoumání byly rovněž způsoby, které nezaměstnaní využívají při hledání zaměstnání. Výzkum ukázal, že drtivá většina z nich (93 %) využívá internet, a to bez ohledu na stupeň dosaženého vzdělání. Druhým nejčastějším způsobem je hledání práce přes příbuzné a známé, které využívá 73 % dotazovaných a necelá polovina (46 %) preferuje přímý kontakt se zaměstnavateli. Výzkum prokázal výraznou samostatnost mladých nezaměstnaných při hledání práce, a to bez ohledu na dosažený stupeň vzdělání, protože na přímou pomoc zprostředkovatele z Úřadu práce se spoléhá pouhých 8 % z nich. Aktivita uchazečů spojená s hledáním práce je však poměrně nízká, protože 65 % z nich v posledních 30 dnech nekontaktovalo více než 3 zaměstnavatele.

Z nabízených témat v rámci aktivní politiky zaměstnanosti projeví respondenti největší zájem o rekvalifikační kurzy (téměř 43 %), 28 % dotazovaných zvažuje možnost dalšího studia a téměř 25 % uvažuje o registraci v agentuře práce. O získání dalších informací ohledně práce v zahraničí v rámci programu EURES projevilo zájem 17 % respondentů, a to bez ohledu na dosažený stupeň vzdělání. Stejný podíl dotazovaných (17 %) pak zaujala možnost finančních příspěvků pro jejich potencionální zaměstnavatele. V reálné praxi, jak vyplývá ze statistického přehledu (viz kapitola 4.2.13), je však zájem o příspěvky na společensky účelná pracovní místa pro zaměstnavatele spolu

s rekvalifikacemi nejvyžívanějším nástrojem APZ. 12,5 % zúčastněných zaujala možnost řešit svou nezaměstnanost v rámci samostatné výdělečné činnosti s možností získání příspěvku na její zahájení, stejné procento pak projevilo zájem o individuální formu poradenství. O účast v tzv. JOB CLUBECH a projektech spolufinancovaných z fondů Evropské unie byl zájem ještě menší a vůbec nejméně se dotazovaní zajímali o možnost řešit své problémy s psychologem.

V rámci výzkumu byli respondenti rovněž dotazováni na své plány pro nejbližší 3 měsíce. 61 % z nich uvedlo, že hodlají osobně, telefonicky nebo písemně kontaktovat zaměstnavatele, 22 % má v plánu doplnit si vzdělání, a to buď v rámci řádného studia, nebo rekvalifikace, 9 % využije agenturu práce, 7 % se již rozhodlo najít si práci v zahraničí a více než 2 % chtějí samostatně podnikat. Nikdo ze sta dotazovaných nepoložil žádnou doplňující otázku ani nenavrhnul žádný námět pro zlepšení spolupráce mezi klienty a pracovníky Úřadu práce.

## 10 Shrnutí a doporučení

Oblast aktivní politiky zaměstnanosti, v níž má poradenství zásadní význam, nabízí značně širokou škálu nástrojů na podporu zaměstnávání mladých uchazečů o zaměstnání. Pracovníci krajské pobočky Úřadu práce v Olomouci jsou následováním hodným příkladem aktivního přístupu k řešení nezaměstnanosti mladých, především s ohledem na úroveň odborného poradenství. Jako první pobočka v České republice v souladu se strategií Evropské unie „Záruka pro mladé“ a potažmo normativní instrukcí Ministerstva práce a sociálních věcí vypracovali program nazvaný „Mladí do 25 let a do 4 měsíců evidence na ÚP“ a uvedli do praxe ucelenou koncepci práce s touto cílovou skupinou, kterou později dokonce rozšířili o uchazeče do 30 let. Zavedli povinné skupinové informativní schůzky a nabízejí též individuální specializované poradenství dle potřeb a zájmů jednotlivých klientů. Realizací tohoto programu tak poskytují zvýšenou péči téměř jedné čtvrtině všech registrovaných nezaměstnaných.

Do prezentace v rámci povinného skupinového poradenství se doporučuje zařadit některé aktivizační prvky, aby tato měla více interaktivní formu, než byla pouhou „přednáškou s dotazy na konci“, a byla tudíž vnímána jako zajímavější. Lze např. vyzvat účastníky, aby se s ostatními podělili o své zkušenosti z hledání práce, pokládali otázky již v průběhu prezentace (např. po každém bloku informací) nebo prezentaci občas zpestřit nějakou zajímavostí nebo vtipnou poznámkou. Je třeba mít na zřeteli, že účast uchazečů je povinná a ne všichni ji nadšeně vítají. Bylo pozorováno, že někteří zúčastnění nevěnovali přednášeným tématům náležitou pozornost.

Z výsledků dotazníkového výzkumu vyplynulo, že příliš velký podíl nezaměstnaných tvoří lidé se základním vzděláním. To je poměrně překvapivé v době, kdy společnost nabízí možnost středního vzdělání i lidem se sníženým intelektem nebo jinak zdravotně či sociálně znevýhodněným. Nabízí se zde možnost většího prohloubení spolupráce mezi Úřadem práce a základními školami. Poradci Úřadu práce by mohli ve spolupráci s výchovnými poradci jednotlivých škol pomáhat žákům, kteří končí povinnou školní docházku, s výběrem učebního nebo studijního oboru a zajistit, aby si pokud možno všichni žáci podali přihlášku k dalšímu studiu. Další těsná spolupráce s výchovnými

poradci by měla následovat v průběhu studia na učilišti nebo střední škole. Zvláštní pozornost by měla být věnována případům, kdy hrozí, že mladí lidé nedokončí studium ať už z prospěchových nebo jiných důvodů. Je třeba dbát na to, aby počet těch, kteří nedosáhnou vyššího než základního vzdělání, byl co nejnižší, protože tato kategorie nezaměstnaných má malé šance dobře se uplatnit na trhu práce a často upadá do dlouhodobé nezaměstnanosti se všemi jejími neblahými důsledky, v lepším případě je odkázána pouze na příležitostné vykonávání nekvalifikovaných hůře placených zaměstnání.

Výzkum také prokázal mezi registrovanými uchazeči nízké zastoupení řemeslníků, po kterých je spolu s dalšími technickými obory zejména v oblasti strojírenství a stavebnictví na pracovním trhu velká poptávka. S ohledem na vysoké procento nezaměstnaných se základním vzděláním je žádoucí při poradenské práci se žáky posledních ročníků základních škol skloubit potřeby trhu práce s nabídkou učebních a studijních oborů pro tyto žáky a motivovat je (formou osvěty, exkurzí apod.) k výběru právě těchto žádaných profesí. Tato strategie jistě klade na pracovníky Úřadu práce vysoké nároky, avšak ve svém důsledku může přinést velké ekonomické a sociální benefity. Čím více lidí získá smysluplné vzdělání již v mladém věku, a tudíž bude snáze zaměstnatelných, tím méně prostředků bude stát potřebovat na pasivní i aktivní politiku zaměstnanosti, aby se postaral o dlouhodobě nezaměstnané bez potřebného vzdělání.

Jak je patrné z výsledků šetření, více než polovina nezaměstnaných má zájem pracovat v oblasti obchodu a služeb. Často se jedná o uchazeče, kteří sice získali např. výuční list nebo maturitní vysvědčení v daném oboru, ale postrádají potřebné jazykové dovednosti. Zatímco např. počítačové dovednosti jsou součástí nejrůznějších rekvalifikačních programů, jazyková příprava je z nich doposud téměř zcela vyloučena. (Výjimku tvoří odborné jazykové kurzy v rámci NIP Vzdělávejte se pro růst! - adaptabilita. Ty jsou však určeny pro zaměstnance.) Přitom šance mnohých nezaměstnaných uplatnit se by se značně zvýšily, kdyby si osvojili některý z požadovaných cizích jazyků alespoň na základní úrovni, kterou by mohli zaměstnavatelé prokázat získaným certifikátem. V současné době se trh práce rovněž potýká s kritickým nedostatkem řidičů dálkové kamionové dopravy. Zajisté by stálo za zvážení v rámci aktivní politiky zaměstnanosti umožnit pečlivě

vybraným zájemcům o toto povolání na základě závazného příslibu budoucího zaměstnavatele získat řidičské oprávnění pro provoz nákladních automobilů. Nezaměstnaní, kteří mají zájem o práci v profesích vyžadujících právě znalost jazyků nebo řidičský průkaz, obvykle nemají dostatek finančních prostředků, aby si příslušné kurzy uhradili sami.

Na skutečnost, že pouhých 8 % registrovaných nezaměstnaných spoléhá na pomoc zprostředkovatele při hledání zaměstnání, lze nahlížet z dvojího úhlu. Jednak to svědčí o tom, že mladí lidé jsou při hledání práce dostatečně samostatní (a to i ti s nižším vzděláním, jak ukázal průzkum), ale na druhé straně to vypovídá o skutečnosti, že klienti nemají, co se týká případné pomoci zprostředkovatelů velká očekávání. Z velké části je to pravděpodobně způsobeno vysokým počtem klientů, připadajících na jednoho zprostředkovatele, a tudíž i velkou byrokratickou zátěží. Důsledkem je malý počet návštěv uchazečů na úřadě a nedostatek času, který mohou zprostředkovatelé svým klientům věnovat. Řešením by bylo pouze navýšení počtu pracovníků, což je podmíněno zvýšenými finančními náklady. Takováto rozhodnutí však mají politický charakter a pracovníci úřadu je nemohou ovlivnit.

## 11 Závěr

Tématem této diplomové práce je aktivní politika zaměstnanosti zaměřená na nezaměstnané do 30 let. Jejím hlavním cílem bylo zmapovat příležitosti na trhu práce a analyzovat potenciál využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro danou cílovou skupinu. Dalším cílem bylo zpracování, interpretace a vyhodnocení výstupů z dotazníkového šetření, prováděného v rámci skupinového poradenství na krajské pobočce Úřadu práce v Olomouci, doplněného o zúčastněné pozorování prezentace v rámci skupinového poradenství a navržení opatření směřujících k optimalizaci využití těchto nástrojů a metod práce v oblasti poradenství.

V teoretické části byly vymezeny základní pojmy jako např. práce, nezaměstnanost, formy a druhy nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky, opakovaná nezaměstnanost, právo na zaměstnání, uchazeč nebo zájemce o zaměstnání apod. tak, jak jsou vnímány jednak v rámci českého systému práva a jednak z pohledu odborníků, zabývajících se danou problematikou.

Další část je věnována státní politice zaměstnanosti v její pasivní i aktivní podobě; ta je zakotvena především v Zákoně o zaměstnanosti. Hlavní pozornost se soustřeďuje na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, různé druhy příspěvků, projekty na podporu vzniku pracovních míst pro mladé či odborná poradenská činnost. Kromě právního zakotvení v rámci legislativy jsou zde uvedeny i příklady jejich realizace v praxi. Aktivní politika zaměstnanosti je financována jednak ze státního rozpočtu a jednak z prostředků Evropské unie prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, přičemž tento zdroj financování výrazně dominuje. Cílená pomoc nezaměstnaným je realizována prostřednictvím národních a regionálních individuálních projektů a grantových projektů, na kterých se podílí rovněž soukromý sektor.

Vlastní výzkumná část obsahuje kromě zúčastněného pozorování v rámci skupinového poradenství také analýzu dat získaných z dotazníkového šetření. Výzkum poukázal na vysoký podíl osob se základním vzděláním, malé zastoupení řemeslných profesí

a vysokou poptávku po pracovním uplatnění v oblasti obchodu a služeb, ale také v pomocných málo kvalifikovaných profesích.

V závěrečné části byla vyslovena některá doporučení týkající se oblasti poradenské činnosti pracovníků ve službách zaměstnanosti. Pozornost je třeba zaměřit především na žáky posledních ročníků základních škol a při poradenské práci usilovat o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce. Bylo by rovněž užitečné zahrnout do systému rekvalifikační výuku jazyků. Tato již dříve diskutovaná otázka dosud nebyla v rámci aktivní politiky vyřešena.

Intenzivnější práci s mladými nezaměstnanými brání nedostatek poradců pro zprostředkování na Úřadu práce a vysoká byrokratická zátěž. Registrovaní uchazeči, kteří nechtějí pracovat, se tak mohou práci snadněji vyhýbat. Pracovníci speciálního poradenství se soustřeďují především na ty, kteří jeví o práci zájem nebo se chtějí vzdělávat. Jejich role je v této oblasti tudíž klíčová.

Aktivní politika zaměstnanosti je sice pouze podpůrným nástrojem, protože hlavní úlohu sehrává prostředí svobodného trhu, přesto je nástrojem dosti účinným, je-li využívána efektivně tam, kde mechanismy volného trhu samy o sobě nestačí.

## 12 Seznam použitých zdrojů

### Literární zdroje

BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ Zdeněk. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011.* Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2013, 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.

KUCHAŘ, Pavel. (2003). *Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl.* In SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ, Petr, (Ed.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika (139-148)* . 1. vyd. V Brně: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

LEPIČ, Martin. *Ekonomický vývoj a kvalifikační požadavky trhu práce v ČR v letech 2000-2020.* Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, Středisko vzdělávací politiky, 2013, 1 CD-ROM. ISBN 978-80-7290-719-9.

*Malý sociologický slovník.* Vyd. 1. Praha: Svoboda, 1970, 614 s.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D. *Ekonomie.* 1. vyd. Praha: Svoboda, 1991, xl, 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR.* 1. vyd. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006, 187, 5 s. ISBN 80-87007-06-9.

SIROVÁTKA, Tomáš, KULHAVÝ, Václav. *Programy aktivní politiky zaměstnanosti v ČR v roce 2005: hodnocení efektů na nezaměstnanost v roce 2006.* 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2007, 106, 8 s. ISBN 978-80-87007-66-2.

SIROVÁTKA, Tomáš (ed.), MAREŠ, Petr (ed.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika.* 1. vyd. V Brně: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

SIROVÁTKA, Tomáš, ŘEZNÍČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť: (srovnávací studie tří okresů).* 1. vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995, 117 s. ISBN 80-210-1246-3.

SIROVÁTKA, Tomáš, ŠIMÍKOVÁ, Ivana. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize.* 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013, 95, 3 s. ISBN 978-80-7416-114-8.



ŠAFRÁNEK, Ladislav. *Nezaměstnanost: jak ji neznáme a jak jí čelit*. Praha: Orego, 2011, 118 s. ISBN 978-80-87528-03-7.

ŠIMEK, Dušan. *Sociologie práce*. Olomouc: Univerzita Palackého, 1995, 92 s.

WATSON, Tony J.(1995). *Sociology, work, and industry*. In ŠIMEK, Dušan. *Sociologie práce (48)*. Olomouc: Univerzita Palackého, 1995, 92 s.

### **Sborníky**

MAREŠ, Petr (ed.), MOŽNÝ, Ivo (ed.). *Nezaměstnanost: nizozemská zkušenost a československá realita : sborník přednášek z mezinárodní konference uspořádané v Brně 4.-6. června 1991*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 1991, 151 s. ISBN 80-210-0334-0.

*Podpora zaměstnatelnosti prostřednictvím vzdělávání a školení: sborník z mezinárodního semináře : Praha, květen 2013 : projekt Výměna zkušeností pracovníků úřadů práce zemí EU*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2013, 40 s. ISBN 978-80-86728-55-1.

### **Legislativní zdroje**

Normativní instrukce MPSV ČR č. 2/2013:  
Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013.

Normativní instrukce MPSV ČR č. 9/2013:  
Zabezpečování odborné praxe osob do 30 let věku v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích.

Normativní instrukce MPSV ČR č. 1/2014:  
Realizace aktivní politiky v roce 2014.

Směrnice ředitele krajské pobočky ÚP v Olomouci č. 1/2014:  
Strategie aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014

Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

## **Další dokumenty a tiskoviny**

Olomoucký deník. 14.10.2015.s.8.

Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2014

.

## **Internetové zdroje**

*EURES - kdo jsme* [online]. [cit. 2014-09-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit>.

*Informační a poradenské středisko* [online]. [cit. 2015-09-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/ips>.

*Jsou mladí a bez práce* [online]. [cit. 2015-09-02]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/kancelar/kariera-a-vzdelani/jsou-mladi-a-bez-prace-evropa-resi-co-nabidnout-ztracene-generaci-1002988>.

*Olomoucký kraj* [online]. [cit. 2015-05-27]. Dostupné z: <https://www.kr-olomoucky.cz/index.php>.

*Portal.mpsv.cz* [online]. [cit. 2015-09-17]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/koment08\\_2015\\_kraj.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/koment08_2015_kraj.pdf).

*Projekty ESF* [online]. [cit. 2014-09-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/esf>.

*Projekty v realizaci* [online]. [cit. 2014-09-14]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/projekty\\_esf/v\\_realizaci](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/projekty_esf/v_realizaci).

*Realizované projekty* [online]. [cit. 2014-09-08]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty>.

*Úvod, proemployment* [online]. [cit. 2014-10-01]. Dostupné z: <http://www.proemployment.eu/>.

*Významné instituce a úřady* [online]. [cit. 2015-05-27]. Dostupné z: <http://www.olomouc.eu/podnikatel/profil-mesta-a-informace-pro-investory/profil-mesta/vyznamne-instituce-a-urady>.

*Záruka pro mladé!* [online]. [cit. 2015-09-02]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs>.

## 13 Přílohy

### DOTAZNÍK – ZÁZNAMOVÝ LIST

SIS dne:

V tomto dotazníku, prosím, odpovězte na otázky, které nám mohou pomoci společně najít vhodnou cestu k vyřešení Vaší nezaměstnanosti. Zároveň si v průběhu právě probíhající prezentace zaznamenávejte části, které budete chtít případně více upřesnit v individuálním pohovoru.

1. Vaše jméno, příjmení, titul:

2. Datum narození:

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené/ukončené vzdělání ? (označte křížkem a uveďte název oboru)

- |                                                          |                                  |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------|
| <input type="radio"/> nedokončené základní               | Název učebního/studijního oboru: |
| <input type="radio"/> základní                           |                                  |
| <input type="radio"/> nižší střední (bez výučního listu) |                                  |
| <input type="radio"/> středoškolské s výučním listem     |                                  |
| <input type="radio"/> středoškolské s maturitou          |                                  |
| <input type="radio"/> vyšší odborné                      |                                  |
| <input type="radio"/> vysokoškolské                      |                                  |

4. O jaké zaměstnání se ucházíte? (uveďte alespoň 3 konkrétní profese)

5. Jaké jsou Vaše dosavadní pracovní zkušenosti: pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, SVČ? (uveďte druh práce a přibližnou dobu, po kterou jste ji vykonával/a; např. skladník – 1 rok).

6. Jakým způsobem hledáte práci? (označte křížkem všechny, které obvykle používáte)

- |                                                                        |                                             |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <input type="radio"/> samostatně prostřednictvím nabídky ÚP            | <input type="radio"/> internet              |
| <input type="radio"/> společně se zprostředkovatelem/lkou z nabídky ÚP | <input type="radio"/> inzeráty v novinách   |
| <input type="radio"/> telefonický kontakt se zaměstnavateli            | <input type="radio"/> přes známé a příbuzné |
| <input type="radio"/> osobní kontakt se zaměstnavateli                 | <input type="radio"/> jiný způsob (uveďte)  |
| <input type="radio"/> prostřednictvím agentur práce                    |                                             |

7. U kolika zaměstnavatelů jste se ucházel/la o zaměstnání v posledních 30 dnech – osobně, písemně či jinak? (označte křížkem)

- u žádného       1 – 3       4 – 6       7 – 10       více než 10

**8.** Která z témat dnešní prezentace chcete využít pro vyřešení Vaší současné situace – budoucího pracovního uplatnění? (označte je křížkem, případně doplňte podrobnosti o tom, co byste chtěl/a ještě probrat.

- studium (doplnění vzdělání dalším studiem ve škole) – poradenství IPS
- rekvalifikace
- zahájení podnikání, možnosti podpory a příspěvku ÚP pro začínající podnikatele
- příspěvky ÚP pro zaměstnavatele, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti
- EURES poradenství – práce v zahraničí
- informace o projektech spolufinancovaných z EU
- evidence v agentuře práce
- JOB CLUB – skupinová schůzka (pomoc se zvládnutím způsobu hledání práce, zpracování životopisu, osobní dokumentace, příprava na přijímací pohovor apod.)
- osobní schůzka s odborným poradcem - pomoc se zvládnutím způsobu hledání práce, zpracování životopisu, osobní dokumentace, příprava na přijímací pohovor apod.
- osobní schůzka s psychologem ÚP – řešení specifického osobního nebo pracovního problému

**9.** Jaké vlastní kroky a rozhodnutí plánujete v nejbližší době (3 měsících) učinit k vyřešení své nezaměstnanosti?

**10.** Pokud máte další náměty ke zlepšení spolupráce mezi Vámi a úřadem práce, příp. další otázky, uveďte je, prosím, zde:

Zkontrolujte, prosím, zda jste odpověděl/a na všechny otázky.  
Děkujeme Vám za vyplnění dotazníku.

Termín další stanovené návštěvy:

Dnešní datum:

Podpis:

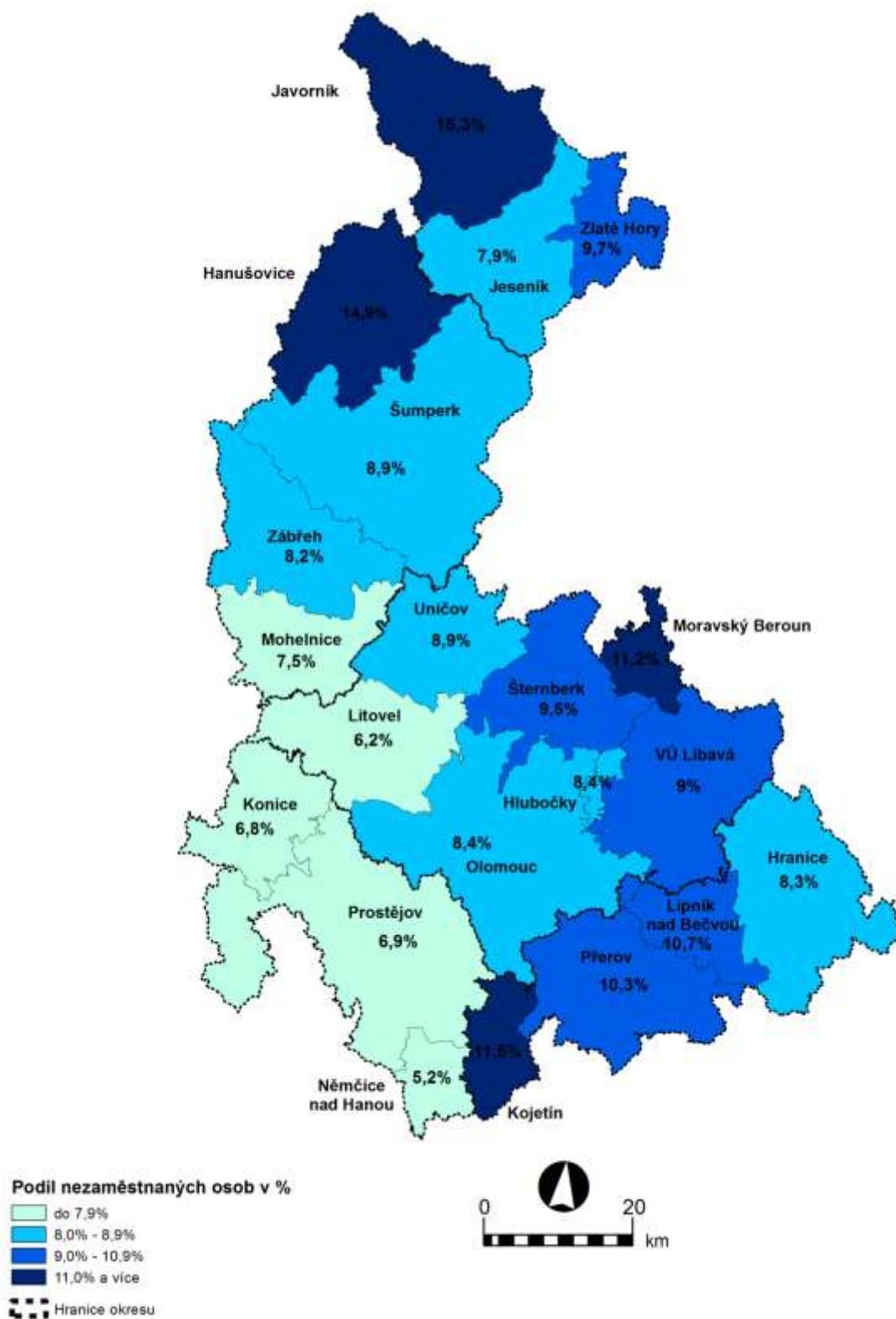
*Zdroj: Úřad práce Olomouc, převzato*

**Tabulka č. 19: Druhy poradenství poskytnuté uchazečům a zájemcům o zaměstnání v r. 2014**

Typ poradenství	Počet zapojených		Poznámka
	skupin	osob	
<b>Jobclub</b>	14	70	skupinové poradenství k hledání zaměstnání; probíhá ve stálé skupině, zahrnuje min. 6 schůzek
<b>Jiné skupinové poradenství s tématy jobclubu</b>	415	5522	méně než 6 schůzek, často v proměnlivé skupině, převážně informační a instruktážní povahy
<b>Vstupní poradenství pro mladé do 30 let</b>	340	5526	jednorázové informace o službách ÚP a možnostech řešení nezaměstnanosti
<b>Vstupní poradenství pro nově registrované UoZ</b>	602	6 154	
<b>Skupinové poradenství k volbě povolání</b>	313	7 362	pro žáky a studenty základních a středních, případně i dalších škol
<b>Individuální poradenství k volbě / změně povolání</b>	X	1820	konzultace žákům, studentům, uchazečům a zájemcům o zaměstnání a veřejnosti při volbě povolání
<b>Ostatní individuální poradenství</b>	X	10 768	pomoc při řešení konkrétních problémů - buď samotné nezaměstnanosti, nebo problémů, které ji ovlivňují, vč. distančního poradenství (telefon, mail)

*Zdroj: Úřad práce Olomouc, převzato*

Obrázek č. 1: Kartogram PNO v Olomouckém kraji k 31.12.2014



Zdroj: Úřad práce Olomouc, převzato