

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

**Možnosti zabezpečení práva občanů na zaměstnání
v působnosti úřadu práce**

Kateřina Šimková

© 2016 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Kateřina Šimková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Možnosti zabezpečení práva občanů na zaměstnání v působnosti úřadu práce.

Název anglicky

The possibilities for securing citizen's right to work within the scope of the labor office.

Cíle práce

Cílem práce bude návrh inovativních možností poskytování zprostředkování zaměstnání a poradenských služeb uchazečům o zaměstnání na úřadu práce. Dílčí cíl bude zjistit aktuální stav možností realizace práva na zaměstnání v působnosti úřadu práce a zájem mezi uchazeči o zaměstnání o využití konkrétních služeb úřadu práce, které k realizaci tohoto práva slouží. Další dílčí cíl bude zjistit různé pohledy na zprostředkování zaměstnání a poradenské služby.

Metodika

Teoretická část a charakteristika prostředí bude vycházet ze studia dokumentů. Terénní šetření bude využívat kvantitativní i kvalitativní přístup. Kvantitativní šetření proběhne pomocí dotazníků mezi uchazeči o zaměstnání. Kvalitativní šetření bude mít podobu polostrukturovaných rozhovorů s účastníky, kteří jsou zapojeni do poskytování zprostředkování zaměstnání a poradenských služeb. Výsledky budou diskutovány a bude stanoven závěr.

Osnova: 1. Úvod, 2. Cíl práce a metodika, 3. Teoretická východiska, 4. Charakteristika prostředí, 5. Terénní šetření, 6. Výsledky a diskuse, 7. Závěr, 8. Seznam použitých zdrojů, 9. Přílohy.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

zaměstnanost, úřad práce, zprostředkování, poradenství

Doporučené zdroje informací

- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- DISMAN, M. – UNIVERZITA KARLOVA. *Jak se vyrábí sociologická znalost : příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0139-7.
- DURDISOVÁ, J. – KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4.
- GALLIE, D. *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*. 1st pub. Oxford: Oxford University Press, 2000. ISBN 0-19-829797-1.
- MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0.
- NORDHAUS, W D. – SAMUELSON, P A. *Ekonomie : 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.
- SIROVÁTKA, T. ed. a GREVE, Bent, ed. *Innovation in social services: the public-private mix in service provision, fiscal policy and employment*. Farnham: Ashgate, 2014. ISBN 978-1-4094-6347-4.
- SIROVÁTKA, T. ed., HORÁKOVÁ, M. ed. a HORÁK, P. ed. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií v nakl. Albert, 2014. ISBN 978-80-210-7149-0.
- TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Pavla Varvažovská

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 9. 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 28. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Možnosti zabezpečení práva občanů na zaměstnání v působnosti úřadu práce" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího 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 30. března 2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Pavle Varvažovské za její odborný dohled, vstřícnost, pomoc a cenné rady při zpracování této práce. Poděkování patří také Barboře Záchulové a dalším zaměstnancům Úřadu práce ČR, kteří se podíleli na prováděných šetřeních a všem respondentům, kteří věnovali svůj čas a poskytli cenné informace.

Možnosti zabezpečení práva občanů na zaměstnání v působnosti úřadu práce

Souhrn

Hlavním cílem práce je doporučení návrhu změn či rozšíření služeb v působnosti kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR. Návrh je zpracován na základě výsledků dílčích cílů práce. Diplomová práce se skládá ze tří částí, teoretických východisek, charakteristiky prostředí a terénního šetření. Hlavním tématem teoretických východisek jsou nástroje, které Úřad práce ČR využívá pro zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Práce se věnuje jejich charakteristice, využití a legislativnímu rámci. Terénní šetření je zaměřeno na kvalitativní a kvantitativní šetření způsobů informování uchazečů o zaměstnání o službách úřadu práce, zájmu mezi uchazeči o zaměstnání o využití konkrétních služeb úřadu práce a míry spokojenosti se službami úřadu práce. Práce dále zjišťuje, jakým způsobem uchazeči o zaměstnání hledají zaměstnání a jaké v této souvislosti vnímají překážky. Výsledky a diskuse na konci práce porovnávají názory uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců Úřadu práce ČR, a zároveň v jiném pohledu hodnotí a porovnávají přístupy tří kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR. Závěr obsahuje, mimo jiné, doporučení změn a rozšíření služeb v působnosti kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR.

Klíčová slova: úřad práce, nezaměstnanost, zprostředkování zaměstnání, politika zaměstnanosti, právo na zaměstnání, uchazeč o zaměstnání, rekvalifikace, subvencované zaměstnání, veřejné služby zaměstnanosti, dávky v nezaměstnanosti

The possibilities for securing citizen's right to work within the scope of the labour office

Summary

The main goal of the thesis is to draft recommendation how to change or extend the scope of services of the Labour Office of the Czech republic. The proposal is made based on the results of work goals. The thesis is composed of three parts, theoretical foundations, characteristics of the environment and field investigation. The main topic of theoretical foundations are tools that the Labour Office uses for securing citizen's right to work. Thesis focuses on their characteristics, usage and legislative framework. Field investigation uses qualitative and quantitative research methods. The focus areas are informations for job seekers about services, interest among jobseekers about using specific services and the level of satisfaction with the services. Then the thesis explores how job seekers look for employment and which obstacles they face in doing so. Results and discussion at the end compare the views of job seekers and employees of the Labour Office, and at the same time in another view evaluate and compare approaches of three contact centers of Labour Office. Conclusion contains, among others, recommendations for changes and extension of services in the scope of contact centers of the Labour Office.

Keywords: the labour office, unemployment, job-matching services, labour market policy, the right to work, jobseeker, retraining, subsidised employment, public employment services, unemployment benefits

Obsah

1 Úvod.....	14
2 Cíl práce a metodika	15
3 Teoretická východiska	17
3.1 Právo na zaměstnání.....	17
3.2 Trh práce a nezaměstnanost	18
3.3 Úřad práce	20
3.4 Politika zaměstnanosti.....	22
3.4.1 Financování politiky zaměstnanosti.....	24
3.5 Pasivní politika zaměstnanosti	26
3.5.1 Podpora v nezaměstnanosti.....	28
3.6 Aktivní politika zaměstnanosti.....	32
3.6.1 Zvyšování lidského kapitálu - rekvalifikace	35
3.6.2 Příspěvky pro zaměstnavatele - programy pro tvorbu pracovních míst ...	38
3.6.2.1 Veřejně prospěšné práce.....	39
3.6.2.2 Společensky účelné pracovní místo.....	40
3.6.2.3 Redukce pracovní doby	41
3.6.2.4 Další příspěvky pro zaměstnavatele	43
3.6.3 Podpora hledání zaměstnání	43
3.7 Uchazeči o zaměstnání	50
3.7.1 Rizikové skupiny	53
4 Charakteristika prostředí.....	58
4.1 Středočeský kraj	58
5 Terénní šetření.....	61
5.1 Metodika šetření a techniky sběru dat.....	61
5.1.1 Kvantitativní šetření.....	61

5.1.2	Kvalitativní šetření.....	64
5.2	Interpretace výsledků kvantitativního šetření	66
5.3	Testování hypotéz	78
5.4	Interpretace výsledků kvalitativního šetření	85
5.4.1	Okruh č. 1: Informovanost klientů úřadu práce	85
5.4.2	Okruh č. 2: Skupinová informační schůzka pro nově evidované	89
5.4.3	Okruh č. 3: Spolupráce úřadu práce a klienta na tvorbě životopisu	93
5.4.4	Okruh č. 4: Zájem o služby úřadu práce	95
6	Výsledky a diskuse	98
7	Závěr.....	108
8	Seznam použitých zdrojů	112
9	Přílohy	118

Seznam tabulek

Tabulka 1: Střední stav obyvatelstva Středočeského kraje (2005-2014).....	58
Tabulka 2: Obyvatelstvo Středočeského kraje podle ekonomické aktivity (2010-2014)....	59
Tabulka 3: Volná pracovní místa ve Středočeském kraji (2010-2015)	60
Tabulka 4: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech kraje (v %) a počtu uchazečů o zaměstnání	60
Tabulka 5: Respondenti v kvalitativním šetření	65
Tabulka 6: návratnost dotazníků.....	66
Tabulka 7: Souhlas s tvrzením, že častější návštěvy na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání	68
Tabulka 8: Hodnocení současné situace	69
Tabulka 9: Četnosti zájmu o využití jednotlivých služeb úřadu práce	72
Tabulka 10: Informovanost o službách úřadu práce.....	72
Tabulka 11: Frekvence kontaktů na úřadu práce	73
Tabulka 12: Okolnosti ztěžující nástup do zaměstnání	74
Tabulka 13: Průměrná doba kontaktu u zprostředkovatelky	74
Tabulka 14: Věnují zaměstnanci úřadu práce uchazečům o zaměstnání tolik času, kolik potřebují?	75
Tabulka 15: Jednání úřadu práce vůči uchazeči o zaměstnání	76
Tabulka 16: Potřeba pomoci se zprostředkováním zaměstnání.....	76
Tabulka 17: Způsoby hledání vhodného zaměstnání (2 preferované možnosti)	77
Tabulka 18: Spokojenost se službami úřadu práce	78
Tabulka 19: Kontingenční tabulka hodnocení současné situace kategorizovaná podle délky evidence	79
Tabulka 20: Chí-kvadrát - Zhodnocení současné situace (4) x Délka evidence (2)	80
Tabulka 21: Kontingenční tabulka vzdělání respondentů kategorizovaná podle zájmu o využití pomoci se zpracováním životopisu.....	80
Tabulka 22: Chí-kvadrát - Zájem o pomoc se zpracováním životopisu (2) x Vzdělání (4)	81

Tabulka 23: Kontingenční tabulka věku respondenta kategorizovaná podle zájmu o využití rekvalifikace.....	82
Tabulka 24: Chí-kvadrát - Zájem o využití rekvalifikace (2) x Věk respondenta (3)	82
Tabulka 25: Kontingenční tabulka přínosu návštěv na úřadu práce pro získání zaměstnání kategorizovaná podle potřeby pomoci se zprostředkováním zaměstnání.....	83
Tabulka 26: Chí-kvadrát - Přínos návštěv na úřadu práce pro získání zaměstnání (2) x Potřeba pomoci se zprostředkováním zaměstnání (2)	84
Tabulka 27: Kontingenční tabulka informovanosti o službách úřadu práce kategorizovaná podle účasti na informační schůzce pro nově evidované uchazeče	84
Tabulka 28: Chí-kvadrát - Účast na informační schůzce (2) x Informovanost o službách úřadu práce (2)	85

Seznam grafů

Graf 1: Výdaje (v mil. Kč) na politiku zaměstnanosti v ČR v období 2005-2014	25
Graf 2: Věková struktura respondentů kategorizovaná podle pohlaví	66
Graf 3: Vzdelanostní struktura respondentů podle pohlaví	67
Graf 4: Doba evidence respondentů podle pohlaví.....	67
Graf 5: Souhlas s tvrzením, že častější návštěvy na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání, kategorizovaný podle pohlaví	68
Graf 6: Hodnocení současné situace kategorizované podle pohlaví.....	70
Graf 7: Zájem o využití služeb úřadu práce.....	71
Graf 8: Průměrná doba kontaktu u zprostředkovatelky	75
Graf 9: Potřeba pomoci se zprostředkováním zaměstnání kategorizovaná podle pohlaví ..	77
Graf 10: Hodnocení současné situace kategorizované podle délky evidence	79
Graf 11: Vzdelání respondentů kategorizované podle zájmu o využití pomoci se zpracováním životopisu	81
Graf 12: Věk respondenta kategorizovaný podle zájmu o využití rekvalifikace.....	82
Graf 13: Přínos návštěv na úřadu práce pro získání zaměstnání kategorizovaný podle potřeby pomoci se zprostředkováním zaměstnání	83
Graf 14: Informovanost o službách úřadu práce kategorizovaná podle účasti na informační schůzce pro nově evidované uchazeče.....	85

Seznam použitých zkratk

apod. - a podobně

atd. - a tak dále

APZ - aktivní politika zaměstnanosti

CV - životopis

Č.j. - číslo jednací

ČR - Česká republika

ČSÚ - Český statistický úřad

ESF - Evropský sociální fond

H_0 - hypotéza nulová

H_A - hypotéza alternativní

HDP - hrubý domácí produkt

IAP - individuální akční plán

Kč - Korun českých

kop - kontaktní pracoviště

MPSV ČR - Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

MŠMT - Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy

např. - například

NSS - Nejvyšší správní soud

NÚV - Národní ústav pro vzdělání

OECD - Organisation for economic co-operation and development

OSN - Organizace spojených národů

p. b. - procentní bod

PNO - podíl nezaměstnaných osob

Sb. - sbírka

sv - stupně volnosti

tj. - to jest

tzv. - tak zvaný

tzn. - to znamená

UOZ - uchazeč o zaměstnání

VŠ - vysoká škola

Vš.skup. - všechny skupiny

1 Úvod

Nezaměstnanost je v dnešní době přirozenou součástí pracovního života jedince. Trh práce se neustále mění a lidé dobrovolně či nedobrovolně opouštějí svá zaměstnání, aby hledali zaměstnání jiné. Nezaměstnanost může mít ale dalekosáhlé důsledky. Způsobuje výrazné hospodářské ztráty, ale v peněžních jednotkách nelze vyjádřit osobní prožitek nezaměstnaného. Je pochopitelné, že jak se jeden člověk liší od druhého, i nezaměstnanost bude mít různý průběh a různé dopady. Pokud se v této situaci ocitneme, máme právo na pomoc a podporu ze strany státu. Pověřenou institucí v oblasti zabezpečení práva občanů na zaměstnání je Úřad práce České republiky a základním rámcem zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Hlavním tématem diplomové práce jsou nástroje, které Úřad práce ČR využívá pro zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Tyto nástroje jsou stanoveny centrálně a kontaktní pracoviště úřadu práce je nabízejí jako své služby. Hlavním cílem práce je návrh inovativních možností poskytování zprostředkování zaměstnání a poradenských služeb uchazečům o zaměstnání na úřadu práce. Zaměřujeme se na změny, které lze provést na nejnižším stupni řízení, tj. na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR. V této souvislosti je především zkoumáno předávání informací o nabídce služeb úřadu práce a možnosti spolupráce úřadu práce a nezaměstnaného na tvorbě životopisu. Dále zjišťujeme zájem mezi uchazeči o zaměstnání o využití služeb úřadu práce a zkoumáme, jakým způsobem uchazeči o zaměstnání hledají zaměstnání a jaké v této souvislosti vnímají překážky.

2 Cíl práce a metodika

Hlavním cílem práce je návrh inovativních možností poskytování zprostředkování zaměstnání a poradenských služeb uchazečům o zaměstnání na úřadu práce, tedy zjištění jaké lze doporučit změny či rozšíření služeb. Zaměřuje se na změny, které lze provést na nejnižším stupni řízení, tj. na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR.

Návrh je zpracován na základě výsledků dílčích cílů práce. Práce se též zaměřuje na shromáždění doporučení a praktických zkušeností.

Dílčí cíle:

- Zjistit aktuální možnosti realizace práva na zaměstnání v působnosti úřadu práce
- Zjistit zájem mezi uchazeči o zaměstnání o využití konkrétních služeb úřadu práce
- Zjistit míru spokojenosti uchazečů o zaměstnání se službami úřadu práce
- Zjistit, jakým způsobem úřad práce spolupracuje s uchazeči o zaměstnání při tvorbě životopisu
- Zjistit okolnosti, které uchazeč o zaměstnání vnímá jako ztěžující pro nástup do zaměstnání
- Zjistit, jakým způsobem úřad práce informuje klienty o svých službách a jaké jsou přínosy informační schůzky pro nově evidované uchazeče a možnosti její realizace

Diplomová práce je rozdělena do tří částí. Teoretická východiska a charakteristika prostředí vycházejí ze studia dokumentů. Zdrojem poznatků jsou zejména monografické publikace, které se vztahují ke zkoumané problematice, legislativní předpisy, internetové zdroje a účelové publikace relevantních organizací, zejména Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Hlavním tématem teoretické části jsou nástroje, které Úřad práce ČR využívá pro zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Literární rešerše je zaměřena na charakteristiku těchto nástrojů, jejich využití a legislativní rámec. Charakteristika prostředí s použitím statistických údajů Českého statistického úřadu charakterizuje demografickou strukturu vybraného regionu a dále ukazuje vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých částech kraje.

Terénní šetření je sestaveno na základě poznatků z teoretických východisek. Terénní šetření využívá kvantitativní i kvalitativní přístup. Kvantitativní šetření proběhlo pomocí dotazníkového šetření mezi uchazeči o zaměstnání vybraného kontaktního pracoviště

Úřadu práce ČR. Zpracování dotazníků proběhlo metodou statistického zpracování dat (popisná a matematická statistika). Výsledky jsou sumarizovány a interpretovány prostřednictvím tabulek a grafů. Dále jsou testovány stanovené statistické hypotézy.

Kvalitativní šetření má podobu polostrukturovaných rozhovorů s uchazeči o zaměstnání a zaměstnanci Úřadu práce ČR, kteří se věnují zprostředkování zaměstnání a poskytování poradenských služeb. Šetření se zaměřuje se na prohloubení porozumění výsledků kvantitativního šetření a porovnání přístupu a zkušeností na vybraných kontaktních pracovištích úřadu práce.

Výsledky jsou diskutovány a na jejich základě je stanoven závěr, včetně doporučení na základě zjištěných skutečností.

3 Teoretická východiska

3.1 Právo na zaměstnání

Práce dává životu účel a smysl. Utváří strukturu lidského života a dává člověku prostředek k utváření identity a sebevědomí, poskytuje materiální zázemí a umožňuje vznik sociálních struktur, zároveň je i nutnou podmínkou pro fungování moderních sociálních států (Jahoda, 1982). Potřeba pracovat, a tím přetvářet okolní svět, je zakotvena již v konzervativním genomu člověka a dále je rozvíjena výchovou a prostředím. Lidská práce je nejdůležitější sociokulturní aktivitou. Jedná se o tvořivý proces, součást lidské přirozenosti (Buchtová, 2002).

V roce 1948 vydala Organizace spojených národů nejvýznamnější dokument o lidských právech nazvaný Všeobecná deklarace lidských práv a svobod (1948), který stanovuje, že "každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti". Další standardy rozvíjí Mezinárodní organizace práce, pro oblast zprostředkování zaměstnání se jedná především o Úmluvu č. 88, o službách zaměstnanosti.

V České republice je právo na práci zakotveno v ústavním pořádku. Listina základních práv a svobod stanovuje, že "každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. [...] Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon" (Zákon č. 2/1993 Sb.). Vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci jedince v základních potřebách a postupně může vést až k sociálnímu vyloučení (Blažková, 2011, s. 11).

Právo na práci a právo na zaměstnání nejsou přesně vyhraněné termíny a v českém jazyce se zaměňují. V právním výkladu je právo na práci širším termínem a právo na zaměstnání je mu podřazeno. Právo na práci stojí na pomezí mezi právy ekonomickými a právy sociálními. Z ekonomického hlediska je zárukou přístupu člověka ke zdrojům obživy, svou konstrukcí je však právem sociálním (Tomeš, 2010, s. 157).

Právo na zaměstnání je jedním ze základních práv občana, je definováno jako právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání¹ v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem (MPSV ČR, 2015a; Zákon č. 435/2004 Sb.).

Právo na zaměstnání tedy nespočívá pouze v pracovněprávním vztahu jako takovém, ale zahrnuje nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, včetně tvorby nových pracovních příležitostí, pomoci při získávání zaměstnání, přípravy k zaměstnání² a podpory v nezaměstnanosti (Tomeš, 2010, s. 158). Jedná se o pomoc uchazečům o zaměstnání, kterou poskytují úřady práce a která vyžaduje od nezaměstnaných také plnění povinností za účelem rychlého a efektivního řešení nezaměstnanosti. Právu na zaměstnání v působnosti úřadu práce tak odpovídá i povinnost součinnosti³ uchazeče o zaměstnání. Je ale třeba podotknout, že právo na zaměstnání nemůže zasahovat do práv zaměstnavatelů, kteří si sami určují počet a kvalifikaci zaměstnanců (Jakubka, 2011, s. 18).

Důležitým aspektem práva na zaměstnání je zákaz diskriminace⁴ (MPSV ČR, 2015a).

3.2 Trh práce a nezaměstnanost

Práce je nezastupitelným výrobním faktorem, je zdrojem, ale neexistuje sama o sobě. Práci vykonávají lidé a právě toto je příčinnou specifičností trhu práce jakožto segmentu tržního hospodářství (Buchtová, 2002, s. 60). Chování každého člověka je determinováno jeho složitou osobností, každý má jiné schopnosti, nadání i zkušenosti (Brožová, 2003, s. 13).

Na trhu práce se vyrovnávají křivky nabídky a poptávky jako na jiných trzích. Toto je provázeno existencí nezaměstnanosti. Ideální trh práce by vyrovnal nabídku práce a

¹ Zaměstnání v ekonomickém smyslu je druhem směny na trhu práce, kdy zaměstnanec neprodává svojí práci, ale dává zaměstnavateli k dispozici svojí pracovní sílu po určitou dobu za protiplnění (mzdu). Jedná se o závislou činnost, jejíž podmínky stanovuje v České republice zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Tomeš, 2010, s. 278).

² Zde se právo na zaměstnání překrývá s právem na vzdělání (Tomeš, 2010, s. 158).

³ Krajská pobočka úřadu práce je povinna poučit uchazeče o zaměstnání o právech a povinnostech, zejména o povinnosti poskytovat potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a o povinnosti řídit se pokyny této pobočky. Uchazeč o zaměstnání je vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže bez vážného důvodu maří součinnost s krajskou pobočkou úřadu práce (Zákon č. 435/2004 Sb.).

⁴ Diskriminace je znevýhodňující zacházení s osobou či osobami. Přímou diskriminací je jednání, včetně opomenutí, kdy se s osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, nepřímá diskriminace spočívá i ve zdánlivě neutrálním ustanovení, z kterého ale vyplývá znevýhodnění osoby oproti ostatním (MPSV ČR, 2015a).

poptávky pomocí mzdy (ceny práce) (Palíšková, 2014, s. 2). "Jaká je běžná mzda, to záleží všude na smlouvě obvykle uzavírané mezi těmito dvěma stranami⁵, jichž zájmy nemají pranic společného. Dělníci chtějí dostat co nejvíce, zaměstnavatelé chtějí dát co nejméně" (Smith, 2001, s. 60). Mzda je důležitým determinantem na trhu práce, sama o sobě však nedokáže vyrovnat nabídku s poptávkou (Mankiw, 1999, s. 554). Trh práce je silně administrativně regulovaný a mzdy jsou nepružné. Rozhodnutí o přijetí pracovního místa není ovlivněno pouze výší mzdy, jedná se o složitý proces. Důležité jsou i další faktory jako vzdálenost pracoviště, firemní benefity, náplň práce, pracovní prostředí, možnost kariérního růstu, společenský statut a další (Palíšková, 2014, s. 2). Tyto okolnosti naznačují, že pracovníci budou investovat čas a úsilí do hledání "dobrého" zaměstnání, které může nabízet výzvu i stabilitu. Hledání zaměstnání není čekání na nabídku, nástup do zaměstnání je výsledkem hromadění informací o volných pracovních místech za využití neformálních kontaktů, veřejných služeb zaměstnanosti a inzerce volných pracovních míst (Mortensen a kol., 2011, s. 5-6).

I v prosperující ekonomice existují lidé bez práce. Skutečná nezaměstnanost nemůže být nikdy nulová, ale pohybuje se kolem přirozené míry nezaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti nemá jednoznačnou příčinu (Brožová, 2003). Důvodem existence přirozené míry nezaměstnanosti je nepružnost nominálních mezd a časová náročnost hledání práce. Přirozená míra nezaměstnanosti je tak determinována například demografickou skladbou obyvatelstva, pracovněprávní legislativou, kolektivním vyjednáváním a systémem sociálního zabezpečení. I při neměnné přirozené míře nezaměstnanosti je trh práce v neustálém pohybu (Cahlík, Hlaváček, Seidler, 2010, s. 195, s. 191). Soubory zaměstnaných a nezaměstnaných osob se během daného období mění a dochází k příchodům a odchodům osob z těchto souborů a to i v případě neměnné míry nezaměstnanosti (Brčák, Sekerka, 2010, s. 194). Na trhu práce jsou tři základní sociální hráči – zaměstnavatelé, zaměstnanci a stát. (Isaksson, 2000, s. 76).

Pro stanovení opatření politiky zaměstnanosti jsou nezbytné statistické údaje. Rozlišujeme osoby zaměstnané, nezaměstnané a osoby ekonomicky neaktivní (Mankiw, 1999, s. 249). Osoby zaměstnané a nezaměstnané tvoří skupinu ekonomicky aktivních (pracovní síla). Mezinárodní organizace práce za zaměstnaného stanovuje osobu ve věku

⁵ Zaměstnanec a zaměstnavatel.

15 let a více, která za protiplnění (nejčastěji výdělek) v rámci jednoho týdne vykonávala nějakou práci (bez ohledu na dobu trvání). Do pracovní síly zahrnujeme i osoby, které jsou formálně zaměstnané, ale činnost nevykonávají – jsou v pracovní neschopnosti, čerpají dovolenou atd. Nezaměstnanost je definována jako absence práce, tzn. osoba nevyvíjí žádnou činnost za výdělek, zisk nebo protislužbu a musí vykazovat prokazatelné úsilí o získání zaměstnání. Nezaměstnaná osoba by měla být schopná do čtrnácti dnů nastoupit do zaměstnání (Nordhaus, Samuelson, 2013, s. 595; European Union, ©1995-2013). Nezaměstnanost musí mít nedobrovolný charakter za současné způsobilosti k zaměstnání a připravenosti k zaměstnání (Tomeš, 2010, s. 280). Kategorie nezaměstnaných je v praxi velmi těžko oddělitelná od ekonomicky neaktivních, vzhledem k tomu, že státní opatření sociální politiky většinou směřují na nezaměstnané. V rámci systému potom i osoby, které spadají do kategorie ekonomicky neaktivních, jsou považovány za nezaměstnané, aby mohly využít státní podporu (Mankiw, 1999, s. 553).

Nezaměstnanost rozlišujeme podle doby trvání na krátkodobou, střednědobou a dlouhodobou. Za krátkodobou nezaměstnanost považujeme dobu do tří měsíců, která provází restrukturalizaci podniku či celého odvětví. Střednědobá nezaměstnanost se pohybuje od tří do dvanácti měsíců a již je považována na sociální problém, neboť nezaměstnaný ztrácí postupně svoji kvalifikaci a pro opětovné zařazení na trh práce je již nutná určitá společenská podpora a pomoc. U dlouhodobé nezaměstnanosti (více než 1 rok) se navíc přidávají další negativní jevy jako ztráta pracovních návyků. S délkou nezaměstnanosti se objevují další sociální důsledky jako například návyk na sociální dávky (Tomeš, 2010, s. 282, s. 288). Na straně zaměstnavatelů se pak objevuje neochota přijmout osoby dlouhodobě nezaměstnané do pracovního poměru (Vyhlídal, Mareš, 2006, s. 46). V jiné variantě můžeme za hranici dlouhodobé nezaměstnanosti považovat přechod z dávky v nezaměstnanosti do dávek sociální pomoci (Adema, Fron, Ladaique, 2011, s. 18).

3.3 Úřad práce

V České republice je vykonavatelem veřejných služeb zaměstnanosti Úřad práce České republiky, který je tvořen 14 krajskými pobočkami. Každá krajská pobočka se dále

dělí na kontaktní pracoviště (zpravidla odpovídají okresům)⁶, případně na dislokovaná pracoviště. Úřad práce České republiky je organizační složka státu rezortu práce a sociálních věcí.

Současný stav veřejných služeb zaměstnanosti byl utvářen v posledních několika letech, kdy proběhly zásadní organizační změny. Za nejvýznamnější můžeme považovat restrukturalizaci celé sítě služeb zaměstnanosti, která ovlivnila všechny služby poskytované úřadem práce a jejichž výsledkem je centralizace a důraz na ekonomickou efektivitu. Podle myšlenky pružnější regulace a správy, která se v Evropské unii projevuje v tzv. "one-stop-centers"⁷, dochází ke slučování dříve oddělných institucí (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 184). Výsledkem byl vznik centrálního orgánu Generální ředitelství Úřadu práce ČR⁸. Od roku 2011⁹ tento úřad přebírá řídicí, rozhodovací, koordinační a dozorcí roli nad veřejnými službami zaměstnanosti s cílem finanční úspory, sjednocení rozhodovací praxe na jednotlivých úřadech práce a zvýšení efektivity řízení politiky trhu práce.

Jak uvádí Sirovátka, Horáková a Horák (2014) cíle restrukturalizace se naplnit nepodařilo a nedostatečná připravenost změn některé problémy dále prohloubila. Současně s centralizací pozbyly regionální úřady práce pravomoci ve prospěch nově vzniklých krajských poboček, což prohloubilo rigiditu rozhodování zejména v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Pracovní postupy se navíc liší kraj od kraje, i pracoviště od pracoviště. Různorodost se projevuje i v samotné organizační struktuře jednotlivých pracovišť, která vychází z neformálních vztahů a reflektuje agendy spíše po vztahové stránce. Pracoviště úřadu práce na stejné úrovni hierarchie se mohou významně lišit podle počtu zaměstnanců, na nejmenších pracovištích je nedostatek odborných pracovníků (vzhledem ke kumulaci funkcí) i prostorového zajištění (Freibergová, Vepřková, 2013, s. 13-14).

V další fázi změn byly na úřady práce v roce 2011 převedeny dávky státní sociální podpory a v roce 2012 agenda sociální pomoci. Nové uspořádání umožnilo propojení

⁶ Úřad práce ČR je organizační jednotka MPSV ČR. Pod označením „úřady práce“ rozumíme zpravidla v obecné rovině kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR. Pod označením „úřad práce“ pak Úřad práce ČR.

⁷ Cílem je vyřídit všechny žádosti občanů na jednom místě.

⁸ Úkoly Generálního ředitelství Úřadu práce České republiky spočívají ve výkonu finanční kontroly pro nakládání s veřejnými financemi a v řízení a kontrole činnosti krajských poboček. Generální ředitelství dále řídí a kontroluje zabezpečení procesů v působnosti úřadu práce, rozpracovává a realizuje koncepce a strategie Ministerstva práce a sociálních věcí.

⁹ Úřad práce České republiky byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky.

agend především ve smyslu potírání nelegálního zaměstnání a kontroly povinností nezaměstnaných, zároveň ale probíhající snižování počtu pracovníků vedlo ke snížení kvality poskytovaných služeb¹⁰ (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 33). Nejen organizační změny ale i nárůst počtu nezaměstnaných v období od roku 2009 do roku 2013 přinesl zvýšení zátěže zaměstnanců a omezil škálu poskytovaných služeb, posilovala se pozice úřadu práce jakožto instituce vyplácející dávky (Freibergová, Vepřková, 2013, s. 6).

Za účelem co největších úspor se v poledních několika letech začalo ve službách zaměstnanosti využívat více tržních principů a realizace některých programů a opatření byla a je zajištěna externími dodavateli z řad neziskových i ziskových organizací¹¹ (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 97). Decentralizace a outsourcing jsou v současnosti jedním z hlavních principů politiky zaměstnanosti nejen v České republice. Soukup (2011) tento vývoj dává do souvislosti s krizí sociálního státu v Evropě. Všeobecně jsou veřejné služby (včetně služeb zaměstnanosti) chronicky podfinancované, Lipsky (2011, s. 33) ale vznáší otázku, zda je reálné tento stav změnit. Pokud se ve veřejných službách zvedne nabídka, spotřebuje ji poptávka, která je v podstatě nekonečná.

3.4 Politika zaměstnanosti

Trhy práce nemohou existovat pouze na principu tržních mechanismů a je nutné je stimulovat politikou zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti přispívá k podpoře rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti, rozdělujeme ji na aktivní a pasivní (Durdisová, Krebs, 2010, s. 309).

Státy ovlivňují trh práce různými způsoby, nejčastěji prostřednictvím pracovněprávní legislativy a nastavením politiky zaměstnanosti. Legislativa určuje rigiditu trhu práce, jak obtížné je pro zaměstnavatele zaměstnance propustit. Politika zaměstnanosti ovlivňuje, jak na pobídky na trhu práce reagují nezaměstnaní, má proto významný dopad na rovnost a sociální solidaritu (Thelen, 2014, s. 112). Státní politika zaměstnanosti je pojímána jako sociální investice a má pomoci v restrukturalizaci sociálního státu. Cílem je vyšší příjmová

¹⁰ V rámci reorganizace před samotným vznikem Úřadu práce ČR bylo zrušeno 1 899 systemizovaných míst, bez odpovídající úpravy kompetencí úřadu. S přechodem agendy hmotné nouze (sociální pomoci) bylo na Úřad práce ČR přidáno 1 953 systemizovaných míst z původních 3 642 míst, která byla na převáděnou agendu určena na obcích (MPSVČR, 2014b).

¹¹ Především v oblasti zprostředkování zaměstnání, rekvalifikací a jiných vzdělávacích programů.

rovnost, růst zaměstnanosti a rozpočtová udržitelnost (Sirovátka, Horáková a Horák, 2014, s. 183).

V době ekonomické krize je role politiky zaměstnanosti pouze doplňková, vzhledem k tomu, že nemůže vyřešit problém nedostatku volných pracovních míst. V krátkodobém horizontu ale může zkrátit čas potřebný k oživení trhu práce a zmírnit dopad krize na pracovní sílu. Dlouhodobě pak posiluje pružnost trhu práce a připravuje pracovní sílu na další změny. Obecně platí, že v dlouhodobějším horizontu je důležité vybudovat efektivní instituce na trhu práce a jejich dostačující kapacity a zároveň široký systém sociálního zabezpečení, jehož správné fungování zabraňuje zneužívání, což je možné jen za předpokladu fungujících institucí (Sirovátka, Šimíková, 2013, s. 11-12).

U politiky zaměstnanosti rozlišujeme dva krajní přístupy. Model vnucující zaměstnanost neboli ortodoxní přístup, který je založen na přísné aplikaci politiky zacílené na přesun ze sociálních dávek do zaměstnání. Cílové skupiny jsou v tomto pojetí spíše objekty než subjekty a jsou povinny se programů účastnit pod hrozbou sankcí. Aktivita ve smyslu neplacené neformální práce je ignorována nebo potlačována. Výkon těchto činností však podporuje inkluzi nezaměstnaných a jejich vyrovnání se s nezaměstnaností. Ortodoxní přístup považuje heterogenitu klientů za irelevantní s výjimkou jejího vlivu na zaměstnatelnost a výběrový proces k aktivizačním programům. Tento přístup je velmi rigidní, práva a povinnosti klientů jsou přísně stanoveny (Gallie, Vandenbroucke, 2004, s. 238). V tomto modelu je typické donucení a sankce. Dávky v nezaměstnanosti jsou podmíněné aktivitou v programech podporujících zaměstnatelnost, účast na programech aktivní politiky zaměstnanosti je testem ochoty přijmout zaměstnání. Diskurz je kladen na selhání jednotlivců a jejich závislost na dávkách (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 22). Toto pojetí politiky zaměstnanosti je kritizované pro koncepci rozhodování "shora". Tvůrci této politiky definují problém a stanoví řešení, které považují za žádoucí a realizovatelné. Na klienty systému nahlíží jako na "kalkulující" a jejich chování vysvětlují na základě behaviorálních principů – pomocí odměny a trestu (Gallie, Vandenbroucke, 2004, s. 238, s. 241).

Proti ortodoxnímu přístupu stojí reflexivní přístup neboli model vstřícný k zaměstnanosti, který inkluzi a participaci popisuje v širších termínech. Nepovažuje za dostatečné posuzovat pouze problémy nezaměstnanosti a sociálního státu, ale upozorňuje na související problémy s chudobou, zdravím (fyzickým i duševním), sociální izolací,

závislosti atd. Redukovat situaci ohrožených skupin pouze na nezaměstnanost a sociální dávky vidí tento přístup jako důkaz zvětšující se propasti mezi tvůrci politiky a jejími příjemci (Gallie, Vandenbroucke, 2004, s. 239). Cílem tohoto přístupu je udržovat aktivitu a zaměstnatelnost s využitím pozitivních pobídek k hledání práce (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 22). Reflexní přístup se promítá do konceptů intervencí "na míru", pozitivním zaměřením na schopnosti, dovednosti a kompetence klientů apod. (Gallie, Vandenbroucke, 2004, s. 238, s. 241).

Ortodoxní přístup nahlíží na klienty jako na kalkulující či neschopné, zatímco reflexivní by měl podporovat samostatnost a sebevědomí klientů (Gallie, Vandenbroucke, 2004, s. 240). Realita současných politik je mnohem komplexnější a nedosahuje vyhraněnosti ortodoxního a reflexivního přístupu. Současné systémy se však výrazně přibližují ortodoxnímu přístupu, prvky reflexivního systému jsou spíše experimenty a to především v okruhu nejvíce ohrožených skupin na trhu práce, kde tradiční přístupy selhávají.

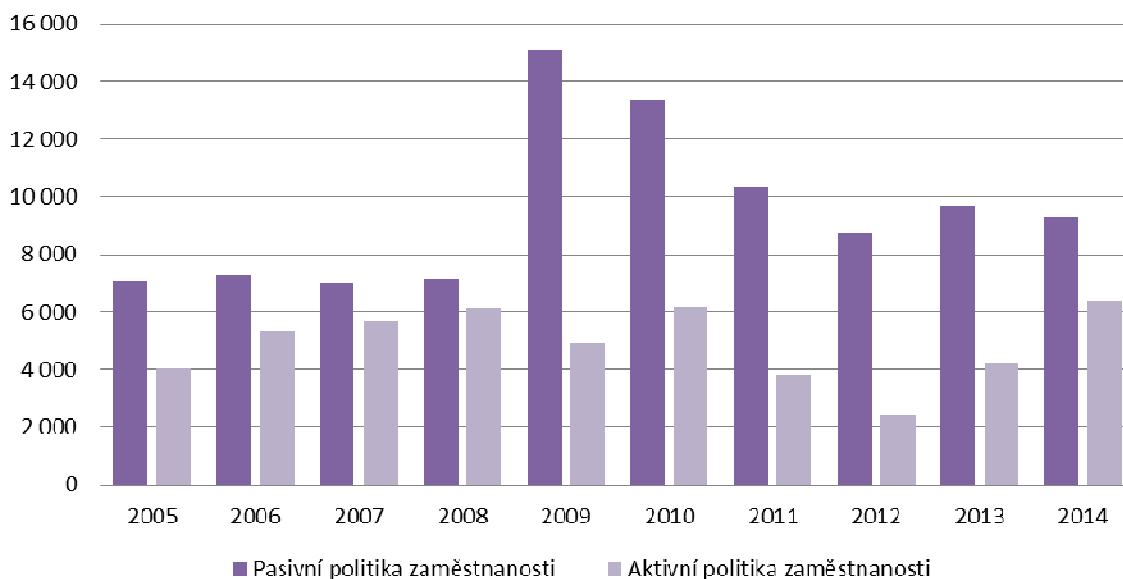
Služby Úřadu práce ČR nabízejí komplexní pomoc všem nezaměstnaným, proto bychom je mohli přiřadit k modelu reflexivnímu. Systémově ale česká politika zaměstnanosti inklinuje k modelu ortodoxnímu, což lze přičítat nedostatečné individuální a cílené práci s nezaměstnanými, která má kořeny v nedostatečných personálních kapacitách úřadu práce (Sirovátka, Horáková a Horák, 2014, s. 38).

3.4.1 Financování politiky zaměstnanosti

V České republice je politika zaměstnanosti financována ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu. Rozpočet na aktivní politiku zaměstnanosti je stanoven centrálně a prostředky jsou alokovány do regionů podle stanovených kritérií (počet uchazečů o zaměstnání, podíl nezaměstnaných osob, podíl osob mladších 25 let nebo starších 50 let, počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním omezením a počet dlouhodobě nezaměstnaných) (Sirovátka, Greve, 2014, s. 134).

Graf č. 1 ukazuje, že výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti jsou dlouhodobě vyšší než výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti. Skokový nárůst v roce 2009 nebyl způsoben úpravou politiky zaměstnanosti, ale prudkým růstem nezaměstnanosti v České republice v souvislosti s ekonomickou krizí.

Graf 1: Výdaje (v mil. Kč) na politiku zaměstnanosti v ČR v období 2005-2014



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2015), vlastní zpracování

Pokud zohledníme počet příjemců, v roce 2014 využilo nástroje aktivní politiky zaměstnanosti celkem 115 379 uchazečů o zaměstnání, zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných. Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti (podpory v nezaměstnanosti) využilo ve stejném roce 115 908 uchazečů o zaměstnání. Průměrné náklady na jednoho zařazeného účastníka nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti činí 55 354 Kč a na jednoho uchazeče podporovaného v rámci pasivní politiky zaměstnanosti 80 060 Kč. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti nenásledovaly vývoj nezaměstnanosti během ekonomické krize, do nejvýraznějšího propadu se APZ dostala v roce 2012, kdy objem prostředků dosáhl nejnižší hodnoty za sledované období. Výdaje na politiku zaměstnanosti v České republice činily v roce 2014 0,47 % HDP, z toho tvořily výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti pouze 0,15 % HDP, což je výrazně pod průměrem Evropské unie (MPSV ČR, 2015f; European Union, ©1995-2013).

Významným trendem je alternativní financování aktivní politiky zaměstnanosti prostřednictvím Evropského sociálního fondu v projektech Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v programovacím období 2007-2013. Pro následující programovací období 2014-2020 je nástupcem Operační program Zaměstnanost¹². Podíl prostředků

¹² Operační program se zaměřuje na podporu zaměstnanosti, rovné příležitosti žen a mužů, adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů, věnuje se problematice dalšího vzdělávání, sociálnímu začleňování a boji s

z Evropského sociálního fondu na aktivní politice zaměstnanosti je dlouhodobě progresivní. V roce 2008 tvořil 43,7 %, v roce 2014 dosáhl již 90 % (MPSV ČR, 2015d).

Evropské projekty byly a jsou diferencované, přestože měly přinést nové alternativní přístupy, jen málo z nich naplňuje stanovené cíle, především ve smyslu inovativních postupů a zacílení na rizikové skupiny a regiony. Většina těchto projektů nahrazuje nebo kopíruje již v rámci aktivní politiky realizované projekty, bez aspirace na vyšší cílenost, účinnost a kvalitu (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 35).

Projekty v rámci ESF využívají externích subdodavatelských organizací. Možnosti realizátora projektu pro vytvoření skutečně inovativního a zacíleného projektu jsou omezeny legislativou, podle které zadavatel (Úřad práce ČR) jednotlivé projekty posuzuje a která za nejdůležitější považuje cenu¹³, což může vést k vítězství dodavatele s dumpingovou cenou (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 114). Hodnocení projektů ukazují také problémy v oblasti podpory spolupráce mezi různými nestátními aktéry (které se zaměřují na stejné cílové skupiny), kde je nedostatečně využíváno potenciálu společného postupu (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 139).

3.5 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti řeší již vzniklé sociální problémy, jejím základním principem je ochrana před důsledky sociální situace nezaměstnanosti (formou finanční pomoci). Nahrazuje po určenou dobu a v určité výši ztrátu příjmu prostřednictvím dávek v nezaměstnanosti (Durdisová, Krebs, 2010, s. 319-320). Dávky v nezaměstnanosti chrání před chudobou a tím umožňují nezaměstnanému, aby si svobodně zvolil zaměstnání, které odpovídá jeho představám a kvalifikaci (Greve, 2006, s. 41). Jiným efektem je zachování kupní síly nezaměstnaných. Pokud stát poskytuje vyšší dávky v nezaměstnanosti, pak především v době krize tlumí dopad stoupající nezaměstnanosti na agregátní poptávku.

Základní definice nezaměstnanosti pro nárok na dávku v nezaměstnanosti, je určení pojistné události, kdy dojde k zastavení výdělku, způsobené nemožností získat přiměřené

chudobou, pokrývá problematiku zefektivnění veřejné správy a veřejných služeb a podpory mezinárodní spolupráci a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti. Oproti předchozímu programovacímu období se zaměřuje především na propojení dalšího vzdělávání s trhem práce, transformaci a deinstytucionalizaci zdravotní a sociální péče, klade důraz na integrovaná řešení (MPSV ČR, 2015c).

¹³ Ceně je přiřazena 80 % důležitost, kvalita a efektivita mají 10 % důležitost a popis práce s cílovou skupinou také 10% (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 114).

zaměstnání, za předpokladu, že je osoba schopna a ochotna pracovat (Tomeš, 2010, s. 282). Dávka je majetkový převod ve prospěch osoby, jejíž potřeby jsou společností předpokládány a uznány. Jedná se tedy o redistribuci, kdy efektivní nastavení systému zajišťuje sociální soudržnost a nemělo by vyvolávat napětí mezi příjemci dávek a zaměstnanými, kdy nejproblematictější je existence chudobou ohrožených nezaměstnaných a chudobou ohrožených pracujících (Večerník, 2009, s. 54).

Dávka v nezaměstnanosti snižuje ekonomický tlak na nezaměstnaného a může se proto zdát, že zvyšuje množství nezaměstnaných. V případě finančního zajištění je možné posuzovat lukrativnost pracovní nabídky a méně výhodnou odmítnout (Mankiw, 1999, s. 564). Pokud by jediným kritériem rozhodování byla výše dávky v nezaměstnanosti (bez zohlednění podpůrčí doby), nezaměstnaný přijme nabídku, pokud mzda za nabízenou práci je vyšší než dávka v nezaměstnanosti. Další rozhodování je vázané na porovnání ušlého příjmu (rozdílu mezi výší dávek v nezaměstnanosti a nabízené mzdy). Každý nezaměstnaný má takzvanou rezervační mzdu, která je považovaná za hranici, pod kterou není nezaměstnaný finančně motivovaný k přijetí nabídky. Doba hledání zaměstnání je tak ovlivněná výší rezervační mzdy a nedokonalou informovaností o poptávce na trhu práce. Se zvýšením dávky v nezaměstnanosti dochází i ke zvýšení rezervační mzdy a tím se u nezaměstnaného zvýší nároky na hledané zaměstnání. V konečném důsledku roste nezaměstnanost, neboť více pracovních pozic bude odmítnuto z důvodu, že nabízená mzda je nižší než rezervační mzda (Cahlík, Hlaváček, Seidler, 2010, s. 192). K porovnání disponibilního důchodu mezi zaměstnáním a ve stavu nezaměstnanosti se používá poměr těchto důchodů, zvaný koeficient náhrady. Jak koeficient roste, klesají individuální náklady nezaměstnanosti, což prodlužuje dobu hledání zaměstnání (Brčák, Sekerka, 2010, s. 196). Jestliže nezaměstnaný po skončení zaměstnání nezaznamená propad příjmů (má vysokou míru náhrady), není motivovaný k hledání zaměstnání (Masters, 2000). V této souvislosti je nutné zmínit past nezaměstnanosti. Štědrost dávek je relativní podle individuálního srovnávání s potenciální mzdou na trhu práce. Past nezaměstnanosti vzniká, když nezaměstnaný nemůže očekávat vyšší mzdové ohodnocení, než je jeho příjem z dávek (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 52). Past nezaměstnanosti můžeme posuzovat podle čistého koeficientu náhrady¹⁴.

¹⁴ Další alternativou je indikátor efektivní daňové sazby, který zjišťuje, jakým způsobem se projeví zvýšení příjmů po nástupu do zaměstnání v přírůstku čistého příjmu domácnosti. Nesrovnává úroveň dávek

Pokud nezaměstnaný nemá nárok na dávky v nezaměstnanosti, pravděpodobnost nalezení zaměstnání stoupá. Dávky v nezaměstnanosti snižují úsilí nezaměstnaných k hledání nového zaměstnání, zároveň ovšem umožňují najít takové zaměstnání, které nezaměstnanému umožní nejlépe využít jeho schopnosti (Mankiw, 1999, s. 564).

Toto ale zpochybňují Terrell a Sorm (1999), kteří v rámci výzkumu v době ekonomického růstu nezjistili žádný významný efekt dávek v nezaměstnanosti na délku nezaměstnanosti a za důležitější determinanty označili demografii a poptávku na trhu práce. Je možné, že pasivní politika zaměstnanosti by se ukázala jako významnější faktor, pokud by byl výzkum prováděn v období hospodářského zpomalení. V době velké poptávky nezaměstnaný předpokládá, že vybírá z více pracovních nabídek, naopak při hospodářské recesi je pravděpodobnější, že nezaměstnaný bude motivovaný přijmout první nabízené zaměstnání.

3.5.1 Podpora v nezaměstnanosti

Dávky v nezaměstnanosti patří do kontextu sociálního pojištění (dále s institucemi zdravotního, úrazového a důchodového pojištění). V současnosti je hlavním nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti v České republice podpora v nezaměstnanosti (Durdisová, Krebs, 2010, s. 319-320). V České republice jsou dávky v nezaměstnanosti financovány přes státní rozpočet, mají ale povahu sociálního pojištění. Jsou financovány z cílených daní (nejedná se o pojistné do veřejnoprávního fondu)¹⁵. Systém funguje na principu přenesení odpovědnosti na občany v rámci solidarity (Tomeš, 2010, s. 361).

Růst nákladů na sociální pojištění v důsledku vede k růstu ceny práce, což je demotivující pro zaměstnavatele a tím může vést k ekonomickému útlumu. Náklady nezaměstnanosti nejsou tvořeny pouze výdaji na politiku zaměstnanosti. Dlouhodobě nezaměstnaní, kteří nemají nárok na dávky v nezaměstnanosti, přecházejí do systému sociální dávek. V České republice je uchazečům o zaměstnání také hrazeno zdravotní

s příjmem, finanční atraktivita se posuzuje podle mezní efektivní daňové sazby mezi pracovním příjmem a příjmem v době nezaměstnanosti (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 53).

¹⁵ Povinné sazba sociálního pojištění v České republice pro zaměstnance je 6,5 % hrubé mzdy, jedná se o důchodové pojištění. Zaměstnavatel odvádí celkem 25 %, kdy 2,3 % připadá na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a nejmenší část 1,20 % je příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné se odvádí okresní správě sociálního zabezpečení. Osoby samostatně výdělečně činné povinně odvádí 29,2 % z ročního vyměřovacího základu na důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti, nemocenské pojištění je dobrovolné. V České republice nelze platit dobrovolné příspěvky na státní politiku zaměstnanosti, dobrovolné důchodové pojištění nezakládá nárok na dávky v nezaměstnanosti. Pojistné se odvádí okresní správě sociálního zabezpečení (Zákon č. 589/1992 Sb.).

pojištění. Každý nezaměstnaný znamená pro stát ušlou platbu sociálního pojištění a zároveň neodvedenou daň z příjmu. (Tomeš, 2010, s. 280-281; Cahlík, Hlaváček, Seidler, 2010, s. 193). Výdaje na sociální dávky tvořily 42 % výdajů státního rozpočtu¹⁶, na podporu v nezaměstnanosti připadala 2 % (Ministerstvo financí, 2014). Pro systém je nebezpečná masová nezaměstnanost, neboť zvedá počet závislých osob a zároveň se zmenšuje finanční základna (Tomeš, 2010, s. 31).

Podpůrčí doba dávky v nezaměstnanosti byla v roce 1990 12 měsíců, v roce 2001 byla zkrácena na polovinu. První polovina čerpání odpovídala 50 % průměrného měsíčního výdělku a druhá 60 %. S délkou nezaměstnanosti se tedy dávka v nezaměstnanosti zvyšovala. Toto se změnilo v roce 2004 s účinností zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (Durdisová, Krebs, 2010, s. 327). Od tohoto roku se podpora v nezaměstnanosti snižuje s průběhem čerpání, zároveň byla poprvé v České republice rozlišena podpůrčí doba vzhledem k věku žadatele. Od roku 2004 měly osoby do 50 let nárok na 6 měsíců podpory v nezaměstnanosti, osoby ve věku od 50 do 55 let pobíraly podporu v nezaměstnanosti 9 měsíců, osoby nad 55 let po dobu 12 měsíců. V roce 2009 došlo ke snížení podpůrčí doby o jeden měsíc ve všech kategoriích, dále se podpůrčí doby neměnily. Procentuální výše dávky zůstává od roku 2009 nezměněna a činní v běžné sazbě první dva měsíce 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku¹⁷, další dva měsíce 50 % a po zbytek podpůrčí doby 45 %.

Další úprava v oblasti podpory v nezaměstnanosti přišla od 1. ledna 2012 zkrácením rozhodné doby ze 3 let na 2 roky, což snížilo počet příjemců podpory v nezaměstnanosti. Od té doby nedošlo k další úpravě (Durdisová, Krebs, 2010, s. 327; Zákon č. 435/2004 Sb.).

Z šetření Sirovátky, Horákové a Horáka (2014) vyplývá, že až 74 % respondentů by uvítalo vyšší diferenciaci podpory v nezaměstnanosti podle odpracované doby, věku a doby nezaměstnanosti. Ohledně propojení s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti až 84 % respondentů podporovalo podmínění podpory v nezaměstnanosti ochotou přijmout rekvalifikaci nebo subvencované zaměstnání. Autoři dovozují, že v České republice

¹⁶ Politika zaměstnanosti patří mezi výdaje státního rozpočtu (odvětvové třídění podle rozpočtové skladby) oddíl 42 a dále se dělí na pododdíly.

¹⁷ Rozhodným obdobím pro výpočet průměrného měsíčního výdělku je předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období (Zákon č. 262/2006 Sb.).

převažuje požadavek na zásluhovost podpory v nezaměstnanosti, zároveň ale veřejnost cítí potřebu zvýšit podporu v nezaměstnanosti. Což může naznačovat určitý rozpor, kdy společnost souhlasí s tím, že nezaměstnaní potřebují účinnou pomoc, ale zároveň jsou podezříváni ze zneužívání dávek.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má pouze uchazeč o zaměstnání. Žadatel proto musí být zaevidován na příslušném kontaktním pracovišti úřadu práce. Dávky v nezaměstnanosti mají motivovat při hledání zaměstnání, jejich spojení s evidencí uchazeče o zaměstnání¹⁸ má však za následek, že služby úřadu práce využívají i klienti, kteří zaměstnání nehledají a tím neúměrně zatěžují celý systém (Freibergová, Maříková, 2013, s. 9). Nezaměstnaný musí v rozhodné době zaměstnáním, jinou výdělečnou činností nebo z titulu náhradní doby zaměstnání získat dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Za náhradní dobu je považována doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně, doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let a doba osobní péče o osobu blízkou¹⁹ (Zákon č. 435/2004 Sb.). Od října 2015²⁰ se za náhradní dobu zaměstnání počítá i doba trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény osoby po skončení výdělečné činnosti, pokud si tato osoba nepřivodila dočasnou pracovní neschopnost úmyslně a pokud tato dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa vznikla v době této výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě. Doplněním dočasné pracovní neschopnosti mezi náhradní doby zaměstnání byla napravena situace, kdy po zkrácení rozhodné doby²¹ nevznikal nárok na podporu v nezaměstnanosti žadatelům, kteří čerpali dávky nemocenského pojištění po skončení zaměstnání v době delší než 1 rok. Do roku 2010 byla náhradní dobou zaměstnání i soustavná příprava na povolání. Absolventi měli proto dříve nárok na podporu v nezaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.).

¹⁸ Nárok na podporu v nezaměstnanosti má pouze uchazeč o zaměstnání (Zákon č. 435/2004 Sb.).

¹⁹ Jedná se o fyzickou osobu, která je podle zvláštního právního předpisu považována za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II. až IV. a osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

²⁰ Dne 23. 7. 2015 byl vyhlášen zákon č. 203/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti s účinností od 1. 10. 2015.

²¹ Novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti s účinností od 1. 1. 2012 zkrátila rozhodnou dobu pro přiznání podpory v nezaměstnanosti ze tří let na dva roky.

Pro žadatele, který splnil podmínku předchozího zaměstnání započtením náhradních dob zaměstnání nebo není schopen²² doložit výši průměrného měsíčního výdělku, se pro výpočet podpory v nezaměstnanosti použije průměrná mzda v národním hospodářství za 1. čtvrtletí až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, v němž nárok na dávku vznikl (Zákon č. 435/2004 Sb.).

V roce 2014 byla průměrná podpora v nezaměstnanosti 5958 Kč. V posledních 10 letech byla průměrná podpora v nezaměstnanosti nejvyšší v roce 2013 (6284 Kč).

V České republice není stanovena minimální výše podpory v nezaměstnanosti, na podporu v nezaměstnanosti má nárok přibližně pětina uchazečů o zaměstnání. Je tedy nezbytné zabezpečit i osoby, které nesplňují podmínky přiznání podpory v nezaměstnanosti nebo osoby s nízkou podporou v nezaměstnanosti. Toto zabezpečení neprobíhá v rámci pasivní politiky zaměstnanosti, v České republice (stejně jako ve většině evropských systémů) jsou tyto osoby přesunuty k dávkám sociální pomoci, příjem je poté posouzen podle životního a existenčního minima²³ (Tomeš, 2010, s. 282).

Z okruhu příjemců jsou vyloučeni poživatelé starobního důchodu a osoby v pracovněprávním vztahu. Pokud má uchazeč o zaměstnání nárok na odstupné²⁴, odchodné nebo odbytné (zákonem stanovený násobek mzdy vyplacený při ukončení zaměstnání) podpora v nezaměstnanosti se odsouvá.

Podpora v nezaměstnanosti je vyplácena po uplynutí zákonného odstupného, odchodného nebo odbytného. Z hlediska administrativního členění můžeme tyto nástroje zařadit do obecné ochrany v nezaměstnanosti, nelze je však považovat za dávky v nezaměstnanosti (Tomeš, 2010, s. 281). Právo na zaměstnání je právním základem pro poskytování podpor v nezaměstnanosti (Tomeš, 2010, s. 158). Současný dávkový systém však i přes své klady neposkytuje dlouhodobější ochranu před sociálním vyloučením a chudobou (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 64).

²² Nevztahuje se na žadatele, který průměrný měsíční výdělek nedoloží vlastním zaviněním.

²³ Existenční minimum je zákonem určená minimální hranice příjmů na základní výživu a osobní potřeby bez nákladů na bydlení (MPSV ČR, 2015a, s. 26).

²⁴ Na odstupné vzniká zákonný nárok při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů, které jsou definovány v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákona č. 262/2006 Sb.

3.6 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je zaměřená na prevenci, její opatření směřují do budoucnosti (Durdisová, Krebs, 2010, s. 318). Je tvořena opatřeními zaměřenými na nezaměstnané či jinak znevýhodněné na trhu práce a má za cíl zefektivnit činnost trhu práce (Thelen, 2014, s. 112). Programy aktivní politiky zaměstnanosti²⁵ mají za cíl investovat do obnovy nebo udržení lidského kapitálu nezaměstnaných, posílit pracovní motivaci a vytvářet sítě na pracovním trhu (Nordlund, 2011b). Jelikož je trh práce velmi segmentovaný, je vytváření informační sítě a navazujících služeb poskytujících asistenci při hledání zaměstnání nezbytné. Jedním z úkolů aktivní politiky zaměstnanosti je proto rozvoj infrastruktury (úřady práce, pracovní agentury). Stát dále může stimulovat trh práce pomocí finanční podpory pro vytváření nových pracovních míst (subvencované pracovní místo) ve veřejném sektoru anebo pobídkami pro soukromý sektor a pro podporu podnikání. Aktivní politika zaměstnanosti také působí v oblasti adaptování pracovní síly ve formě rekvalifikací a dalšího vzdělávání za účelem rozvinutí schopností nezaměstnaných (Durdisová, Krebs, 2010, s. 318). Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v České republice patří rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a chráněná pracovní místa (MPSV ČR, 2010a, s. 10). Důležitým aspektem aktivní politiky zaměstnanosti je snaha dosáhnout nejenom na nezaměstnané, kteří odváděli pojištění pro případ nezaměstnanosti (Gallie, Vandenbroucke, 2004, s. 200).

Nezaměstnanost má negativní důsledky pro zasaženého. Aktivní politika zaměstnanosti je cestou k udržení zaměstnatelnosti a snížení rizika nezaměstnanosti a s tím spojené nebezpečí odchodu z trhu práce, nestability zaměstnání a snížení výdělku (Nordlund, 2011). Žádné opatření aktivní politiky zaměstnanosti nemůže zcela nahradit zaměstnání, ale může nezaměstnanému poskytnout pocit kontroly, příležitost využít své schopnosti, dále stanovuje motivační cíle, poskytuje nové finanční zdroje a vytváří nové mezilidské kontakty (Isaksson, 2000, s. 62). Distribuční efekt jednotlivých opatření se liší, všeobecně je však aktivní politika zaměstnanosti vnímána jako zacílená na nezaměstnané na spodní hranici dovedností (Thelen, 2014, s. 112). To se projevuje cíleností aktivní

²⁵ Programy aktivní politiky zaměstnanosti jsou opatření realizována ziskovými, neziskovými či státními akty za účelem podpoření konkrétních osob nebo skupin na trhu práce (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 151).

politiky zaměstnanosti, zejména na osoby, které pro svá skutečná nebo symbolická znevýhodnění nemohou nalézt uplatnění na trhu práce (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 143).

Doba vysoké nezaměstnanosti zvyšuje tlak na programy aktivní politiky zaměstnanosti a zároveň ovlivňuje jejich standard (Nordlund, 2011). V době krize, kdy na trhu práce chybí volná pracovní místa, mnoho účastníků programů aktivní politiky zaměstnanosti nenajde uplatnění, jelikož je nízká poptávka po pracovní síle ve většině oborů. Vzhledem k tomu, že účast na aktivní politice zaměstnanosti bývá zpravidla podmínkou pro získání finanční podpory ze strany státu, stávají se tyto programy pouze formalitou a prostředkem zabezpečení (Isaksson, 2000, s. 62). Pokud se ale nezaměstnaný neúčastní programu zcela dobrovolně, můžeme předpokládat výrazný pokles motivace pro naplnění cílů programu (Nordlund, 2011). Kontraproduktivita těchto programů pramení i z deziluze, která přichází, pokud se účastník na trhu práce ani po absolvování programu neuplatní (Isaksson, 2000, s. 62). V případě, že se nepodaří zvýšit šance na získání zaměstnání, je význam účasti nezaměstnaných v programu aktivní politiky zaměstnanosti zanedbatelný (Nordlund, 2011b).

Z institucionálního hlediska považujeme za úspěšně "aktivované" účastníky programů aktivní politiky zaměstnanosti, kteří patří do cílové skupiny, dostali nabídku a do programu vstoupili. Cílové skupiny pro aktivní politiku zaměstnanosti se stávají v rámci Evropské unie stále ambicióznější, neustále se rozšiřují. K naplnění této politiky je třeba více diferenciovat jednotlivé cílové skupiny, s čímž souvisí složitější proces výběru osob z řad nezaměstnaných. Rozšiřování cílových skupin, větší různorodost programů a rozvoj složitých technik pro profilování jednotlivých klientů je pokusem o redukcii počtu osob, které zůstávají "neaktivované" nebo nejsou aktivace schopné. Jedná se tedy o reziduální skupiny na trhu práce. Zároveň se ale můžeme domnívat, že zatímco stále více skupin na trhu práce dosáhne na podporu z programů aktivní politiky zaměstnanosti, společnost se bude muset vyrovnat s reziduálními skupinami, které se do programů nekvalifikují nebo nebudou schopni program absolvovat. Tyto skupiny poté dostávají stigma nezaměstnatelných, a to i přestože samotné osobnostní charakteristiky těchto osob jim často brání v začlenění (Gallie, Vandenbroucke, 2004, s. 236-237). Implementace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti tak čelí problému heterogenity uchazečů o zaměstnání (Soukup, 2011, s. 2).

Můžeme se domnívat, že v době hospodářského růstu jsou programy aktivní politiky zaměstnanosti nadbytečné či dokonce škodlivé? Programy jsou v této části hospodářského cyklu lépe financované, což se odráží v délce programu, nabídce a v pravděpodobnosti, že se bude nezaměstnaný takového programu účastnit. Umístění účastníka na trhu práce je poté snazší, vzhledem ke zvýšené poptávce. Pokud předpokládáme, že nezaměstnaný najde díky zvýšené poptávce zaměstnání bez ohledu na jeho účast v programech aktivní politiky zaměstnanosti, jaký je význam této účasti? Účast v programech snižuje aktivitu věnovanou hledání práce²⁶, z tohoto hlediska účast v programech může snížit šance k získání zaměstnání. Nordlund (2011) proti tomu argumentuje hodnotou zkušeností získaných v programech a použitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ospravedlňuje inkluzi dlouhodobě nezaměstnaných.

Nordlund (2011) odmítá teorii, že absolvování rekvalifikace a jiných vzdělávacích kurzů²⁷ je efektivnější v době recese, zatímco subvencované zaměstnání²⁸ je preferovaným nástrojem při hospodářském růstu. Oba nástroje aktivní politiky zaměstnanosti plní svůj účel a jejich úspěšnost je dána individuálním posouzením potřeb nezaměstnaného bez ohledu na hospodářský cyklus. Terrell a Sorm (1999) uvádí, že aktivní politika zaměstnanosti snižuje dobu nezaměstnanosti především u skupin ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností (tj. u žen, národnostních menšin, zdravotně omezených, osob s nižším vzděláním a opakovaně nezaměstnaných).

V České republice existuje úzké propojení mezi dávkovým systémem a nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Opatření aktivní politiky zaměstnanosti hrají často pouze doplňkovou roli a jsou prostředkem kontroly nezaměstnaných a testem jejich ochoty pracovat, čímž se ztrácí jejich integrační mechanismus (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 34).

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2015c) sebekriticky označuje rozsah aktivní politiky zaměstnanosti za nedostatečný a neodpovídající potřebám uchazečů o zaměstnání. Zaměření aktivní politiky zaměstnanosti má problémy s cílením na nejpotřebnější klienty, což je způsobeno především absencí profilace. Nejohroženější jsou specifické skupiny obtížně zaměstnatelných osob, kterým se nedostává vhodná poradenská podpora. Aktivní

²⁶ Jedná se o časové hledisko. Doba, kterou stráví nezaměstnaný účastí v programu APZ, mohla být věnována hledání zaměstnání.

²⁷ Rekvalifikace má přínosy v dlouhodobějším horizontu.

²⁸ Dotované zaměstnání je okamžitým, ale krátkodobým řešením.

politika zaměstnanosti cílí na osoby s vyšším rizikem nezaměstnanosti, ale ne na osoby s největšími znevýhodněními (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 163-164).

Nezaměstnaní nejsou do programů aktivní politiky zaměstnanosti umístěni náhodně, ale na základě výběru pracovníky úřadu práce a určitého samovýběru, typicky až po uplynutí 120 dnů evidence (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 154).

3.6.1 Zvyšování lidského kapitálu - rekvalifikace

Rekvalifikace umožňuje získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání. Cílem úřadů práce, které je zprostředkovávají, je přizpůsobení nabídky pracovních sil struktuře poptávky trhu práce (Úřad práce ČR, 2014, s. 14). Rekvalifikace má tedy za úkol zlepšit vnější flexibilitu trhu práce²⁹ zajištěním souladu mezi poptávkou na trhu práce a nezaměstnanými (Kotýnková, 2006, s. 32). Osoba, která se stane nezaměstnanou, hledá zaměstnání ve svém oboru, rekvalifikace jí ale umožní hledat zaměstnání i v jiné odbornosti (Masters, 2000). Dalším pozitivem rekvalifikací je pomoc klientům získat či udržet lidský kapitál³⁰. Když na trhu práce chybí volná pracovní místa, můžeme hovořit o rekvalifikaci pouze jako minimální aktivitě nezaměstnaných, která pomůže zachovat pracovní návyky (Gallie, 2000, s. 5).

Rekvalifikace jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je dlouhodobou investicí a podporuje konkurenceschopnost. Přednostně cílí na bývalé pracovníky sektorů, kde se očekává snížení pracovní nabídky (Nordlund, 2011). Přínos rekvalifikací se projevuje především v delším časovém období, nejvýznamněji se projevuje u osob znevýhodněných na trhu práce. Aktivace tohoto druhu je přínosná především u osob s nižším vzděláním. Účastníci rekvalifikací ze znevýhodněných skupin mají až čtyřikrát vyšší pravděpodobnost nástupu do zaměstnání v období šesti měsíců než osoby, které rekvalifikací neprošly (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 40).

Je tedy běžným předpokladem, že vzdělávací a výcvikové aktivity by měly cílit na osoby s nižším vzděláním. Nordlund (2011b) ale ukazuje, že vzdělávací programy mohou být prospěšné i pro osoby s vyšším stupněm vzdělání a situaci přirovnává k domino-efektu. Osoby s nižším vzděláním získávají okamžité výsledky díky rozšíření svých schopností.

²⁹ Vnější flexibilita trhu práce je pružnost nabídky na trhu práce k jeho poptávce, vnitřní flexibilita spočívá v přizpůsobení lidských zdrojů potřebám podniku (Kotýnková, 2006).

³⁰ V ekonomické terminologii označení znalostí a schopností pracovníka (Brožová, 2003, s. 32).

Pro osoby s vyšším vzděláním vzdělávací programy APZ mohou sloužit jako odrazový můstek, což se projevuje v dlouhodobé perspektivě.

Rekvalifikace je v České republice dohoda mezi úřadem práce a žadatelem evidovaným na úřadu práce, která se uskutečňuje za účelem uplatnění na trhu práce (MPSV ČR, 2012). Rekvalifikace je teoretická i praktická příprava k výkonu povolání, s důrazem na předpoklady a požadavky pro výkon zaměstnání (Jakubka, 2011, s. 31).

Pro poskytnutí rekvalifikace musí být žadatel evidován jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, žadatel musí mít odpovídající vstupní kvalifikaci a musí být zdravotně způsobilý. Úřad práce zjišťuje potřebnost (jestli dosavadní kvalifikace neumožňuje získat zaměstnání) a účelnost (jestli je po ukončení rekvalifikace reálná šance získat zaměstnání) (Zákon č. 435/2004 Sb.). Od roku 2012 existují dvě formy rekvalifikace. Rekvalifikace zvolená, je typ rekvalifikace, u které si žadatel sám vyhledá akreditované vzdělávací středisko. Pokud úřad práce žádost o tuto rekvalifikaci schválí a uchazeč ji úspěšně ukončí, pak úřad práce uhradí cenu rekvalifikace. U tohoto druhu rekvalifikace nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci (Úřad práce ČR, 2014). Toto opatření má zabránit zneužívání tohoto typu rekvalifikace, můžeme ho však považovat za samoúčelné neboť, stejně jako ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, i rekvalifikace zvolená není nároková a nemusí být proto žadateli přiznána. Zvolené rekvalifikace nebývají realizované ve velkém rozsahu a využívají je především motivovanější osoby (i vzhledem k potřebě iniciativy ze strany nezaměstnaného při hledání vhodného poskytovatele atd.) (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 40).

U rekvalifikace zprostředkované úřadem práce si uchazeč o zaměstnání vybere rekvalifikační kurz ze seznamu rekvalifikací pro místně příslušnou krajskou pobočku úřadu práce³¹. Pokud úřad práce žádost o tuto rekvalifikaci schválí, úřad práce uhradí cenu rekvalifikace a uchazeči o zaměstnání náleží podpora při rekvalifikaci³² (Úřad práce ČR, 2014).

Rekvalifikaci může provádět akreditované zařízení, škola podle oboru vzdělání nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem a dále zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (např. autoškoly).

³¹ Dodavatel se vybírá dle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

³² Podpora při rekvalifikaci je poskytována každému uchazeči o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikace zabezpečené úřadem práce. Výše podpory se stanovuje obdobně jako podpora v nezaměstnanosti a činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku (MPSV ČR, 2015a).

Zásadním přínosem rekvalifikace je možnost získat úplnou či profesní kvalifikaci³³ (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 41), která by měla zaručovat, že na trh práce budou vstupovat lidé s kvalifikací, která odpovídá požadavkům zaměstnavatelů. Národní soustava kvalifikací je nástroj, který umožňuje jinou cestu k plnohodnotné profesní kvalifikaci než je tradiční školní docházka. Kvalifikace jsou jednotným způsobem popsány (znalosti, dovednosti a kompetence) a hlavní myšlenkou je, že není zohledněno, jakým způsobem byly získány, ale jaká je jejich úroveň a kvalita. Pokud v Národní soustavě kvalifikací existuje profesní kvalifikace, pak všechny rekvalifikace v daném oboru musí vést k jejímu získání, tomu odpovídá i název rekvalifikace, učební osnovy a plán a především závěrečná zkouška podle hodnoticího standardu příslušné profesní kvalifikace, a to u autorizované osoby ve smyslu zákona č. 179/2006 Sb.³⁴ (NÚV, © 2011-2016).

Úřad práce může přispívat i na rekvalifikaci zaměstnanců na základě dohody se zaměstnavatelem za účelem dalšího pracovního uplatnění. Tento typ rekvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnavatele, proto zaměstnanci náleží náhrady mzdy (Jakubka, 2011, s. 31).

Palíšková (2014) uvádí, že aktivní politika zaměstnanosti má v České republice zanedbatelný efekt, problémy spatřuje v neexistenci systematického vyhodnocování systému rekvalifikací (zda umístění uchazeče skutečně vzešlo z absolvování rekvalifikačního kurzu). Dále považuje za problematické, že nabídka rekvalifikačních kurzů neodpovídá poptávce na trhu práce v daném regionu.

Z kvalitativního výzkumu Sirovátky a Šimíkové (2013, s. 34) ale vyplývá, že rozsah rekvalifikací se zdá dostatečný a v době krize se jeví jako nejefektivnější opatření. Výzkum však zároveň potvrzuje zpoždění reakce na vývoj na trhu práce, což je přičítáno rostoucí rigiditě systému, kdy změnou podmínek v provádění veřejných zakázek při výběru poskytovatele dochází k prodlužování celého procesu. Do rekvalifikací jsou nejčastěji zařazováni nezaměstnaní s vyšší úrovní vzdělání, v nižším a středním věku nebo se zdravotním omezením (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 163).

³³ Vztah Národní soustavy kvalifikací a rekvalifikací definuje vyhláška MŠMT č. 176/2009 Sb. stanovující náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu v rekvalifikačním programu.

³⁴ Autorizovanou osobou je fyzická nebo právnická osoba, která splní požadavky stanovené v hodnoticím standardu profesní kvalifikace. Jde o požadavky na odbornou způsobilost autorizované osoby a požadavky na materiálně-technické zázemí (NÚV, © 2011-2016).

3.6.2 Příspěvky pro zaměstnavatele - programy pro tvorbu pracovních míst

Jedním z cílů aktivní politiky zaměstnanosti je umožnit nezaměstnaným zachování nebo naopak získání pracovních návyků, k tomu jsou využívány příspěvky pro zaměstnavatele na vytváření nových pracovních míst³⁵. Díky příspěvku získá zaměstnavatel motivaci poskytnout pracovní místo a naopak nezaměstnaní by měli profitovat oživením či získáním pracovních návyků, které dále využijí na trhu práce (MPSV ČR, 2015e). Tento typ programů můžeme chápat i jako přerozdělení zaměstnanosti vůči znevýhodněným skupinám (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 169).

Zaměstnání stimuluje lidský rozvoj prostřednictvím sociálních struktur, rozvojem dovedností a motivací. Subvencované zaměstnání má potenciál podpořit inkluzi klientů, nicméně účastníci těchto programů jsou paradoxně zároveň ohroženi sociální exkluzí³⁶. Účastníci programů subvencovaného zaměstnání považují tyto programy za úspěšné, pokud porovnávají svojí situaci s nezaměstnaností, spokojenost účastníků však klesá, pokud jsou účastníci vyzváni k porovnání své situace a postavením běžného zaměstnance (Gallie, Vandembroucke, 2004, s. 236).

Částečně je exkluze a stigmatizace již obsažena v konceptu dotované práce, často se jedná spíše o krátkodobé umístění pracovníka než skutečnou aktivaci a inkluzi. Problematická se také jeví personální politika jednotlivých firem, které dotovaná místa využívají. Chybí zde motivace pro rozvíjení schopností pracovníků nebo podpora při hledání regulérního zaměstnání. Vzniká zde propast, kdy instituce uskutečnila úspěšné umístění nezaměstnaného a firma získala levnou pracovní sílu. Přínos pro samotného klienta se ale nemusí vůbec dostavit. Jako investice do lidského kapitálu má dotované zaměstnání okamžitý efekt, nejistý je jeho dlouhodobý přínos (Nordlund, 2011; Gallie, Vandembroucke, 2004, s. 236).

Aby bylo použití dotovaného zaměstnání jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti úspěšné, musí nastat okamžitý návrat na trh práce. Pozitivní efekt se ztrácí vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé dotované pracovní pozice nekoncepíjí jako

³⁵ V dalším textu bude na tomto základu vzniklý pracovněprávní vztah označován jako „subvencované zaměstnání“.

³⁶ Sociální exkluze (vyloučení) je situace, kdy se osoba ocitá mimo běžný život společnosti bez možnosti se zapojit zpět. Vzniká z různých důvodů – ekonomické, sociální, kulturní, dopad trestné činnosti, společensky nežádoucí jevy. Sociální exkluze je chápána jako důsledek nepříznivé sociální situace (MPSV ČR, 2015a, s. 100)

srovnatelné s regulérní pracovní pozicí na trhu práce. Pokud není nezaměstnanému nabídnuta pracovní pozice v rámci organizace, kde vykonává subvencované zaměstnání, jeho šance na umístění v rámci jiné organizace jsou nízké (Nordlund, 2011).

3.6.2.1 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti a jsou pokládány za významnou a přitom efektivní možnost uplatnit v pracovní aktivitě obtížně zaměstnatelné skupiny, které mohou kumulovat i několik znevýhodnění (Sirovátka, Šimíková, 2013, s. 34). Tento nástroj je také vhodnou alternativou v regionech s menším podílem soukromých zaměstnavatelů (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 44).

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které vytvářejí zejména obce, města nebo organizace zřizované městy a obcemi, státní a obecně prospěšné instituce a obecně prospěšné společnosti³⁷. Práce spočívá například v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných komunikací a budov, pomocných pracích při opravách veřejného majetku, v charitě, sociálních službách, v lesnictví a v dalších činnostech ve prospěch obcí, měst, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Veřejně prospěšné práce je také možno využít při odstraňování následků přírodních katastrof.

Příspěvek se poskytuje do výše skutečně vynaložených mzdových prostředků³⁸. Na pracovní poměr v rámci veřejně prospěšných prací může stát přispívat až po dobu 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, v odůvodněných případech až na dobu 24 měsíců (MPSV ČR, 2015e). Sirovátka a Šimíková (2013, s. 11) upozorňují, že veřejně prospěšné práce zvyšují příjmy chudobou ohrožených osob a zároveň prospívají infrastruktuře obcí a životnímu prostředí, intervence tohoto typu ale vyžadují velmi dobré institucionální nastavení, aby užití zdrojů bylo maximálně efektivní. Cílem úřadu práce je získat na určitou dobu zaměstnání pro obtížně zaměstnatelné uchazeče o zaměstnání, zatímco samospráva a obecně prospěšné organizace díky tomuto nástroji získávají potřebné zaměstnance (MPSV ČR, 2015e).

³⁷ Organizace zabývající se vzděláním, školstvím, tělovýchovnou a sportovní činností, podporou a ochranou mládeže, vědou, kulturou, požární ochranou, ochranou zdraví, ochranou životního prostředí, ochranou zvířat, sociální, humanitární, charitativní a náboženskou činností (MPSV ČR, 2015e).

³⁸ Skutečně vynaložené prostředky na mzdu obsahují pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, zdravotní pojištění, které zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance (MPSV ČR, 2015e).

Do programu veřejně prospěšných prací jsou uchazeči zařazováni průběžně a oproti ostatním programům po relativně kratší době v evidenci. Veřejně prospěšné práce jsou výrazně cílené na osoby se základním vzděláním a osoby vyučené, což je kategorie osob, na které ostatní programy aktivní politiky zaměstnanosti cílí málo. Nízké šance na umístění na trhu práce jsou u této kategorie anticipovány poměrně brzo po vstupu do evidence, například díky posouzení opakující se evidence či předchozího zařazení do programu veřejně prospěšných prací (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 163-164). Při výběru pracovníků mají starostové sklon zařazovat opakovaně "osvědčené pracovníky", kteří se na místech v intervalech střídají (Sirovátka, Šimíková, 2013, s. 34).

3.6.2.2 Společensky účelné pracovní místo

Za společensky účelné pracovní místo považujeme uvolněné nebo nové pracovní místo určené pro osobu, která je evidovaná jako uchazeč o zaměstnání. Zaměstnavatelé, kteří nabídnou takovéto pracovní místo, mohou dostat příspěvek³⁹ od úřadu práce až do výše skutečných prostředků na mzdu⁴⁰ zaměstnance a to po dobu 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, jako maximum je stanoveno 15 tisíc měsíčně. V případě, že je pracovní místo určeno uchazeči o zaměstnání do 30 let nebo nad 50 let nebo dlouhodobě nezaměstnanému (je uchazečem o zaměstnání déle než 24 měsíců), činí maximální měsíční příspěvek 24 tisíc. Maximální hranice jsou stanoveny Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR, krajské pobočky mají možnost je upravit s přihlédnutím k aktuální situaci na trhu práce a struktuře uchazečů o zaměstnání v daném regionu. Rozlišujeme společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání a společensky účelné pracovní místo nově zřízené zaměstnavatelem.

V případě nově zřízeného pracovního místa může zaměstnavatel navíc na základě dohody uzavřené s úřadem práce získat zálohově jednorázový příspěvek na pořízení nezbytného vybavení pracovního místa (MPSV ČR, 2015e). Sirovátka, Horáková a Horák (2014, s. 163) uvádí, že program společensky účelných pracovních míst je silně cílen na ženy se středoškolským vzděláním, specifický význam má program pro mladší osoby,

³⁹ Při určení limitní částky příspěvku je rozhodující porovnání míry nezaměstnanosti v daném okrese a v ČR v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek (MPSV ČR, 2013).

⁴⁰ Prostředky na mzdu obsahují kromě samotné mzdy i pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, zdravotní pojištění, které zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance (MPSV ČR, 2015e).

pokud se jedná o formu praxe, vzhledem k tomu, že neexistuje mnoho specifických programů za tímto účelem⁴¹.

Přímé vytváření pracovních míst nese negativní efekty střídání a vytěšňování. Vytěšňování probíhá, když firmy užívající dotace, profitují na úkor konkurence, která nemá k dotaci přístup. Střídání vzniká, když firmy najímají pracovníky, kteří mají nárok na dotaci, na úkor zájemců o zaměstnání nebo stávajících zaměstnanců, kteří nejsou dotováni. Problémem je i dotování zaměstnanců, které by zaměstnavatel objektivně musel najmout bez ohledu na poskytnutí dotace, což vede k neproduktivnímu zatěžování systému (Terrell, Sorm, 1999). Je to z toho důvodu, že při tvorbě míst v soukromém sektoru má zaměstnavatel nezadatelné právo výběru, a je proto více než pravděpodobné, že se zde objevuje mrtvá váha (Sirovátka, Šimíková, 2013, s. 34).

Dotace je poskytována po dobu 6 měsíců, účastníci se poté v dalším období (12-24 měsíců) vyskytují v evidenci v jednotkách dnů, z čehož Sirovátka, Horáková a Horák (2014, s. 170) usuzují o účinnosti programu. Pokud ale poskytneme dotaci uchazeči, který by s velkou pravděpodobností našel zaměstnání sám, jedná se o neúčelné výdaje, neboť intervence nebyla potřebná (Soukup, 2011, s. 3).

Zřízení společensky účelného pracovního místa může být i za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Pokud se uchazeč o zaměstnání rozhodne podnikat⁴², může získat příspěvek na úhradu vstupních nákladů. Součástí dohody s úřadem práce je minimální doba, po kterou musí žadatel činnost vykonávat. Příspěvek se poskytuje na základě kvalitně zpracovaného podnikatelského záměru (MPSV ČR, 2015e). Tento příspěvek je nejméně cíleným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 164).

3.6.2.3 Redukce pracovní doby

Jiné opatření, spočívající ve zkrácení pracovní doby, je v České republice známé pod pojmem "kurzarbeit"⁴³. Jedná se o odškodňování tzv. částečné nezaměstnanosti. Ačkoliv se názvy opatření v jednotlivých státech liší, jejich základ je velmi podobný.

⁴¹ Úspěšný byl například projekt Stáže ve firmách – vzdělávání praxí (registrační číslo CZ.1.07/3.1.00/41.0001), který skončil 30. 9. 2015, jeho výstupem je národní katalog stáží - volně přístupná platforma pro zájemce o stáž a poskytovatele stáží.

⁴² Další forma podpory podnikání je poskytnutí překlenovacího příspěvku na částečnou úhradu některých provozních nákladů (MPSV ČR, 2015e).

⁴³ Název „Kurzarbeit“ je převzatý z německého jazyka a v překladu znamená „krátká práce“.

Rozdíly nacházíme ve štedrosti a době pobírání dávek. V principu se jedná o opatření určené pro firmy v době ekonomického propadu (Tomeš, 2010, s. 281). Cílem je předejít rušení pracovních míst. Zaměstnancům je zkrácena pracovní doba, za což jim stát poskytuje kompenzaci. Zaměstnavatelům nadále zůstává povinnost provádět úhrady pojištění. Jedná se tedy o podpůrné opatření pro zaměstnance, které umožňuje firmám překonat krátkodobé problémy. Dá se tedy říci, že zatímco opatření aktivní politiky zaměstnanosti cílí na problémy spojené se strukturální nezaměstnaností, státem kompenzované zkrácení pracovní doby míří na cyklickou nezaměstnanost a svým charakterem spíše spadá do pasivní politiky zaměstnanosti⁴⁴ (Thelen, 2014, s. 113).

Zaměstnanci typicky preferují dotované zkrácení pracovní doby před zrušením pracovního místa. Rozhodnutí o využití tohoto opatření však musí učinit zaměstnavatel, a to za předpokladu skutečného zájmu o udržení pracovní síly. Můžeme předpokládat, že zaměstnavatel bude mít zájem o zachování zejména kvalifikované pracovní síly. Dotované zkrácení pracovní doby je v principu určeno pro firmy a zaměstnance ve všech sektorech, v praxi ovšem dominují výrobní firmy. Důvod spočívá ve specifických dovednostech zaměstnanců, do kterých zaměstnavatel investoval (Thelen, 2014, s. 113-117; Tomeš, 2010, s. 281). Toto opatření však vede k rozdělení práce, kterou by běžně vykonával jeden zaměstnanec, a tím k rozšíření částečné nezaměstnanosti (Mezinárodní organizace práce, 2010, s. 109). Schémata tohoto typu jsou nákladná, je ale nezbytné zohlednit, že takto podpořený zaměstnanec znamená ušetření dávky v nezaměstnanosti a dalších nákladů spojených s nezaměstnaností⁴⁵. Pokud je zkrácení pracovní doby subvencované, působí jako stabilizátor agregátní poptávky. Zkrácení pracovní doby bez náhrady má naopak negativní důsledky na agregovanou poptávku (Sirovátka, Šimíková, 2013, s. 11). V České

⁴⁴ Pasivní politika zaměstnanosti řeší již vzniklé sociální problémy, jejím základním principem je ochrana před důsledky sociální situace nezaměstnanosti, subvencované sdílení práce v sobě ale často zahrnuje pracovní výcvik, další vzdělání nebo rekvalifikace, což odpovídá aktivní politice zaměstnanosti.

⁴⁵ V České republice je uchazečům o zaměstnání také hrazeno zdravotní pojištění. Každý nezaměstnaný znamená pro stát ušlou platbu sociálního pojištění a zároveň neodvedenou daň z příjmu.

republiky bylo toto opatření realizované projektem⁴⁶ "Vzdělávejte se!"⁴⁷ a následně "Vzdělávejte se pro stabilitu!"⁴⁸.

3.6.2.4 Další příspěvky pro zaměstnavatele

Pro osobu se zdravotním postižením může zaměstnavatel zřídit chráněné pracovní místo na základě dohody s úřadem práce, pracovní místo musí být obsazeno po dobu minimálně tří let. Maximální příspěvek se odvíjí podle stupně zdravotního postižení a počtu chráněných pracovních míst zřízených u zaměstnavatele (osminásobek až čtrnáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku). Tento příspěvek může získat i osoba se zdravotním pojištěním, která se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Zaměstnavatel může dále čerpat příspěvek na částečnou úhradu nákladů spojených s provozem chráněného pracovního místa a na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (MPSV ČR, 2015a).

Příspěvek na zapracování je určen zaměstnavateli, který přijme uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce ČR věnuje zvýšenou péči. Maximální příspěvek tvoří polovinu minimální mzdy a poskytuje se po dobu tří měsíců (MPSV ČR, 2015a).

3.6.3 Podpora hledání zaměstnání

Poradenské aktivity vedoucí k efektivnějšímu hledání a zprostředkování zaměstnání jsou obecně považovány za klíčovou podmínku úspěchu politiky zaměstnanosti (Sirovátka, Šimíková, 2013, s. 35). Mají za úkol poskytovat informace o trhu práce, o nárocích jednotlivých profesí, o požadavcích zaměstnavatelů a o službách úřadu práce, zejména o

⁴⁶ Projekty financované ESF, společně s dalšími „protikrizovými“ projekty jako „Školení je šance“ a „Vzdělávejte se pro růst“ (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 104).

⁴⁷ Projekt byl zaměřen na zaměstnavatele, kteří v důsledku krize museli omezit výrobu ve svých provozech. V rámci projektu mohli získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance, kteří byli ohroženi organizačními změnami v podniku (MPSV ČR, 2010b).

⁴⁸ Cílem projektu bylo podpořit udržení pracovních míst, která byla ohrožena v souvislosti s negativním vývojem ekonomiky. Jednalo se o zaměstnavatele, kteří dočasně nebyli schopni svým zaměstnancům přidělovat práci ve sjednaném rozsahu. Zaměstnavatelům projekt umožnil v době, kdy nebyli schopni přidělit práci, realizovat odborný rozvoj zaměstnanců. Tím došlo k udržení pracovních míst a zároveň ke zvýšení kvalifikace zapojených zaměstnanců a posílení jejich zaměstnatelnosti. Vstup do projektu byl ukončen k 20. 11. 2014 (MPSV ČR, 2014a).

typech poradenských služeb a o aktuální nabídce v nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti (Freibergová, Maříková, 2013, s. 15).

Jak uvádí Terrell a Sorm (1999), podpůrné nástroje pro hledání zaměstnání jako zprostředkování zaměstnání ve formě pravidelných kontaktů, poradenství a job cluby mají velmi pozitivní výsledky při nízkých nákladech.

V následujícím textu budeme hovořit o nástrojích podpory hledání zaměstnání a to o poradenství a zprostředkování. Zprostředkování zaměstnání⁴⁹, přestože je v současnosti tvořeno především administrativní prací, by mělo být také poradenskou činností (Freibergová, Maříková, 2013, s. 12). Zprostředkování zaměstnání je formálně součástí aktivní politiky zaměstnanosti, z praktického hlediska je ale prvním článkem veřejných služeb zaměstnanosti, na který navazují další nástroje aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti. Nezaměstnaný musí pro přístup k dalším službám úřadu práce podat žádost o zprostředkování zaměstnání, a tím se stát uchazečem o zaměstnání.

Poradenství je službou, kterou klient využívá z vlastní vůle. Není-li mu přítomnost při poradenství stanovena jako povinnost v rámci zprostředkování zaměstnání, je vždy dobrovolná (Freibergová, Maříková, 2013, s. 14). Poradenství je typem sociální pomoci. Poradce a klient mezi sebou vyjednávají a vzájemně se učí. V užším smyslu je poradenství poskytování informací na žádost klienta za účelem řešení problému, v širším smyslu je poradenství příležitost k prozkoumání silných a slabých míst klienta a hledání strategií k dalšímu rozvoji. Dlouhodobé poradenství by mělo být strukturované a cílené (Matoušek, 2003). Sirovátka, Horáková a Horák (2014, s. 176) uvádí, že poradenství má nejlepší výsledky u skupin nezaměstnaných ve vyšším věku, se zdravotními problémy a s nižší úrovní vzdělání.

U poradenství v rámci zprostředkování zaměstnání se má za to, že podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání, klient dobrovolně nabyt práv a povinností podle zákona o zaměstnanosti, jejichž porušení je důvodem pro zahájení správního řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (Freibergová, Maříková, 2013, s. 14). Nezaměstnaný má tedy možnost v rámci práva na zaměstnání podat na úřadu práce žádost o zprostředkování zaměstnání. Za vhodné zaměstnání se z pohledu úřadu práce považuje zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku

⁴⁹ Zprostředkování zaměstnání spočívá ve vyhledávání zaměstnání a v informační a poradenské činnosti (Jakubka, 2011, s. 19).

zaměstnanosti. Délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce. Zaměstnání zároveň odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno⁵⁰ její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání⁵¹ (Jakubka, 2011, s. 18, Zákon 435/2004 Sb.). Úřad práce nemůže zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, tento druh zprostředkování náleží agenturám práce⁵² (Jakubka, 2011, s. 19).

Sirovátka, Horáková a Horák (2014, s. 38) uvádějí, že proces zprostředkování zaměstnání je v České republice vcelku dobře propracovaný a díky evidenci na úřadu práce jím procházejí všichni nezaměstnaní, služby úřadu práce jsou dostupné všem bez rozdílu. Předpokladem efektivnosti systému je vzájemná součinnost, od klienta se očekává, že bude do řešení své situace investovat svůj čas a námahu. Klienti však mnohdy mají nepřiměřené představy a nejsou ochotni vyvíjet žádnou aktivitu. Není však reálné ani žádoucí, aby se klient změnil pouze v pasivního příjemce služeb úřadu práce (Freibergová, Maříková, 2013, s. 10).

Poradenství se uskutečňuje formou skupinového nebo individuálního poradenství, posuzování osobnostních předpokladů, pracovní a bilanční diagnostiky, poradenských programů zaměřených na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění fyzické osoby na trhu práce. Při zařazování do jednotlivých forem poradenství se vychází zejména ze zdravotního stavu, dosavadních pracovních a životních zkušeností, dosažené kvalifikace a stupně vzdělání a z možností umístění na trhu práce (Vyhláška č. 518/2004 Sb.).

U skupinového poradenství se využívá dynamiky skupinových jevů, kdy spontánně vznikají a zanikají vztahy a jevy ve skupině. Tradičním skupinovým poradenstvím jsou job cluby⁵³. Často využívanou formou je kombinace individuálního a skupinového poradenství, příkladem je bilanční nebo pracovní diagnostika. Freibergová a Maříková

⁵⁰ K těmto podmínkám úřad práce pouze přihlíží.

⁵¹ V případě evidence delší 5 měsíců jsou stanovené podmínky dále upraveny.

⁵² Za agenturu práce se považuje fyzická nebo právnická osoba, která poskytuje služby na trhu práce ve smyslu sblížení nabídky a poptávky, aniž se sama účastní pracovněprávního vztahu nebo ve smyslu zaměstnání pracovníků pro třetí stranu nebo taková fyzická nebo právnická osoba, která se jinak věnuje hledání a zprostředkování zaměstnání (Zákon č. 435/2004 Sb.).

⁵³ Několik setkání v menších skupinách.

(2013) uvádí, že výhodou skupinového poradenství je aktivizace většího množství klientů v jeden časový okamžik, vzájemné působení klientů včetně zpětné vazby a vznik neformálních vazeb mezi účastníky. Naopak nevýhody spočívají v povrchnosti a nevzbuzení zájmu účastníků, vyšších nárocích na přípravu (scénáře jednotlivých fází, organizace práce skupiny) a potřebě pedagogických schopností lektora.

Na některých pracovištích úřadu práce se můžeme setkat s různorodými skupinovými informačními schůzkami, které se pořádají za účelem poučení uchazečů o zaměstnání o jejich právech a povinnostech, informování o službách úřadu práce a zkoncentrování nezaměstnaného na řešení jeho situace. Skupinové schůzky šetří čas zaměstnanců, neboť nahrazují několikanásobné předávání stejné informace jednotlivcům (OECD, 2007, s. 225).

Individuální poradenství má možnost vytvoření poradenského vztahu a řešení specifických a důvěrných problémů do hloubky, individuální pozornost ústí ve větší intenzitu zapojení klienta, zároveň není náročné na přípravu (Freibergová, Maříková, 2013, s. 16). Pro potřeby navázání kontaktu se zprostředkovatelem může sloužit i životopis, který není pouze pomůckou při hledání zaměstnání. Význam životopisu pro pracovní poradenství tkví v zaznamenání celého pracovního života jedince, nezaměstnanost je tak pouze součástí rozvyprávěného příběhu a pro nezaměstnaného je snazší vyjádřit své zkušenosti (Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel, 2013, s. 53).

Individuální poradenství je ale časově náročné a citlivější na předsudky a sympatie ke klientovi, což může zásadně ovlivňovat kvalitu poradenství. Forma poradenství je zvolena poradcem a je ovlivněna stanovenými postupy na jednotlivých pracovištích úřadu práce a na časové dotaci, která je na práci s klienty vyhrazena (Freibergová, Maříková, 2013, s. 15-16). Při vysoké nezaměstnanosti mají zprostředkovatelé méně času a zdrojů, které mohou věnovat každému nezaměstnanému, což vede k omezení poradenství a kvality služeb (Isaksson, 2000, s. 62).

Situace zprostředkování zaměstnání se během posledních let zhoršovala, disponibilní čas pro rozhovor s uchazečem o zaměstnání se zkracoval. Freibergová a Vepřková (2013) uvádí, že nebylo na pracovištích úřadu práce výjimkou, že kontakt mezi poradcem a klientem trval i méně než 3 minuty. Obsahem takového jednání je pak pouze formální kontrola, jestli u uchazeče o zaměstnání proběhly nějaké změny, zda hledá zaměstnání a stanovení dalšího kontaktu. Problém je také v již zažitém postupu

zprostředkovatelů, z nichž služebně mladší ani jiný styl práce neznají. Některá pracoviště úřadu práce na práci s klientem v podstatě rezignovala. Z části byl tento stav způsoben nadměrným počtem nezaměstnaných. Za takového stavu se zprostředkovatelé více věnují aktivním a motivovaným uchazečům, zatímco rizikové skupiny a obtížně umístitelné osoby zůstávají bez výraznější pomoci (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 38). Pravidelné kontakty na úřadu práce nemají být pouze prostředkem ke kontrole nezaměstnaného ve věci vyplácení dávek, ale mají být zároveň příležitostmi pro pomoc s hledáním zaměstnání a poskytování informací o volných pracovních místech a službách úřadu práce (OECD, 2007, s. 215).

Kvalita zprostředkování zaměstnání je také závislá na rozsahu informací, který mají pracovníci úřadu práce k dispozici. V současnosti platí, že zatímco data uchazečů o zaměstnání jsou pečlivě evidována, informace o počtu a struktuře volných míst jsou hůře dostupné. Od roku 2012 nemají již zaměstnavatelé povinnost hlásit úřadu práce volná pracovní místa. Úřad práce musí iniciativně spolupracovat se zaměstnavateli v daném regionu při evidenci volných pracovních míst⁵⁴. Toto může vést k rychlejší adaptaci politiky zaměstnanosti na změny na trhu práce, zároveň ale tato činnost vyžaduje dodatečné personální kapacity na úřadu práce, které úřad práce dlouhodobě nemá k dispozici (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 36-37).

O roku 2012 nedošlo k významnému propadu v počtu nahlášených volných pracovních míst, lze z toho usuzovat, že i před legislativní změnou byla povinnost hlásit volná pracovní místa jen obtížně vymahatelná a zaměstnavatelé, kteří volná pracovní místa hlásili, tak činní dobrovolně i nadále (Český statistický úřad, 2015b).

Individuální akční plán

Individuální akční plán je nástroj ke zvýšení uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce (MPSV ČR, 2015a), je vypracován úřadem práce pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než pět měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost úřadu práce při jeho vypracování, aktualizaci a vyhodnocování, a to ve stanovených termínech, a plnit podmínky v něm stanovené⁵⁵

⁵⁴ Jedná se o takzvaný „monitoring zaměstnavatelů“

⁵⁵ Neplnění těchto povinností úřad práce považuje podle ustanovení § 30 odst. 2 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti za neposkytnutí součinnosti a úřad práce ve správním řízení vydáním rozhodnutí uchazeče o zaměstnání vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání.

(Zákon 435/2004 Sb.). Individuální akční plán je dokument, který vypracovává úřad práce a který stanovuje postup a časový harmonogram plnění jednotlivých opatření (MPSV ČR, 2015a).

Freibergová a Maříková (2013) uzavírání individuálního akčního plánu považují za nejproblematictější část zprostředkování a poradenství. Vypracování individuálního akčního plánu pro každého uchazeče o zaměstnání se jeví jako přehnaně formalistické. Na trhu práce existují osoby, které jsou z objektivních důvodů pasivní vůči hledání zaměstnání. Jedná se především o těhotné ženy (budou nastupovat na mateřskou dovolenou), osoby očekávající starobní důchod nebo invalidní důchod III. stupně a osoby s již rozjednanou nabídkou zaměstnání. U těchto osob se předpokládá v určitém časovém horizontu ukončení evidence uchazeče o zaměstnání (Freibergová, Maříková, 2013, s. 9).

Významným problémem je také provádění individuálních akčních plánů, které jsou formálně vyžadovány, ale jejich implementace nedosahuje vysoké úrovně. V mnoha případech se nezaměstnaní cítí bezmocní a podřízení rozhodnutí úřadu práce, než aby byli skutečně zapojeni a aktivováni, což vede k rezignaci a pasivitě (Isaksson, 2000, s. 62). Individuální akční plány se tak stávají restriktivním nástrojem, chybí provázanost s dalšími aktivitami nezaměstnaného, a tím se stávají pouze opatřením bez většího vlivu na situaci nezaměstnaných, který navíc generuje další administrativní zátěž (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 38).

Zprostředkovatel

Zprostředkovatel je pracovník oddělení zprostředkování, který je v přímém a pravidelném kontaktu s uchazeči o zaměstnání a plní úkoly spojené s evidencí, poradenskou a informační činností, zprostředkováním zaměstnání a se souvisejícími správními řízeními (Freibergová, 2013, s. 15).

Základními předpoklady pro zprostředkovatele jsou znalosti problematiky, způsobilost a diskrétnost (Matoušek, 2003). Od zprostředkovatele se očekává dodržování zákonů a předpisů, zachování objektivitu a respektu (zejména ve smyslu nediskriminačního přístupu⁵⁶) a aktivní spoluúčasť na rozhodování klientů při zachování svobodné vůle. Zprostředkovatelé jsou také povinni řádně poučit klienta o důsledcích

⁵⁶ Diskriminace je znevýhodňující zacházení s osobou či osobami, zákon č.435/2004, o zaměstnanosti obsahuje právní úpravu, která má bránit diskriminaci v právu na zaměstnání a přístupu k zaměstnání (MPSV ČR, 2015a).

chování, a jak již bylo uvedeno výše, respektovat důvěrnost sdělených informací. Zásadní je pro poradce také průběžně vyhodnocovat svou vlastní práci, za účelem zvyšování kvality poradenství (Freibergová, Maříková, 2013, s. 17). Efektivita zprostředkování zaměstnání závisí mimo jiné i na rozhodnutí zaměstnance, kterému uchazeči o zaměstnání se bude více a komu méně věnovat (Soukup, 2011, s. 3). Selhání opatření úřadu práce může být problémem komunikace mezi nezaměstnaným a zprostředkovatelem. Komplikace v tomto ohledu přináší nerovnováha mezi oběma stranami, kdy navíc zprostředkovatel nevykonává pouze funkci poradce, ale zároveň u nezaměstnaného kontroluje plnění povinností (Isaksson, 2000, s. 63). Poradci tak zastávají pomáhající a represivní role, které musí balancovat. Role pomáhající je poradenská, jedná se o spolupráci mezi poradcem a klientem, jejímž cílem je hledání řešení situace. Represivní role je dána mocenským postavením poradce, jakožto zaměstnance veřejné správy, který rozhoduje v rámci své působnosti o mnohdy pro klienty životně důležitých záležitostech⁵⁷ (Freibergová, Maříková, 2013, s. 17). Legislativa v České republice neumožňuje mírnější sankci než je vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání⁵⁸, což znamená plné odejmutí podpory v nezaměstnanosti a dávek v hmotné nouzi⁵⁹, zároveň nezaměstnanému vzniká povinnost hradit zdravotní pojištění z vlastních zdrojů. Sankce má diferenciovaný dopad podle situace nezaměstnaného. Čím více je klient závislý na sociálním systému, tím závažnější má pro něj důsledky (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 56). Veřejným zájmem a základní funkcí, kterou plní úřad práce, je zprostředkování zaměstnání. K tomuto účelu má vést veškerá činnost úřadu, přičemž k vyřazení uchazeče z evidence uchazečů o zaměstnání by mělo být krajním opatřením a nikoliv běžným řešením (NSS, 2014). Dostáváme se k paradoxní situaci, kdy při vyžadování zákonných povinností není možné činit mezi jednotlivými uchazeči o zaměstnání žádné rozdíly, úřad práce a jeho zaměstnanci mají ale zároveň dbát o to, aby ke každému jednotlivci bylo přistupováno individuálně. Tato hlediska se mohou a dostávají do rozporu (Lipský, 2011, s. 12). Problematická je také motivace zprostředkovatelů. Soukup (2011) uvádí, že

⁵⁷ Poradce je činný i ve vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, a tím ovlivňuje další hmotnou podporu ze strany úřadu práce, což může mít zásadní vliv na ekonomickou situaci rodiny.

⁵⁸ Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání se provede dnem, kdy nastala některá ze skutečností uvedených v ustanoveních odst. 1 a 2 § 30 zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti. Jedná se především o různé formy maření součinnosti s úřadem práce a nesplnění zákonem stanovené oznamovací povinnosti.

⁵⁹ Dávky v hmotné nouzi jsou formou pomoci osobám s nedostatečnými příjmy (příplatek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc). Uznání sociální potřebnosti je podmíněné vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání (MPSV ČR, 2015a).

zprostředkovatelé často preferují práci s motivovanými uchazeči o zaměstnání na úkor ostatních. Je to především z důvodu menší náročnosti a většího pocitu uspokojení.

Zprostředkování zaměstnání rozlišujeme podle přístupu na administrativní a orientované na klienta. U administrativního přístupu je poradce neosobní, není zainteresován na výsledku procesu. Poradce se v tomto přístupu opírá o svou mocenskou pozici a soustředí se především na kontrolu povinností klienta a formální prvky spolupráce s úřadem práce. Typicky poradce zve klienty v pravidelných intervalech, přestože pro ně nemá žádnou vhodnou nabídku. Důraz je kladen na kontrolu, ne na řešení situace. Na opačném pólu stojí přístup orientovaný na klienta. Tento přístup uplatňuje poradenské metody, pracuje s klientem a informuje ho o možnostech řešení situace, kontakty na úřadu práce se stanovují na základě klientovy potřeby (Freibergová, Maříková, 2013, s. 50).

Restrukturalizace úřadů práce od roku 2011 z důvodu personálního oslabení vedla k důrazu na administrativní činnosti. Významně poklesla individuální práce s nezaměstnanými a aktivita úřadů práce v realizaci aktivní politiky zaměstnanosti (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 33). Přitom podle Lipského (2011, s. 13) každodenní rozhodování a počínání řadových zaměstnanců, jejich vlastní postupy vytvořené za účelem zvládnání krizových a nepřehledných situací se samy o sobě stávají politikou zaměstnanosti, protože ta není tvořena jen legislativním rámcem, ale především jejími účastníky.

3.7 Uchazeči o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která požádá místně příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR o zprostředkování vhodného zaměstnání a je po splnění zákonných podmínek zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání (MPSV ČR, 2015a).

Nezaměstnaní se musí vyrovnat se změnou denního harmonogramu, vytvořit si novou náplň při absenci zaměstnání. Nezaměstnanost také může vést ke změnám sociálních rolí, jedinec se musí vyrovnat i s negativním stigmatem nezaměstnanosti (Kieselbach, Mannila, 2012, s. 460). Stigma nezaměstnanosti interpretuje nezaměstnanost jako znamení viditelného osobního selhání naplnit společenská očekávání. Uchazeč o zaměstnání je viděn v roli pasivního čekatele závislého na státu a je mu připisován podřadný statut (Brožová, 2003, s. 108). Pocit bezmoci, studu a ekonomické deprivace je součástí širších psychologických problémů nezaměstnaných. Nezaměstnanost vede k psychickým

problémům a sociální izolaci, zhoršení zdravotního stavu a nepřímo ke zvýšené mortalitě. Vzniklé zdravotní problémy snižují možnost uplatnění na trhu práce a mohou vést až k úplnému vyloučení. Prožitek bezmoci, což je jeden z typických příznaků, může být pro nezaměstnaného velmi ponižující, v kombinaci s finančním strádáním se potom může projevit psychosomaticky. Existují názory, že vzhledem ke sníženému stigmatu nezaměstnanosti v době ekonomického propadu není prožitek nezaměstnanosti tak významný, neboť postihuje větší okruh lidí a snižuje pocit vyčlenění. V této souvislosti je ale nutné podotknout, že zároveň zpravidla dochází ke snížení dávek v nezaměstnanosti a zpřísnění podmínek spolupráce s úřadem práce, čímž se situace stává těžko udržitelnou (Isaksson, 2000, s. 63). Zvláštní postavení mají dlouhodobě nezaměstnaní. S délkou nezaměstnanosti se objevují nežádoucí projevy jako ztráta kvalifikace, ztráta pracovních návyků a další sociální důsledky (například návyk na sociální dávky) (Tomeš, 2010, s. 282).

Načasování práce s uchazečem o zaměstnání je velmi důležité, neboť prožívání nezaměstnanosti se skládá ze čtyř fází, reakce jsou specifické odlišnou intenzitou podle osobnosti klienta. První kontakt na úřadu práce probíhá zpravidla ve fázi šoku. Nezaměstnaný postrádá psychickou pohodu, může být i v depresi a prožívá pocit nespravedlnosti. V komunikaci s úřadem práce špatně přijímá informace. Je proto problematické, že v tuto chvíli, tedy v době prvotní evidence, dostává komplexní informace o službách úřadu práce a o svých právech a povinnostech. Nezaměstnaný může vnímat pomoc úřadu práce v této fázi spíše jako ohrožení. Proto se doporučuje opatrný přístup ve formě poskytnutí informací o nabídce služeb úřadu práce, které podpoří jeho snahu získat zaměstnání. Není vhodné začít navrhopvat nezaměstnanému konkrétní řešení. Fáze šoku po přibližně měsíci přechází do fáze optimismu, toto období je typické zvýšenou aktivitou a je nejperspektivnější z hlediska hledání zaměstnání. Za zlomový časový okamžik považují Freibergová a Maříková (2013) pátý měsíc nezaměstnanosti, kdy nezaměstnaný přechází z fáze optimismu do fáze pesimismu. Nezaměstnaný ztrácí sebevědomí a víru v úspěch. V tento okamžik je nutné zvýšit aktivitu v rámci poradenské činnosti. Období fatalismu, ve které pesimismus přechází, je pro práci s uchazečem o zaměstnání složitě. Pozornost poradenství se přesouvá k přípravě nezaměstnaného, aby byl schopen do zaměstnání nastoupit.

Nezaměstnanost zanechává pro zasažené vyšší riziko vyloučení z trhu práce, nestabilitu dalšího zaměstnání a ztrátu životní úrovně. Riziko se nezvyšuje pouze s délkou nezaměstnanosti, ale další charakteristiky nezaměstnaného také hrají významnou roli (např. věk, pohlaví atd.) (Nordlund, 2011b). Uchazeči o zaměstnání nejsou homogenní skupinou, ale individui s rozdílnou zaměstnatelností, motivací a osobní historií (Soukup, 2011, s. 2). U motivovaných uchazečů o zaměstnání bude hledání práce jednodušší a samostatnější než u ostatních jedinců, z jejichž řad bude část potřebovat asistenci s hledáním zaměstnání a kontrolu ze strany úřadu práce (OECD, 2007, s. 216).

Heterogenita uchazečů o zaměstnání si vynucuje diferenciaci přístupu a zhodnocení skutečných individuálních potřeb klientů, k tomu je nutná segmentace uchazečů o zaměstnání. Segmentace uchazečů o zaměstnání pomáhá při velkém množství klientů ve stanovení intervalů mezi kontakty na úřadu práce, volby formy poradenství i při načasování a volbě dalších aktivit⁶⁰, zároveň ovlivňuje organizační strukturu úřadu práce (Soukup, 2011, s. 2). Problémem na úřadech práce je neexistující všeobecný klíč, který by určil, jaký přístup je vhodný a efektivní pro jednotlivé skupiny uchazečů o zaměstnání a jaké služby jim přednostně nabízet. Což ale nemusí být pouze negativum, neboť je tím otevřen prostor jednotlivým pracovištím pro individuální přístup. Definice postupu segmentace je ale přinejmenším na jednotlivých pracovištích nutná, neboť nelze předpokládat, že zprostředkovatel by byl schopen si detailně zapamatovat informace o stovkách klientů (Freibergová, Vepřková, 2013, s. 15). Komu a kdy bude intervence poskytnuta, ovlivňuje výsledek stejně jako kvalita intervence. Žádný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti nedokáže pomoci všem nezaměstnaným. Pokud je intervence poskytnuta příliš brzy, hrozí efekt mrtvé váhy, naopak pokud je poskytnuta příliš pozdě, je intervence nákladnější a navíc s každým měsícem nezaměstnanosti stoupají i náklady na nezaměstnaného (Soukup, 2011, s. 2-4). Pro třídění do skupin podle shodné charakteristiky lze použít jednoduché indikátory (pohlaví, věk, zdravotní stav, vzdělání a další) nebo indikátory složitější (kompetence, zájem, motivace a další). Jinou variantou je třídění podle skupin klientů, které vyžadují zvýšenou péči (Freibergová, Maříková, 2013, s. 54). I uvnitř těchto skupin ale existuje značná různorodost⁶¹.

⁶⁰ Akce různého typu, trvání a charakteru.

⁶¹ Zejména v zaměstnatelnosti.

Cílenost jednotlivých typů programů je způsobena rozdílnou percepcí potřeby. Velmi nízká cílenost se objevuje u početných kategorií nezaměstnaných (vyšší úroveň vzdělání, dobrý zdravotní stav a nižší věková kategorie) a je důsledkem vyšších relativních šancí na umístění na trhu práce (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 163). Přínosy intervencí se významně liší podle toho, komu a kdy jsou poskytovány. Intervence může pomoci, nemít žádný vliv, ale paradoxně může i uškodit. Vliv se zdá být největší u skupiny s průměrnou šancí získat zaměstnání, neboť ostatní najdou zaměstnání bez intervence nebo naopak mají problémy takového rozsahu, že intervence nemá výsledek. To značí dilema mezi solidaritou a efektivitou (Soukup, 2011, s. 2-4).

3.7.1 Rizikové skupiny

Za rizikovou skupinu⁶² považujeme skupinu, jejíž míra ohrožení nezaměstnaností je vyšší než u ekonomicky aktivní populace, za nejrizikovější se považuje příslušnost nezaměstnaného k více takovýmto skupinám. Za nejčastější kombinace rizikových faktorů jsou považovány nízké vzdělání a vyšší věk; zdravotní hendikep a vyšší věk; nízké vzdělání a zdravotní stav; nízké vzdělání, vyšší věk a zdravotní stav (Vyhlídal, Mareš, 2006). Riziko nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti může být odlišné, pro posouzení je také zásadní, jestli vycházíme ze souboru pracovní síly nebo jen z nezaměstnaných. Rozhodující je do jaké míry se toto potenciální riziko změni ve skutečné ohrožení na trhu práce, neboť příslušníci rizikové skupiny mohou nalézt zaměstnání i bez intervence. Rozhodnutí o definici rizikové skupiny má výrazný dopad zejména na účastníky aktivní politiky zaměstnanosti, proto může být předmětem politické objednávky (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 145). Zákonná úprava se v ČR v současnosti omezuje na konstatování, že se zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání věnuje uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují (Zákon č. 435/2004 Sb.). Negativní vývoj na trhu práce, prohlubuje znevýhodnění skupin nezaměstnaných, které i za normálních okolností vykazují určitý hendikep. Tento jev se označuje jako "teorie fronty". Znevýhodněné osobě, ucházející se o pracovní místo, roste konkurence s počtem nezaměstnaných ucházejících se o tutéž pracovní pozici, což jí posouvá na nižší pomyslnou příčku v pořadí. Krizí od roku 2008 byly nejvíce postiženy osoby nad 55 let a osoby do 25 let věku (MPSV ČR, 2014b).

⁶² Používají se též pojmy znevýhodněná skupina či obtížně umístitelná skupina.

Hlavním východiskem současné politiky zaměstnanosti je strategie Evropa 2020 a na ní navazující strategie Národní program reforem České republiky. Tyto dokumenty stanovují cíl dosáhnout do roku 2020 zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 - 64 let na 75 % na národní úrovni, u starších pracovníků v kategorii 55 - 64 let na 55 %, dále mají za cíl snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010 a snížit míru nezaměstnanosti u mladých osob ve věku 15 - 24 let o třetinu oproti roku 2010 (MPSV ČR, 2015d).

Postavení starších osob nad 50 let na trhu práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2015, s. 51) uvádí jako hlavní důvod nezaměstnanosti věkové skupiny starší 50 let ztrátu zaměstnání v období, kdy ještě nesplňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, ale zaměstnavatelé je považují za málo přizpůsobivé změnám na trhu práce. Nordlund (2011b) uvádí, že nezaměstnanost je rizikovější pro starší osoby. Ve velkém počtu případů se nezaměstnaný starší 50 let na trh práce již nezačlení, popřípadě jeho výdělek ze zaměstnání se do 10 let nevyrovná výdělků z předchozího zaměstnání. Terrell a Sorm (1999) však uvádí, že věk není determinantou délky nezaměstnanosti. S tím souhlasí Vyhlídal a Mareš (2006, s. 18-19, s. 43), vyšší věk nepovažují za rizikový faktor v pravém slova smyslu, podle autorů na základě dat z VŠPS⁶³ s rostoucím věkem klesají specifické míry nezaměstnanosti, a tím i riziko nezaměstnanosti. Vyšší pravděpodobnost nezaměstnanosti se netýká všech starších osob, ale ohrožuje ty, u nichž je faktor věku kombinován ještě s jiným rizikovým faktorem, za obzvlášť nebezpečný faktor je považována opakovaná nezaměstnanost.

Podle Nordlund (2011) mají starší osoby vysokou úroveň specifických dovedností. Zaměstnavatelé jsou závislí na zaměstnancích se specifickými dovednostmi, pokud osoba takovými schopnostmi disponuje, snižuje se u ní riziko nezaměstnanosti. Vzájemná závislost zaměstnavatele a zaměstnance ale činí zaměstnance zranitelného v případě nezaměstnanosti, protože hledá zaměstnání ve specifickém oboru. Lze předpokládat, že v budoucnosti se význam této kategorie na trhu práce bude dále zvyšovat, neboť v důsledku demografických změn⁶⁴ bude tato kategorie stěžejní pro udržitelnost sociálního systému. Bude tedy nutné překonat strukturální a behaviorální překážky. Problematické jsou

⁶³ Výběrové šetření pracovních sil 2014.

⁶⁴ Silná populace v důchodovém věku, nízká porodnost, zvyšování průměrného věku dožití.

nástroje předčasného odchodu do důchodu, které působí jako nástroj snižování nezaměstnanosti, z dlouhodobého hlediska ale rozšiřují skupinu závislou na sociální pomoci státu. Ve všech členských zemích Evropské unie také dochází ke zvyšování věkové hranice odchodu do důchodu (Palíšková, 2014, s. 90-91). Je zřejmé, že nástroje APZ snižují riziko odchodu z trhu práce (předčasného důchodu).

Postavení mladých do 25 let na trhu práce

Druhou rizikovou skupinou dle věku jsou osoby mladší 25 let, právě mladí lidé byli nejpostiženější skupinou ekonomickou krizí na evropském trhu práce (Palíšková, 2014, s. 93). Rozhodujícím faktorem pro jejich postavení na trhu práce bývá vzdělání. V tomto ohledu je nejvíce specifická skupina mladých do 18 let s nedokončeným vzděláním. Tato skupina není početná, ale patří k nejproblematičtější. Znevýhodnění skupiny mladých pak vychází z nedostatečné praxe a nedostatečných pracovních návyků (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 146). Je proto zásadní vytváření propojení vzdělávacího systému s pracovním životem (Kotýnková, 2006, s. 35). Nezaměstnanost mladých je významný celospolečenský problém, který se projevuje rizikem apatie, která může přerůst v agresi (Palíšková, 2014, s. 96). Mladší osoby mohou snadněji změnit zaměstnání, riziko spočívá v nestabilitě zaměstnání, jelikož bývají snadněji nahraditelní. Předchozí nezaměstnanost je pak nejrizikovějším faktorem především na počátku pracovní kariéry (Vyhlídal, Mareš, 2006, s. 14, s. 42). Existují objektivní důvody pro limitování věkem uchazeče, a to zejména s ohledem na požadavek vyzrálosti uchazeče - soudce, poslanec, senátor, prezident atd.

Postavení žen na trhu práce

Na postavení žen na trhu práce mají vliv společenské a kulturní tradice (Palíšková, 2014, s. 87). Umístění žen na trhu práce je komplikované zejména v souvislosti s mateřstvím, což se projevuje výpadkem zaměstnanosti žen zejména v nižších věkových kategoriích (do 35 let). Přerušování kariéry v dalším profesním životě se negativně projevuje nižším platovým ohodnocením a v dalších možnostech kariérního růstu. Významný limitující faktor je rovněž problematické zajištění péče o dítě (MPSV ČR, 2014b). Právo na rovný přístup k zaměstnání a právo na péči, zejména pak na péči o malé děti, jsou vzájemně propojená a oboustranně se ovlivňují (Křížková, Vohlídalová, 2009). Rozhodující faktor je dostupnost služeb péče o děti a rodičovská dovolená. Je zřejmé, že

dostupnost služeb péče o děti podmiňuje aktivní zapojení rodičů na trhu práce, nejvýznamnější jsou v tomto směru mateřské školky⁶⁵ a jesle. Dalším typickým problémem českého trhu práce je nedostatek nabídek zkrácených pracovních úvazků (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 56). Vliv pohlaví na distribuci šancí být nezaměstnaný nebo nezaměstnaná se nejvíce projevuje ve skupině osamělých matek. Riziko nezaměstnanosti je u osamělých matek až o 140% vyšší než u ekonomicky aktivních žen (Vyhlídal, Mareš, 2006, s. 14, s. 22). Neexistují významné rozdíly v délce nezaměstnanosti mezi svobodnými a ženatými muži, ale svobodné ženy jsou nezaměstnané kratší dobu než ženy vdané (Terrell, Sorm, 1999, s. 48).

Postavení osob podle vzdělání na trhu práce

Vzdělanost je předpokladem získání a udržení pracovního místa, lepšího uplatnění na trhu práce (Palíšková, 2014, s. 97). V současnosti jsme vystaveni rychlým sociokulturním změnám i v rámci jediného lidského života, které mohou překrývat kulturotvornou roli práce. Zároveň vzniká paradoxní situace, kdy je narušeno přirozené předávání zkušeností od starších generací mladším, v prostředí rychlých technologických změn dochází ke znehodnocování kvalifikací. Kultura byla vždy vyvíjena lidskou prací, s nástupem doby informačních technologií se ale poměr složek lidské práce fyzické a mentální mění ve prospěch složky mentální, neboť výrobní procesy byly značně zautomatizovány. Tento trend, který začal již v době průmyslové revoluce, tak zužuje možnosti uplatnění na trhu práce pro méně kvalifikované osoby (Buchtová, 2002).

Palíšková (2014, s. 100) uvádí, že existuje vzájemná pozitivní závislost mezi počtem osob s terciárním vzděláním a mírou zaměstnanosti. Na zaměstnanost mají vliv také další faktory jako kvalita vzdělávacího systému, propojení školství a praxe a další. Nerovnost v šancích na nalezení a udržení zaměstnání se s plynoucím časem stále prohlubuje. Vzdělání je důležitou determinantou délky nezaměstnanosti, kdy osoby s nižším vzděláním jsou více ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností a stávají se cílovou skupinou pro úřad práce (Terrell, Sorm, 1999, s. 47). Pokud se osoba s nejnižším stupněm vzdělání stane nezaměstnanou, pak bude její délka nezaměstnanosti s velkou pravděpodobností trvat déle než 12 měsíců (Vyhlídal, Mareš, 2006, s. 14, s. 22).

⁶⁵ Do mateřské školy jsou přednostně přijímány děti v předškolním věku.

Zvyšování úrovně vzdělání samo o sobě ale není dostatečné, důležitý je soulad mezi kvalifikací a dovednostmi pracovníků a poptávkou na trhu práce. Systémy školního vzdělávání ale jen pomalu reagují na změny potřeb trhu práce (Palíšková, 2014, s. 101). V České republice roste počet vysokoškolsky vzdělaných v ekonomicky aktivní populaci, ale zároveň se projevuje v některých oborech nedostatek pracovníků odborných (Palíšková, 2014, s. 157).

Postavení osob se zdravotním postižením nebo znevýhodněním na trhu práce

V oblasti zaměstnanosti do této kategorie spadají fyzické osoby se zdravotním postižením a osoby zdravotně znevýhodněné (Blažková, 2011). Lidé se zdravotním postižením mají obtížnější přístup k práci, často mohou vykonávat práci jen za specifických pracovních podmínek, problematické pro ně může být i udržení pracovního místa (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 147). Nejde o to, že by jedinec nebyl schopný vykonávat určitou práci, ale pro výkon činnosti potřebuje určitou kompenzaci (Blažková, 2011). Zdravotní postižení dlouhodobě limituje možnosti svých nositelů na trhu práce. Podíly nezaměstnaných s těžším postižením jsou nízké, což můžeme vysvětlit tím, že odcházejí do invalidního důchodu a tím zcela opouštějí trh práce (Vyhlídal, Mareš, 2006, s. 14, s. 22), platí však, že lidé s hendikepem jsou evidováni jako uchazeči o zaměstnání delší dobu než lidé bez hendikepu (Sirovátka, Horáková, Horák, 2014, s. 158).

Speciálním nástrojem pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je pracovní rehabilitace, která zahrnuje poradenskou činnost, přípravu na zaměstnání a vytváření podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Krajská pobočka Úřadu práce ČR ve spolupráci s žadatelem sestavuje individuální plán s ohledem na jeho zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a s ohledem na situaci na trhu práce (Kořánová a kol., 2015).

4 Charakteristika prostředí

4.1 Středočeský kraj

Středočeský kraj je územně správní jednotka České republiky, polohou je kraj situovaný okolo hlavního města Prahy ve středu Čech. Nesousedí s žádným státem, ale téměř se všemi kraji v České republice. Rozlohou i počtem obyvatel se řadí mezi největší kraje v České republice, má rozlohu 11 015 km², což odpovídá 14 % území České republiky. Středočeský kraj je tvořen 26 obcemi s rozšířenou působností, největší z nich je město Příbram. Zvláštností je, že nemá sídlo na svém území ale v hlavním městě Praze (Středočeský kraj, © 2016).

Stav obyvatelstva je jedním ze základních charakteristik demografické statistiky. V následující tabulce č. 1 je zobrazen vývoj středního stavu obyvatelstva Středočeského kraje, který je definován jako stav počtu obyvatel území, ke středu sledovaného období.⁶⁶ (ČSÚ, 2015a). Jak dokládá tabulka č. 1, počet obyvatel kraje každoročně roste. Celkový přírůstek obyvatel je ve Středočeském kraji způsoben zejména přírůstkem stěhování, který vyrovnává neustálý pokles přirozeného přírůstku. Středočeský kraj byl v roce 2013 nejmladším krajem České republiky (s průměrným věkem 40,6 let). V rámci České republiky byl pouze v okresech Praha-západ a Praha-východ zjištěn průměrný věk pod hranicí 40 let (38,5 a 38,3 let) (ČSÚ, 2015c).

Tabulka 1: Střední stav obyvatelstva Středočeského kraje (2005-2014)

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 150 128	1 166 537	1 187 032	1 216 772	1 239 673	1 257 194	1 273 094	1 285 945	1 297 209	1 309 139

Zdroj: ČSÚ (2015c), vlastní zpracování

Nejvyšší hustota obyvatel⁶⁷ ve Středočeském kraji je v částech, které mají intenzivní sociálně-ekonomické vazby na Prahu a tvoří příměstí hlavního města. Největší hustotu pozorujeme v bývalých okresech Kladno, Praha-východ a Praha-západ⁶⁸. Okres

⁶⁶ V České Republice se jedná o půlnoc z 30. 6. na 1. 7. vybraného roku.

⁶⁷ Hustota obyvatelstva je zjištěna jako počet obyvatel na plochu $h = P/Q$.

⁶⁸ Okresy Praha-západ, Praha-východ a Kladno mají přes 200 obyvatel na km², naopak nejnižší hustota do 70 obyvatel na km² je v okresech Rakovník, Benešov a Příbram.

Praha-západ je nejmenším okresem Středočeského kraje (5 % rozlohy kraje), zároveň ale patří mezi nejlidnatější.

Ve Středočeském kraji je rozvinutá zemědělská i průmyslová výroba. Kraj těží z vynikajících přírodních podmínek zejména v severovýchodní části území. V rostlinné výrobě se specializuje na pěstování ječmene, pšenice a cukrovky. V příměstských oblastech pak pěstování ovoce a zeleniny. Z průmyslových odvětví je stěžejní strojírenství⁶⁹, chemie a potravinářství, na ústupu jsou dříve tradiční obory těžba uhlí a ocelářství. Od 90. let ubývá zaměstnaných v primárním⁷⁰ a také sekundárním sektoru⁷¹ a naopak roste zaměstnanost v oblasti terciárního sektoru (ČSÚ, 2015c).

Ministerstvo práce a sociálních věcí od ledna 2013 používá nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR - podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku od 15 do 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel nahradil dříve používanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání k ekonomicky aktivním osobám (MPSV ČR, 2015b). Následující tabulka č. 2 charakterizuje obyvatelstvo Středočeského kraje podle ekonomické aktivity.

Tabulka 2: Obyvatelstvo Středočeského kraje podle ekonomické aktivity (2010-2014)

	2010	2011	2012	2013	2014
Pracovní síla (tis.)	635,5	643	653,9	653,9	667,7
Zaměstnaní (tis.)	602,2	610,4	623,7	626,2	633,5
Nezaměstnaní (tis.)	33,3	32,6	30,3	34,4	34,3
Ekonomicky neaktivní (tis.)	428,3	429,3	428,5	427,4	425,9
Podíl nezaměstnaných osob (%)	6,10	5,63	6,13	6,90	6,36

Zdroj: ČSÚ (2015c), vlastní zpracování

Nezaměstnanost ve Středočeském kraji je dlouhodobě nižší než průměr České republiky, zejména protože Středočeský kraj je zdrojem pracovních sil pro hlavní město Prahu. V počtu volných pracovních míst (jak ukazuje tabulka č. 3) je patrný skokový nárůst v roce 2014, z toho můžeme usuzovat o skončení ekonomické krize. Zároveň je ale nutno podotknout, že od 1. 1. 2012 již neexistuje povinnost zaměstnavatelů hlásit úřadu práce volná pracovní místa.

⁶⁹ Podniky celostátního významu jsou ŠKODA AUTO a.s. Mladá Boleslav a TPCA Czech, s.r.o. Kolín.

⁷⁰ Zemědělství, lesnictví, rybářství.

⁷¹ Průmysl a stavebnictví.

Tabulka 3: Volná pracovní místa ve Středočeském kraji (2010-2015)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Volná pracovní místa	3 599	4 054	4 044	4 040	8 215	13 551
Uchazeči na 1 volné pracovní místo	15,2	12,5	13,5	15,3	6,9	3,5

Zdroj: ČSÚ (2015b), vlastní zpracování

Krajská pobočka Úřadu práce ČR pro Středočeský kraj sídlí v Příbrami a spravuje 26 podřízených pracovišť pro 12 bývalých okresů. Existují výrazné rozdíly v nezaměstnanosti uvnitř kraje ovlivněné blízkostí Prahy. Nejvyšší podíl nezaměstnanosti vykazuje okres Příbram, naopak nejnižší podíl nezaměstnanosti je v okrese Praha-východ. Následující tabulka č. 4 zobrazuje současný vývoj nezaměstnanosti v okresech Středočeského kraje.

Tabulka 4: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech kraje (v %) a počtu uchazečů o zaměstnání

Region	Počet UOZ k 31.12.2014	PNO k 31.12.2014	Počet UOZ k 31.12.2015	PNO k 31.12.2015	Úbytek v p. b.
Benešov	2774	4,3	2465	3,8	-0,5
Beroun	3551	5,9	3072	5,1	-0,8
Kladno	8959	8,2	7495	6,9	-1,3
Kolín	5477	8,3	4860	7,3	-1
Kutná Hora	3823	7,6	3249	6,6	-1
Mělník	5773	7,9	5079	7	-0,9
Mladá Boleslav	3776	4,4	3022	3,5	-0,9
Nymburk	5029	7,8	4325	6,8	-1
Praha-východ	3865	3,3	3091	2,6	-0,7
Praha-západ	3941	4,4	3335	3,7	-0,7
Příbram	7002	9	5955	7,8	-1,2
Rakovník	2704	7,1	2154	5,8	-1,3
Středočeský kraj	56674	6,4	48102	5,4	-1

Zdroj: ČSÚ (2015c) a MPSV ČR (2016), vlastní zpracování

Vývoj nezaměstnanosti ve všech okresech Středočeského kraje je pozitivní. Nezaměstnanost klesá ve všech okresech, nejvíce v okrese Rakovník a Kladno.

Kvantitativní šetření bude probíhat v okrese Praha-západ, jak je patrné z tabulky č. 4 k 31. 12. 2015 bylo v evidenci příslušného pracoviště 3335 uchazečů o zaměstnání. Organizační struktura Kontaktního pracoviště Praha-západ je v příloze A.

5 Terénní šetření

5.1 Metodika šetření a techniky sběru dat

Terénní šetření je sestaveno na základě poznatků z teoretických východisek a využívá kvantitativní i kvalitativní přístup. Kvantitativní výzkum je postaven na dedukci. Jeho východiskem je teorie, na jejímž základě jsou vytvářeny hypotézy o vztazích mezi proměnnými, potom probíhá sběr dat. Data poté hypotézy potvrdí či vyvrátí. Kvantitativní výzkum je naopak postaven na indukci, začíná pátráním po pravidelnostech, které popíše v předběžných závěrech a ověří dalším pozorováním. Výstupem kvalitativního výzkumu je nová teorie (Disman, 2011, s. 76). Kvalitativní a kvantitativní šetření se doplňují, kvalitativní nám pomáhá porozumět, kvantitativní šetření ověřuje validitu tohoto porozumění (Disman, 2011, s. 290).

5.1.1 Kvantitativní šetření

Zjišťujeme, jaký vliv mají charakteristiky respondenta na spolupráci s úřadem práce ve zkoumaných oblastech. Předpokládáme, že některé charakteristiky respondenta by mohly ovlivnit zaměření spolupráce s úřadem práce. Níže uvedené pracovní hypotézy byly stanoveny v souladu s cíly práce. "Kvantitativní výzkum není nic jiného než testování hypotéz" (Disman, 2011, s. 76). Testování hypotéz je jednou z nejdůležitějších metod matematické statistiky. Statistická hypotéza je určitý předpoklad o statistických datech vyslovený před zkoumáním dat. Testujeme nulovou hypotézu H_0 proti alternativní hypotéze H_A . Testování hypotéz je určitý rozhodovací proces ověřování platnosti tvrzení (Cyhelský, Kahounová, Hindls, 1999, s. 241; Budíková, 2004).

Hypotézy:

1 H_0 Neexistuje statisticky významná závislost mezi délkou evidence a hodnocením současné situace.

1 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi délkou evidence a hodnocením současné situace.

2 H_0 Neexistuje statisticky významná závislost mezi vzděláním a zájmem o využití pomoci se zpracováním životopisu.

2 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi vzděláním a zájmem o využití pomoci se zpracováním životopisu.

3 H₀ Neexistuje statisticky významná závislost mezi věkem a zájmem o využití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti - rekvalifikace.

3 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi věkem a zájmem o využití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti - rekvalifikace.

4 H₀ Neexistuje statisticky významná závislost mezi přesvědčením o přínosu návštěv na úřadu práce pro získání zaměstnání a pocitem potřeby pomoci se zprostředkováním zaměstnání.

4 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi přesvědčením o přínosu návštěv na úřadu práce pro získání zaměstnání a potřebou pomoci se zprostředkováním zaměstnání.

5 H₀ Neexistuje statisticky významná závislost mezi pocitem dostatečné informovanosti o službách úřadu práce a účasti na informační schůzce pro nově evidované uchazeče.

5 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi pocitem dostatečné informovanosti o službách úřadu práce a účasti na informační schůzce pro nově evidované uchazeče.

Výzkumným vzorkem byli respondenti z řad uchazečů o zaměstnání, kteří se ve stanoveném období dostavili na Úřad práce České republiky kontaktní pracoviště Praha-západ. V rámci pilotní studie bylo pomocí rozhovorů se zaměstnanci a uchazeči o zaměstnání ověřeno, že výzkum je v dané populaci možný. Pro sběr dat byl zvolen dotazník. Dotazník je soubor otázek, které jsou předem připraveny na formuláři. Pomocí dotazníkového šetření můžeme při relativně malých nákladech a v krátkém čase získat informace od velkého počtu respondentů. Dotazník je ale problematický zejména kvůli vysokým nárokům na ochotu respondenta, s délkou dotazníku klesá jeho návratnost a objevují se nezodpovězené otázky (Disman, 2011).

Pro výzkumné šetření byl sestaven dotazník s 20 otázkami. Při vypracovávání dotazníku byla zohledněna vysoká heterogenita respondentů. Otázky byly formulovány jednoduše a jednoznačně, aby byly srozumitelné všem klientům úřadu práce. Dotazník obsahoval uzavřené a polouzavřené otázky, na závěr měl respondent příležitost doplnit komentář k dané problematice. Při konstrukci dotazníku byla předpokládána neochota respondentů, proto byl dotazník graficky zajímavě upraven a bylo vypracováno pořadí otázek, které mělo za cíl podpořit vyplnění celého dotazníku (plné znění dotazníků je v příloze B). Před realizací šetření byl proveden předvýzkum, který má podle Dismana

(2011, s. 122) odzkoušet nástroje zkonstruované pro výzkum, to znamená především srozumitelnost a jednoznačnost otázek. Dne 12. 2. 2016 byla zkušební verze dotazníku předána 10 klientům úřadu práce. Při vyplňování dotazníku se ukázalo, že název služby úřadu práce "Společensky účelné pracovní místo za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti" v otázce č. 5 nebyl respondenty pochopen, proto byl nahrazen popisem "Příspěvek do začátku podnikání". U otázky č. 2 a č. 3 byl pro lepší pochopení doplněn popis "Skupinová akce do 1 měsíce evidence" a "Skupinová akce po 5 měsících evidence".

Distribuce dotazníků proběhla se svolením vedení kontaktního pracoviště pro Prahu-západ a s podporou zaměstnanců oddělení evidence a podpor v nezaměstnanosti a oddělení zprostředkování, poradenství a dalšího vzdělávání. Uchazečům o zaměstnání byl dotazník předán zaměstnancem úřadu práce při vstupu do budovy úřadu práce s žádostí o vyplnění. Respondenti nejčastěji dotazník vyplňovali v době čekání na plánovaný kontakt se zprostředkovatelkou. V prostorách úřadu práce bylo umístěno 11 zalepených schránek a před odchodem z úřadu byl každý respondent vyzván ke vhození vyplněného dotazníku do jedné z těchto schránek. Sběr dat probíhal od 15. 2. 2016 do 18. 2. 2016.

Informace byly zpracovány v programech MS Excel a STATISTICA 12. K znázornění byly použity grafy a kontingenční tabulky, které zobrazují řádkové relativní četnosti (udávají relativní četnosti závislé proměnné za předpokladu, že nezávisle proměnná nabývá určité varianty, jsou podílem absolutní četnosti a marginální četnosti v řádku) a sloupcové relativní četnosti (udávají relativní četnosti nezávislé proměnné za předpokladu, že závisle proměnná nabývá určité varianty, jsou podílem absolutní četnosti a marginální četnosti ve sloupci). Respondenti byli v tabulkách a grafech rozdělení podle pohlaví.

U testování hypotéz jsme postupovali od formulace hypotézy (stanovení H_0 a H_A) a volby hladiny významnosti α . Při testování se můžeme dopustit dvou chyb. Chyba 1. druhu spočívá v tom, že H_0 zamítneme, přestože ve skutečnosti platí a u chyby 2. druhu H_0 nezamítneme, ačkoliv ve skutečnosti neplatí. Pravděpodobnost chyby 2. druhu se nazývá síla testu a pravděpodobnost chyby 1. druhu je hladina významnosti (α). Volíme statistický test, což je pravidlo, které rozhoduje o platnosti nebo neplatnosti stanovené hypotézy (Budíková, 2004).

Zjišťujeme závislost dvou nominálních proměnných testem nezávislosti χ^2 v kontingenční tabulce (Pearsonův test chí-kvadrát). Chí-kvadrát je test statistické

významnosti hojně používaný v sociálních vědách. Je založen na nulové hypotéze, předpokladu, že neexistuje vztah mezi zvolenými proměnnými (Babbie, 2008, s. 466). Test klade požadavky na rozsah výběru (podmínka dobré aproximace), očekávané četnosti by neměly klesnout pod 1 a alespoň 80 % z nich musí být větších než 5, pokud tomu tak není, můžeme vhodným způsobem slučovat sousedící kategorie (Cyhelský, Kahounová, Hindls, 1999, s. 279; Budíková, 2006. s. 117). Testování na hladině významnosti α je možno provádět pomocí kritického oboru, pomocí intervalu spolehlivosti a pomocí p-hodnoty. V této práci budeme využívat posledně jmenovanou p-hodnotu. P-hodnota je nejmenší hladina, na které zamítáme. Je-li p-hodnota menší nebo rovna α , pak nulovou hypotézu zamítáme na hladině významnosti, která byla zvolena ($\alpha = 0,05$), je-li p-hodnota větší než α , pak nulovou hypotézu nezamítáme na hladině významnosti (Budíková, 2004). "P-hodnota vyjadřuje pravděpodobnost, s jakou číselné realizace (x_1, \dots, x_n) náhodného výběru (X_1, \dots, X_n) podporují nulovou hypotézu, je-li pravdivá" (Budíková, 2004). Výpočty byly provedeny pomocí statistického programového systému STATISTICA 12.

5.1.2 Kvalitativní šetření

Rozhovor je alternativní metodou sběru dat. Nepožadujeme po respondentech, aby četli a vyplňovali dotazníky, ale dotazujeme se přímo, ústně, a zaznamenáváme odpovědi. Rozhovor má oproti dotazníku několik výhod, především je menší pravděpodobnost, že se respondenti odmítnou šetření zúčastnit. U rozhovorů je také menší výskyt vynechaných odpovědí a odpovědí "nevím" (Babbie, 2008, s. 264-265).

Kvalitativní šetření má podobu polostrukturovaných rozhovorů s uchazeči o zaměstnání a zaměstnanci Úřadu práce ČR, kteří jsou zapojeni do zprostředkování zaměstnání a poskytování poradenských služeb. Šetření se zaměřuje na prohloubení porozumění výsledků kvantitativního šetření. Rozhovory se zaměstnanci úřadu práce byly zaznamenány na audio přístroj a poté přepisovány do písemné podoby. Respondenti z řad uchazečů o zaměstnání odmítli záznam na audio přístroj, proto byly po dohodě jejich odpovědi zaznamenávány písemně v průběhu rozhovoru. Rozhovorů se uskutečnilo 15, rozhovory s uchazeči o zaměstnání proběhly dne 9. 3. 2016, jednalo se klienty kontaktního pracoviště pro Prahu-západ, kteří se tento den dostavili ke zprostředkování zaměstnání na přepážku č. 13. Rozhovory se zaměstnanci úřadu práce probíhaly v únoru 2016 v budově kontaktního pracoviště pro Prahu-západ, jednalo se o dva zaměstnance tohoto pracoviště,

dále dva zaměstnance kontaktního pracoviště pro Prahu-východ, jednoho zaměstnance kontaktního pracoviště Příbram a jednoho zaměstnance Generálního ředitelství Úřadu práce ČR. Kontaktní pracoviště Příbram má nejvyšší a pracoviště Praha-východ naopak nejnižší podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji. Šetření mezi zaměstnanci směřuje k porovnání přístupu a zkušeností na vybraných kontaktních pracovištích úřadu práce ve zkoumaných oblastech. Tabulka č. 6 zobrazuje respondenty kvalitativního šetření.

Tabulka 5: Respondenti v kvalitativním šetření

Zaměstnanci		Uchazeči o zaměstnání	
Označení	Charakteristika	Označení	Charakteristika
Zaměstnanec PZ1	Kontaktní pracoviště Praha-západ, zprostředkovatelka	Paní A.	Žena, 52 let, střední vzdělání, invalidní důchod II. stupně, péče o osobu blízkou
Zaměstnanec PZ2	Kontaktní pracoviště Praha-západ, poradenství	Paní B.	Žena, 39 let, střední vzdělání, opakovaná evidence
Zaměstnanec PY1	Kontaktní pracoviště Praha-východ, zprostředkovatel	Paní C.	Žena, 22 let, střední vzdělání, zdravotní problémy, v evidenci již 13 měsíců
Zaměstnanec PY2	Kontaktní pracoviště Praha-východ, poradenství	Pan D.	Muž, 39 let, vyučen, opakovaná evidence
Zaměstnanec PB	Kontaktní pracoviště Příbram, zprostředkovatelka	Pan E.	Muž, 53 let, střední vzdělání, v evidenci již 12 měsíců, opakovaná evidence
Zaměstnanec GR	Generální ředitelství Úřadu práce ČR, kontrolní činnost	Paní F.	Žena, 25 let, střední vzdělání, opakovaná evidence, studium VŠ
		Pan G.	Muž, 25 let, vysokoškolské vzdělání
		Paní H.	Žena, 38 let, základní vzdělání, opakovaná evidence
		Pan I.	Muž, 35 let, středoškolské vzdělání, invalidní důchod I. stupně

Zdroj: vlastní zpracování

Pro kvalitativní šetření byly vytvořeny následující okruhy:

Okruh č. 1: Informovanost klientů úřadu práce

Okruh č. 2: Skupinová informační schůzka pro nově evidované uchazeče o zaměstnání

Okruh č. 3: Spolupráce úřadu práce a klienta na tvorbě životopisu

Okruh č. 4: Zájem o služby úřadu práce

5.2 Interpretace výsledků kvantitativního šetření

V rámci kvantitativního šetření bylo osloveno 220 uchazečů o zaměstnání, jednalo se o klienty kontaktního pracoviště úřadu práce pro Prahu-západ. Následující tabulka ukazuje návratnost dotazníků, za neplatný dotazník je považován dotazník nevyplněný.

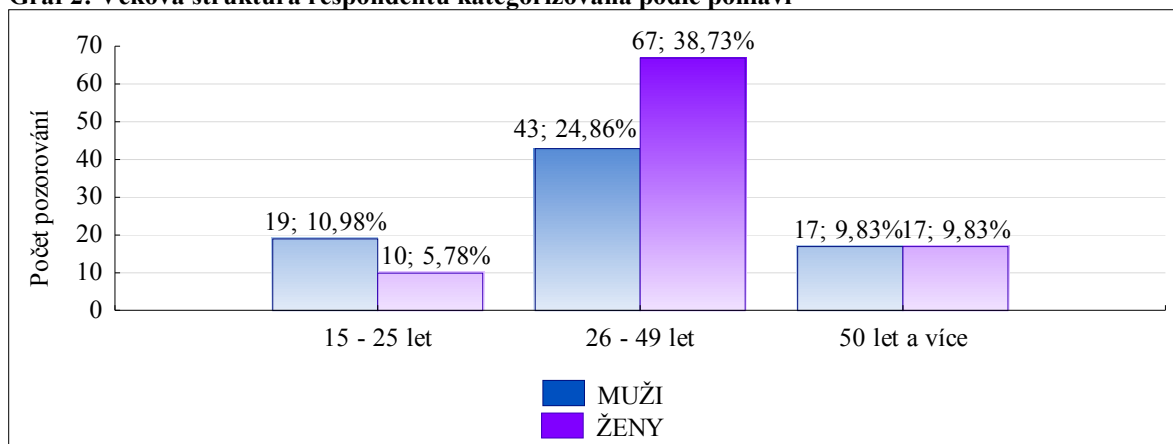
Tabulka 6: Návratnost dotazníků

Dotazníky	Počet
Rozdaných dotazníků	220
Vrácených dotazníků	187
Neplatných dotazníků	14
Platných dotazníků	173

Zdroj: vlastní zpracování

Průzkumu se zúčastnilo 94 žen (54 % dotazovaných) a 79 mužů (46 % dotazovaných). Pro výzkum byli respondenti rozděleni do tří věkových kategorií, které se zohledňují při zprostředkování zaměstnání. Jedná se o kategorie "15 - 25 let", "26 - 49 let" a "50 a více let". Z důvodu rozdílné délky věkového intervalu je skupina "26 - 49 let" nejpočetnější kategorií (110 respondentů).

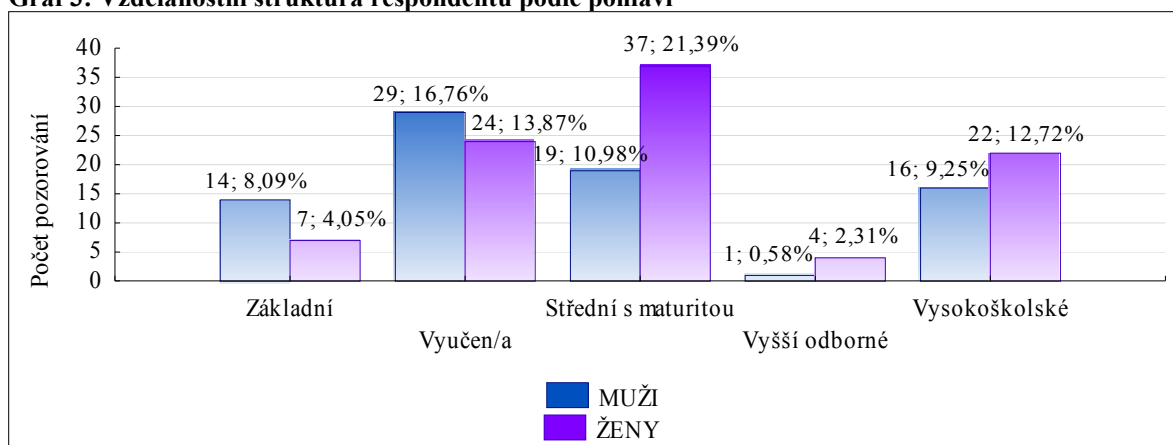
Graf 2: Věková struktura respondentů kategorizovaná podle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 2 ukazuje věkovou strukturu respondentů podle pohlaví, nejvíce respondentů je žen ve věku od 26 do 49 let (67 respondentů; 38,73 %), kategorie "od 50 let a více" je vyrovnaná (17 respondentů z obou skupin; což odpovídá 9,83 %), v kategorii "15 - 25 let" převládají mezi respondenty muži.

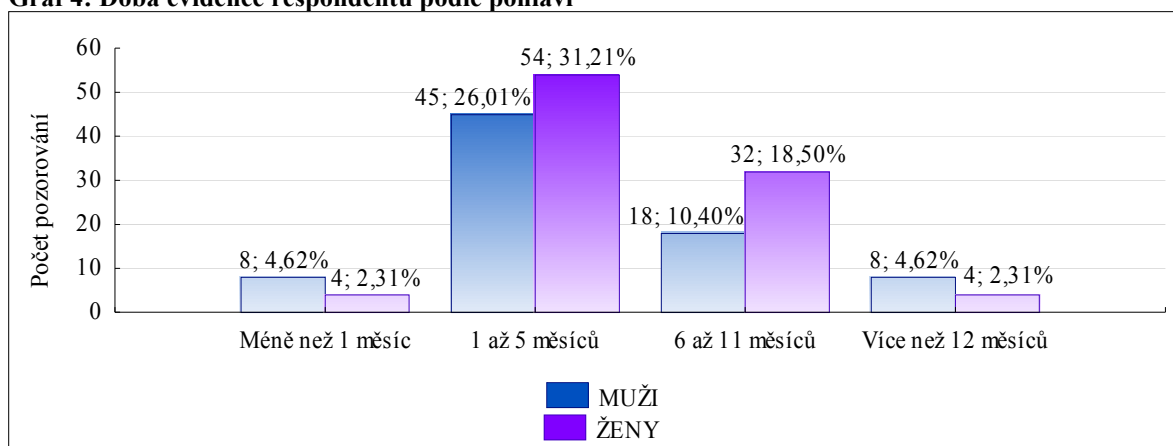
Graf 3: Vzdělanostní struktura respondentů podle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

Z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání je nejpočetnější skupina respondentů se středním vzděláním s maturitou (56 respondentů; 32,37 %), následovaná skupinou "vyučen/a" (53 respondentů; 30,63 %), vysokoškolské vzdělání uvedlo 38 respondentů (21,97 %) a 21 vzdělání základní (12,14 %). Nejnižší zastoupení mají osoby s vyšším odborným vzděláním (5 respondentů; 2,89 %). Podle pohlaví, jak ukazuje graf č. 3, jsou nejpočetnější skupinou ženy se středním vzděláním s maturitou (37 respondentů; 21,39 %).

Graf 4: Doba evidence respondentů podle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

K rozřídění respondentů podle délky evidence uchazeče o zaměstnání byly použity kategorie: "Méně než 1 měsíc", "1 až 5 měsíců", "6 až 11 měsíců" a poslední kategorie "Více než 12 měsíců" evidence uchazeče o zaměstnání. Toto rozdělení bylo použito na základě teoretických východisek, podle kterých předpokládáme, že tyto hranice jsou zlomové pro vnímání nezaměstnanosti. Nejpočetnější skupina respondentů (99

respondentů; 57,22 %) je v evidenci uchazečů o zaměstnání více než 1 měsíc a méně než 5 měsíců. Stejně zastoupení měly skupiny respondentů vedených v evidenci méně než 1 měsíc a déle než 12 měsíců (12 respondentů; 6,93 %). Podle pohlaví, jak ukazuje graf č. 4, jsou nejvíce zastoupené ženy vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání 1 až 5 měsíců (54 respondentů; 31,21 %).

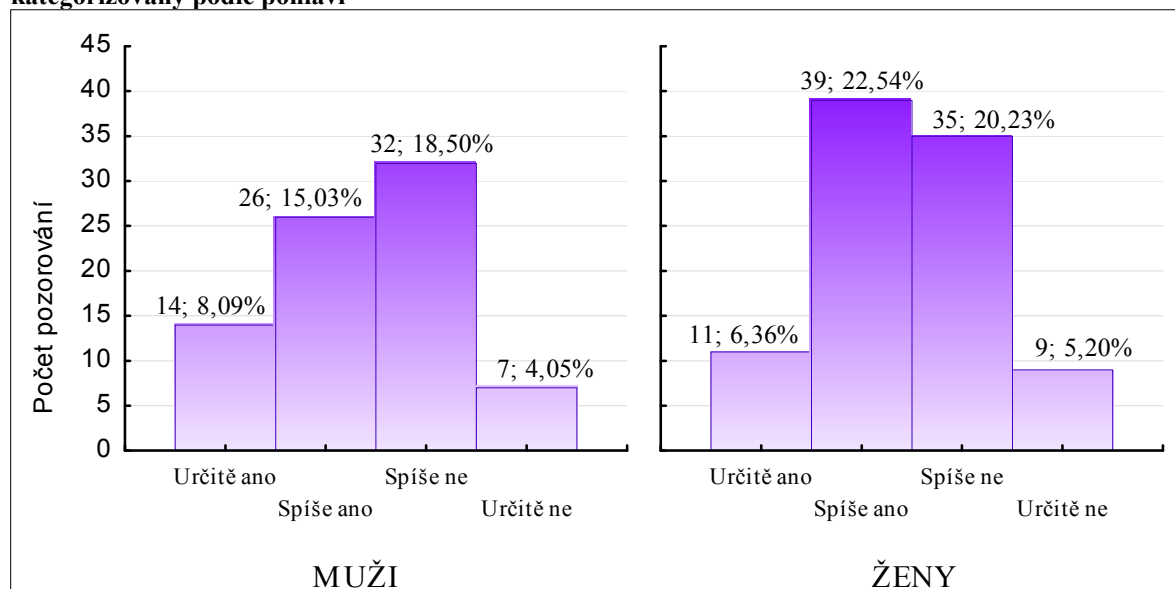
Otázka č. 1: Souhlasíte s tvrzením, že častější návštěvy na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání?

Tabulka 7: Souhlas s tvrzením, že častější návštěvy na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání

	Pohlaví	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Řádkové součty
Četnost	MUŽI	14	26	32	7	79
Sloupcová četnost		56,00%	40,00%	47,76%	43,75%	
Řádková četnost		17,72%	32,91%	40,51%	8,86%	
Celková četnost		8,09%	15,03%	18,50%	4,05%	45,66%
Četnost	ŽENY	11	39	35	9	94
Sloupcová četnost		44,00%	60,00%	52,24%	56,25%	
Řádková četnost		11,70%	41,49%	37,23%	9,57%	
Celková četnost		6,36%	22,54%	20,23%	5,20%	54,34%
Četnost	Vš.skup.	25	65	67	16	173
Celková četn.		14,45%	37,57%	38,73%	9,25%	
Četnost ANO/NE		90		83		
Celková četnost ANO/NE		52,02 %		47,98 %		

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 5: Souhlas s tvrzením, že častější návštěvy na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání, kategorizovaný podle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

Podle tabulky č. 7 jsou skupiny respondentů, které souhlasí a nesouhlasí s tvrzením velmi vyrovnané. "Určitě ano" nebo "Spíše ano" odpovědělo 90 respondentů (52,02 %).

Méně vyhraněné odpovědi ("Spíše ano", "Spíše ne") zvolilo 132 respondentů (76,3 %). V kategorizaci podle pohlaví 41,49 % žen spíše souhlasí s tvrzením, že častější návštěvy na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání (celková četnost 22,54 %). Naopak u mužů je nejpočetnější skupina, která s tvrzením spíše nesouhlasí (40,51 % mužů, 18,5 % celková četnost).

Otázka č. 2: Zúčastnil/a jste se informační schůzky pro nově evidované uchazeče (skupinová akce do 1 měsíce evidence)?

Z celkového počtu 173 respondentů se informační schůzky pro nově evidované uchazeče zúčastnilo 115 respondentů (66,5 %).

Otázka č. 3: Zúčastnil/a jste se informační schůzky k vypracování individuálního akčního plánu (skupinová akce po 5 měsících evidence)?

Z celkového počtu 173 respondentů se informační schůzky k vypracování individuálního akčního plánu zúčastnilo 79 respondentů (46 %).

Otázka č. 4: Jak hodnotíte Vaši současnou situaci?

U této otázky měli respondenti na výběr ze čtyř možných odpovědí:

1. Zaměstnání získám, neočekávám problémy
2. Zaměstnání v současnosti nehledám
3. Předpokládám problémy se získáním zaměstnání
4. Neumím posoudit

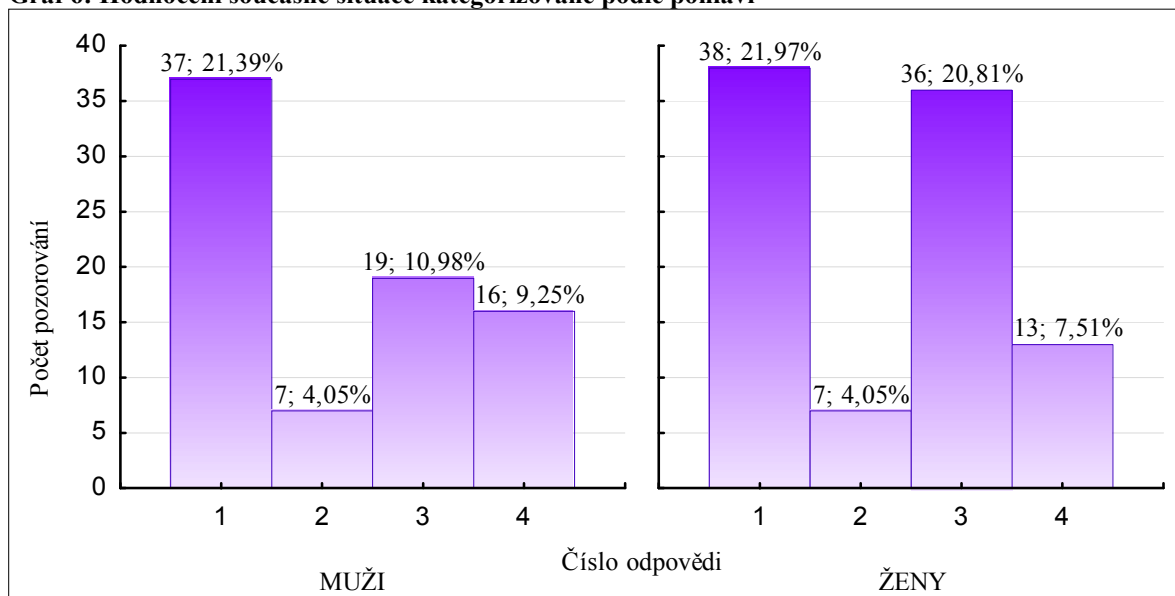
Tabulka 8: Hodnocení současné situace

	Pohlaví	1. Zaměstnání získá, neočekává problémy	2. Zaměstnání v současnosti nehledá	3. Předpokládá problémy se získáním zaměstnání	4. Neumí posoudit	Řádkové součty
Četnost	MUŽI	37	7	19	16	79
Sloupcová četnost		49,33%	50,00%	34,55%	55,17%	
Řádková četnost		46,84%	8,86%	24,05%	20,25%	
Celková četnost		21,39%	4,05%	10,98%	9,25%	45,66%
Četnost	ŽENY	38	7	36	13	94
Sloupcová četnost		50,67%	50,00%	65,45%	44,83%	
Řádková četnost		40,43%	7,45%	38,30%	13,83%	
Celková četnost		21,97%	4,05%	20,81%	7,51%	54,34%
Četnost	Vš.skup.	75	14	55	29	173
Celková četnost		43,35%	8,09%	31,79%	16,76%	

Zdroj: vlastní zpracování

75 respondentů (43,35 %) uvedlo, že zaměstnání získá a neočekává problémy, zaměstnání v současnosti nehledá 14 respondentů (8,09 %) a 29 respondentů svojí situaci neumí posoudit (16,76 %).

Graf 6: Hodnocení současné situace kategorizované podle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

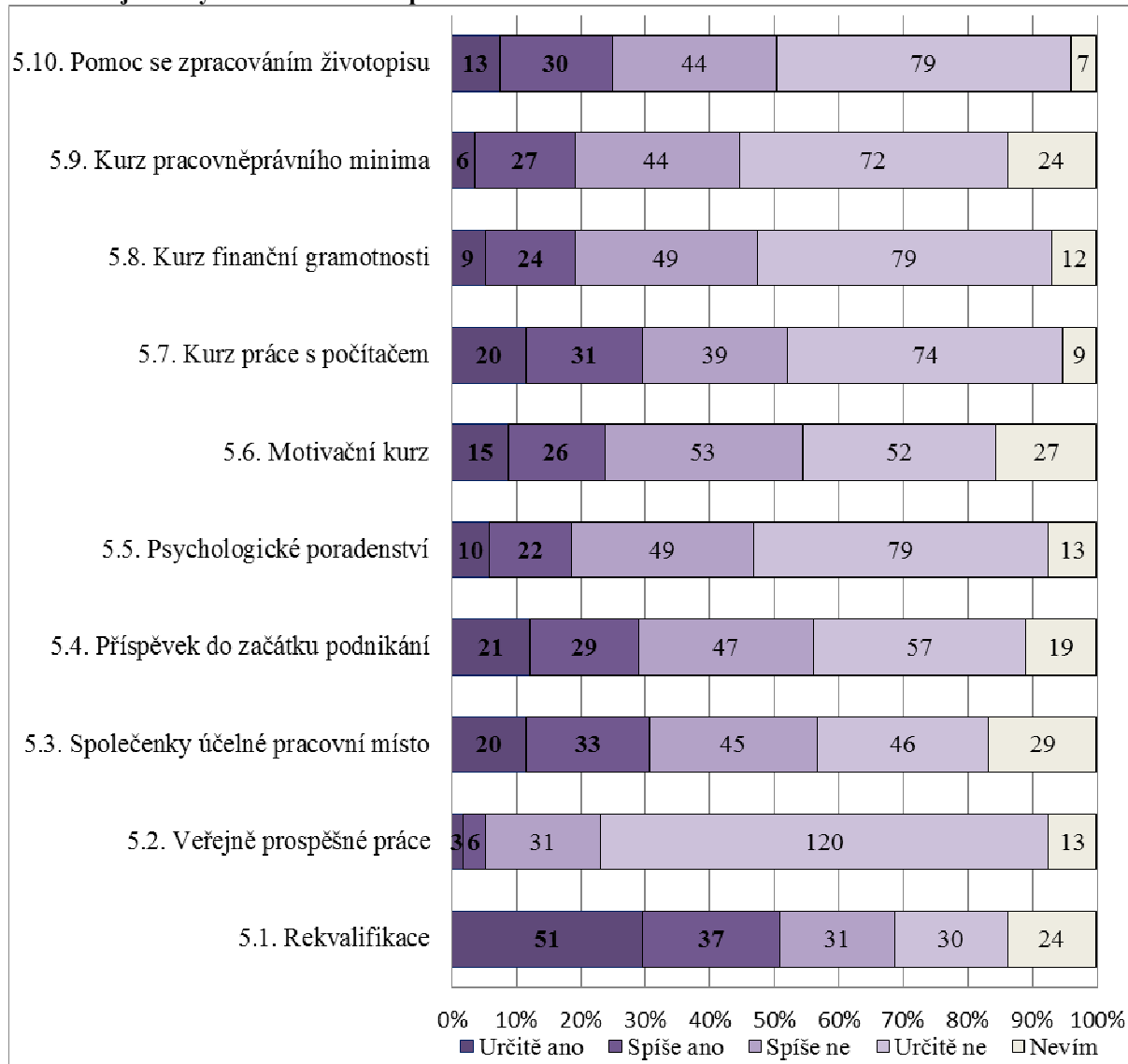
V kategorizaci podle pohlaví jsou odpovědi č. 1, č. 2 a č. 4 vyrovnané. Odpověď č. 3 ("Předpokládám problémy se získáním zaměstnání") volily častěji ženy, jejich relativní zastoupení v rámci této odpovědi bylo 65,45 %. Nejuváděnější odpovědí byla u mužů i u žen odpověď č. 1 ("Zaměstnání získám, neočekávám problémy"), mezi dotazovanými ženami tuto odpověď volilo 40,43 % respondentů, mezi muži 46,84 %.

Otázka č. 5: Jakých služeb úřadu práce chcete využít?

Následující graf č. 7 zobrazuje projevený zájem o využití některé ze služeb úřadu práce (5.1. až 5.10.). Za projevení zájmu považujeme odpovědi "Určitě ano" a "Spíše ano". Největší zájem je zaznamenán u rekvalifikací (5.1.). Na otázku, zda mají zájem využít rekvalifikaci, odpovědělo kladně 88 respondentů (50,87 %). U veřejně prospěšných prací (5.2.) zaznamenáváme největší vyhraněnost odpovědí. 120 respondentů odpovědělo, že určitě nemají zájem o využití této služby (69,36 %). Společensky účelné místo (5.3.) je podle zájmu na druhém místě s 53 respondenty (30,64 %), zároveň ale tato služba zaznamenala nejvíce odpovědi "Nevím" (29 respondentů; 16,76 %). O příspěvek do začátku podnikání (5.4.) projevilo zájem 50 respondentů (28,9 %). Vyhraněnou odpověď

"Určitě ne" zvolilo 79 respondentů (45,66 %) u služby psychologické poradenství (5.5.), kurzu finanční gramotnosti (5.8.) a pomoci se zpracováním životopisu (5.10.).

Graf 7: Zájem o využití služeb úřadu práce



Zdroj: vlastní zpracování

Následující tabulka č. 9 ukazuje projevení zájmu o využití služeb úřadu práce, tedy četnosti odpovědi "ANO" (po sloučení odpovědi "Určitě ano" a "Spíše ano"). 36 respondentů (20,80 %) neoznačilo zájem o využití u žádné služby úřadu práce. V tabulce č. 9 jsou uvedeny absolutní četnosti odpovědi "ANO" ("Četnost"), dále relativní četnosti vztažené k celkovému počtu odpovědi "ANO" ("Odpovědi %") a relativní četnosti vztažené k počtu respondentů, kteří označili zájem alespoň u jedné služby ("Případů %").

Tabulka 9: Četnosti zájmu o využití jednotlivých služeb úřadu práce

Kategorie (N=137)	Četnost	Odpovědi (%)	Případů (%)
5.1. Rekvalifikace	88	20,32	64,23
5.2. Veřejně prospěšné práce	9	2,08	6,57
5.3. Společensky účelné pracovní místo	53	12,24	38,69
5.4. Příspěvek do začátku podnikání	50	11,55	36,50
5.5. Psychologické poradenství	32	7,39	23,36
5.6. Motivační kurz	41	9,47	29,93
5.7. Kurz práce s počítačem	51	11,78	37,23
5.8. Kurz finanční gramotnosti	33	7,62	24,09
5.9. Kurz pracovněprávního minima	33	7,62	24,09
5.10. Pomoc se zpracováním životopisu	43	9,93	31,39
Celkem	433	100,00	316,06

Zdroj: vlastní zpracování

Rekvalifikace tvoří 20,32 % kladných odpovědí, označeny byly v 64,23 % případů. Následuje společensky účelné pracovní místo, o které byl projevěn zájem v 38,69 % případů. Přes 30 % případů je dále pozorováno u příspěvku do začátku podnikání (36,5 %), kurzu práce s počítačem (37,23 %) a pomoci se zpracováním životopisu (31,39 %). Veřejně prospěšné práce tvoří pouze 2,08 % kladných odpovědí, vybrány byly v 6,57 % případů. Kurz finanční gramotnosti a kurz pracovněprávního minima označilo shodně 33 respondentů.

Otázka č. 11: Jste dostatečně informován/a o nabídce služeb úřadu práce?

Z celkového počtu 173 respondentů, jich 145 (83,81 %) označilo, že jsou určitě nebo spíše dostatečně informováni o službách úřadu práce.

Tabulka 10: Informovanost o službách úřadu práce

	Pohlaví	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Řádkové součty
Četnost	MUŽI	30	32	13	4	79
Sloupcová četnost		42,86%	42,67%	59,09%	66,67%	
Řádková četnost		37,97%	40,51%	16,46%	5,06%	
Celková četnost		17,34%	18,50%	7,51%	2,31%	45,66%
Četnost	ŽENY	40	43	9	2	94
Sloupcová četnost		57,14%	57,33%	40,91%	33,33%	
Řádková četnost		42,55%	45,74%	9,57%	2,13%	
Celková četnost		23,12%	24,86%	5,20%	1,16%	54,34%
Četnost	Vš.skup.	70	75	22	6	173
Celková četnost		40,46%	43,35%	12,72%	3,47%	
Četnost ANO/NE		145		28		
Celková četnost ANO/NE		83,81 %		16,19 %		

Zdroj: vlastní zpracování

V kategorizaci podle pohlaví nejčastěji muži i ženy odpovídali, že jsou spíše dostatečně informováni o službách úřadu práce (40,51 % odpovědi mezi muži a 45,74 % odpovědi mezi ženami). Mezi odpověďmi ve smyslu nedostatečné informovanosti převládali muži, relativní zastoupení mužů u odpovědi "Určitě ne" bylo 66,67 % a u odpovědi "Spíše ne" 59,09 %.

Otázka č. 12: Jak často jste zván/a na úřad práce?

Nejvíce respondentů (62,43 %) se domnívá, že jsou na úřad práce zváni jednou za měsíc. Následující kategorii "1 za dva měsíce" označilo 39 respondentů (22,54 %). Kategorie "Méně než 1 měsíčně" má velmi nízký výskyt (u žen byla zvolena jen jedním respondentem).

Tabulka 11: Frekvence kontaktů na úřadu práce

	Pohlaví	Méně než 1 měsíčně	1 měsíčně	1 za dva měsíce	1 za 3 měsíce a více	Řádkové součty
Četnost	MUŽI	7	45	17	10	79
Sloupcová četnost		87,50%	41,67%	43,59%	55,56%	
Řádková četnost		8,86%	56,96%	21,52%	12,66%	
Celková četnost		4,05%	26,01%	9,83%	5,78%	45,66%
Četnost	ŽENY	1	63	22	8	94
Sloupcová četnost		12,50%	58,33%	56,41%	44,44%	
Řádková četnost		1,06%	67,02%	23,40%	8,51%	
Celková četnost		0,58%	36,42%	12,72%	4,62%	54,34%
Četnost	Vš.skup.	8	108	39	18	173
Celková četnost		4,62%	62,43%	22,54%	10,40%	

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 13: Jaké okolnosti Vám ztěžují nástup do zaměstnání?

V této otázce měli respondenti možnost označit libovolný počet okolností, které jim ztěžují nástup do zaměstnání. Jedná se o polouzavřenou otázku, v nabídce byla možnost otevřené odpovědi. V následující tabulce jsou uvedeny absolutní četnosti ("Četnost"), dále relativní četnosti vztažené k celkovému počtu odpovědí ("Odpovědi %") a relativní četnosti vztažené k počtu respondentů ("Případů %"). 40 respondentů uvedlo, že necítí omezení, jedná se pouze o 23,26 % respondentů (15 % odpovědí). Ostatní označili alespoň jednu okolnost, kterou cítí jako ztěžující pro jejich nástup do zaměstnání.

Nejvyšší četnost odpovědí byla zaznamenána u neodpovídajících nabídek práce (17,24 % odpovědí), následuje péče o dítě se 13,79 % odpovědí. Více než 10 % respondentů uvedlo jako ztěžující okolnost věk (16,86 % respondentů), špatnou dopravní dostupnost (15,7 % respondentů), nedostatečné vzdělání (14,53 % respondentů) a zdravotní omezení (12,21 % respondentů). 11 respondentů (6,4 % respondentů) uvedlo, že jako ztěžující

okolnost vnímají nedostatek praxe. Tato možnost nebyla v původní nabídce možných odpovědí a byla zaznamenána v otevřené odpovědi. V kategorii "Jiné" jsou zahrnuty další odpovědi, které se v otevřené odpovědi vyskytly pouze jednou. Jedná se o odpovědi 9 respondentů. Tito respondenti uvedli jako jiné ztěžující okolnosti: časové omezení, předchozí vysokou pracovní pozici, neznalost cizích jazyků a úřad práce, zbylých 5 respondentů zvolilo odpověď "Jiné", ale blíže tuto volbu nespecifikovalo.

Tabulka 12: Okolnosti ztěžující nástup do zaměstnání

Kategorie (N=172)	Četnost	Odpovědi (%)	Případů (%)
Necítím omezení	40	15,33	23,26
Nedostatečné vzdělání	25	9,58	14,53
Špatná dopravní dostupnost	27	10,34	15,70
Zdravotní omezení	21	8,05	12,21
Péče o dítě	36	13,79	20,93
Péče o osobu blízkou	9	3,45	5,23
Záznam v rejstříku trestů	6	2,30	3,49
Neodpovídající nabídky práce	45	17,24	26,16
Věk	29	11,11	16,86
Pohlaví	3	1,15	1,74
Nedostatek praxe	11	4,21	6,40
Jiné	9	3,45	5,23
Celkem	261	100,00	151,74

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 14: Podpora v nezaměstnanosti

40 respondentů (23 %) uvedlo, že podporu v nezaměstnanosti nepobírali, 84 respondentů (49 %) podporu v nezaměstnanosti v současnosti pobírá a 49 respondentů (28 %) již vyčerpalo podpůrnou dobu a podporu v nezaměstnanosti v současnosti nepobírá.

Otázka č. 15: Jak dlouho se Vám průměrně věnuje Vaše zprostředkovatelka?

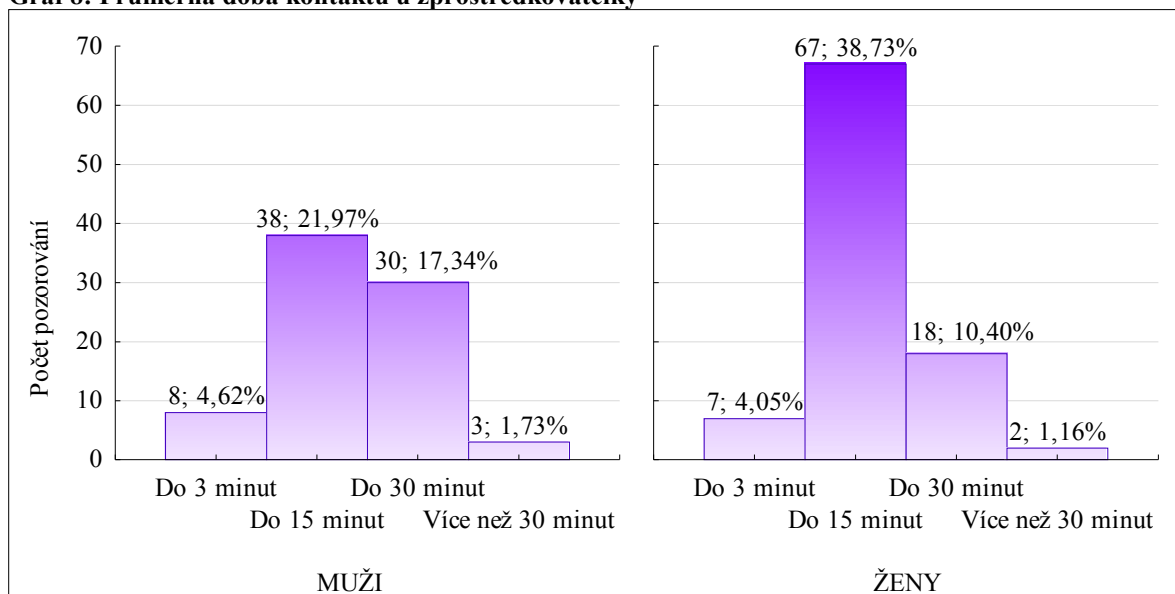
Tabulka 13: Průměrná doba kontaktu u zprostředkovatelky

	Pohlaví	Do 3 minut	Do 15 minut	Do 30 minut	Více než 30 minut	Řádkové součty
Četnost	MUŽI	8	38	30	3	79
Sloupcová četnost		53,33%	36,19%	62,50%	60,00%	
Řádková četnost		10,13%	48,10%	37,97%	3,80%	
Celková četnost		4,62%	21,97%	17,34%	1,73%	45,66%
Četnost	ŽENY	7	67	18	2	94
Sloupcová četnost		46,67%	63,81%	37,50%	40,00%	
Řádková četnost		7,45%	71,28%	19,15%	2,13%	
Celková četnost		4,05%	38,73%	10,40%	1,16%	54,34%
Četnost	Vš.skup.	15	105	48	5	173
Celková četnost		8,67%	60,69%	27,75%	2,89%	

Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce respondentů (60,69 %) se domnívá, že průměrná doba, kterou se jim věnuje zprostředkovatelka, je 4 až 15 minut. Mezi dotazovanými ženami se jedná o 71,28 % odpovědí. V rámci této odpovědi měly ženy relativní zastoupení 63,81 %. Naopak mezi respondenty, kteří zvolili odpověď "Do 30 minut", bylo 62,50 % mužů a pouze 37,5 % žen.

Graf 8: Průměrná doba kontaktu u zprostředkovatelky



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 16: Věnují Vám zaměstnanci úřadu práce tolik času, kolik potřebujete?

Mezi dotazovanými 67,05 % zvolilo odpověď "Určitě ano", následuje odpověď "Spíše ano" s 46 respondenty (26,59 %). Celkově se 93,64 % respondentů domnívá, že jim zaměstnanci úřadu práce věnují tolik času, kolik potřebují.

Tabulka 14: Věnují zaměstnanci úřadu práce uchazečům o zaměstnání tolik času, kolik potřebují?

	Pohlaví	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Řádkové součty
Četnost	MUŽI	52	20	4	3	79
Sloupcová četnost		44,83%	43,48%	57,14%	75,00%	
Řádková četnost		65,82%	25,32%	5,06%	3,80%	
Celková četnost		30,06%	11,56%	2,31%	1,73%	45,66%
Četnost	ŽENY	64	26	3	1	94
Sloupcová četnost		55,17%	56,52%	42,86%	25,00%	
Řádková četnost		68,09%	27,66%	3,19%	1,06%	
Celková četnost		36,99%	15,03%	1,73%	0,58%	54,34%
Četnost	Vš.skup.	116	46	7	4	173
Celková četnost		67,05%	26,59%	4,05%	2,31%	
Četnost ANO/NE		162		11		
Celková četnost ANO/NE		93,64 %		7,36 %		

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 17: Jedná s Vámi úřad práce jako s rovnocenným partnerem?

U této otázky byla opět nejpočetnější odpověď "Určitě ano", kterou zvolilo 61,85 % respondentů. 10,98 % respondentů označilo, že s nimi úřad práce nejedná jako s rovnocenným partnerem, mezi muži volilo tuto odpověď 15,19 % respondentů.

Tabulka 15: Jednání úřadu práce vůči uchazeči o zaměstnání

	Pohlaví	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	Řádkové součty
Četnost	MUŽI	46	21	9	3	79
Sloupcová četnost		42,99%	44,68%	64,29%	60,00%	
Řádková četnost		58,23%	26,58%	11,39%	3,80%	
Celková četnost		26,59%	12,14%	5,20%	1,73%	45,66%
Četnost	ŽENY	61	26	5	2	94
Sloupcová četnost		57,01%	55,32%	35,71%	40,00%	
Řádková četnost		64,89%	27,66%	5,32%	2,13%	
Celková četnost		35,26%	15,03%	2,89%	1,16%	54,34%
Četnost	Vš.skup.	107	47	14	5	173
Celková četnost		61,85%	27,17%	8,09%	2,89%	
Četnost ANO/NE		154		19		
Celková četnost ANO/NE		89,02 %		10,98 %		

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 18: Potřebujete pomoc se zprostředkováním zaměstnání?

98 respondentů uvedlo, že spíše nebo určitě nepotřebují pomoc se zprostředkováním zaměstnání, jedná se o 56,65 % respondentů. "Spíše ne" je celkově nejčastější odpovědí (43,93 %), označilo ji 76 respondentů.

Tabulka 16: Potřeba pomoci se zprostředkováním zaměstnání

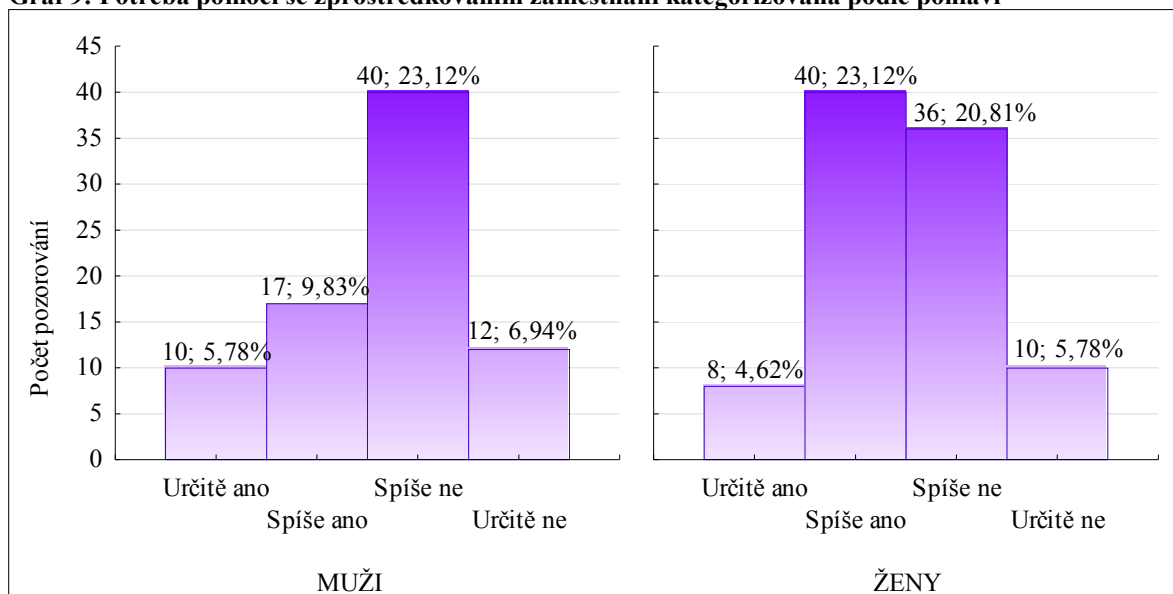
	Pohlaví	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě Ne	Řádkové součty
Četnost	MUŽI	10	17	40	12	79
Sloupcová četnost		55,56%	29,82%	52,63%	54,55%	
Řádková četnost		12,66%	21,52%	50,63%	15,19%	
Celková četnost		5,78%	9,83%	23,12%	6,94%	45,66%
Četnost	ŽENY	8	40	36	10	94
Sloupcová četnost		44,44%	70,18%	47,37%	45,45%	
Řádková četnost		8,51%	42,55%	38,30%	10,64%	
Celková četnost		4,62%	23,12%	20,81%	5,78%	54,34%
Četnost	Vš.skup.	18	57	76	22	173
Celková četnost		10,40%	32,95%	43,93%	12,72%	
Četnost ANO/NE		75		98		
Celková četnost ANO/NE		43,35 %		56,65 %		

Zdroj: vlastní zpracování

Kategorizace podle pohlaví ukazuje rozdíly v četnosti odpovědi "Spíše ano", kde převažuje relativní zastoupení žen (70,18 %). Mezi ženami se zároveň jedná se 42,55 % respondentů o nejčastější odpověď, muži nejvíce označovali (50,63 % mužů) odpověď

"Spíše ne". 80,85 % žen volilo méně vyhraněné odpovědi ("Spíše ano", "Spíše ne"), na rozdíl od mužů byly tyto odpovědi mezi ženami velmi vyrovnané (42,55 % žen pro "Spíše ano" a 38,30 % pro "Spíše ne"). Celkově muži více odpovídali, že pomoc nepotřebují (65,82 %), zatímco 51,06 % žen uvedlo, že pomoc se zprostředkováním zaměstnání potřebují.

Graf 9: Potřeba pomoci se zprostředkováním zaměstnání kategorizovaná podle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 19: Jakým způsobem hledáte vhodné zaměstnání?

U této otázky měli respondenti možnost označit maximálně dvě preferované odpovědi (bez stanovení pořadí). Jedná se o polouzavřenou otázku, v nabídce byla možnost otevřené odpovědi ("Jiné").

Tabulka 17: Způsoby hledání vhodného zaměstnání (2 preferované možnosti)

Kategorie (N=172)	Četnost	Odpovědi (%)	Případů (%)
Prostřednictvím inzerátů	140	46,67	81,40
Prostřednictvím úřadu práce	11	3,67	6,40
Prostřednictvím soukromých agentur práce	31	10,33	18,02
Přes známé, rodinu	106	35,33	61,63
Zaměstnání nehledám	7	2,33	4,07
Jiné	5	1,67	2,91
Celkem	300	100,00	174,42

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce jsou uvedeny absolutní četnosti ("Četnost"), dále relativní četnosti vztahované k celkovému počtu odpovědí ("Odpovědi %") a relativní četnosti vztahované k

počtu respondentů ("Případů %"). Relativně nejčetnější vzhledem k počtu odpovědí (46,67 %) je odpověď, že respondent hledá prostřednictvím inzerátu (na internetu, v novinách), následovalo hledání vhodného zaměstnání přes známé a rodinu s relativní četností k celkovému počtu odpovědí 35,33 %. Úřad práce jako jeden ze dvou preferovaných způsobů hledání vhodného zaměstnání se objevil pouze u 6,4 % případů, jedná se o 3,67 % odpovědí. V kategorii "Jiné" se vyskytlo 5 odpovědí: 1 respondent uvedl, že hledá vhodné zaměstnání prostřednictvím školy, ostatní svoji volbu nespécifikovali.

Otázka č. 20: Jak byste hodnotil/a celkovou spokojenost se službami úřadu práce?

Pouze 15 dotazovaných (8,67 %) se vyjádřilo ve smyslu nespokojenosti se službami úřadu práce. Opět se kritičtěji vyjadřovali muži. 6,33 % dotazovaných mezi muži uvedlo, že jsou spíše nespokojeni a 5,06 %, že jsou nespokojeni.

Tabulka 18: Spokojenost se službami úřadu práce

	Pohlaví	Spokojen/a	Spíše spokojen/a	Spíše nespokojen/a	Nespokojen/a	Řádkové součty
Četnost	MUŽI	48	22	5	4	79
Sloupcová četnost		44,86%	43,14%	55,56%	66,67%	
Řádková četnost		60,76%	27,85%	6,33%	5,06%	
Celková četnost		27,75%	12,72%	2,89%	2,31%	45,66%
Četnost	ŽENY	59	29	4	2	94
Sloupcová četnost		55,14%	56,86%	44,44%	33,33%	
Řádková četnost		62,77%	30,85%	4,26%	2,13%	
Celková četnost		34,10%	16,76%	2,31%	1,16%	54,34%
Četnost	Vš.skup.	107	51	9	6	173
Celková četnost		61,85%	29,48%	5,20%	3,47%	
Četnost ANO/NE		158		15		
Celková četnost ANO/NE		91,33 %		8,67 %		

Zdroj: vlastní zpracování

5.3 Testování hypotéz

Testování hypotézy č. 1

1 H_0 Neexistuje statisticky významná závislost mezi délkou evidence a hodnocením současné situace.

1 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi délkou evidence a hodnocením současné situace.

Pro větší přehlednost grafického zobrazení a kvůli následné analýze závislosti (splnění podmínky dobré aproximace) v kontingenční tabulce sloučíme kategorie "Do 1 měsíce" a "1 až 5 měsíců" a stejně tak i kategorie "6 až 11 měsíců" a "Více než 12 měsíců".

Vzniknou tak nové proměnné "Do 5 měsíců" a "Od 6 měsíců" délky evidence uchazeče o zaměstnání.

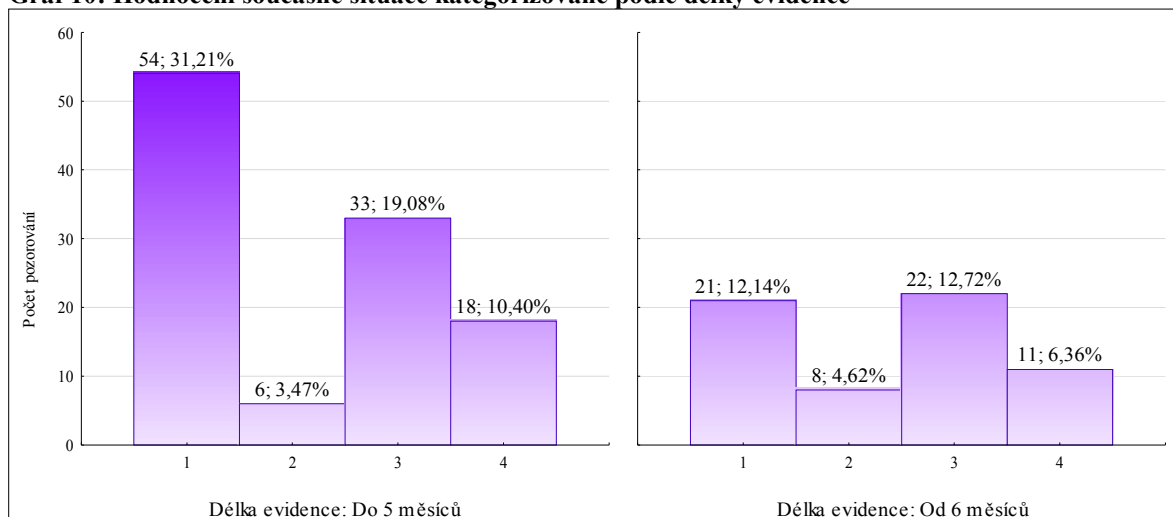
Tabulka 19: Kontingenční tabulka hodnocení současné situace kategorizovaná podle délky evidence

	Délka evidence	1. Zaměstnání získá, neočekává problémy	2. Zaměstnání v současnosti nehledá	3. Předpokládá problémy se získáním zaměstnání	4. Neumí posoudit	Řádkové součty
Četnost	Do 5 měsíců	54	6	33	18	111
Sloupcová četnost		72,00%	42,86%	60,00%	62,07%	
Řádková četnost		48,65%	5,41%	29,73%	16,22%	
Celková četnost		31,21%	3,47%	19,08%	10,40%	64,16%
Četnost	Od 6 měsíců	21	8	22	11	62
Sloupcová četnost		28,00%	57,14%	40,00%	37,93%	
Řádková četnost		33,87%	12,90%	35,48%	17,74%	
Celková četnost		12,14%	4,62%	12,72%	6,36%	35,84%
Četnost	Vš.skup.	75	14	55	29	173
Celková četnost		43,35%	8,09%	31,79%	16,76%	

Zdroj: vlastní zpracování

Mezi dotazovanými v kategorii "Do 5 měsíců" je 48,65 % respondentů přesvědčeno, že zaměstnání získá a neočekává problémy. Naopak mezi respondenty vedenými v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců byly odpovědi č. 1 a č. 3 vyrovnané (33,87 % pro odpověď č. 1 a 35,48 % pro odpověď č. 3). Ze všech respondentů, kteří neočekávají problémy se získáním zaměstnání, je 72 % vedeno v evidenci nejdéle 5 měsíců. Zaměstnání v současnosti nehledá 14 respondentů.

Graf 10: Hodnocení současné situace kategorizované podle délky evidence



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 20: Chí-kvadrát - Zhodnocení současné situace (4) x Délka evidence (2)

	Chí-kvadrát	sv	p
Pearsonův chí-kvadrát	5,236876	3	p=0,15525

Zdroj: vlastní zpracování

Pro počet stupňů volnosti ($sv = 3$) a zvolenou hladinu významnosti ($\alpha = 0,05$) platí $0,15525 > 0,05$ ($p > \alpha$). Ve sledovaném souboru respondentů nelze zamítnout H_0 . Neexistuje statisticky významná závislost mezi délkou evidence uchazeče o zaměstnání a zhodnocením současné situace.

Testování hypotézy č. 2

2 H_0 Neexistuje statisticky významná závislost mezi vzděláním a zájmem o využití pomoci se zpracováním životopisu.

2 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi vzděláním a zájmem o využití pomoci se zpracováním životopisu.

Opět přistoupíme z důvodu splnění podmínky dobré aproximace ke sloučení kategorií. U otázky na využití pomoci se zpracováním životopisu sloučíme kategorie "Určitě ano" a "Spíše ano" a stejně tak i kategorie "Určitě ne", "Spíše ne" a "Nevím" (v tuto chvíli není respondent rozhodnut službu využít). Vzniknou tak nové proměnné "ANO" a "NE". Jelikož ani po tomto sloučení nesplňují očekávané četnosti stanovené podmínky, sloučíme u otázky "Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?" kategorii "Vyšší odborné" a kategorii "Vysokoškolské", vznikne tak proměnná "Vyšší než střední".

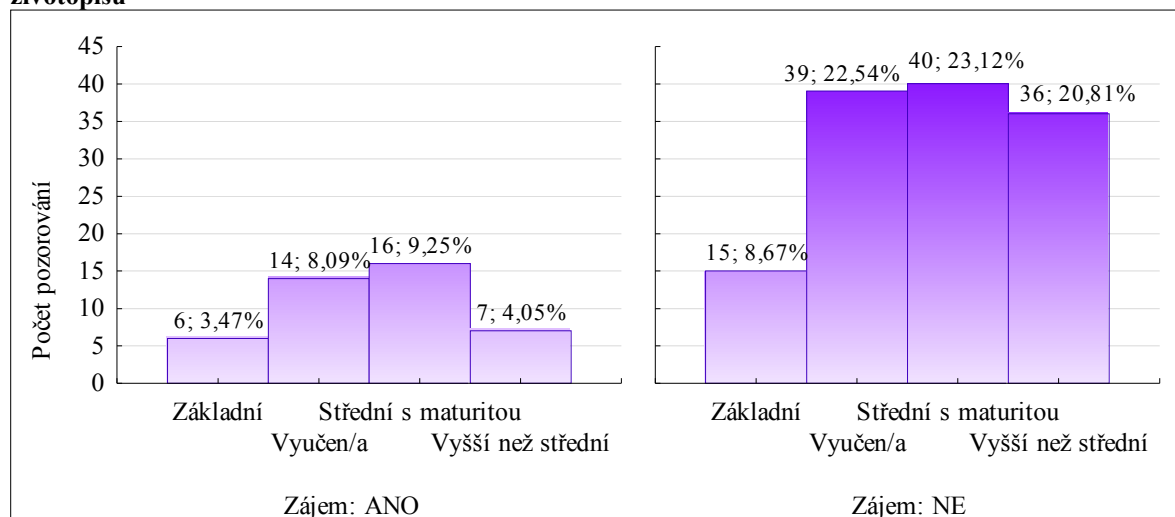
Tabulka 21: Kontingenční tabulka vzdělání respondentů kategorizovaná podle zájmu o využití pomoci se zpracováním životopisu

	Zájem	Základní	Vyučen/a	Střední s maturitou	Vyšší než střední	Řádkové součty
Četnost	ANO	6	14	16	7	43
Sloupcová četnost		28,57%	26,42%	28,57%	16,28%	
Řádková četnost		13,95%	32,56%	37,21%	16,28%	
Celková četnost		3,47%	8,09%	9,25%	4,05%	24,86%
Četnost	NE	15	39	40	36	130
Sloupcová četnost		71,43%	73,58%	71,43%	83,72%	
Řádková četnost		11,54%	30,00%	30,77%	27,69%	
Celková četnost		8,67%	22,54%	23,12%	20,81%	75,14%
Četnost	Vš.skup.	21	53	56	43	173
Celková četnost		12,14%	30,64%	32,37%	24,86%	

Zdroj: vlastní zpracování

Mezi respondenty, kteří projevili zájem využití o pomoci se zpracováním životopisu, bylo nejvíce (37,21 %) středoškolsky vzdělaných s maturitou a nejméně se vzděláním základním (13,95 %). Relativní zastoupení respondentů se zájmem o tuto službu bylo nejnižší ve skupině s vyšším než středním vzděláním (16,28 %), v ostatních vzdělanostních kategoriích chce pomoc se zpracováním životopisu využít více než 26 % respondentů.

Graf 11: Vzdělání respondentů kategorizované podle zájmu o využití pomoci se zpracováním životopisu



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 22: Chí-kvadrát - Zájem o pomoc se zpracováním životopisu (2) x Vzdělání (4)

	Chí-kvadrát	sv	p
Pearsonův chí-kvadrát	2,331684	3	p=0,50648

Zdroj: vlastní zpracování

Pro počet stupňů volnosti ($sv = 3$) a zvolenou hladinu významnosti ($\alpha = 0,05$) platí $0,50648 > 0,05$ ($p > \alpha$). Ve sledovaném souboru respondentů nelze zamítnout H_0 . Neexistuje statisticky významná závislost mezi vzděláním a zájmem o využití pomoci se zpracováním životopisu.

Testování hypotézy č. 3

3 H_0 Neexistuje statisticky významná závislost mezi věkem uchazeče o zaměstnání a zájmem o využití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti - rekvalifikace.

3 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi věkem uchazeče o zaměstnání a zájmem o využití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti - rekvalifikace.

Kvůli následné analýze závislosti v kontingenční tabulce sloučíme kategorie "Určitě ano" a "Spíše ano" a stejně tak i kategorie "Určitě ne", "Spíše ne" a "Nevím" (v

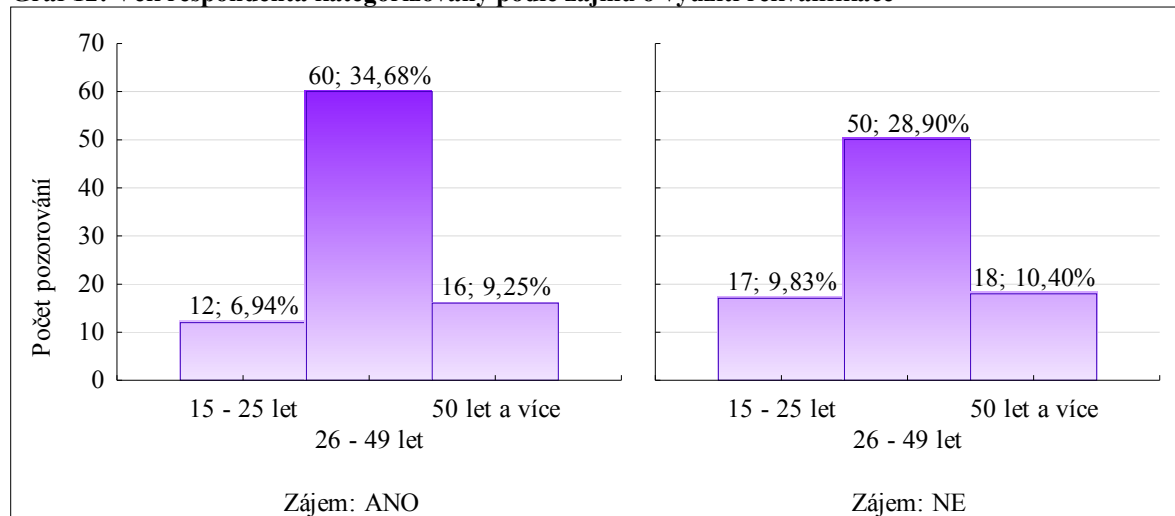
tuto chvíli není respondent rozhodnut rekvalifikaci využít). Vzniknou tak nové proměnné "ANO" a "NE". Ze všech respondentů starších 50 let je v současnosti rozhodnuto využít rekvalifikaci 47,06 %, z respondentů mladších 25 let se jedná o 41,38 %. Naopak ve věkové kategorii od 26 do 49 let má více než polovina respondentů (54,55 %) aktuální zájmem o využití rekvalifikace.

Tabulka 23: Kontingenční tabulka věku respondenta kategorizovaná podle zájmu o využití rekvalifikace

	Zájem	15 - 25 let	26 - 49 let	50 let a více	Řádkové součty
Četnost	ANO	12	60	16	88
Sloupcová četnost		41,38%	54,55%	47,06%	
Řádková četnost		13,64%	68,18%	18,18%	
Celková četnost		6,94%	34,68%	9,25%	50,87%
Četnost	NE	17	50	18	85
Sloupcová četnost		58,62%	45,45%	52,94%	
Řádková četnost		20,00%	58,82%	21,18%	
Celková četnost		9,83%	28,90%	10,40%	49,13%
Četnost	Vš.skup.	29	110	34	173
Celková četnost		16,76%	63,58%	19,65%	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 12: Věk respondenta kategorizovaný podle zájmu o využití rekvalifikace



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 24: Chí-kvadrát - Zájem o využití rekvalifikace (2) x Věk respondenta (3)

	Chí-kvadrát	sv	p
Pearsonův chí-kvadrát	1,837336	2	p=0,39905

Zdroj: vlastní zpracování

Pro počet stupňů volnosti ($sv = 2$) a zvolenou hladinu významnosti ($\alpha = 0,05$) platí $0,39905 > 0,05$ ($p > \alpha$). Ve sledovaném souboru respondentů nelze zamítnout 3 H_0 . Neexistuje statisticky významná závislost mezi věkem uchazeče o zaměstnání a zájem o využití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti - rekvalifikace.

Testování hypotézy č. 4

4 H_0 Neexistuje statisticky významná závislost mezi přesvědčením o přínosu návštěv na úřadu práce pro získání zaměstnání a pocitem potřeby pomoci se zprostředkováním zaměstnání.

4 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi přesvědčením o přínosu návštěv na úřadu práce pro získání zaměstnání a potřebou pomoci se zprostředkováním zaměstnání.

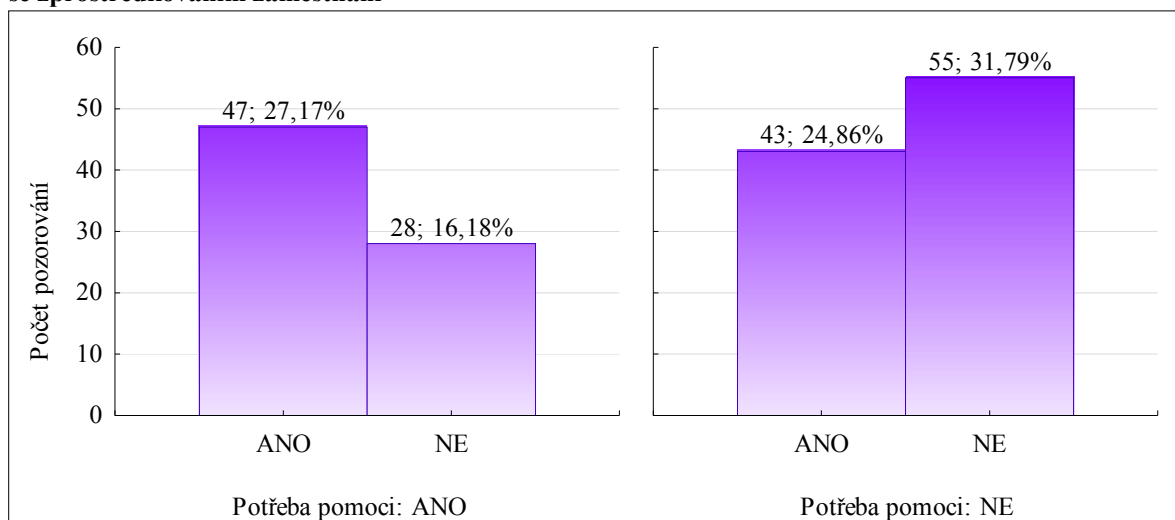
U obou otázek sloučíme kategorie "Určitě ano" a "Spíše ano" a stejně tak i kategorie "Určitě ne" a "Spíše ne". Vzniknou nové proměnné "ANO" a "NE".

Tabulka 25: Kontingenční tabulka přínosu návštěv na úřadu práce pro získání zaměstnání kategorizovaná podle potřeby pomoci se zprostředkováním zaměstnání

	Přínos návštěv ÚP pro získání zaměstnání	Potřeba pomoci se zprostředkováním zaměstnání		Řádkové součty
		ANO	NE	
Četnost	ANO	47	43	90
Sloupcová četnost		62,67%	43,88%	
Řádková četnost		52,22%	47,78%	
Celková četnost		27,17%	24,86%	52,02%
Četnost	NE	28	55	83
Sloupcová četnost		37,33%	56,12%	
Řádková četnost		33,73%	66,27%	
Celková četnost		16,18%	31,79%	47,98%
Četnost	Vš.skup.	75	98	173
Celková četnost		43,35%	56,65%	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 13: Přínos návštěv na úřadu práce pro získání zaměstnání kategorizovaný podle potřeby pomoci se zprostředkováním zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování

Z respondentů, kteří věří v přínos návštěv úřadu práce pro získání zaměstnání, jich 52,22 % označilo, že potřebují pomoc se zprostředkováním zaměstnání. Naopak mezi respondenty, kteří nevěří, že častější návštěvy na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání, jich 66,27 % necítí potřebu pomoci se zprostředkováním zaměstnání.

Tabulka 26: Chí-kvadrát - Přínos návštěv na úřadu práce pro získání zaměstnání (2) x Potřeba pomoci se zprostředkováním zaměstnání (2)

	Chí-kvadrát	sv	p
Pearsonův chí-kvadrát	6,009323	1	p=0,01423

Zdroj: vlastní zpracování

Pro počet stupňů volnosti ($sv = 1$) a zvolenou hladinu významnosti ($\alpha = 0,05$) platí $0,01423 < 0,05$ ($p < \alpha$). Zamítáme nulovou hypotézu H_0 . Ve sledovaném souboru respondentů existuje statisticky významná závislost mezi přesvědčením o přínosu návštěv na úřadu práce pro získání zaměstnání a potřebou pomoci se zprostředkováním zaměstnání.

Testování hypotézy č. 5

5 H_0 Neexistuje statisticky významná závislost mezi pocitem dostatečné informovanosti o službách úřadu práce a účasti na informační schůzce pro nově evidované uchazeče.

5 H_A Existuje statisticky významná závislost mezi pocitem dostatečné informovanosti o službách úřadu práce a účasti na informační schůzce pro nově evidované uchazeče.

U obou otázek sloučíme kategorie "Určitě ano" a "Spíše ano" a stejně tak i kategorie "Určitě ne", "Spíše ne". Vzniknou nové proměnné "ANO" a "NE".

Tabulka 27: Kontingenční tabulka informovanosti o službách úřadu práce kategorizovaná podle účasti na informační schůzce pro nově evidované uchazeče

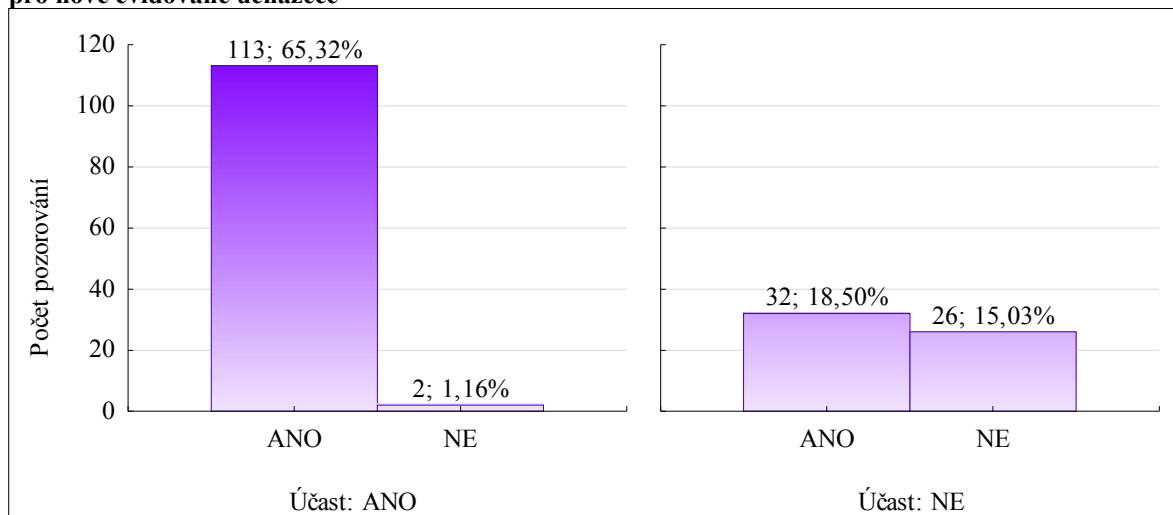
	Účast na schůzce	Dostatečná informovanost		Řádkové součty
		ANO	NE	
Četnost	ANO	113	2	115
Sloupcová četnost		77,93%	7,14%	
Řádková četnost		98,26%	1,74%	
Celková četnost		65,32%	1,16%	66,47%
Četnost	NE	32	26	58
Sloupcová četnost		22,07%	92,86%	
Řádková četnost		55,17%	44,83%	
Celková četnost		18,50%	15,03%	33,53%
Četnost	Vš.skup.	145	28	173
Celková četnost		83,82%	16,18%	

Zdroj: vlastní zpracování

Ze všech respondentů, kteří se vyjádřili, že nejsou dostatečně informováni, se 92,86 % nezúčastnilo informační schůzky. Mezi dotazovanými, kteří se schůzky zúčastnili,

se 98,26 % cítí dostatečně informováno. Mezi dotazovanými, kteří se schůzky nezúčastnili, se dostatečně informováno cítí pouze 55,17 %.

Graf 14: Informovanost o službách úřadu práce kategorizovaná podle účasti na informační schůzce pro nově evidované uchazeče



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 28: Chí-kvadrát - Účast na informační schůzce (2) x Informovanost o službách úřadu práce (2)

	Chí-kvadrát	sv	p
Pearsonův chí-kvadrát	52,76765	1	p=0,00000

Zdroj: vlastní zpracování

Pro počet stupňů volnosti ($sv = 1$) a zvolenou hladinu významnosti ($\alpha = 0,05$) platí $0,00 < 0,05$ ($p < \alpha$). Zamítáme nulovou hypotézu H_0 . Ve sledovaném souboru respondentů existuje statisticky významná závislost mezi pocitem dostatečné informovanosti o službách úřadu práce a účasti na informační schůzce pro nově evidované uchazeče.

5.4 Interpretace výsledků kvalitativního šetření

5.4.1 Okruh č. 1: Informovanost klientů úřadu práce

Zaměstnanci: Jakým způsobem informuje úřad práce klienty o svých službách?

"Hlavní zdroj informací v dnešní době pro klienty by mohl být internet," zamýšlí se zaměstnanec PY2, "ale portál⁷² by měl být přehlednější pro lidi, mohl by být trochu

⁷² Portál ministerstva práce a sociálních věcí (portal.mpsv.cz)

novější." Také zaměstnanec GŘ je přesvědčen, že pro aktivní uchazeče jsou informace dostupné na portálu MPSV ČR. Zaměstnanec PY2 ale dodává: "Častokrát ale ve vrstvě klientů, která není moc motivovaná, jsou lidé, kteří internet většinou ani nepoužívají, tam potom závisí opravdu jen na kontaktu se zprostředkovatelkou."

Na úřad práce tedy přichází klient, kterému je třeba vysvětlit jeho práva, povinnosti i služby, které může využít. Když klient vstoupí do budovy úřadu, rozhlédne se a vidí především nástěnky a informační tabule a zjišťuje, jakým způsobem je úřad práce zorganizován. Zaměstnanec GŘ k tomu říká: "Všechny úřady práce mají nějaké nástěnky, kde jsou volná pracovní místa, rekvalifikace, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti atd." Zaměstnanec PY1 ale zpochybňuje jejich význam pro klienty: "Nástěnky a internet určitě pomáhají, ale spíš si myslím, že když si lidi chtějí vyhledávat nějaký inzerát. Ale co se týče informací, tak co já mám zkušenost, tak lidi prostě nečtou." Že je největší zájem o nástěnky s volnými pracovními místy potvrzuje i zaměstnanec PZ1, který zmiňuje i případy, kdy na úřad práce přicházejí klienti mimo naplánované kontakty, pouze aby si přečetli zmíněnou nástěnku.

K první návštěvě na úřadu práce, prvním úkolem je klienta zaevidovat, tzv. prvotní evidence uchazeče o zaměstnání. Kontaktní pracoviště Praha-západ má za tímto účelem vyčleněné přepážky, jejichž pracovníci klienta pouze zaevidují a pozvou na kontakt se zprostředkovatelkou (přibližně za jeden měsíc). Zaměstnanec PZ2 popisuje tento proces slovy: "Tak přichází vlastně na řadu prvotní evidence, kde klient dostává informace, které se týkají jeho zaevidování, možnosti zaevidování a vlastně zásadní informace o tom, co vlastně může od úřadu práce dál očekávat." Zároveň ale připouští, že na prvotní evidenci není možné podat z časových důvodů informace vyčerpávajícím způsobem a upozorňuje na problém zhoršeného vnímání informací ze strany klienta. Nejdůležitější informace má pracoviště zpracováno písemně v dodatku k základnímu poučení. Podobný systém prvotní evidence je využíván i na kontaktním pracovišti Praha-východ, kde je také prvotní evidence věnovaná předání základních informací o tom, jaké mají klienti povinnosti a co mohou využít, i zde mají pracovníci nejdůležitější informace zpracované písemně.

Zaměstnanec PB přibližuje jiné pojetí prvního kontaktu, kdy klient přichází nejprve na informace (recepce) a předává vyplněnou žádost s doklady. Dále je mu přidělen zprostředkovatel, který provede samotnou evidenci. "Na té první schůzce, na tom prvním kontaktu, na prvotní evidenci, se může (klient) samozřejmě zeptat, dostat informace od

zprostředkovatelky, ale vzhledem k tomu, že je to opravdu taková spíš administrativní záležitost než aby se s tím klientem pracovalo, tak těch informací zas až tolik nedostane," uzavírá zaměstnanec PB. Zaměstnanec GŘ je toho názoru, že už při první návštěvě by úřad práce měl informovat i o službách, které nabízí.

V průběhu evidence uchazeče o zaměstnání dochází klient na pravidelné kontakty se zprostředkovatelkou. "Samozřejmě, že během evidence, která většinou trvá i několik měsíců, ten člověk dostává další a další informace. Každý nepotřebuje v obecné části vědět všechno, ale použije určité informace sám pro sebe, takže ty žádosti o informace se konkretizují," komentuje další vývoj zaměstnanec PZ2. "Informovanost je hodně individuální, záleží na zprostředkovatelce, která tomu uchazeči poskytuje ty informace. To je celý základ a celý problém všeho. Když tam bude sedět zprostředkovatelka, která má zájem o tu práci, chce těm lidem pomoci, tak je informuje dostatečně," je přesvědčen zaměstnanec GŘ. V tomto se shoduje se všemi dotazovanými zaměstnanci. Například zaměstnanec PY2 význam zprostředkovatelky popisuje: "Jde o to, jak jsou spolu ochotný mluvit (s klientem) a do jaké míry ona (zprostředkovatelka) umí ten produkt, to naše poradenství, když to tak řeknu, nabídnout a prodat." Zaměstnanec PB doplňuje, že důležité jsou také znalosti a zkušenosti zprostředkovatelů: "Předáváme si mezi sebou zkušenosti a informace. Ta obecná linie by měla být na celém kopu⁷³."

"Často se setkáváme ve stížnostech s tím, že klienti nebyli dostatečně informováni. Typicky dali nějakou žádost a bylo jim pouze řečeno, aby si to přečetli," říká zaměstnanec GŘ, "někdy je chyba na straně klientů, že si to nedostatečně přečtou a pak si stěžují, že je kolegyně neinformovala." Na tento problém si stěžuje i zaměstnanec PY2: "Myslím, že pro lidi neděláme málo, snažíme se je informovat o všem, co na úřadě můžou, ale myslím, že chybí zájem ze strany klientů. Spousta klientů nejde na úřad práce, aby tady mohlo využít nějaké služby, najít zaměstnání, zlepšit si kvalifikaci. Spoustu lidí sem chodí jen kvůli tomu, aby měli placený zdravotní a sociální (pojištění), což je problém, který ale není schopný nikdo ze zaměstnanců ovlivnit." Zaměstnanec PY1 dodává, že klienti se samozřejmě k informacím dostanou, za tímto účelem existují letáčky a zprostředkovatelky klienty zvou na různé akce, kdo si chce nechat poradit nebo nějakou akci absolvovat, má dveře otevřené, je to o dotazu, o aktivitě klientů. Zaměstnanec GŘ připomíná, že by bylo

⁷³ kontaktním pracovišti

dobré, kdyby pracovník vždy "vypíchl" ty body, které jsou stěžejní. "Je sice povinností klientů si vše přečíst, ale některé body by si zasloužily zopakovat," uvažuje dál zaměstnanec GŘ, "klient to lépe vstřebá, bude si to víc pamatovat a bude to mít nějaký efekt."

Dotazování zaměstnanci se shodují v identifikaci dalšího problému - nedostatku času zprostředkovatelů. Zaměstnanec PZ1 říká: "Ne vždy mám na klienta dost času, bylo by potřeba alespoň 15 minut na jednoho, ale většinou mám kontakty na 5 až 10 minut." Zaměstnanec PB vysvětluje: "Největší přínos pro zprostředkování by bylo, aby zprostředkovatelka měla více času, aby bylo na jednoho zprostředkovatele méně uchazečů." Také zaměstnanec GŘ připouští, že když má zprostředkovatelka na klienta 15 minut, není možné předat všechny informace.

Uchazeči o zaměstnání: Jakým způsobem jste se dozvěděl/a o službách, které úřad práce nabízí?

Někteří klienti se o úřadu práce informovali ještě před první návštěvou. Například pan E. uvedl: "Informace jsem čerpal z internetu. Udělal jsem si první dotazník, už jsem šel na úřad práce s rámcovou vědomostí, co mám dělat." Internet jako zdroj informací o úřadu práce uvedli i paní B., paní C. a pan I.

Pro paní F. byl úřad práce zpočátku velká neznámá, proto si přečetla všechny dokumenty, které jí předala zprostředkovatelka. Pan D. tyto dokumenty také obdržel, ale nečetl: "K evidenci jsem dostal spoustu papírů, ale víc jsem se potom dozvěděl komunikací se zprostředkovatelkou, která mi ty nejdůležitější věci řekla. Možná jsem se dozvěděl více věcí, než kdybych si to sám četl." Komunikací se zprostředkovatelkou jako hlavní zdroj informací zmiňuje i paní H. a paní A. Druhá jmenovaná uvádí, že v mezičase na úřadu práce čte nástěnky. Také pan I. v době čekání na úřadu práce studoval nástěnky. Oproti tomu se pan E. vyjádřil následovně: "Nástěnky na úřadu práce jsou pro mě moc chaotické, nelákají mě, ale jednou jsem si je přečetl. Co se týče nabídek práce, mám hlídací psi na webových serverech. Komunikace se zprostředkovatelkou není nepříjemná, čekal jsem horší." Ani pan G. se v nástěnkách neorientuje, jako první zdroj informací o úřadu práce označil školní exkurzi na lokální úřad práce, stěžuje si také na nemožnost tisku pracovních nabídek z informačních kiosků v čekárně.

Paní B. považuje za důležitou informační schůzku pro nově evidované uchazeče. Na jinou skupinovou schůzku vzpomínají paní C. a paní A., která vysvětluje: "Velmi

významná pro mě byla infoschůzka IAP, přednášející byla citlivá a radila podle svého nejlepšího vědomí a svědomí. Po schůzce byly dotazy a zvládala i složitější dotazy a skutečně chtěla pomoci. Vyřídila se mnou i žádost na jiném oddělení (péče o maminku)."

"Myslím, že informace jsou dostatečné, a když nevíte, můžete se zeptat, musíte si pomoci," uzavírá otázku paní B.

5.4.2 Okruh č. 2: Skupinová informační schůzka pro nově evidované uchazeče

Zaměstnanci: Pořádá Vaše pracoviště informační schůzku pro nově evidované uchazeče? Jaké vidíte přínosy skupinových schůzek?

Z předchozí části vyplývá, že se zkoumaná pracoviště snaží předávat informace klientům při prvotní evidenci a dále při kontaktu u zprostředkovatelky. Dotazovaní zaměstnanci zmiňují především informace ve smyslu povinností vůči úřadu práce. Zaměstnanec GŘ říká: "Při první návštěvě není možné klientovi předat všechny informace o činnostech, které úřad práce dělá, ale postupně se to dá do člověka vložit." Jednou z možností, jak klienta informovat o službách úřadu práce, je skupinová akce, tzv. informační schůzka pro nově evidované uchazeče.

Kontaktní pracoviště Příbram pravidelné skupinové informační schůzky pro nově evidované uchazeče zatím nezavedlo. "Kolektivní informační schůzky se prozatím nekonají, to znamená, že spíš mi připadá, že se to nechává na klientovi, aby pátral, aby se zajímal, aby se informoval," komentuje zaměstnanec PB, "uchazeč už tak odchází s hlavou plnou informací, který ani neudrží, než vyjde ven. Myslím, že je to (podání informace) na místě ve chvíli, kdy začne projevovat zájem sám, pak mu tu informaci poskytnout v nejvyšší možné míře a kvalitě samozřejmě, ale že bychom jim to nabízeli, to rozhodně neděláme." Zaměstnanec PB dále vyjadřuje přesvědčení, že i bez informačních schůzek si klienti vyhledávají informace o službách úřadu práce, protože kolikrát přijdou s tím, že chtějí konkrétní věc. "Pokud má uchazeč o zaměstnání zájem o nějakou z takovýchto činností," pokračuje zaměstnanec PB, "tak se většinou zeptá sám, takže v rámci rozhovoru se zprostředkovatelkou. Aby se jim dostávalo (informací o službách) v rámci nějakých skupinových schůzek, to ne."

Také zaměstnanec PZ2 vidí jako problém přehlcení klienta informacemi, ale naopak to považuje za hlavní argument pro realizaci informačních schůzek. Jako hlavní přínos vidí zopakování informací a také možnost lepší koncentrace klientů na podávané informace.

Na informační schůzce už klient více vnímá. Už není stresován novým prostředím jako při první návštěvě.

Informační schůzka je rozdělena na části, v první jsou vyjmenovány povinnosti, dále je vysvětleno, co je pasivní politika zaměstnanosti, co je aktivní politika zaměstnanosti, jaké jsou finanční možnosti úřadu práce. "A samozřejmě tam dostává uchazeč informace o podporách, za jakých okolností se mu vyplácí, jak se počítá, jak dlouho bude podporu pobírat, kdy se mu zastavuje..." popisuje průběh informační schůzky na kontaktním pracovišti pro Prahu-západ zaměstnanec PZ2, "a všechny informace, které se netýkají třeba jenom podpor, ale týká se to i zprostředkování zaměstnání, forem spolupráce a dalších možností, které úřad má, to znamená poradenství, úsek rekvalifikací, oddělení trhu práce, kde teda má možnost požádat si o dotaci do podnikání, pokud chce zahájit nebo (o dotacích) může informovat potenciálního zaměstnavatele." Zaměstnanec PZ2 dále vyjadřuje přesvědčení, že schůzky mají obrovský smysl a velice pozitivní odezvu. Také zaměstnanec GŘ vidí prospěšnost schůzek: "Když vám dají do ruky deset papírů, tak něco podepíšete, nevíte co a jdete. Málokdo se k tomu pak vrací. Je proto lepší, když člověk přijde na tu informační schůzku a slyší, co musí udělat, co je jeho povinnost, co je jeho právo." Zaměstnanec GŘ se dále zamýšlí nad důležitostí formy předávaných informací: "Pro některé, nejsme všichni na stejné mentální úrovni, je dobré to říct nějakým srozumitelným způsobem, aby pochopili, co po nich úřad práce vlastně chce." To potvrzuje i zaměstnanec PZ2, který říká: "Proto jsou jim také ty informace podávány pokud možno velmi vypovídající formou, neříkám obecnou. Ty informace jsou podrobné, ale jsou jim podávány tak, aby jim skutečně ti klienti rozuměli a rozuměli i tomu, co hlavně, to minimum co, musejí plnit." Kontaktní pracoviště pro Prahu-západ dále nepravidelně poskytuje informační schůzky zacílené na absolventy bez praxe.

Z rozhovorů s vybranými zaměstnanci vyplynulo, že ačkoliv pouze Praha-západ v současnosti pořádá informační schůzky pro nově evidované uchazeče, skupinové akce existují i na ostatních pracovištích⁷⁴. Kontaktní pracoviště Příbram cílí na mladé a ženy po rodičovské dovolené. Zaměstnanec PB popisuje skupinové akce: "Informační schůzka obecného charakteru pro nově evidované uchazeče ne, ale pro ty cílové skupiny ano, ale ne

⁷⁴ V minulosti se na všech kontaktních pracovištích pořádaly povinné skupinové akce v rámci evropského projektu KA-08 zaměřeného na prevenci nelegálního zaměstnávání, tyto akce byly cílené na dlouhodobě nezaměstnané.

každých čtrnáct dní nebo týden. Dělalí se po maturitách, o prázdninách, po skončení školního roku..." Kontaktní pracoviště pro Prahu-východ také pořádá cílené schůzky, na rozdíl od kontaktního pracoviště Příbram jsou ale pravidelné. "Mladí a zdravotně postižení mají schůzky povinné, ty tam zařazuje zprostředkovatelka automaticky, aby o těch informačních věcech věděli," přibližuje zaměstnanec PY2, "nejčastěji je kategorie mladých, kteří přicházejí po škole a ještě nemají rozhled." Zaměstnanec PB dodává, že u absolventů je velký problém nedostatek praxe, proto je potřeba jim pomoci s orientací na trhu práce. Skupinové schůzky na kontaktním pracovišti pro Prahu-východ popisuje zaměstnanec PY2 podobně jako výše uvedené schůzky konané na Praze-západ. "Jsou tam ty nejzákladnější, nejpodstatnější informace. To znamená, jak je to s evidencí, co jsou jejich hlavní podmínky a povinnosti, co musí do kdy a jak dokládat," vysvětluje zaměstnanec PY2, "dále základní informace o tom, co nabízí úřad z poradenství, z rekvalifikací a z trhu práce, na co se dá dosáhnout. Vždy jsou k tomu kontakty na konkrétní zaměstnance. Všechny tyto služby se odehrávají na základě žádostí, je to o tom, aby se obrátili na konkrétní pracovníky individuálně." Klient, který nepatří ani do jedné z uvedených kategorií, se může skupinové schůzky zúčastnit, není mu však aktivně nabízena. Zaměstnanec PY1 není ale přesvědčen, že by o ně byl zájem: "Co se týče dobrovolných schůzek, moc klientů dobrovolně nechce přijít na schůzky, protože klienti se většinou na tom úřadě nechtějí nějak zdržovat a většinou to chtějí mít co nejrychleji za sebou, aby měli zaplacený zdravotní a sociální (pojištění), ale co se týče nějakých služeb, který úřad práce nabízí, to většina lidí vůbec nemá zájem zjistit." Podobné zkušenosti má i zaměstnanec PZ1: "Někteří klienti, ale na schůzku ani nechtějí, také jsou to náklady na cestu, mají pocit, že to nepotřebují."

Kontaktní pracoviště pro Prahu-východ dále nepravidelně poskytuje skupinové poradenství v oblasti osobní dokumentace (životopisy, motivační dopisy), pracovních pohovorů, pracovněprávní (pracovní smlouvy) a sociálně-právní (starobní důchody).

Při rozhovorech byla také zmíněna skupinová informační schůzka před vypracováním individuálního akčního plánu. Uzavření individuálního akčního plánu je ze zákona povinné po pěti měsících evidence. Kontaktní pracoviště Příbram ani v tomto případě skupinovou schůzku nepořádá. Kontaktní pracoviště pro Prahu-západ a Prahu-východ na tuto schůzku po pěti měsících evidence povinně klienta zařazují. Pro klienta vedeného na kontaktním

pracovišti pro Prahu-východ, který není v kategorii mladých nebo zdravotně postižených, se jedná o první povinnou skupinovou schůzku a představení služeb úřadu práce.

Dotazovaní zaměstnanci se dále shodují, že je nutné na skupinovou akci navázat individuálním kontaktem s klientem. Zaměstnanec GŘ to shrnuje: "O aktivitách aktivní politiky zaměstnanosti je vhodné informovat na skupinové schůzce a pak už to s tím člověkem probírat individuálně. Takto by to bylo výborné. Klient bude mít přehled, vědět, co chce, co by se mu líbilo a pak už jde konkrétně za pracovníkem, který to vyřizuje. Šetří to čas, který zejména na zprostředkování není."

Uchazeči o zaměstnání: Zúčastnil/a jste se informační schůzky pro nově evidované uchazeče? Byla pro Vás přínosná?

Tři dotazovaní se informační schůzky pro nově evidované uchazeče nezúčastnili. Panu E. byla pozvánka na schůzku nabídnuta, ale v době konání byl v zahraničí. Paní C. nebyla na schůzku pozvána a pan D. na schůzku nedorazil. Pan G. se schůzky zúčastnil, ale je přesvědčen, že to byla ztráta času. Svůj názor popsal slovy: "Je hezký, že se úřad práce snaží, ale nevím, k čemu to je." Ačkoliv paní F. uvedla, že vidí přínosy schůzky, již si nepamatuje, co vše se na schůzce probíralo. "Na infoschůzku se mi nechtělo, ale ve výsledku měla infoschůzka výbornou úroveň," říká paní A., "vše bylo vysvětleno pochopitelně a bezvadně. Myslím, že celá skupina byla spokojená." Také paní B. kladně hodnotí množství informací, které na schůzce získala. Zároveň hovořila o termínu konání schůzky: "Načasování infoschůzky do jednoho měsíce je akorát, člověk už se stačí zorientovat a může vnímat další informace." V tomto s ní souhlasí paní A., která oceňuje, že se schůzka konala brzo a dodává, že má stále schované poznámky, které si při schůzce pořídila. K přínosu schůzky se vyjádřila takto: "Potřebujeme na roveň říct, co jde a co nejde. Podpoření zkušenostmi a příklady, člověk se pak může nadchnout a více ve své situaci dělat." Pan I. také vyjádřil spokojenost s přehledem informací a dodal, že chce začít podnikat a informace, které obdržel, by mu mohly pomoci. Objevovaly se také stížnosti, paní B. díky špatnému načasování schůzky a kontaktu u zprostředkovatelky strávila dlouhou dobu v čekárně. Jinou výtku měla paní H. "Minule (v minulé evidenci) jsem na žádné takové schůzce nebyla. To je škoda," postěžovala si paní H., "protože až tam jsem se dozvěděla o věcích, které bych mohla na úřadu práce využít." Paní A. shrnuje svůj dojem z informační schůzky: "Je to hodně o lidech, pokud má pracovník zájem o lidi, tak je to hodně poznat. Myslím, že je to těžké, polovina lidí určitě o práci nestojí, takže to musí být

těžké. Na schůzce jsou důležité i věci, které říká zprostředkovatelka, ale tady je to přehlednější. Nejprínosnější jsou informace všeho druhu a psychická podpora."

5.4.3 Okruh č. 3: Spolupráce úřadu práce a klienta na tvorbě životopisu

Zaměstnanci: Jakým způsobem Vaše pracoviště spolupracuje s klienty na tvorbě životopisu?

V oblasti spolupráce při tvorbě životopisu existují na dotazovaných pracovištích velké rozdíly. Důležitost životopisu ve vztahu k úřadu práce shrnuje zaměstnanec PY2: "Samozřejmě, je to takové naše gró, abychom viděli, jak hledají klienti práci." Kontaktní pracoviště pro Prahu-východ, jak bylo zmíněno v předchozí části, pořádá pro tyto účely skupinovou schůzku: "Děláme schůzky osobní dokumentace, kde se řeší životopis a motivační dopis, jak je sepsat, jak to podat." "Na schůzce dostanou všechny informace, dostanou tam i životopis, který tady máme jako vzor a podle toho si můžou i udělat ten svůj," pokračuje zaměstnanec PY1, "na schůzku si (klienti) přímo neberou vypracovaný životopis, většinou je to spíš individuálně. Samozřejmě tam předáme kontakty na nás, takže to s námi individuálně můžou řešit, posílat nám to emailem a tak, ale přímo na té schůzce to neřeší." Práce s životopisem na tomto pracovišti ale začíná již dříve. Na základě pokynu vedoucí pracoviště cílí na to, aby každý klient předložil své zprostředkovatelce životopis, jelikož díky němu úřad práce získává podrobnější informace a lepší představu o další práci s klientem. Zprostředkovatelé se tedy aktivně na životopis ptají, ale předložení životopisu je dobrovolné. Zaměstnanec PY2 to komentuje: "Zprostředkovatelka nechá třeba dva, tři měsíce tomu člověku, aby hledal sám, až potom, když už vidí, že to nejde, tak se nějakým způsobem ptá (na životopis). Některá ho třeba může chtít už na první schůzce." Zprostředkovatel dále životopis posoudí. Jak říká zaměstnanec PY2: "Na skupinu hned (zprostředkovatel) zařadí klienta, když vidí, že to třeba nějakým způsobem nefunguje, že životopis není dobrý nebo že ho klient ani nemůže donést, protože některé skupiny opravdu nejsou ani toho schopné, nezaměstnaní byli třeba před třiceti lety, když se psal životopis úplně jiný..." Možnost účasti na skupinové schůzce je dále nabízena v rámci individuálního akčního plánu.

Zaměstnanec PB popisuje jiný přístup: "Životopisy nevyžadujeme, on ten úřad práce se proměnil takovým způsobem, že na práci s klientem není čas a proměnilo se to v administrativní záležitost." I na tomto pracovišti je ale životopis zahrnut do

individuálního akčního plánu (po pěti měsících evidence), další práce s životopisem pak probíhá na doporučení přes poradenství a víceméně se soustřeďuje především na dlouhodobě nezaměstnané. "Tam už se tomu věnujeme cíleně, s tím, že se zkoumá, co je na tom životopise špatně, proč jsou ti uchazeči takto dlouhodobě nezaměstnaní, jestli to není způsobeno špatným zpracováním (životopisu) nebo jestli tam nejsou chyby," uzavírá zaměstnanec PB.

Zaměstnanec PZ2 přikládá životopisům velkou váhu: "Když si ten životopis dobře pročtete, tak vlastně ho (klienta) můžeme doporučit v rámci poradenství a zaměstnáme ho natolik, že on se dostává z toho stereotypu nezaměstnanosti." Dále připomíná i určitou terapeutickou složku tvorby životopisu: "Posouvá ho to v tom smyslu, že on je sám schopen prostě něco vytvořit, zamyslet se nad tím svým životem a přemýšlet nad tím, co všechno v životě dělal..." Podle zaměstnance PZ2 jsou životopisy zpracované na velmi rozličné úrovni a ne vždy mají potřebnou vypovídající schopnost a je potřeba zdůraznit, že i strukturovaný životopis lze různými způsoby upravit podle pracovní pozice, o kterou se klient uchází. Kontaktní pracoviště pro Prahu-západ stejně jako kontaktní pracoviště Příbram životopisy aktivně po klientech nepožaduje. Zaměstnanec PZ1 říká, že někteří klienti ho posílají či přinášejí dobrovolně. I tento zaměstnanec pozoruje rozdíly ve zpracování životopisu: "Někteří mají velmi pěkně zpracovaný, ale někdo, kdo pomalu ani neumí s internetem, má velké problémy, hlavně u uchazečů se základním vzděláním. Někdo, kdo dlouho pracoval u jednoho zaměstnavatele, ho také většinou nemá zpracovaný." Pokud potřebuje klient konzultaci při tvorbě životopisu, je doporučen na poradenství.

Uchazeči o zaměstnání: Máte zpracovaný životopis? Uvítal/a byste odbornou konzultaci Vašeho životopisu? Myslíte, že by se měl životopis povinně dokládat úřadu práce?

Pouze pan D. uvedl, že životopis nemá zpracovaný. "V mojí profesi (kuchař) není životopis až tak důležitý," zamýšlí se pan D., "u některých profesí to může být ale plus. Hledám práci osobně a zaměstnavatel si mě vyzkouší, pustí mě za sporák a buďto se dohodneme nebo ne. Nemám pocit, že mi životopis chybí." Manželka pana I. je personalistka, nemyslí si tedy, že by potřeboval pomoc ze strany úřadu práce. Pan G. připomíná, že existuje množství internetových portálů, které životopis vytvoří. Životopis má zpracovaný a aktualizovaný. S tím souhlasí i pan E.: "Životopis mám zpracovaný, mám

více variant životopisu. Vytvářím je na internetu. Je to hlavně o motivačním dopisu, myslím, že je důležitější než CV." Paní H. by naopak pomoc se životopisem uvítala: "Většinou si nevím rady, co vše tam napsat a hlavně motivační dopis. S tím si nevím rady vůbec. Nevím, co by v něm mělo být vše zahrnuto. Všude slýchám rady, že se musím umět prodat, ale nevím jak. Přeci jen mám základní vzdělání, což si myslím, že je velká nevýhoda." Paní F. v současnosti studuje personalistiku, při své minulé evidenci by ale pomoc uvítala.

V druhé části otázky, zda by měl být životopis povinně předkládán úřadu práce, nastala shoda mezi všemi dotazovanými. I pan D., který nemá životopis zpracovaný, řekl: "Přesto, že ho nemám, si myslím, že by měl být povinný, aby úřad práce věděl víc o uchazečích. Ale myslím, že by to mělo být na domluvě, povinnost je strašně silné slovo." Většina dotazovaných se vyjádřila ve smyslu, že by jim "nevadilo" životopis předložit zprostředkovateli. "Životopis by asi měl být povinný, přece jenom tady všichni hledáme práci," zamyslela se paní C. Někteří dotazovaní ale přímo volali po větší spolupráci se zprostředkovateli. Paní A. je přesvědčena, že by měly zprostředkovatelky pomáhat s tvorbou životopisu, protože s životopisem už má člověk něco v ruce a může životopis hned rozdávat zaměstnavatelům, každý by ho proto měl mít hned k dispozici. "Myslím, že je škoda, že se úřad práce životopisům nevěnuje více," stěžovala si paní B., "ale dá se zeptat. Životopis a motivační dopis je to první, co uchazeč potřebuje a zaměstnanci v něm vidí celou minulost." Pan E. ale vyjádřil pochybnosti, zda je úřad práce s doloženými životopisy schopen dál pracovat.

5.4.4 Okruh č. 4: Zájem o služby úřadu práce

Zaměstnanci: O jaké služby úřadu práce je největší zájem?

V poslední části popisovali zaměstnanci zájem o služby úřadu práce. Zájem o služby byl často dáván do souvislosti s motivací klientů samotných. "A to jsou ty otázky vlastně zdrojově té motivace, proč vlastně ti klienti na úřadu práce jsou evidovaní," říká zaměstnanec PZ2, "protože my k nim přistupujeme v tom smyslu, že každý, a musíme tak přistupovat, kdo přichází na úřad práce, chce a může pracovat." Také zaměstnanec PY2 vidí rozdílné motivace klientů, kteří přicházejí s žádostí o využití některé ze služeb úřadu práce. "Jestli třeba už přijde a má všechno připravený, jestli už se někde rozhlížel," popisuje rozdíly zaměstnanec PY2, "nebo jen přijde a vysloveně se ptá, který kurz je

nejdelší a kde má největší podporu, takže tam už je vidět ta jeho motivace." Zároveň zdůrazňuje spolupráci mezi poradenstvím a zprostředkováním. V tomto s ním souhlasí zaměstnanec PB: "Je to víceméně o tom, že zprostředkovatelka své klienty zná a ví, kdo jak pracuje, jak kdo spolupracuje, tak podle toho s ním svým způsobem zachází (s klientem)."

Dotazování se shodují, že největší zájem ze strany klientů je o rekvalifikace a společensky účelná pracovní místa. Zaměstnanec PY1 upřesňuje: "Poměrně enormní zájem je o rekvalifikace a pořád stoupá v posledních letech, takže tam je to určitě i tím, že na internetu jsou reklamy na rekvalifikační kurzy a jděte na úřad práce, i ta informovanost lidí je poměrně velká..." "Rekvalifikace jsou nejpružnější a nejrychlejší nástroj, do měsíce do dvou klient projde kurzem a měl by být připraven na práci," vysvětluje zaměstnanec GŘ, "je tam jasný výstup, pokud se klient v určitém časovém horizontu zaměstná. Důležité je i zachování pracovních návyků, klient musí vstát, na tu rekvalifikaci dojet a něco dělat. Je tu ale otázka efektivity, když si klient najde zaměstnání v jiném oboru, než na jaký se rekvalifikoval." Zaměstnanec PY2 u rekvalifikací kritizuje především absenci propojení s budoucím zaměstnáním u některých žadatelů: "Teprve až se tady s nimi bavíme, děláme procesně-poradenský rozhovor, o tom jak to mají rozmyšlený, co chtějí dělat, tak zjišťujeme, že třeba vůbec ještě se nekoukali, nepřemýšleli, kde by mohli hledat nějaký místa s tou novou kvalifikací." Společensky účelná pracovní místa jsou také hojně využívána, naopak, jak říká zaměstnanec PY1, veřejně prospěšné práce nejsou tak vyhledávané, ale existují situace, kdy mohou klientům hodně pomoci. Zaměstnanec PZ1 je přesvědčen, že u dlouhodobě nezaměstnaných narůstá zájem o psychologické poradenství. Zaměstnanec PY2 pak nepopírá zájem o poradenství, ale předpokládá, že se spíše klienti chtějí dostat k nějakým peněžním příspěvkům. Na závěr si zaměstnanec PZ2 položil otázku, zda již služby úřadu práce nejsou zastaralé, vzhledem k tomu, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zůstávají nezměněné více než 20 let. Tuto myšlenku s ním sdílí i zaměstnanec GŘ, který zlepšení služeb zaměstnanosti vidí v rozšíření nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a posílení jejich pružnosti.

Zaměstnanci: Jaké služby úřadu práce chcete využít?

Ze služeb úřadu práce byly nejčastěji zmiňovány rekvalifikace. Paní A. se v minulosti rekvalifikovala na prodavačku, informaci o této službě získala na skupinové akci, původně jí ale zaujalo účetnictví. "Zprostředkovatelka se mnou rozebrala," vysvětluje paní A., proč

se nakonec rozhodla jinak, "že se nejedná jen o rekvalifikaci, ale že musím zvážit i svoji situaci a získání praxe." Paní A. je přesvědčená, že je dobré projít s lidmi seznam rekvalifikací a poradit podle zkušeností, protože rozhovorem poradkyně nejvíce pomůže. Také paní B. využití rekvalifikace konzultovala se zprostředkovatelkou: "Vím, že musím splnit určité podmínky. Nemyslím, že je ale v tuto chvíli splňuji. Mám dlouhou praxi, možná by pro mě bylo přínosný kurz účetnictví. Jiné služby jsem v současnosti neřešila." Pan E. se u zprostředkovatelky informoval o možnosti rekvalifikace na vysokozdvizný vozík, je to pro něj ale spíše záložní varianta, pokud by nemohl dlouho najít práci. V případě dlouhodobé evidence by byl připraven se rekvalifikovat i pan D., který říká, že jiné služby úřadu práce moc nezná, ale příští měsíc se má dostavit na poradenství. Paní C. by ráda využila rekvalifikaci v nějakém počítačovém oboru, jelikož ho považuje za perspektivnější z hlediska nabídek práce a svůj současný vystudovaný obor za špatně zvolený.

O společensky účelném pracovním místě za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti uvažuje pan G.: "Chci dělat práci v oboru (fotograf), kde je nákladné vybavení a takto si nemusím brát půjčku. Myslím, že je dobré, když se nemusí mladí lidé zadlužovat. Ale informoval jsem se o podání žádosti, jsou tam pevně nastavené podmínky, jak dlouho musím být v evidenci atd., celý ten proces je zdoluhavý a nepraktický pro člověka v mé situaci." Podobný cíl by měla i paní F, nicméně v tuto chvíli ještě informace o postupu nemá.

6 Výsledky a diskuse

Pro účely kvantitativního šetření bylo rozdáno 220 dotazníků, platných dotazníků bylo 173. Výzkumným vzorkem byli uchazeči o zaměstnání, kteří se v daném období dostavili na kontaktní pracoviště Praha-západ. Poměrně vysoké návratnosti bylo dosaženo díky aktivní spolupráci zaměstnanců kontaktního pracoviště Praha-západ.

Při vyplňování dotazníku byly mírně aktivnější ženy. Nejvíce respondentů uvedlo věk v rozmezí od 26 do 49 let, jednalo se o nejdelší věkový interval. V této kategorii také výrazně převažovaly ženy. Kategorie 50 a více let byla druhá nejpočetnější a z hlediska pohlaví zcela vyrovnaná. U nejméně zastoupené věkové kategorie "15 - 25 let" převažovali muži. Nejvíce respondentů uvedlo jako nejvyšší dosažené vzdělání střední s maturitou, těsně následování skupinou "vyučen/a". Míznivé zastoupení měla kategorie vzdělání "Vyšší odborné". Zatímco v rámci základního vzdělání a vyučení převládali muži, u středního vzdělání s maturitou, vyššího odborného vzdělání a vysokoškolského vzdělání bylo mezi respondenty více žen. Nejpočetnější skupinou podle délky evidence byli respondenti vedení v evidenci 1 až 5 měsíců. Tvořili více než polovinu všech dotazovaných. Kategorie "Méně než 1 měsíc" a "Více než 12 měsíců" byly zcela vyrovnané.

V hodnocení současné situace respondenti nejčastěji odpovídali, že zaměstnání získají a neočekávají problémy. Ženy však téměř ve stejné míře volily odpověď "Předpokládám problémy se získáním zaměstnání", mezi ženami se jednalo o druhou nejpočetnější odpověď se zastoupením 38 %. U mužů se jednalo pouze o necelou čtvrtinu odpovědí. 8 % respondentů uvedlo, že zaměstnání v současnosti nehledá, tato odpověď je proti smyslu a účelu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, přesto je ale běžné, že jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání vedeny osoby, které z objektivních i subjektivních důvodů zaměstnání nehledají. Osoby, které jsou v evidenci úřadu práce, ačkoliv zaměstnání nehledají, neúměrně zatěžují celý systém. Nebylo možné zamítnout hypotézu, že neexistuje statisticky významná závislost mezi délkou evidence a hodnocením současné situace. U respondentů, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání do 5 měsíců, byla nejčastější, téměř v polovině případů, optimistická odpověď č. 1 "Zaměstnání získám, neočekávám problémy", u respondentů s více než 6 měsíci evidence byly počty odpovědí č. 3 "Předpokládám problémy se získáním zaměstnání" a č. 1 "Zaměstnání získám, neočekávám problémy" vyrovnané.

Zájem o služby úřadu práce

V rozhovorech se zaměstnanci bylo zdůrazňováno, že ačkoliv úřad práce přistupuje ke každému klientovi jako k osobě, která chce a může pracovat (jak definuje zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti), motivace klientů pro využití služeb úřadu práce bývají různorodé. Pro posouzení motivace klienta se využívá především spolupráce mezi poradenstvím a zprostředkovateli, neboť zprostředkovatelé jsou v častějším kontaktu s klienty. Nicméně z interpretace výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že průměrná doba, kterou se věnuje zprostředkovatel klientovi, je u 69 % respondentů kratší než 15 minut. 67 % respondentů se domnívá, že jsou na úřad práce zváni alespoň jednou měsíčně. Frekvence kontaktů na kontaktním pracovišti Praha-západ je ovlivněna především skutečností, zda uchazeč o zaměstnání pobírá podporu v nezaměstnanosti. Jednou měsíčně jsou na kontakt se zprostředkovatelkou zváni klienti pobírající podporu v nezaměstnanosti, u ostatních klientů je doba mezi jednotlivými návštěvami úřadu práce i několika násobně delší. Převažuje tedy administrativní prvek zprostředkování zaměstnání, kdy je kontakt uskutečňován především za účelem kontroly. Pro posouzení výsledku šetření musíme tedy vzít do úvahy vysoké zastoupení respondentů pobírajících podporu v nezaměstnanosti (49 %). Překvapivý je tak výsledek šetření, zda zaměstnanci úřadu práce věnují respondentům tolik času, kolik potřebují. 93,64 % respondentů odpovědělo na otázku kladně. Přitom z rozhovorů se zaměstnanci vyplývá, že časová dotace na jednoho klienta je i v době snižující se nezaměstnanosti nedostačující. Zprostředkovatel kontaktního pracoviště Praha-západ odhadoval, že má v současnosti na starosti 500 uchazečů o zaměstnání a že se může jednomu klientovi věnovat 5 až 10 minut.

Kontakt se zprostředkovatelkou přitom zmiňovalo v rozhovorech několik klientů jako důležitou součást jejich rozhodování, zda využijí rekvalifikaci. Rozhovory s uchazeči o zaměstnání potvrdily zvýšený zájem o využití rekvalifikací, pro některé dotazované jsou především alternativou v případě dlouhodobé nezaměstnanosti. Také zaměstnanci úřadu práce považují rekvalifikace za službu, o kterou je největší zájem ze strany klientů. Rekvalifikace jsou rychlý nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který zároveň působí i na zachování pracovních návyků, ale především by měl vést k získání nového zaměstnání. Je proto důležité, aby klienti měli představu, jaké zaměstnání budou po absolvování rekvalifikace hledat. Absence propojení mezi rekvalifikací a následným zaměstnáním byla hlavní výtkou zaměstnanců úřadu práce vůči žadatelům o rekvalifikaci. Pokud není

rekvalifikace využita jako prostředek pro získání zaměstnání, nelze prostředky na ní vynaložené posoudit jako účelné. Z dalších služeb bylo v rozhovorech zmiňováno společensky účelné pracovní místo, naopak veřejně prospěšné práce nejsou považovány za vyhledávané. Další zmiňovaná služba, kterou uvedli dva dotazovaní uchazeči o zaměstnání, je společensky účelné pracovní místo za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti.

Také z kvantitativního šetření vyplynulo, že největší zájem mezi dotazovanými je o rekvalifikace. Tuto službu by chtěla využít více než polovina dotazovaných. Pokud bychom posuzovali zájem pouze mezi respondenty, kteří chtějí využít alespoň jednu službu úřadu práce, jednalo by se o 64 % případů. Zároveň tato služba dosáhla nejvyššího počtu odpovědí "Určitě ano". Posuzovali jsme, zda má na zájem o využití rekvalifikace vliv věk uchazeče o zaměstnání. Nedošlo k zamítnutí hypotézy o neexistenci statisticky významné závislosti mezi věkem uchazeče o zaměstnání a zájmem o využití rekvalifikace. Nejméně kladných odpovědí na otázku využití rekvalifikace bylo u respondentů do 25 let, naopak ve věku od 26 do 49 let více než polovina dotazovaných vyjádřila zájem o využití rekvalifikace.

Nejmenší zájem byl o veřejně prospěšné práce, kde se také nejvíce respondentů vyjádřilo, že určitě tuto službu nechtějí využít. Veřejně prospěšné práce jsou velmi cíleným nástrojem, který míří na obtížně zaměstnatelné klienty, výsledek proto není překvapivý. 31 % respondentů vyjádřilo zájem o využití společensky účelného pracovního místa. Vyšší zájem zaznamenal také příspěvek do začátku podnikání (společensky účelné pracovní místo za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti), kurz práce s počítačem a respondenti projevíli zájem také o pomoc se zpracováním životopisu.

Služby úřadu práce jsou velmi rigidní až zastaralé, inovace nepřinášejí ani nástroje financované Evropským sociálním fondem, kdy dochází pouze ke změně finančního zdroje nikoli k obměně nabízených služeb. Problémem je také nedostatečná motivace ze strany klientů. V kvantitativním šetření přes 21 % respondentů neoznačilo zájem o využití ani u jedné služby úřadu práce. Celkovou spokojenost se službami úřadu práce ale vyjádřilo 91 % respondentů.

Spolupráce úřadu práce a klienta na tvorbě životopisu

Z devíti dotazovaných uchazečů o zaměstnání uvedl pouze jeden, že životopis nemá v současnosti zpracovaný, absenci životopisu ale nepovažuje za problém. Zájem o

konzultaci životopisu vyjádřily dvě dotazované. Ostatní mají životopis již zpracovaný a o případnou pomoc se obraceli na rodinu či známé. Všichni dotazovaní odpověděli, že životopis patří k hledání zaměstnání a tím i k úřadu práce, považují tedy za přirozené, že by životopis předložili zprostředkovateli.

V kvantitativním šetření vyjádřilo zájem o využití pomoci se zpracováním životopisu 25 % respondentů, jednalo se o pátou nejčastěji volenou službu úřadu práce. Dále jsme testovali hypotézu, že neexistuje statisticky významná závislost mezi vzděláním a zájmem o využití pomoci se zpracováním životopisu. Tuto hypotézu jsme nemohli zamítnout. Mezi respondenty, kteří projevili zájem využití o pomoci se zpracováním životopisu, bylo nejvíce středoškolsky vzdělaných s maturitou a nejméně se vzděláním základním. Relativní zastoupení respondentů se zájmem o tuto službu bylo nejnižší ve skupině s vyšším než středním vzděláním (16 %), v ostatních vzdělanostních kategoriích chce pomoc se zpracováním životopisu využít více než 26 % respondentů.

V oblasti spolupráce při tvorbě životopisu existují na zkoumaných pracovištích velké rozdíly. Životopis za důležitý ale považují všichni dotazovaní zaměstnanci. Byl zmiňován nejen jako pomůcka k získání zaměstnání, ale i jako zdroj informací o uchazeči o zaměstnání a nástroj v poradenství. Problémy se zpracováním životopisů se podle zkušeností zaměstnanců objevují hlavně u klientů bez znalosti práce na počítači a u poprvé (nebo po dlouhé době) nezaměstnaných.

Kontaktní pracoviště pro Prahu-východ cílí na to, aby každý klient životopis předložil svému zprostředkovateli, který ho posoudí a případně uchazeče doporučí pro účast na skupinové schůzce, kterou pracoviště pravidelně pořádá. Možnost účasti na skupinové schůzce je dále nabízena v rámci individuálního akčního plánu. Po skupinové schůzce je možnost individuálního poradenství a další spolupráce. Kontaktní pracoviště Příbram životopis nevyžaduje. I na tomto pracovišti je životopis zahrnut do individuálního akčního plánu ovšem v převážně administrativním charakteru, další práce s životopisem pak probíhá na doporučení přes poradenství. Kontaktní pracoviště pro Prahu-západ stejně jako kontaktní pracoviště Příbram životopisy aktivně po klientech nepožaduje, někteří klienti ho posílají či přinášejí dobrovolně. Pokud potřebuje klient konzultaci, je doporučen na poradenství. Směr práce s životopisem od úseku zprostředkování do úseku poradenství je tak zachován na všech zkoumaných pracovištích. Na kontaktním pracovišti Praha-východ se navíc pořádá informační schůzka pro osobní dokumentaci.

Ačkoliv dotazovaní uchazeči o zaměstnání uvedli, že životopisy považují za nedílnou součást spolupráce s úřadem práce a zaměstnanci se vyjadřovali o celkové důležitosti této spolupráce, ukazuje se systém na pracovišti Praha-západ a Příbram ve věci životopisů jako nedůsledný. Životopis je nezbytná součást hledání zaměstnání a úřad práce by s ním měl aktivně pracovat. Pokud zprostředkovatel nebo pracovník evidence nevyzve klienta k doložení životopisu, nemůže odhalit potenciální problémy, které v této oblasti může klient mít. Konání informační schůzky zaměřené na osobní dokumentaci do systému přináší prvek sebereflexe. Klient je informován o tom, jak má životopis vypadat, čeho se má vyvarovat a je veden k tomu, aby o svém životopise přemýšlel. Důslednou kontrolou životopisů lze oslovit klienty, kteří skutečně potřebují pomoci, a doporučit je dále k individuálnímu poradenství. Důležité je také načasování, životopis by měl mít připravený každý uchazeč o zaměstnání, proto je v této konkrétní oblasti lepší zvolit preventivní přístup. Pokud má již uchazeč o zaměstnání životopis dobře zpracovaný, nemělo by mu činit potíže životopis zprostředkovateli předat či zaslat např. emailem. Pokud úřad práce až po několika měsících evidence u klienta zjišťuje problém s životopisem, jedná se o základní nedostatek, který mohl a měl být odstraněn záhy po vstupu do evidence uchazečů o zaměstnání.

Hledání zaměstnání

Pouze 23 % respondentů uvedlo, že necítí žádné omezení ztěžující nástup do zaměstnání. Nejvíce respondentů zvolilo jako okolnost ztěžující nástup do zaměstnání neodpovídající nabídky práce. Jedná se o nekonkrétní volbu, která navíc nemá přímý vztah k respondentovi. Tuto odpověď můžeme interpretovat jako pocit respondenta, že pro něj není momentálně na trhu práce místo a může být i formou zřeknutí se osobní odpovědnosti. Druhou nejčastěji jmenovanou okolností byla péče o dítě (21 %). V současnosti existuje významný problém pro pečující osobu v umístění dítěte do předškolního zařízení, neboť v mnoha regionech není dostatečná kapacita. Preference umístění starších dětí (poslední rok před začátkem povinné školní docházky) významně ovlivňuje pracovní život především u žen, nezřídka jsou nuceny rozvázat pracovní poměr po ukončení rodičovské dovolené právě z důvodu chybějících služeb péče o dítě. Většina z nich poté zamíří na úřad práce, ani zde však není situace jednoduchá. Podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání vyjadřují vůli a připravenost pracovat, ale nástup do zaměstnání u nich objektivně není možný do doby vyřešení péče o dítě. Dostávají se pak

do situace, kdy formálně musí dostát svým závazkům a spolupracovat s úřadem práce, ale cíl této spolupráce nelze v určitém časovém horizontu naplnit. Jinou příčinou může být diskriminace ze strany potenciálních zaměstnavatelů.

17 % respondentů cítí jako ztěžující okolnost svůj věk. Je zajímavé, že tuto možnost neoznačovaly pouze osoby starší 50 let ale i mladší respondenti. Připomeňme, že věková skupina "50 let a více" tvořila pouze 10 % respondentů. Dotazovaní tedy svůj věk ve vztahu k hledání zaměstnání vnímají velmi citlivě. Tento stav může být způsoben i jednáním ze strany zaměstnavatelů. Inzerce volných míst nezářídka obsahuje formu nepřímé diskriminace vůči starším osobám. Roli hraje i pocit nezaměstnaného, například jedna respondentka v rozhovoru zmiňovala, že při výběru zaměstnání se vyhýbá mladým kolektivům, jelikož už nemá potřebu se zařazovat mezi "dravé".

Vysokého počtu dosáhla také špatná dopravní dostupnost (16 %). Přirozeným centrem pracovních nabídek okresu Praha-západ je hlavní město Praha, lokálních pracovních příležitostí je výrazně méně. Celkově je ale doba dojezdu do hlavního města ze všech částí okresu poměrně dobrá. Počet respondentů, kteří tuto okolnost vnímají jako omezující, je tedy překvapivý. Významnější zastoupení mělo dále nedostatečné vzdělání (15% respondentů) a zdravotní omezení (12 % respondentů).

Potřebu pomoci se zprostředkováním zaměstnání vyjádřilo 43 % respondentů, více než polovina dotazovaných tedy preferuje samostatné hledání zaměstnání. Zatímco u žen byly odpovědi "ANO" a "NE" vyrovnané (odpověď "ANO" nepatrně převažovala). U mužů byly odpovědi převážně negativní (66 %). Na první otázku dotazníku, která zjišťovala souhlas s tvrzením, zda častější návštěvy na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání, se dostalo překvapivě vyrovnaných odpovědí. Slabě nadpoloviční většina (52%) respondentů si myslí, že častější návštěvy na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání. Převažovaly méně vyhraněné odpovědi. Ženy nejčastěji odpovídaly, že spíše souhlasí a naopak u mužů byla nejvíce označovaná odpověď "Spíše ne". Pokud dáme tuto otázku do souvislosti s potřebou pomoci se zprostředkováním zaměstnání, zjistíme, že existuje statisticky významná závislost mezi potřebou pomoci se zprostředkováním zaměstnání a přesvědčením o přínosu návštěv na úřadu práce pro získání zaměstnání. Dotazovaní, kteří cítí potřebu pomoci se zprostředkováním zaměstnání, častěji odpovídají, že návštěvy na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání. Naopak dotazovaní, kteří nepotřebují pomoci se zprostředkováním zaměstnání, více volili zápornou odpověď.

Nejméně vyskytující se kombinace odpovědí byla u respondentů, kteří potřebují pomoc se zprostředkováním zaměstnání a zároveň nesouhlasí s tvrzením, že častější návštěvy na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání. V efektivitu návštěv na úřadu práce tak více věří respondenti, kteří subjektivně cítí, že potřebují pomoc se zprostředkováním zaměstnání. Při zjišťování, jakým způsobem hledají respondenti zaměstnání, se úřad práce ve dvou prvních preferovaných možnostech umístil pouze u 6 % respondentů. Soukromé agentury práce byly označeny u 18 % případů. Tento výsledek naznačuje, že úřad práce nemá v oblasti zprostředkování zaměstnání významnější pozici.

Informovanost

Zaměstnanci úřadu práce předpokládají, že důležitým zdrojem informací pro klienty je internet, připouštějí ale, že někteří klienti, zejména z ohrožených skupin nezaměstnaných, mohou mít problémy tento zdroj využívat. Proto za důležitý považují rozhovor se zprostředkovatelkou. Ačkoliv mají všechny pracoviště úřadu práce informační nástěnky, zaměstnanci si nemyslí, že se o ně klienti příliš zajímají (s výjimkou nástěnek s volnými pracovními místy). Za důležitý je považován první kontakt se zaměstnancem úřadu práce při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání. Kontaktní pracoviště Praha-západ i Praha-východ mají vyčleněné zaměstnance, kteří pouze provádějí evidenci a podávají základní informace. Kontaktní pracoviště Příbram tuto činnost přenechává zprostředkovatelům. V rozhovorech byl zdůrazňován význam komunikace a bylo upozorňováno na možnost selhání jak na straně zaměstnance úřadu práce (málo zkušeností, nezájem) tak na straně klienta (chybějící motivace). Za problém je dále považován počet klientů na jednoho zprostředkovatele a s tím související nedostatek času.

Šetření mezi uchazeči potvrdilo, že někteří čerpali informace ještě před první návštěvou úřadu práce z internetu. Dále byl zjištěn rozdílný přístup k písemným poučením, které úřad práce klientům předává. Jako zdroj informací byl označován především zprostředkovatel. Nástěnky na úřadu práce si prohlédla většina dotazovaných, ve většině případů však z důvodu čekání na zprostředkovatele než z konkrétního úmyslu. Někteří dotazovaní je označovali za nepřehledné. Tři dotazovaní zmiňovali jako zdroj informací účast na skupinové informační schůzce.

Právě skupinová informační schůzka by mohla být důležitým informačním nástrojem. Pracoviště Praha-západ postupně zavádí povinné schůzky pro všechny uchazeče o zaměstnání po vstupu po evidenci. Hlavním přínosem je zopakování informací a také

možnost lepší koncentrace klientů na podávané informace. Zaměstnanci tohoto pracoviště jsou přesvědčeni, že informační schůzka má velice pozitivní odezvu. Zdůrazňována byla forma předávaných informací. Měly by být podrobné, ale srozumitelné všem kategoriím uchazečů o zaměstnání. Zároveň zaměstnanci ale připouští, že někteří klienti se schůzky zúčastnit nechtějí např. z důvodu nákladů na cestu.

Tři dotazovaní uchazeči o zaměstnání se informační schůzky z různých důvodů nezúčastnili. Jeden dotazovaný uvedl, že nevidí žádný přínos schůzky a další, že si již nepamatuje, co vše se na schůzce probíralo. U zbylých dotazovaných měla informační schůzka dobrý ohlas. Byla oceňována především forma informací s praktickými příklady, načasování do měsíce po zaevidování a celkový rozsah a přehlednost informací.

Z porovnání odpovědí zaměstnanců kontaktního pracoviště a uchazečů o zaměstnání vyplývá, že zaměstnanci mají dobrou představu o potřebách klientů a informační schůzku tomuto podřizují.

Z rozhovorů s vybranými zaměstnanci vyplynulo, že pouze Praha-západ v současnosti pořádá informační schůzky pro všechny nově evidované uchazeče. Kontaktní pracoviště Příbram pravidelné skupinové informační schůzky pro nově evidované uchazeče zatím nezavedlo a spoléhá na vlastní aktivitu klientů, pořádá ale nepravidelně schůzky pro mladé a ženy po rodičovské dovolené. Kontaktní pracoviště pro Prahu-východ také pořádá cílené schůzky, na rozdíl od kontaktního pracoviště Příbram, jsou ale pravidelné a povinné pro mladé nebo zdravotně postižené. Klient, který nepatří ani do jedné z uvedených kategorií, se může skupinové schůzky zúčastnit, není o ní však informován ani mu není aktivně nabízena. Obsah schůzek se zdá být na všech pracovištích totožný, zahrnuje podmínky evidence a nabídku služeb úřadu práce.

Při rozhovorech byla také zmíněna skupinová informační schůzka před vypracováním individuálního akčního plánu. Kontaktní pracoviště Příbram ani v tomto případě skupinovou schůzku nepořádá. Kontaktní pracoviště pro Prahu-západ a Prahu-východ na tuto schůzku po pěti měsících evidence povinně klienta zařazují. Pro klienta vedeného na kontaktním pracovišti pro Prahu-východ, který není v kategorii mladých nebo zdravotně postižených, se jedná o první povinnou skupinovou schůzku a představení služeb úřadu práce. Dotazovaní zaměstnanci se dále shodují, že je nutné na skupinovou akci navázat individuálním kontaktem s klientem.

V kvantitativním šetření se 84 % respondentů vyjádřilo, že se cítí být dostatečně informováni o službách úřadu práce. Testovali jsme hypotézu, že neexistuje statisticky významná závislost mezi dostatečnou informovaností a účastí na informační schůzce pro nově evidované uchazeče o zaměstnání. Tuto hypotézu jsme na základě provedeného testu zamítli. Ze všech respondentů, kteří se vyjádřili, že nejsou dostatečně informováni, se 93 % nezúčastnilo informační schůzky. Mezi dotazovanými, kteří se schůzky zúčastnili, se 98 % cítí dostatečně informováno. Mezi dotazovanými, kteří se schůzky nezúčastnili, se dostatečně informováno cítí pouze 55 % respondentů.

Z výsledků můžeme usuzovat o významnosti informační schůzky. Navíc pokud předáváme informace větší skupině uchazečů o zaměstnání současně šetříme tak i čas zaměstnanců, jehož na úseku zprostředkování není dostatek. Zůstává tedy otázka, zda je vhodné, aby byla informační schůzka pro všechny nově evidované či pouze pro konkrétní skupiny. Služby úřadu práce nejsou v současnosti významnějším způsobem vyprofilované pro konkrétní skupinu uchazečů o zaměstnání (snad jen s výjimkou uchazečů o zaměstnání ve vyšším stupni zdravotního postižení). Nezdá se tedy příliš účelné pořádat informační schůzku jen pro vybrané kategorie, jelikož její obsah bude velmi podobný. Můžeme argumentovat, že skupina mladých bez praxe bude z informační schůzky těžit nejvíce, jelikož nemá žádnou předchozí zkušenost s úřadem práce, to však neospravedlňuje vyloučení ostatních skupin. Na základě primitivní segmentace nemůžeme posoudit přínos informační schůzky pro jednotlivé uchazeče, proto se zdá být jedinou možností zvát na informační schůzky všechny nově zaevidované uchazeče o zaměstnání (jediná výjimka by mohla být u uchazečů s opakovanou evidencí během krátkého časového období). Bez informační schůzky není úřad práce schopen zaručit standard předávaných informací (pokud jsou předávány pouze individuálně zprostředkovatelem), ani včasné seznámení se službami, které uchazečům nabízí. U kontaktního pracoviště Praha-východ je tak informovanost většiny klientů zaručena až po účasti na informační schůzce pro vypracování IAP (po pěti měsících). Informovanost většiny klientů kontaktního pracoviště Příbram závisí pouze na komunikaci se zprostředkovatelem, jejíž standard je ovlivněn aktivitou klienta a časovými možnostmi. Na závěr můžeme uvést, že informační schůzka je obsažena v metodice⁷⁵ poradenského procesu z roku 2013 a očekává se, že bude postupně

⁷⁵ Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2013/80685-141.

zavedena na všech pracovištích úřadu práce, která mají dostatečné prostorové kapacity. Kontaktní pracoviště Praha-západ zavedlo schůzky v průběhu roku 2015 a postupně navyšuje kapacitu. Kontaktní pracoviště Příbram se chystá začít pořádat informační schůzky pro nově evidované uchazeče od března 2016.

7 Závěr

Cílem práce byl návrh inovativních možností poskytování zprostředkování zaměstnání a poradenských služeb uchazečům o zaměstnání na úřadu práce, tedy návrh jaké změny či rozšíření služeb lze doporučit. Práce se zaměřovala na změny, které lze provést na nejnižším stupni řízení, tj. na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR. Návrh byl zpracován na základě výsledků dílčích cílů práce.

První dílčí cíl byl zjistit aktuální možnosti zabezpečení práva na zaměstnání v působnosti úřadu práce. Tento cíl byl naplněn v teoretických východiscích. Právo na zaměstnání spočívá v nástrojích aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o pomoc uchazečům o zaměstnání, kterou poskytuje Úřad práce ČR a která vyžaduje od nezaměstnaných plnění povinností a spolupráci. V první části práce byly možnosti popsány a bylo přiblíženo jejich využití.

Následující dílčí cíle spočívaly ve zjištění zájmu mezi uchazeči o zaměstnání o využití konkrétních služeb úřadu práce a míry spokojenosti se službami úřadu práce. U základní služby úřadu práce, zprostředkování zaměstnání, bylo zjištěno, že průměrná doba, kterou se věnuje zprostředkovatel klientovi, je u 69 % respondentů kratší než 15 minut, 67 % respondentů je zváno na úřad práce alespoň jednou měsíčně. Převažuje zde administrativní prvek práce s klientem. Přesto se 94 % respondentů domnívá, že jim je poskytováno, tolik času, kolik potřebují. Naopak zaměstnanci taktéž odhadovali dobu trvání kontaktu s klientem na 5 až 15 minut, ale uváděli, že časová dotace na jednoho klienta je nedostačující. Šetření dále potvrdila nejvyšší zájem o využití rekvalifikací, nejedná se o příliš zacílený nástroj, a proto oslovuje velký počet zájemců. Nejmenší zájem byl o veřejně prospěšné práce, které jsou naopak velmi cíleným nástrojem, který míří na obtížně zaměstnatelné klienty. Celkovou spokojenost se službami úřadu práce vyjádřilo 91 % respondentů.

Větší pozornost byla věnována spolupráci úřadu práce a klienta na tvorbě životopisu, jelikož se nejedná o oblast popsanou v legislativě a záleží na pracovišti úřadu práce, jakým způsobem se životopisy pracuje. Dotazovaní uchazeči o zaměstnání uvedli, že životopisy považují za nedílnou součást spolupráce s úřadem práce a zaměstnanci se vyjadřovali o celkové důležitosti této spolupráce. V kvantitativním šetření vyjádřila zájem o využití pomoci se zpracováním životopisu čtvrtina respondentů. Jediná výraznější spolupráce v této oblasti byla zaznamenána na kontaktním pracovišti pro Prahu-východ, kde každý

klient životopis předkládá svému zprostředkovateli, který ho posoudí a případně uchazeče pozve na skupinovou schůzku, po níž následuje možnost individuálního poradenství. Kontaktní pracoviště Příbram a kontaktní pracoviště pro Prahu-západ životopisy aktivně po klientech nepožaduje. Pokud potřebuje klient konzultaci, je doporučen na poradenství. Směr práce s životopisem od úseku zprostředkování do úseku poradenství je zachován na všech zkoumaných pracovištích. Pokud ale zaměstnanec úřadu práce nevyzve klienta k doložení životopisu, nemůže odhalit potenciální problémy, které v této oblasti může klient mít.

Dále byly zjišťovány okolnosti, které uchazeč o zaměstnání vnímá jako ztěžující pro nástup do zaměstnání. Pouze necelá čtvrtina respondentů uvedla, že necítí žádné omezení ztěžující nástup do zaměstnání. Nejvíce respondentů zvolilo neodpovídající nabídky práce. Druhou nejčastěji jmenovanou okolností byla péče o dítě (21 %), což je zřejmě důsledkem nedostatečných kapacit služeb péče o dítě či možnou diskriminací ze strany zaměstnavatelů. 17 % respondentů cítí jako ztěžující okolnost svůj věk (tuto možnost označovaly i osoby mladší 50 let), tento stav může být způsoben jednáním ze strany zaměstnavatelů i subjektivním pocitem uchazeče. Vysokého počtu dosáhla také špatná dopravní dostupnost, což je překvapivé vzhledem k dobré době dojezdu do hlavního města ze všech částí okresu. Více než polovina dotazovaných uvedla, že nepotřebuje pomoc se zprostředkováním zaměstnání. Na otázku, která zjišťovala souhlas s tvrzením, zda častější návštěvy na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání, jsme dostali vyrovnané odpovědi. Slabě nadpoloviční většina respondentů s tvrzením souhlasí. Dotazovaní, kteří cítí potřebu pomoci se zprostředkováním zaměstnání, častěji odpovídali, že návštěvy na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání. Při zjišťování, jakým způsobem hledají respondenti zaměstnání, se úřad práce ve dvou prvních preferovaných možnostech umístil pouze u 6 % respondentů. Soukromé agentury práce byly označeny u 18 % případů. Tento výsledek naznačuje, že úřad práce nemá v oblasti zprostředkování zaměstnání významnější pozici.

Poslední dílčí cíl byl zjistit, jakým způsobem úřad práce informuje klienty o svých službách a přínosy informační schůzky pro nově evidované uchazeče a možnosti její realizace. Klientům jsou na všech pracovištích k dispozici informační nástěnky i písemná poučení. Za důležitý je ale považován osobní kontakt se zprostředkovatelem. Zde však existuje možnost selhání na straně zaměstnance úřadu práce i na straně klienta. Pracoviště

Praha-západ postupně zavádí informační schůzku pro všechny uchazeče o zaměstnání po vstupu po evidenci. Z porovnání odpovědí zaměstnanců kontaktního pracoviště a uchazečů o zaměstnání vyplývá, že zaměstnanci mají dobrou představu o potřebách klientů a informační schůzku tomuto podřizují. Ze všech respondentů, kteří se vyjádřili, že nejsou dostatečně informováni, se 93 % nezúčastnilo informační schůzky. Mezi dotazovanými, kteří se schůzky zúčastnili, se 98 % cítí dostatečně informováno. Kontaktní pracoviště Příbram tyto schůzky zatím nezavedlo a spoléhá na vlastní aktivitu klientů, pořádá ale nepravidelně schůzky pro mladé nebo ženy po rodičovské dovolené. Kontaktní pracoviště pro Prahu-východ pořádá cílené schůzky, na rozdíl od kontaktního pracoviště Příbram jsou ale pravidelné a povinné pro mladé nebo zdravotně postižené. Obsah schůzek se zdá být na všech pracovištích totožný, zahrnuje podmínky evidence a nabídku služeb úřadu práce. Klienti kontaktního pracoviště pro Prahu-západ a pro Prahu-východ mají dále povinné skupinové schůzky před vypracováním individuálního akčního plánu po pěti měsících evidence, kontaktní pracoviště Příbram ani v tomto případě skupinovou schůzku nepořádá.

Na základě dílčích cílů byl stanoven tento návrh změn a rozšíření služeb:

Ve věci spolupráce úřadu práce a klienta na tvorbě životopisu:

- Doporučuji zvolit preventivní přístup. Vyžadovat od každého klienta předložení či zaslání životopisu. Jen tímto způsobem je možné identifikovat klienty, kteří skutečně potřebují pomoci a věnovat jim následnou péči při poradenství. Je nutné, aby případná intervence přišla v co nejkratším časovém období. Životopis je zároveň cenným zdrojem informací o klientovi.
- Doporučuji proškolit zprostředkovatele v této problematice.
- Dále doporučuji konání informační schůzky zaměřené na osobní dokumentaci. Klient je informován o tom, jak má životopis vypadat, čeho se má vyvarovat a je veden k tomu, aby o svém životopise přemýšlel (pokud toto nemůže pracoviště realizovat, zařadit základní informace o životopisu do informační schůzky pro nově evidované uchazeče).
- Doporučuji posílit poradenský prvek na úseku zprostředkování (k naplnění tohoto cíle bude zřejmě za potřebí personální posílení).

Ve věci informovanosti klientů:

- Doporučuji konání informační schůzky pro nově evidované uchazeče o zaměstnání. Pokud jsou informace předávány větší skupině, šetříme čas zaměstnanců, jehož na úseku zprostředkování není dostatek a zároveň vytváříme určitý standard.
- Doporučuji konání informační schůzky pro všechny nově evidované uchazeče o zaměstnání. Služby úřadu práce nejsou v současnosti významnějším způsobem vyprofilované pro konkrétní skupinu uchazečů o zaměstnání. Na základě primitivní segmentace nelze posoudit přínos informační schůzky pro jednotlivé uchazeče, proto je jedinou možností zvát na informační schůzky všechny nově zaevidované uchazeče o zaměstnání (jediná výjimka by mohla být u uchazečů s opakovanou evidencí během krátkého časového období).
- Doporučuji, aby neúčast na schůzce nebyla postihována vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání, neboť není účelem této schůzky vyvíjet nátlak na uchazeče o zaměstnání.
- Doporučuji, aby se informační schůzka pro nově evidované uchazeče o zaměstnání konala nejpozději do jednoho měsíce evidence uchazeče o zaměstnání. Obsahem schůzky jsou mimo jiné povinnosti uchazeče o zaměstnání, které vznikají již ke dni jeho evidence.

Šetření potvrdilo, že úřad práce nemá v současnosti významnější pozici ve zprostředkování zaměstnání, kde mu konkurují soukromé agentury práce, ani v nabídce volných pracovních míst, kde převládají internetové pracovní portály. Jeho role při naplňování práva občanů na zaměstnání je ale nezastupitelná. Úřad práce však nemůže ve své pozici spoléhat na aktivitu ze strany klientů, ale musí jim vycházet vstříc, informovat je o jejich možnostech a nabízet služby, které jsou pro ně vhodné. Úřad práce tak nemusí být hlavní zprostředkovatel na trhu práce, ale musí být partnerem svých klientů v těžké životní situaci, a to v takovém rozsahu, který individuálně potřebují.

8 Seznam použitých zdrojů

Tištěné zdroje

BABBIE, Earl. *The practice of social research*. 11 th ed. Belmont, CA: Thomson Wadsworth, 2008. ISBN 978-049-5187-387.

BLAŽKOVÁ, Veronika. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *FÓRUM sociální politiky*. 2011, 5(2), 11-16. ISSN 1803-7488.

BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

BUDÍKOVÁ, M. *Statistika*. Pilotní verze. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004.

BUDÍKOVÁ, M. *Statistika II*. Vydání první. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2006.

CAHLÍK, Tomáš, Michal HLAVÁČEK a Jakub SEIDLER. *Makroekonomie*. 2., upr. vyd. Praha: Karolinum, 2010, 228 s. ISBN 978-80-246-1906-4.

CYHELSKÝ, Lubomír, Jana KAHOUNOVÁ a Richard HINDLS. *Elementární statistická analýza*. Vyd. 2., dopl. Praha: Management Press, 1999. ISBN 80-726-1003-1.

DISMAN, M. -- UNIVERZITA KARLOVA. *Jak se vyrábí sociologická znalost : příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0139-7.

DURDISOVÁ, J. -- KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4.

FREIBERGOVÁ, Z. *Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky*. Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2013/80685-141. Národní vzdělávací fond. Praha. 2013, 64 s.

FREIBERGOVÁ, Z. a P. MAŘÍKOVÁ. *Zprostředkování a poradenství pro uchazeče o zaměstnání realizované Úřadem práce České republiky*. 1. vydání. Praha: Projekt TAČR OMEGA: Poradenský proces na Úřadu práce ČR. Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, 2013, 95 s. ISBN 978-80-86728-62-9.

FREIBERGOVÁ, Z., VEPŘKOVÁ, R. *Zpráva o průběhu poradenského procesu na Úřadu práce České republiky Projekt TAČR OMEGA: Poradenský proces na Úřadu práce ČR*. Národní vzdělávací fond. Praha. 2013.

GALLIE, Duncan (ed.) a Frank VANDENBROUCKE (ed.). *Resisting marginalization: unemployment experience and social policy in the European Union*. 1st pub. New York:

Oxford University Press, 2004, xi, 291 p. International policy exchange series. ISBN 01-992-7185-2.

GALLIE, D. *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*. 1st pub. Oxford: Oxford University Press, 2000. ISBN 0-19-829797-1.

GREVE, Bent. *The future of the welfare state: European and global perspectives*. Burlington, VT: Ashgate, c2006, xiv, 161 p. ISBN 07-546-4640-8.

ISAKSSON, Kerstin (ed.). *Health effects of the new labour market*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2000, xvii, 344 p. ISBN 0-306-46300-8.

JAHODA, Marie. *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*. New York: Cambridge University Press, 1982, viii, 111 p. ISBN 05-212-8586-0.

JAHODA, Marie, Paul Felix LAZARSELD a Hans ZEISEL. *Marienthal: sociografie komunity nezaměstnaných*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2013. Poprvé v češtině. ISBN 978-80-210-6226-9.

JAKUBKA, Jaroslav. *Průvodce novelami zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1.1.2011*. Praha: BMSS-Start, 2011. 54 s. Průvodce extra; 2/2011. ISBN 978-80-86140-70-4.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

KOŘÁNOVÁ, Marie, Lenka KRINESOVÁ, Vítězslava MAGERSKÁ, Miriam SUCHOMELOVÁ a Katarína ŠVEHLOVÁ. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích*. 1. vydání. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2015. ISBN 978-80-7416-236-7.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí*. Sociologický časopis/Czech Sociological Review. 2009, 45(1), 31-60. ISSN 0038-0288.

LIPSKY, Michael. *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. 30th anniversary expanded ed. New York: Russell Sage Foundation, c2010. ISBN 0871545446.

KIESELBACH, Thomas a Simo MANNILA (eds.). *Unemployment precarious work and health: research and policy issues*. 1st ed. Heidelberg: VS-Verlag, 2012. Psychologie sozialer Ungleichheit. ISBN 978-3-531-18509-5.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0.

MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 1999, 763 s. ISBN 80-716-9891-1.

NORDHAUS, W D. -- SAMUELSON, P A. *Ekonomie : 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.

MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE. *Providing coverage in times of crisis and beyond*. Geneva: International Labour Office, 2010, xvi, 278 p. ISBN 978-92-2-123269-8.

MINISTERSTVO FINANCÍ. *Státní rozpočet .. v kostce: informační příručka Ministerstva financí České republiky*. Praha: Ministerstvo financí, 2014. ISBN 978-80-85045-74-1.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Praktické informace pro klienty ÚP ČR*. 1. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015e, 43 stran. ISBN 978-80-7421-113-3.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Slovník sociálního zabezpečení 2015*. Vydání první. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015a. ISBN 978-80-7421-114-0.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2014*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015f, 256 s. ISBN 978-80-7421-093-8.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Veřejné služby zaměstnanosti*. Praha: EURES CZ, 2010a. s. 22.

MORTENSEN, Dale a Christopher A PISSARIDES, TATSIRAMOS, Konstantinos a Klaus F ZIMMERMANN (eds.). *Job matching, wage dispersion, and unemployment*. 1st pub. New York: Oxford University Press, 2011. IZA prize in labor economics series. ISBN 978-0-19-923378-6.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. *OECD employment outlook: 2007*. Paris: OECD, 2007. ISBN 978-926-4033-030.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckova edice ekonomie, 2011/4. ISBN 978-80-7400-270-0.

SIROVÁTKA, T. ed. a GREVE, Bent, ed. *Innovation in social services: the public-private mix in service provision, fiscal policy and employment*. Farnham: Ashgate, 2014. ISBN 978-1-4094-6347-4.

SIROVÁTKA, T. ed., HORÁKOVÁ, M. ed. a HORÁK, P. ed. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií v nakl. Albert, 2014. ISBN 978-80-210-7149-0.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ivana ŠIMÍKOVÁ. *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.

SMITH, Adam. *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů*. Nové přeprac. vyd. opatřené margináliemi. Praha: Liberální institut, 2001, xv, 986 s. ISBN 80-863-8915-4.

SOUKUP, Tomáš. Heterogenita uchazečů o zaměstnání - dopady a možnosti řešení. *FÓRUM sociální politiky*. 2011, 5(2), 2-10. ISSN 1803-7488.

THELEN, Kathleen Ann. *Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity: revue littéraire mensuelle*. 1st pub. New York: Cambridge University Press, 2014, xxiii, 250 s. Cambridge studies in comparative politics. ISBN 978-1-107-67956-6.

TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Úřad práce ČR - partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele*. Vyd. 1. Praha: Úřad práce ČR ve spolupráci se sítí EURES ČR, 2014, 27 s. ISBN 978-80-260-7416-8.

VEČERNÍK, Jiří. *Czech society in the 2000s: a report on socio-economic policies and structures*. 1st ed. Prague: Academia, 2009, 286 s. ISBN 978-802-0017-505.

VYHLÍDAL, Jiří a Petr MAREŠ. *Mění se rizika a šance na trhu práce: analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006, 67 s. ISBN 80-870-0707-7.

Elektronické zdroje

ADEMA, W., P. FRON and M. LADAIQUE (2011), *Is the European Welfare State Really More Expensive?: Indicators on Social Spending, 1980-2012; and a Manual to the OECD Social Expenditure Database (SOCX)*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 124, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5kg2d2d4pbf0-en>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ [online]. 2015a, [cit. 2015-16-11]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/pocet_obyvatel_m.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ- *Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo 2002-2014* [online]. 2015b, [cit. 2016-2-8]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/2-uchaz_na_misto.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ- *Statistická ročenka středočeského kraje* [online]. 2015c, [cit. 2016-19-2]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-stredoceskeho-kraje-2015>.

EUROPEAN UNION. *Unemployment statistics In: Eurostat* [online]. ©1995-2013, [cit. 2015-05-07]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics.

MASTERS, A. Retraining the unemployed in a model of equilibrium employment. *Bulletin of economic research* [online]. 2000, **52**(4), 323-340 [cit. 2016-01-19]. ISSN 03073378. Dostupné z: <http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.techlib.cz/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=15cfa21a-b1e1-45cb-8d3a-56592642f7e9%40sessionmgr111&vid=1&hid=110>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost: Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2015-11-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost: Krajské pobočky APZ* [online]. 2013 [cit. 2015-11-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost: Statistiky* [online]. 2015b, [cit. 2015-16-11]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Operační program zaměstnanost 2014-2020* [online]. 2015c (PDF), [cit. 2016-1-2]. Dostupné z: http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/2ec9a47a-9e48-4013-9897-da0d2febff1b/OPZ_2014-2020_FINAL.pdf?ext=.pdf.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost: Projekty realizované MPSV* [online]. 2014a [cit. 2016-2-2]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_stabilitu~.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost: Roční zprávy o situaci na trhu práce ve Středočeském kraji* [online]. 2016 [cit. 2016-3-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocní>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost: Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. 2014b (PDF) [cit. 2016-2-2]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost: Projekty realizované MPSV* [online]. 2010b [cit. 2016-2-2]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Věc: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014* [online]. 2015d (PDF), [cit. 2016-1-2]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014/anal2014.pdf.

NEJVYŠŠÍ SPRÁVNÍ SOUD. *Rozsudek č. j. 4 Ads 124/2013 – 88* [online] 2014 (PDF) [cit. 2016-2-19]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2013/0124_4Ads_13_20140812115952_preevedeno.pdf.

NORDLUND, Madelene. What works best when? The role of active labour market policy programmes in different business cycles. *International Journal of Social Welfare* [online]. 2011, **20**(1): 43-54 [cit. 2015-12-01]. DOI: 10.1111/j.1468-2397.2009.00683.x. ISSN 13696866. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1468-2397.2009.00683.x>.

NORDLUND, Madelene. Who are the lucky ones? Heterogeneity in active labour market policy outcomes. *International Journal of Social Welfare* [online]. 2011, **20**(2): 144-155 [cit. 2015-12-01]. DOI: 10.1111/j.1468-2397.2010.00740.x. ISSN 13696866. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1468-2397.2010.00740.x>.

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁNÍ. *Rozvoj a implementace NSK: Metodika NSK 2012* [online]. © 2011-2016 (PDF), [cit. 2016-1-2]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/NSK2/ke_stazeni/Metodika_NSK_2012_novela_final_upr.pdf.

STŘEDOČESKÝ KRAJ. *Středočeský kraj* [online]. 2015, [cit. 2015-16-11]. Dostupné z: <https://www.kr-stredocesky.cz/kraj>.

TERRELL, Katherine a Vit SORM. Labor Market Policies and Unemployment in the Czech Republic. *Journal of Comparative Economics*. 1999, 27(1), 33-60. DOI: 10.1006/jcec.1998.1575. ISSN 01475967. Dostupné také z: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S014759679891575X>.

Další zdroje:

Všeobecná deklaráce lidských práv, Usnesení č. DE01/48 valného shromáždění OSN.

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení

Zákon č. 203/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení

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

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

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)

Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách

Zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

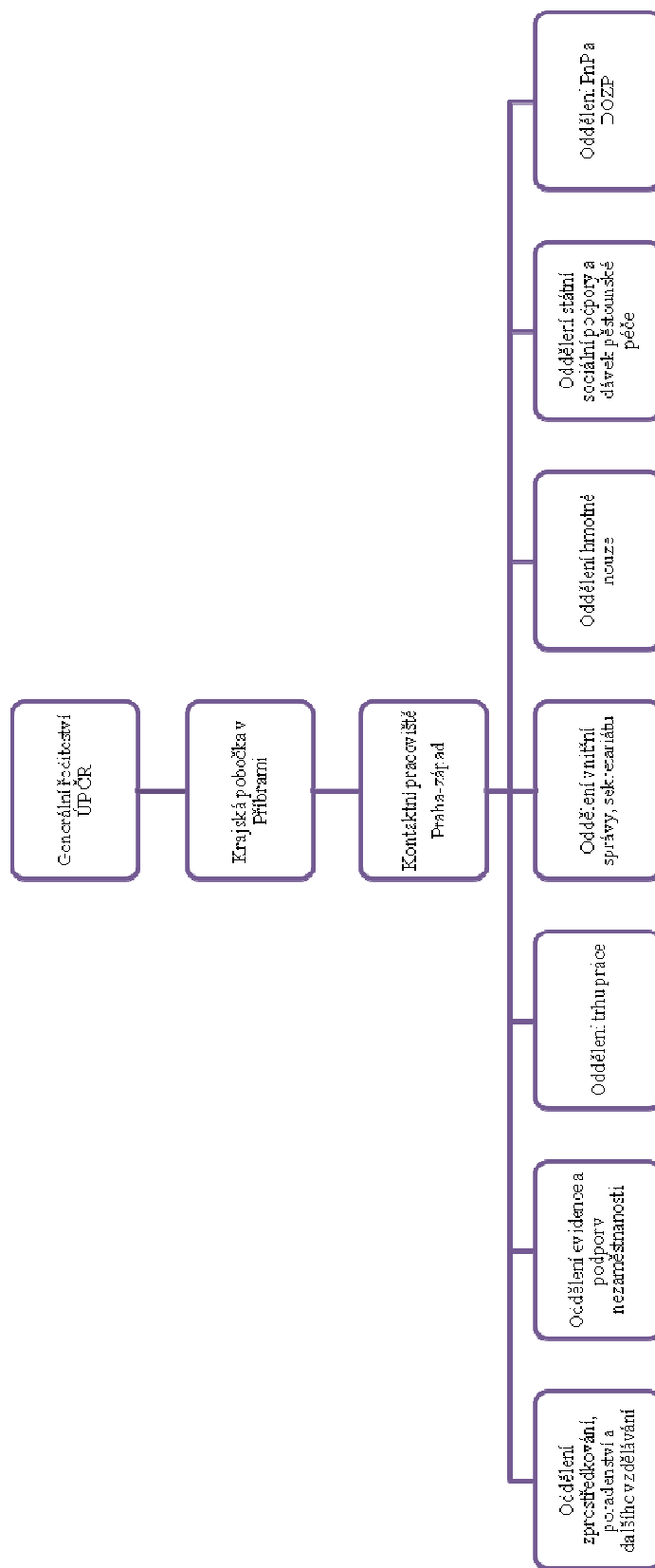
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

9 Přílohy

Příloha A: Organizační struktura kontaktního pracoviště Praha-západ

Příloha B: Dotazník

Příloha A: Organizační struktura kontaktního pracoviště Praha-západ



DOTAZNÍK JE ANONYMNÍ.

Pokud není uvedeno jinak, zaškrtněte vždy jednu odpověď.

1. Souhlasíte s tvrzením, že častější návštěvy na úřadu práce zvýší šanci získat zaměstnání?

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

2. Zúčastnil/a jste se informační schůzky pro nově evidované uchazeče (skupinová akce do 1 měsíce evidence)?

ANO NE

3. Zúčastnil/a jste se informační schůzky k vypracování individuálního akčního plánu (skupinová akce po 5 měsících evidence)?

ANO NE

4. Jak hodnotíte Vaší současnou situaci?

Zaměstnání získám, neočekávám problémy Zaměstnání v současnosti nehledám Předpokládám problémy se získáním zaměstnání Neumím posoudit

5. Jakých služeb úřadu práce chcete využít?

Rekvalifikace	<input type="checkbox"/> Určitě ano	<input type="checkbox"/> Spíše ano	<input type="checkbox"/> Spíše ne	<input type="checkbox"/> Určitě ne	<input type="checkbox"/> Nevím	<input type="checkbox"/> Již jsem absolvoval/a
Veřejně prospěšné práce	<input type="checkbox"/> Určitě ano	<input type="checkbox"/> Spíše ano	<input type="checkbox"/> Spíše ne	<input type="checkbox"/> Určitě ne	<input type="checkbox"/> Nevím	<input type="checkbox"/> Již jsem absolvoval/a
Společensky účelné pracovní místo	<input type="checkbox"/> Určitě ano	<input type="checkbox"/> Spíše ano	<input type="checkbox"/> Spíše ne	<input type="checkbox"/> Určitě ne	<input type="checkbox"/> Nevím	<input type="checkbox"/> Již jsem absolvoval/a
Příspěvek do začátku podnikání	<input type="checkbox"/> Určitě ano	<input type="checkbox"/> Spíše ano	<input type="checkbox"/> Spíše ne	<input type="checkbox"/> Určitě ne	<input type="checkbox"/> Nevím	<input type="checkbox"/> Již jsem absolvoval/a
Psychologické poradenství	<input type="checkbox"/> Určitě ano	<input type="checkbox"/> Spíše ano	<input type="checkbox"/> Spíše ne	<input type="checkbox"/> Určitě ne	<input type="checkbox"/> Nevím	<input type="checkbox"/> Již jsem absolvoval/a
Motivační kurz	<input type="checkbox"/> Určitě ano	<input type="checkbox"/> Spíše ano	<input type="checkbox"/> Spíše ne	<input type="checkbox"/> Určitě ne	<input type="checkbox"/> Nevím	<input type="checkbox"/> Již jsem absolvoval/a
Kurz práce s počítačem	<input type="checkbox"/> Určitě ano	<input type="checkbox"/> Spíše ano	<input type="checkbox"/> Spíše ne	<input type="checkbox"/> Určitě ne	<input type="checkbox"/> Nevím	<input type="checkbox"/> Již jsem absolvoval/a
Kurz finanční gramotnosti	<input type="checkbox"/> Určitě ano	<input type="checkbox"/> Spíše ano	<input type="checkbox"/> Spíše ne	<input type="checkbox"/> Určitě ne	<input type="checkbox"/> Nevím	<input type="checkbox"/> Již jsem absolvoval/a
Pracovněprávní minimum	<input type="checkbox"/> Určitě ano	<input type="checkbox"/> Spíše ano	<input type="checkbox"/> Spíše ne	<input type="checkbox"/> Určitě ne	<input type="checkbox"/> Nevím	<input type="checkbox"/> Již jsem absolvoval/a
Pomoc se zpracováním životopisu	<input type="checkbox"/> Určitě ano	<input type="checkbox"/> Spíše ano	<input type="checkbox"/> Spíše ne	<input type="checkbox"/> Určitě ne	<input type="checkbox"/> Nevím	<input type="checkbox"/> Již jsem absolvoval/a

DOTAZNÍK JE ANONYMNÍ.

Pokud není uvedeno jinak, zaškrtněte vždy jednu odpověď.

6. Jaké je Vaše pohlaví?

- Muž Žena

7. Kolik je Vám let?

- 15 - 25 let 26 - 49 let 50 let a více

8. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní Vyučen/a Střední s maturitou Vyšší odborné Vysokoškolské

9. Jak dlouho jste evidovaný na úřadu práce?

- Méně než 1 měsíc 1 až 5 měsíců 6 až 11 měsíců Více než 12 měsíců

10. Máte nějaké zdravotní omezení?

- ANO NE

11. Jste dostatečně informován/a o nabídce služeb úřadu práce?

- Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

12. Jak často jste zván/a na úřad práce?

- Méně než 1 měsíčně 1 měsíčně 1 za dva měsíce 1 za tři měsíce a více

13. Jaké okolnosti Vám ztěžují nástup do zaměstnání?

Zvolte prosím libovolný počet odpovědí.

- Necítím omezení Nedostatečné vzdělání Špatná dopravní dostupnost Zdravotní omezení
- Péče o děti Péče o osobu blízko Záznam v rejstříku trestů Neodpovídající nabídky práce
- Věk Pohlaví Jiné: /doplňte/

14. Podporu v nezaměstnanosti

- jsem nepobíral/a. v současnosti pobírám. již jsem vyčerpal/a.

15. Jak dlouho se Vám průměrně věnuje Vaše zprostředkovatelka?

- Do 3 minut Do 15 minut Do 30 minut Více než 30 minut

DOTAZNÍK JE ANONYMNÍ.

Pokud není uvedeno jinak, zaškrtněte vždy jednu odpověď.

16. Věnují Vám zaměstnanci úřadu práce tolik času, kolik potřebujete?

- Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

17. Jedná s Vámi úřad práce jako s rovnocenným partnerem?

- Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

18. Potřebujete pomoc se zprostředkováním zaměstnání?

- Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

19. Jakým způsobem hledáte vhodné zaměstnání?

Zvolte prosím maximálně 2 možnosti.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Prostřednictvím inzerátů
(na internetu, v novinách) | <input type="checkbox"/> Spoléhám na úřad práce,
že mi doporučí zaměstnání |
| <input type="checkbox"/> Prostřednictvím soukromých
agentur práce | <input type="checkbox"/> Přes známé, rodinu |
| <input type="checkbox"/> Zaměstnání nehledám | <input type="checkbox"/> Jiné: /doplňte/ _____ |

20. Jak byste hodnotil/a celkovou spokojenost se službami úřadu práce?

- Spokojen/a Spíše spokojen/a Spíše nespokojen/a Nespokojen/a

Prostor pro Váš komentář.

Chcete k odpovědím něco dodat?

Děkujeme Vám za spolupráci.