

Zájem nezaměstnaných o aktivní nástroje politiky zaměstnanosti a trhu práce ve Zlínském kraji

Bc. Irena Lužíková

Diplomová práce
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Irena Lužiková**
Osobní číslo: **H120067**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Zájem nezaměstnaných o aktivní nástroje politiky
zaměstnanosti a trhu práce ve Zlínském kraji**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek vztahujících se k nezaměstnanosti, aktivním nástrojům politiky zaměstnanosti a trhu práce.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

JAHODA, Marie, Paul Felix LAZARFELD a Hans ZEISEL. Marienthal: sociografie komunity nezaměstnaných. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6226-9.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

PAVELKA, Tomáš. Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice. Slaný: Melandrium, 2011. ISBN 978-80-86175-76-8.

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

Vedoucí diplomové práce: **doc. PhDr. Lenka Haburajová Ilavská, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **7. ledna 2015**

Termín odevzdání diplomové práce: **17. dubna 2015**

Ve Zlíně dne 7. ledna 2015


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Vc Zlíně 9.4.2015


.....

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací;

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

V teoretické části této diplomové práce se zabývám nezaměstnaností a jejími širokými souvislostmi. Předkládám zde obecné informace a statistické údaje o nezaměstnanosti v ČR a ve Zlínském kraji, vymezuji její vliv na život jedince i celé společnosti a uvádím výčet skupin obyvatel, které mohou být nezaměstnaností ohroženy nejvíce. Jsou zde rovněž přiblíženy jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které vedou ke snižování nezaměstnanosti a umožňují nezaměstnaným lepší uplatnění na trhu práce. Uvedený teoretický rámec posloužil jako důležitý základ pro výzkum, který popisuji v praktické části této práce. Předmětem výzkumu je zjištění zájmu a informovanosti nezaměstnaných o nástrojích aktivní politiky a jejich využívání. Jako prostředek k získání těchto informací bylo zvoleno dotazníkové šetření.

Klíčová slova: zájem, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, rekvalifikace

ABSTRACT

The theoretical part of this thesis deals with unemployment and its wide context. In the first part general information and statistical data on unemployment in the Czech Republic and in the Zlin region are presented. I also define its impact on the lives of individuals and entire society and mention a list of social groups that may be most vulnerable to unemployment. Some of the active employment policy instruments that can lead to lower unemployment and better use of the the unemployed in the labor market are described. This theoretical framework was an important basis for a research which is described in the practical part of this work. The object of the research is to determine an awareness and interest of the unemployed in policy instruments and their use. To obtain this information a survey has been selected.

Keywords: interest, unemployment, employment policy, active employment policy instruments, requalification

Touto cestou bych chtěla poděkovat doc. PhDr. Lence Haburajové Ilavské, PhD., za odborné vedení, pomoc při zpracování této práce a cenné rady.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 NEZAMĚŠTNANOST A JEJÍ VLIV NA ŽIVOT JEDINCE	13
1.1 PSYCHOLOGIE PRÁCE A NEZAMĚŠTNANOSTI	13
1.1.1 Práce jako každodenní součást života jedince.....	13
1.2 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI	14
1.2.1 Vliv nezaměstnanosti na jedince	14
1.2.2 Nezaměstnanost a její dopady na ekonomickou situaci	17
1.3 NEZAMĚŠTNANOST A SOCIÁLNÍ OKOLÍ JEDINCE	17
1.3.1 Nezaměstnanost a její vliv na rodinu	17
1.3.2 Předsudky spojené s nezaměstnaností.....	18
1.4 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	19
1.4.1 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	20
1.5 NEZAMĚŠTNANOST RIZIKOVÝCH SKUPIN	21
1.5.1 Mladí lidé do třiceti let	22
1.5.2 Ženy.....	23
1.5.3 Starší lidé.....	25
1.5.4 Zdravotně postižení lidé.....	26
1.5.5 Lidé bez kvalifikace	27
2 NEZAMĚŠTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE	28
2.1 PROBLÉMY NA ČESKÉM TRHU PRÁCE OVLIVŇUJÍCÍ ZAMĚŠTNANOST	28
2.2 NEZAMĚŠTNANOST V ČR	29
2.2.1 Příčiny nezaměstnanosti	30
2.2.2 Měření nezaměstnanosti v ČR	30
2.2.3 Aktuální situace na trhu práce	31
2.3 NEZAMĚŠTNANOST VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	32
2.3.1 Projekty na snižování nezaměstnanosti ve Zlínském kraji.....	33
2.3.1.1 Programy na zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků	33
2.3.1.2 Programy na posílení politik zaměstnanosti	34
3 NÁSTROJE POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI A TRHU PRÁCE	36
3.1 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	36
3.1.1 Cíle politiky zaměstnanosti	37
3.1.2 Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR	38
3.1.2.1 Financování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.....	38
3.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	39
3.3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	40
3.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro nezaměstnané	41
3.3.1.1 Rekvalifikace	42
3.3.1.2 Poradenství.....	44

3.3.2	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro OSVČ	45
3.3.3	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro zaměstnavatele	45
3.3.3.1	Investiční pobídky	46
3.3.3.2	Veřejně prospěšné práce	47
3.3.3.3	Společensky účelná pracovní místa	47
3.3.3.4	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	47
3.3.4	Podmínky pro poskytnutí příspěvku na nástroje APZ	47
3.3.5	Další způsoby řešení nezaměstnanosti	48
3.3.5.1	Sdílené zprostředkování zaměstnání	48
3.3.5.2	Cílené programy k řešení zaměstnanosti	48
3.3.5.3	Programy na podporu zaměstnanosti rizikových skupin obyvatel	49
II	PRAKTICKÁ ČÁST	53
4	CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU	54
4.1	CÍL VÝZKUMU A FORMULACE VÝZKUMNÝCH OTÁZEK	54
4.1.1	Dílčí výzkumné otázky	54
4.1.2	Proměnné	55
4.1.3	Vymezení pojmů	56
4.2	METODY SBĚRU DAT	56
4.3	REALIZACE VÝZKUMU	57
4.4	ZPŮSOB VYHODNOCOVÁNÍ DAT	57
4.5	CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU	58
5	ZPRACOVÁNÍ VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	62
5.1	ÚDAJE TÝKAJÍCÍ SE ZÁJMU NEZAMĚSTNANÝCH O NÁSTROJE APZ	62
5.2	ÚDAJE TÝKAJÍCÍ SE INFORMOVANOSTI O NÁSTROJÍCH APZ	65
5.3	ÚDAJE TÝKAJÍCÍ SE VYUŽÍVÁNÍ NÁSTROJŮ APZ	71
5.4	TESTOVÁNÍ HYPOTÉZ	74
6	SHRnutí VÝZKUMU	82
	ZÁVĚR	85
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	86
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	91
	SEZNAM GRAFŮ	92
	SEZNAM TABULEK	93
	SEZNAM PŘÍLOH	94

ÚVOD

Otázka nezaměstnanosti je řešena v každé zemi na celém světě a Česká republika není výjimkou. V současné době zde žije přes 300 tisíc nezaměstnaných, z čehož necelou polovinu tvoří dlouhodobě nezaměstnaní lidé. Avšak do tohoto počtu je třeba zahrnout i skrytou nezaměstnanost, která rovněž představuje nemalou část osob bez zaměstnání a ani ta by neměla být v rámci snižování nezaměstnanosti, opomíjena. Vzhledem k tomu, že má nezaměstnanost vliv na celé spektrum oblastí života jedince i celé společnosti, je třeba se touto situací intenzivně zabývat a řešit ji. Náš stát se na řešení nezaměstnanosti samozřejmě podílí a to prostřednictvím politiky zaměstnanosti. V mé práci se zaměřuji především na aktivní politiku zaměstnanosti, protože právě ta má motivující a aktivizační charakter.

Jako námět mé diplomové práce jsem si zvolila zájem nezaměstnaných o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a trhu práce. Na výběr tohoto tématu měly vliv především tři situace, které mě motivovaly. Prvním důvodem byly osobní zkušenosti lidí v mém okolí, kteří se potýkali se ztrátou zaměstnání a následným hledáním práce nové. Z těchto životních příběhů vím, že najít si nové zaměstnání, které by odpovídalo finančním nebo seberealizačním představám těchto lidí, není vždy jednoduché. Ostatně já osobně mám s nezaměstnaností rovněž vlastní zkušenost – což je také druhý důvod mého výběru. Když jsem si tedy propojila tyto informace, došla jsem k závěru, že ne vždy se člověk potýká s nezaměstnaností kvůli vlastnímu přičinění a někdy i přes veškerou snahu nové zaměstnání nezíská. I přesto, že existuje značné množství programů, projektů a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které slouží ke snižování nezaměstnanosti, stále se velké množství lidí dlouhodobě s touto nepříznivou situací potýká. A právě toto byl dalším impulsem ke zkoumání tohoto tématu. Položila jsem si otázku, proč lidé dlouhodobě nemohou najít zaměstnání, když stát poskytuje nemalé finanční prostředky na jejich podporu. Má snad někdo omezenější šance využívat nástroje aktivní politiky nezaměstnanosti, nebo se projevuje pouze nezájem nezaměstnaných pracovat? Právě prostřednictvím výzkumu, který provedu v rámci mé diplomové práce, bych chtěla najít odpověď na moji otázku.

Má diplomová práce je rozdělena na dvě části – část teoretickou a praktickou. V teoretické části, která je rozdělena na tři hlavní kapitoly, budu blíže přibližovat nezaměstnanost a její vliv na jedince, nezaměstnanost jako společenský problém v české společnosti (přičemž blíže budu specifikovat především situaci ve Zlínském kraji) a aktivní nástroje politiky zaměstnanosti a trhu práce. V praktické části se budu věnovat empirické-

mu výzkumu formou dotazníkového šetření, ve kterém budu zkoumat informovanost nezaměstnaných o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti a také jejich zájem je využívat.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ VLIV NA ŽIVOT JEDINCE

Svět je dnes daleko propojenější a my díky novým technologiím a médiím můžeme z našich domovů nahlížet na to, co se děje na druhém konci světa. Na jedné straně vidíme miliony lidí z rozvojových zemí, které jsou nadnárodními korporacemi zneužívány k práci za minimální mzdu a mnohdy za nelidských podmínek. Právě pracovní podmínky v zemích „třetího světa“ jsou velmi naléhavým etickým problémem, protože právě v rozvojových zemích je lidství nejvíce opomíjeno a na člověka je nahlíženo jako na pouhý prostředek k plnění hospodářských cílů. Výroba je přesouvána právě do těchto zemí, protože jsou zde výhodné ekonomické podmínky a méně přísné ekologické zákony. Na straně druhé, ve vyspělých zemích, existuje nemalé procento těch, kteří nemají placené zaměstnání a často žijí na pokraji chudoby. Dochází zde tedy k paradoxu, kdy jedni pracují na hranici svých možností a druzí jsou postiženi dlouhodobou nezaměstnaností.

Hranice mezi zaměstnaností a nezaměstnaností je v dnešní době přitom velmi tenká, a proto by se politika zaměstnanosti měla věnovat nejen těm, kteří o zaměstnání přišli, ale měla by se podílet také na zlepšování vztahu firem k zaměstnancům. V západních zemích se již můžeme setkat stále více s trendem zdravého podniku, který není primárně zaměřen na úspory při hromadné výrobě ani na levnou pracovní sílu, ale na inovace, vzdělanost, kvalifikaci, flexibilitu a kreativitu. Hlavním cílem je vytvořit takové vnitropodnikové klima, které je založené na efektivní komunikaci a vzájemné důvěře. Zaměstnanci pak nemají snahu podvádět, pracují ve firmě rádi a nejsou vůči ní lhostejní (Šmajš, 2012).

1.1 Psychologie práce a nezaměstnanosti

1.1.1 Práce jako každodenní součást života jedince

V celé historii lidské existence byl pohyb, práce a fyzická aktivita nezbytná k tomu, aby si lidé zajistili nejen potravu a přístřeší, ale i samotné přežití. V dnešní době, kdy v každé vyspělé zemi existuje systém sociálních podpor, není již práce pro zajištění potravy a přežití nezbytná, avšak potřeba pracovat je v lidech zakořeněna neustále. Prací však nemusíme mít na mysli výhradně placené zaměstnání, jak ho zná každý z nás – každé ráno vstát, cestovat tramvají, určitý počet hodin pracovat v kanceláři a vykonávat práci stanove-

nou ve smlouvě. Může se jednat i o neplacené činnosti, které mají pro člověka určitý smysl a význam (hobby, práce v domácnosti), a které ho zároveň duševně a fyzicky obohacují (Buchtová, 2013). Práci tedy můžeme chápat ve dvojitým smyslu. Jedná se o takovou činnost, kterou lidé vykonávají pro potěšení nebo je nezbytná pro každodenní život a zároveň za ni nedostávají žádnou odměnu. Na druhé straně se jedná o placenou práci (zaměstnání), za kterou náleží člověku finanční odměna. Teprve v případě, že člověk postrádá právě toto placené zaměstnání, můžeme hovořit o nezaměstnanosti. Jestliže je tedy člověk bez placeného zaměstnání, nemusí to vždy znamenat, že nemá práci (Mareš, 2002).

Pokud bychom chtěli vymezit nezaměstnanost z ekonomického hlediska, mohli bychom říci, že se jedná o „stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Za těchto okolností lidé se zájmem o práci nejsou sto si ji najít (Václavíková, 2009, str. 46).“

Aby bylo na člověka bez placeného zaměstnání nahlíženo jako na nezaměstnaného, musí dle Mezinárodní organizace práce (ILO) splňovat tři podmínky. Musí postrádat placené zaměstnání, ale zároveň mít zájem o zaměstnání nové a aktivně si jej hledat (prostřednictvím Úřadu práce nebo z vlastní iniciativy – využívání inzerce, osobní návštěva podniků a firem apod.). Třetí podmínkou je připravenost člověka nastoupit do nového zaměstnání ihned, nejpozději do 14 dnů. Jde tedy o takového člověka, kterému není jeho situace lhostejná a aktivně se podílí na jejím řešení. Pokud osoba bez zaměstnání jednu z těchto tří podmínek nesplňuje, pak je považována za ekonomicky neaktivní. Za nezaměstnané nepovažujeme ani ty, jimž brání v aktivním hledání nového zaměstnání objektivní překážky – výkon trestu, pracovní neschopnost, účast na rekvalifikačním kurzu, rodičovská dovolená (Český statistický úřad, 2013a).

1.2 Důsledky nezaměstnanosti

1.2.1 Vliv nezaměstnanosti na jedince

Podle Jahodové (2004) nám pracovní činnosti, které provádíme v rámci zaměstnání, poskytují pět základních zkušeností. Jedná se o časové členění jednotlivých dnů, nutnost dělbý práce, definování identity člověka ve společnosti, zprostředkování sociálních kontak-

tů a pravidelné aktivity. Pokud člověk zaměstnání ztratí, za nějaký čas mu právě tyto zkušenosti budou chybět, což může způsobit řadu negativních důsledků pro jeho další život.

Ztráta zaměstnání pro člověka představuje určitou míru zátěže, která se dotýká nejen materiální stránky jeho života, ale i psychického stavu a soužití ve společnosti. Zpočátku mají lidé tuto situaci spojenou zejména s finančním strádáním a s poklesem životní úrovně. V této fázi je typický strach z nejistoty, obavy o budoucnost, bezmocnost či úzkost. Následuje uvědomění si ztráty sociálních kontaktů, pravidelného režimu a omezení psychické či fyzické práce, což může zapříčinit sociální izolovanost člověka a uzavírání se sama do sebe. Tyto skutečnosti silně působí na psychiku člověka a po delším čase mohou vyvolávat stres a způsobit deprese, apatii a ztrátu zájmu o práci. Na tuto zátěžovou situaci každý člověk reaguje jiným způsobem v závislosti na tom, v jaké životní situaci se nachází. Zvládání situace ztráty zaměstnání je velmi individuální a je podmíněno řadou faktorů – jsou to věk, pohlaví, dosažená kvalifikace, finanční situace, rodinné zázemí a celkový duševní stav. Obecně můžeme říci, že na ztrátu zaměstnání a následnou nezaměstnanost lépe reagují mladší a kvalifikovanější lidé, kteří nemají doposud žádné finanční nebo jiné závazky, dokážou efektivně využít svůj volný čas a mají pozitivní přístup k životu. Naopak hůře zvládají situaci nezaměstnanosti lidé starší, méně kvalifikovaní, lidé ve finanční nouzi a ti, kteří ve svém volném čase nevykonávají efektivní činnosti. U těchto lidí se může v souvislosti s touto zátěží objevovat pasivita, deprese, porucha spánku, celková únava a labilita. U některých lidí se můžeme setkat s tzv. copingovými strategiemi, pomocí nichž se snaží snížit úroveň zátěžové situace a to např. vytěsněním, popřením nebo přímou obrannou reakcí. Vzhledem k tomu, že neexistují žádné záruky trvalého zaměstnání, může mít strach z nezaměstnanosti každý pracující člověk. Zaměstnanci jsou ohroženi nejen ztrátou práce, ale jsou vystaveni i nepřiměřenému tlaku od svých zaměstnavatelů, kteří často využívají nepříznivé situace na trhu práce. Takové nezdravé firemní klima působí na člověka stresově a vytváří v něm pocit strachu a napětí, což samozřejmě rovněž neblaze ovlivňuje jeho zdraví fyzické i psychické (Buchtová, 2013).

Nezaměstnanost se svými důsledky dotýká mnoha dalších oblastí a jednou z nich je i zdraví jedince. Ke zhoršení zdraví dochází postupně a z počátku nenápadně. V případě, že člověk setrvává v takovém stavu po delší dobu a je tedy vystaven stresu, mohou se u něj objevit psychosomatické poruchy. Fyzické zdraví člověka může být ovlivněno i sníženou možností získání zdravých (mnohdy dražších) potravin či nadstandardní zdravotní péče.

Vzhledem k tomu, že část služeb zdravotní péče je zpoplatněna a jedinec si ji z finančních důvodů nemůže dovolit, pak je donucen některé příznaky nemocí neřešit. Obdobně je tomu i u psychických nemocí, jejichž příznaky však přehlíží většina populace. Přitom psychika člověka je v období nezaměstnanosti velmi podstatná. Důležité je především, jak jedinec vnímá hodnotu práce, jaká je jeho schopnost strukturovat čas a jak svoji situaci subjektivně vyhodnocuje (Wanberg, 2012). Také Buchtová (2013, str. 104) přisuzuje velký vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na zdraví člověka. Souvisí s ní změna životního stylu, snížená fyzická aktivita, stres, narušení emoční pohody a rodinné rovnováhy, ohrožení kvality života a zdraví. Extrémním, avšak ne ojedinělým, důsledkem nezaměstnanosti může být bezdomovectví, zvýšená delikvence a kriminalita nebo sklony k sebevraždě. „*Dlouhodobé vlivy zahrnují vyšší pravděpodobnost rozvoje kardiovaskulárních onemocnění, bronchiálních poruch, vysokých hodnot cholesterolu a vysokého krevního tlaku a vyšší úmrtnost.*“

Nezaměstnanost neznamená však pouze finanční, psychickou a sociální újmu, ale i to, že je člověk vyloučen z procesu získávání kvalifikace, zkušeností, praktických dovedností i pracovních návyků, což může vést ke znehodnocování jeho vzdělání. Nevyužitý potenciál každého člověka, který do získávání své kvalifikace vložil nejen své finance, ale i úsilí, může být značně demotivující a má dopad jak na člověka samotného, tak na celou společnost (Šafránek, 2011). Tento soubor znalostí, schopností, dovedností a vlastností nazýváme lidským kapitálem a obvykle jej měříme na základě nejvyššího dosaženého vzdělání jedince. Nejde však pouze o to být vzdělaný, ale i o to, umět nabyté znalosti a dovednosti využít v praxi a zároveň je umět prodat na trhu práce. A jak souvisí lidský kapitál s nezaměstnaností? Je dokázáno, že osoby, které mají vyšší úroveň lidského kapitálu, se daleko lépe uplatní na trhu práce a při ztrátě zaměstnání se přizpůsobí i odlišným nabídkám, které neodpovídají jejich původní kvalifikaci. I z tohoto důvodu jsou tyto osoby nezaměstnaností ohroženy méně. Úroveň lidského kapitálu se však časem opotřebovává a znalosti mohou být v některých odvětvích brzy zastaralé, proto je třeba se neustále věnovat jeho rozvíjení a obnovování formou celoživotního vzdělávání (Mazouch, 2011).

K tomu, aby člověk překonal zátěžovou situaci vyvolanou ztrátou zaměstnání a dokázal se znovu uplatnit na trhu práce, je třeba, aby vykazoval určité osobnostní znaky. Patří mezi ně vysoká úroveň profesní identity (člověk přesně ví, co chce dělat a čeho chce dosáhnout), přizpůsobivost (schopnost učit se novým věcem, flexibilita), vysoká úroveň sociálního kapitálu (pokud má jedinec dostatek sociálních kontaktů, pak bude mít i širší přístup

k pracovním příležitostem) a lidského kapitálu (vzdělání, pracovní zkušenosti a dovednosti). Naopak snahu nezaměstnaného uplatnit se na trhu práce může brzdit nízké sebevědomí nebo špatný psychický stav (Wanberg, 2012).

1.2.2 Nezaměstnanost a její dopady na ekonomickou situaci

Z hlediska ekonomického je pro stát nejzávažnější ztrátou, situace, kdy se ekonomika nachází ve stavu neúplné zaměstnanosti a nevyužívá tak své potencionální možnosti, což nepříznivě ovlivňuje i hrubý domácí produkt (HDP) státu. Vedle nedostatečně využitých výrobních faktorů existují i další, které společenské ztráty dále navyšují. Jedná se o ztrátu daňových příjmů, navyšování výdajů na příspěvky a podpory v nezaměstnanosti a také zpomalování koloběhu peněz v ekonomice vlivem špatné finanční situace nezaměstnaných (Šafránek, 2011).

1.3 Nezaměstnanost a sociální okolí jedince

1.3.1 Nezaměstnanost a její vliv na rodinu

Nezaměstnanost má vliv nejen na samotného jedince, ale také na jeho okolí. Primární sociální skupinou, ve které se jedinec každodenně pohybuje, je rodina. Na začátek je třeba říci, že nezaměstnanost některého člena prověřuje kvalitu rodinných vztahů. Na celou rodinu dopadá nezaměstnanost především z ekonomického hlediska. Ovlivněno je i celé soužití rodiny, které se projevuje změnou personálních vztahů, změnách v rozložení domácích prací nebo ve změně postavení. Podílí se ale i na dalších problémech, které vlivem ztráty zaměstnání jednoho z rodičů, působí na každého člena rodiny. Neblaze působí především na děti, které vnímají jakoukoliv změnu velmi citlivě. Navíc může častěji docházet k hádkám a konfliktům a toto negativní klima uvnitř rodiny může vést k emoční labilitě, výchovným problémům, antisociálnímu chování nebo ke zhoršení výkonů ve škole. Rovněž může být poznamenána autorita jednoho z rodičů (zejména otce), poněvadž dítě může chápat jeho nezaměstnanost jako selhání. Vzniklá situace není jednoduchá především pro nezaměstnaného muže, který se jakožto dosavadní živitel rodiny, musí potýkat s pocity strachu a obav o finanční budoucnost rodiny. Nezaměstnanost ale paradoxně může přinášet i řadu pozitiv – nezaměstnaný člověk má více prostoru trávit čas s rodinou nebo se mohou

zlepšit mezilidské vztahy mezi členy. Právě rodina poskytuje člověku, jenž přišel o zaměstnání, důležitou oporu, motivaci, podporu a pomoc vyrovnat se s touto obtížnou životní situací. Tato emoční podpora ze strany blízkých lidí pomáhá tlumit počáteční šok ze ztráty zaměstnání a podílí se také na udržení sebeúcty člověka bez zaměstnání. Pokud nezaměstnaný nemá rodinu nebo uvnitř rodiny nejsou zdravé vztahy, má člověk možnost využít i profesního či psychologického poradenství (Buchtová, 2013).

1.3.2 Předsudky spojené s nezaměstnaností

Dříve bylo na tento jev ve společnosti nahlíženo jako na nemoc v jinak zdravém těle národa. Po celosvětové krizi ve 30. letech 20. století se tento pohled změnil. Docházelo k uzavírání velkých firem a továren a lidé tak hromadně přicházeli o svá zaměstnání. Příkladem by mohla být známá studie o nezaměstnanosti v rakouské Marienthal, kde drtivá většina obyvatel přišla o zaměstnání po uzavření místní továrny. Vyskytli se tak v nedobrovolné nezaměstnanosti, která přinesla obyvatelům velké ztráty a chudobu. Názor většiny lidí na nezaměstnanost se tak rapidně změnil, začali ji brát jako něco, co člověk mnohdy neovlivní vlastními silami a nemá nad ní tedy žádnou moc (Buchtová, 2013). I dnes se ale můžeme setkat s předsudky vůči nezaměstnaným, které mnohdy lidé vidí jako neschopné, nezodpovědné nebo líné. V případě některých skupin lidí (např. sociálně vyloučené osoby – Romové, bezdomovci, bývalí vězni) se tyto předsudky ještě prohlubují a často je provází i velmi extrémní názory. Předsudky vůči osobám spadající do některé z rizikové skupiny jsou však to, co často brzdí jejich výhled na lepší uplatnění na trhu práce. Zaměstnavatelé těmto zkresleným úsudkům často podléhají a nejsou pak ochotni do těchto osob investovat čas ani peníze. Mladí lidé se mohou jevit jako nezkušení, nedůslední, nespolehliví či neschopní týmové spolupráce. U starších lidí se zaměstnavatelé obávají nízké výkonnosti nebo zastaralosti. Předsudky, které si zaměstnavatelé vytváří u osob se zdravotním postižením (OZP), jsou často spojeny s neznalostí a s nedostatkem zkušeností. Vnímají je pak jako obecně málo efektivní pracovníky, u kterých očekávají vyšší nemocnost a kterým je třeba stále asistovat a věnovat jim zvýšenou kontrolu (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014a).

V české populaci nesouvisejí postoje týkající se etiky práce se vzděláním nebo pohlavím, ale spíše s věkem. Starší lidé mají mnohem silnější étos práce a pracovní činnost považují za povinnost vůči společnosti. Celkově převládá souhlas s přesvědčením, že ne-

pracující lidé postupem času zleniví a převažuje i negativní postoj k pobírání podpory v nezaměstnanosti, protože lidem přijde ponížující brát peníze od státu, aniž by si je vydělali (Petrová Kafková, 2013).

1.4 Typy nezaměstnanosti

K nezaměstnanosti může dojít z různých důvodů, které mohou souviset jak s potřebami jedinců, tak i s potřebami a změnami ve společnosti. Běžným stavem na trhu práce je frikční nezaměstnanost, která souvisí s pohybem pracovníků mezi pracovními místy, což je podmíněno osobními či ekonomickými potřebami jedinců nebo ekonomickými změnami ve společnosti. Tento typ nezaměstnanosti můžeme charakterizovat jako krátké období, kdy se jedinec nachází mezi dvěma zaměstnáními a hledá si nové uplatnění. Zde je nutná především pomoc úřadů práce, které nezaměstnanému poskytnou efektivní informace o volných pracovních místech na trhu práce. Délka tohoto období závisí na řadě proměnných – výše nabízené mzdy, charakter práce, doba dojíždění do zaměstnání, ale odvíjí se rovněž i od výše podpory v nezaměstnanosti. Dobrovolně nezaměstnaným se člověk stává v případě, že nepřijme pracovní místo odpovídající jeho kvalifikace, avšak nesplňující jeho představy o výši mzdy. Další příčinou, která znamená ztrátu zaměstnání a následnou nezaměstnanost pro velký počet pracujících, je eliminace zastaralých odvětví nebo nesoulad znalostí a praktických dovedností mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. V tomto případě hovoříme o strukturální nezaměstnanosti, která se týká skupin osob, jež spojuje stejná kvalifikace, schopnosti a dovednost, které však mohou být v měnícím se světě zastaralé. Vyznačuje se dlouhodobým trváním, protože trh se s tímto nesouladem vyrovnává delší dobu. Pokud jedinci nebudou pružně reagovat na potřeby trhu práce, vystavení rizika nezaměstnanosti pro ně bude větší. Vzhledem k této skutečnosti se jeví jako nejvhodnější opatření pro snížení strukturální nezaměstnanosti zvýšení flexibility pracovních sil (rekvalifikace, odchod za prací do jiných oblastí nebo do zahraničí). S tímto typem nezaměstnanosti úzce souvisí technologická nezaměstnanost, kterou zapříčiňuje zavádění nových strojů a technologií do výroby, čímž se omezuje potřeba po lidské práci. Ztrátou zaměstnání jsou přitom nejvíce ohroženi nekvalifikovaní pracovníci, jejichž práce lze snadno nahradit počítači nebo stroji. Nezaměstnanost může souviset i se střídáním ročních období (hovoříme o sezónní nezaměstnanosti) a s tím spojenou nedostatečnou poptávkou po určitém typu

zboží nebo služeb. Zatímco v zimních měsících nejsou poptávané stavebnické či zemědělské práce, v létě je to naopak omezená poptávka po pracovní síle v zimních střediscích (Mareš, 2002).

V souvislosti s nezaměstnaností musíme zmínit i pojmy jako skrytá nezaměstnanost nebo podzaměstnanost. Skrytá nezaměstnanost se vztahuje na všechny osoby, které nejsou registrovány na Úřadu práce České republiky (ÚP ČR) a zároveň nemají placené zaměstnání. Patří zde ženy v domácnosti nebo na rodičovské dovolené, mladiství a studenti, lidé v předčasném důchodu nebo lidé, kteří jsou zařazeni do různých programů aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce). Pod pojmem podzaměstnanost rozumíme neúplné využívání pracovní síly, což snižuje produkční schopnosti celého hospodářství. Má však vliv i na jedince samotného, protože prací na částečný pracovní úvazek zaměstnavatel plně nevyužívá jeho schopností a dovedností, což způsobuje nedostatečnou realizaci v pracovní sféře a samozřejmě má vliv i na výši mzdy za odvedenou práci (Václavíková, 2009).

1.4.1 Dlouhodobá nezaměstnanost

O dlouhodobé nezaměstnanosti hovoříme v případě, že je uchazeč o zaměstnání evidován na ÚP ČR déle jak 12 měsíců. Jde však i o to, jak často se nezaměstnanost u jednotlivých jedinců opakuje. Touto opakovanou nezaměstnaností jsou ohroženy především nekvalifikovaní, ženy a imigranti. Nejčastějšími důvody, proč lidé po ztrátě zaměstnání zůstávají dlouhodobě nezaměstnaní, je disproporce mezi požadavky trhu práce a tím, co mohou na trhu práce lidé nabídnout. Zásadní roli hraje také fakt, že v okolí bydliště člověk nenachází vhodné pracovní příležitosti nebo jsou nabízená místa špatně placená. Nebezpečným důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je pro jedince bez motivace k aktivnímu hledání pracovního místa změna nedobrovolné nezaměstnanosti na dobrovolnou (Šafránek, 2011). Jak uvádí Václavíková (2009) příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti mohou být i vysoké podpory v nezaměstnanosti, které jsou srovnatelné s výší mzdy méně kvalifikovaných osob. V ČR se neustále prodlužuje délka evidence nezaměstnaných na úřadech práce a tak stoupá i podíl dlouhodobě nezaměstnaných. Právě ti jsou přitom upřednostňováni při zařazování do programů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ).

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje pro celou společnost velmi závažný problém, který působí velké ztráty ekonomické i mikroekonomické (řadíme zde zhoršený

zdravotní stav, větší míru rozvodovosti, nárůst kriminality a závislosti na návykových látkách, zvyšující se počet sebevražd, ztráta kvalifikace a pracovních návyků). Na jednotlivé skupiny obyvatel přitom dlouhodobá nezaměstnanost dopadá s různou intenzitou a jako významné faktory, které působí na délku nezaměstnanosti, řadíme úroveň dosaženého vzdělání a věk (Pavelka, 2011).

Za poslední tři roky můžeme sledovat pozitivní snižování celkové míry nezaměstnanosti i dlouhodobé nezaměstnanosti. Ve 4. čtvrtletí roku 2012 bylo celkově 379,5 tis. nezaměstnaných, z toho 162,1 tis. dlouhodobě nezaměstnaných. V tom samém období roku 2014 klesl celkový počet nezaměstnaných na 305,3 tis, z nichž 141,2 tis. bylo dlouhodobě nezaměstnaných (Český statistický úřad, 2015a).

1.5 Nezaměstnanost rizikových skupin

Na trhu práce se setkáme se dvěma základními subjekty – ti, kteří nabízejí svoji pracovní sílu – *žadatelé o zaměstnání* a ti, kteří práci poptávají – *zaměstnavatelé*. Vlivem nových nároků na průběh a výsledky výrobních procesů, které jsou zaměřeny zejména na výkon a efektivitu, se navyšuje i poptávka po kvalifikovaných flexibilních pracovnících, kteří jsou schopní a ochotní přizpůsobovat se změnám a požadavkům trhu práce. Z ekonomického i praktického hlediska je tedy logické, že zájmem zaměstnavatele bude zejména o ty uchazeče, kteří jsou pracovní způsobilí, zkušení, časově flexibilní a výkonní. S rostoucím počtem nezaměstnaných, kdy na jedno pracovní místo připadá několik uchazečů, se můžeme setkat s teorií fronty. To znamená, že si zaměstnavatel může vybírat z celé řady uchazečů a osoby znevýhodněné se posouvají vlivem konkurence na poslední příčky pomyslného pořadí (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014a). Na trhu práce tedy existují i takové skupiny osob, jejichž pracovní síla není zaměstnavateli příliš žádaná, a proto jsou nezaměstnaností ohrožené nejvíce. To je také hlavní důvod, proč by se měla politika zaměstnanosti zaměřovat právě na tyto osoby - jedná se o mladé lidi, ženy s malými dětmi, osoby se zdravotním postižením či znevýhodněním, starší lidi, lidi s nízkým vzděláním, cizince nebo osoby ze sociálně slabého prostředí. I přesto, že APZ disponuje prostředky, určené na podporu zaměstnavatelů, kteří se rozhodnout zaměstnat osobu z některé této rizikové skupiny, existuje i řada povinností, které musí zaměstnavatelé vůči těmto zaměstnancům plnit. I tento fakt může být spojen s neochotou tyto skupiny obyvatel zaměstnávat.

1.5.1 Mladí lidé do třiceti let

Do této skupiny můžeme zařadit všechny mladé lidi do 25 let (u absolventů vysokých škol se délka protahuje do 30 let), kteří nedosáhli odpovídající praxe a tudíž mají na trhu práce znevýhodněnou pozici. Řadíme zde absolventy všech druhů škol, kteří jsou kvůli svým nedostatečným pracovním dovednostem a schopnostem považováni za rizikovou skupinu, které je třeba věnovat zvýšená péče. Dle Buchtové (2013) by mladým lidem měla být poskytnuta možnost pracovního uplatnění v co možná nejkratší době po ukončení vzdělávání vedoucí ke včasnému získání pracovních návyků a dalších kompetencí. Pokud se mladému člověku nepovede nalézt odpovídající zaměstnání, po určité době opouští od svých požadavků a začne vykonávat práci, která zcela neodpovídá jeho vzdělání a kvalifikaci. Mohou se objevit i psychické problémy, které jsou spojeny se ztrátou iluzí a vlastní hodnoty, pocitem nedocenění, sníženou sebedůvěrou i ambicemi. Problém nastává ale i v případě, že se nezaměstnanost stane dlouhodobou záležitostí. Mladí si pak neosvojí potřebné pracovní návyky a nemají v životě pevný řád, což může vést k sociálněpatologickému chování, a obtížně dosahují nezávislosti na rodičích.

Vzdělání je v dnešní době bráno jako nutnost. Tomu odpovídá i míra nezaměstnanosti, která je přímo úměrná k dosaženému vzdělání. Za poslední čtvrtletí 2014 dosáhly nejvyšší míry nezaměstnanosti osoby se základním vzděláním (21,7%), zatímco u lidí s vysokoškolským (2,6%) a středním vzděláním s maturitou (4,5%) se dlouhodobě setkáváme s velmi nízkými hodnotami (Český statistický úřad, 2015a). V dnešní době je již téměř standardem, že se mladý člověk hlásí po střední škole na školu vysokou, aby si tak zvýšil svoji kvalifikaci, prodloužil svá studijní léta a zároveň oddálil nástup do zaměstnání. Od roku 1989 se zvýšil počet vysokoškolských studentů o více než 1/3, což souvisí nejen s transformací české společnosti, ale i s nově vzniklými požadavky současné celosvětové ekonomiky. S těmito požadavky je spojený i značný pokles studentů na středních odborných učilištích, zatímco v roce 1989/1990 bylo na tomto typu školy 338 175 tisíc žáků, ve školním roce 2012/2013 tomu bylo již jen 128 170 tisíc. Je to dáno i tím, že za komunistického režimu hrál v národním hospodářství hlavní roli průmysl a zemědělství, dnes do popředí vstupuje terciární sektor, který zahrnuje mimo jiné obchod a různé druhy služeb. Transformace české ekonomiky tak úzce souvisí se stále vyšší potřebou vyššího vzdělání jedinců v ekonomických, finančních, právních, zdravotnických, ale i technických oborech. Za nízké procento nezaměstnanosti osob se středoškolským a vysokoškolským vzděláním

může i fakt, že zaměstnavatelé při výběru z několika uchazečů upřednostňují ty, kteří mají nejvyšší vzdělání. Avšak v populaci bude v budoucnosti čím dál více docházet k poklesu této výhody. Důvodem je vyšší zastoupení vysokoškolsky vzdělaných osob, než tomu bylo v minulosti, kdy bylo studium na vysoké škole výsadou. V ČR v několika posledních letech dochází k intenzivnímu nárůstu absolventů vysokých škol. Samozřejmě je velmi přínosné navyšování kvalifikace, avšak tento jen může mít i negativní následky – a to např. pokles vypovídající schopnosti vysokoškolského vzdělání. Řada ekonomů i sociologů upozorňuje, že růstem počtu vysokoškoláků se „devalvují“ získané diplomy (vysokoškolský diplom, maturitní vysvědčení). Tato vypovídací schopnost ovlivňuje i zaměstnavatele při výběru zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že vysokoškolského vzdělání dosahuje v dnešní době velká část populace (a to jak mladých, tak i dospělých), zaměstnavatelům se nedostává dostatečně vypovídajících informací o inteligenci a schopnostech uchazečů. Vysokoškolské vzdělání je dnes však nutností, sice nezajistí získání zaměstnání na vyšším postu, ale je zárukou, aby jedinec neklesl na nižší úroveň (Kaňková, 2010).

Při zaměstnávání mladých lidí a absolventů hrají svoji roli i předsudky a názory zaměstnavatelů. Dle výzkumu, který se zaměřil právě na postoje zaměstnavatelů vůči absolventům, jsou nejčastějšími důvody negativního přístupu k absolventům jejich nereálné představy o výši mzdy, pracovní době a pracovním zařazením. Na některé pozice je dokonce kvůli jejich nízké praxi a tím i nízkým zkušenostem přijmout nemohou. Praxe v oboru si zaměstnavatelé přitom velmi cení a je hlavním stimulem v rozhodování o přijetí absolventa. Nedostatek pracovních zkušeností vede také k delší době, kterou absolventi potřebují na zapracování. Někteří zaměstnavatelé se také obávají toho, že absolvent odejde po zapracování do jiné firmy nebo na mateřskou dovolenou – proto se jejich zaměstnávání raději vyhýbají. Překážkou mohou být i jejich osobnostní charakteristiky, které vykazují vysokou průbojnost a nedostatek pokory nebo naopak nadměrnou ustrašenost a pasivitu (Národní ústav pro vzdělávání, 2013).

1.5.2 Ženy

Dle údajů ČSÚ (2015) bylo za poslední čtvrtletí roku 2014 postihnuto nezaměstnaností 161,2 tis. žen, z celkového počtu 305,3 tis. nezaměstnaných, přičemž meziročně klesl počet nezaměstnaných žen o 28,2 tis. S nezaměstnaností se ženy vyrovnávají mnohem lépe než muži, a to především proto, že zátěž ze ztráty zaměstnání tlumí péče o domácnost a

rodinu. Na ženy rovněž není vyvíjen tak velký sociální tlak okolí a nejsou tolik stigmatizovány, což nemá tak velké dopady na jejich psychiku. Tuto skutečnost můžeme přisuzovat vlivu minulých let, kdy ženy byly běžně v domácnosti a pečovaly o rodinu (Buchtová, 2013).

Předtím, než se Marie Terezie přičinila o zavedení povinné školní docházky pro dívky, a než se v 19. století zrodily první emancipační snahy o vymanění žen z mužské nadvlády, měly ženy oproti mužům ve společnosti nerovné sociální podmínky. „*Postavení žen ve společnosti významně ovlivnila možnost zařadit se do vzdělávacího systému, do pracovního procesu a následně umožnění aktivního ovlivnění společenského dění díky reálné účasti ve volbách. Současná žena se v pracovní kariéře může velmi dobře vyrovnat muži a muž se naopak vyrovnat ženě v péči o rodinu (Hubinková, 2008, str. 175).*“ I přesto, že jsou si ženy i muži ze zákona ve svých právech a povinnostech rovní, mnozí zaměstnavatelé mají zaměstnávání ženy spojeno s určitou nejistotou a rizikem, čemuž také nasvědčuje vysoká míra nezaměstnanosti žen v ČR. Ohroženy jsou především mladé ženy, matky s malými dětmi, ženy bez kvalifikace a ženy nad 45 let. U mladých žen se předpokládá, že budou chtít založit rodinu a odchod ženy na rodičovskou dovolenou tak pro zaměstnavatele bude znamenat nutnost najít za ni novou pracovní sílu. Ženy s malými dětmi zase představují neplánované pracovní absence, které mohou narušit pracovní proces. Na pozice, které mohou vykonávat muži i ženy jsou mnohdy i z těchto důvodů upřednostňováni především zájemci mužského pohlaví. Nejenže nejsou tolik zatíženi péčí o rodinu, ale jsou i fyzicky zdatnější a časově flexibilnější, což souvisí s větší ochotou pracovat přesčas. Další příčinou nezaměstnanosti žen, může být i nepříznivá situace v českém školství a s tím související nedostatek volných míst v mateřských školách. Ženy, které nemají možnost hlídání dětí, jsou tak dlouhodobě odkázány na péči o děti předškolního věku. Nemůžeme však říci, že k upřednostňování mužů dochází za každé situace a v každém oboru. Trh práce je segregovaný podle pohlaví, a existuje v něm značná část povolání, kde se naopak více uplatní ženy. Jsou to takové obory, kde není vyžadována fyzická síla, práce s náčiním a technické přemýšlení. Jsou zaměstnávány především ve sféře služeb, obchodu, zdravotnictví, humanitárních a sociálních služeb, v administrativě či ve školství (Hubinková, 2008).

Při zaměstnávání žen se musí zaměstnavatel řídit pracovními vztahy, které jsou upraveny zejména v Základní listině práv a svobod, v Ústavě nebo v Zákoníku práce. Tyto předpisy zabezpečují při zaměstnání rovné zacházení bez rozdílu pohlaví, ale zároveň

poskytují zvláštní ochranu ženám z důvodu jejich těhotenství nebo mateřství. Zvláštní ochranou rozumíme např. zákaz vykonávání takových druhů prací, které mohou ohrozit těhotenství nebo mateřství, a to ženám těhotným, kojícím nebo devět měsíců po porodu. Zároveň se snaží vytvářet pro zaměstnankyně takové podmínky, které umožňují současnou realizaci výkonu práce a péči o děti. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu ženy, která se stará o dítě mladší 15 let, nebo umožnit úpravu začátku a konce pracovní doby. U kojících matek musí poskytnout ženě zvláštní přestávky na kojení, které nelze sloučit s běžnou přestávkou na jídlo a odpočinek. Samozřejmá je i ochrana těhotných zaměstnankyň a žen na rodičovské dovolené před rozvázáním pracovního poměru, pokud ovšem pracoviště během této doby nezaniklo. Možná právě tyto povinnosti zaměstnavatele, které jsou spojeny se zaměstnáním žen, mohou mnohé odradit od toho, aby přijali na určité pozici ženu místo muže (Červinka, 2012).

1.5.3 Starší lidé

Z hlediska psychiky je ztráta pracovního místa a následná nezaměstnanost nejzávažnějším problémem zejména pro věkovou skupinu lidí mezi 40-50 lety a pro osoby v předdůchodovém věku. Nezažívají totiž jen pocity úzkosti, strachu, nejistoty a bezmoci, ale přidává se i s věkem spojená rezignace na hledání nového zaměstnání, ztráta zájmu pracovat a ztráta motivace učit se novým věcem. S postupným přibýváním let si člověk začíná čím dál více uvědomovat své stáří, citlivěji reaguje na jakékoliv změny a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím. Na trhu práce se můžeme setkat s častou diskriminací starších pracovníků, protože pro zaměstnavatele se vyplatí investovat čas i peníze spíše do mladšího uchazeče o dané pracovní místo. Příčinou nízkého zaměstnávání starších osob může být jejich nižší vzdělání, zdravotní znevýhodnění, zastaralá kvalifikace nebo snížená pracovní schopnost. Se stářím je spojeno většinou snížení vitality a fyzických sil, avšak to nemusí znamenat vždy snížení pracovní produktivity. Dle age managementu mohou starší lidé pozitivně ovlivnit chod celé firmy – a to tím, že mladším pracovníkům předávají své životní a pracovní zkušenosti nebo mají na pracovní úkoly jiný úhel pohledu (Buchtová, 2013).

Od roku 2013 v ČR začala platit nová důchodová reforma, která mimo jiné navyšuje věk odchodu občanů do důchodu. Dle dokumentů Evropské unie a vládních strategií prodloužení zaměstnanosti do vyššího věku podporuje sociální inkluzi seniorů a také redu-

kuje chudobu mezi seniory. Ti jsou mnohdy nuceni pracovat kvůli své nepříznivé finanční situaci. Avšak pouhé zvýšení důchodového věku zaměstnanost starším lidem nezajistí. Cílem politiky zaměstnanosti by měla být především cílená motivace k ekonomické aktivitě starších lidí a dalšímu vzdělávání, a také motivace zaměstnavatelů zaměstnávat tuto rizikovou skupinu občanů. Znevýhodnění jsou i proto, že velmi narůstá vzdělanost mladých lidí, kteří jsou pro zaměstnavatele výhodnější investicí. Pro starší pracovníky, kteří nezvyšují svou kvalifikaci a nenabývají nové poznatky a vědomosti, jsou proto mladí vzdělanější lidé na trhu práce velkou konkurencí (Petrová Kafková, 2013).

1.5.4 Zdravotně postižení lidé

V dnešním světě jsou podnikatelé a zaměstnavatelé zaměřeni zejména na produktivitu práce a výkon, s čímž mohou mít OZP problém. Vlivem nízké konkurenceschopnosti a neschopnosti jít s rostoucím tempem vyvíjejících se výrobních procesů, jsou tak jednou z nejzranitelnějších skupin na trhu práce a to nejen kvůli svému zdravotnímu handicapu, ale i vlivem vzdělání, k němuž mají tyto osoby obtížnější přístup (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014a). Avšak s pomocí státu se mohou i oni uplatnit a to na speciálně vytvořených místech uzpůsobených pro zdravotně postižené. Zákon o zaměstnanosti zaměstnavatelům s více jak 25 zaměstnanci navíc ukládá povinnost zaměstnávat OZP. Další možností je odebírat výrobky nebo služby od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50% osob se zdravotním postižením nebo od zdravotně postižených osob, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými. *„Pokud tak nečiní, tento zaměstnavatel bude mít povinnost odvést do státního rozpočtu za každého zaměstnance, o kterého nesplnil povinný podíl, částku rovnající se 2,5 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství dosažené za I. až II. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Nesplnění výše uvedené povinnosti může pro zaměstnavatele znamenat sankce až ve výši 1 000 000 Kč (Červinka, 2012, str. 14).“*

Významnou příčinou nízké participace OZP na trhu práce může být i jejich vlastní nezájem, jenž je vyvolán buď neinformovaností o lepších možnostech uplatnit se na trhu práce, nebo souvisí s jejich špatnými zkušenostmi a častým odmítáním ze strany zaměstnavatelů. Tento nezájem se týká jak samotného zaměstnání, tak i pomoci a podpory prostřednictvím nástrojů APZ. Specifická míra nezaměstnanosti se u OZP pohybuje kolem 30% a míra ekonomické neaktivity vykazuje až 78%. Jako nejčastější bariéry v přístupu na volný

trh práce uvádí OZP své zdravotní postižení, nedostatek vhodných pracovních nabídek v místě bydliště, neschopnost pracovních úřadů účinně situaci řešit, nedostatečná individuální péče. Také tyto bariéry mohou vést k tomu, že zdravotně postižení vnímají pomoc ÚP ČR jako čistě formální a zcela neúčinnou. I přesto, že OZP nevěří v jejich pomoc, často se setkáváme s pasivní metodou hledání uplatnění a spoléháním se na aktivitu druhých - úředníků, příbuzných nebo přátel (Winkler, 2010).

1.5.5 Lidé bez kvalifikace

Bernard Mandeville poprvé ve své knize *Zkoumání o povaze společnosti* přichází s pojmem „dělba práce“. Pojednává zde o tom, že se na jinak velmi složité výrobě mohou podílet i méně schopní a nekvalifikovaní lidé a to prostřednictvím jednoduchých a stále se opakujících činností, ve kterých mohou dosáhnout i dokonalosti. Dnes však vlivem modernizace výroby není již téměř zapotřebí lidské práce a proto jsou nekvalifikovaní lidé na trhu práce méně poptávaní než dříve (Šmajš, 2012). Možnosti jejich uplatnění na trhu práce jsou poměrně malé a omezené, protože většina zaměstnavatelů požaduje vzdělání, znalosti a dovednosti v oboru. V průběhu posledních let dochází k postupnému vytlačování lidské práce z výrobních procesů a proto tak nekvalifikovaným lidem stále více hrozí, že jejich pracovní síla nebude na trhu práce poptávaná. Jde nejčastěji o ty jedince, kteří nemají dobré předpoklady dále studovat, jsou obtížně vzdělavatelni a mají malý zájem o zaměstnání. Můžeme zde zařadit recidivisty, bývalé vězně a lidi sociálně nepřizpůsobivé, kteří dlouhodobě žijí v závislosti na sociálních dávkách. Patří zde rovněž nemalá část romského etnika, u níž hraje podstatnou roli jak výše kvalifikace, tak i kvalita sociálních dovedností (Buchtová, 2013).

2 NEZAMĚSTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE

2.1 Problémy na českém trhu práce ovlivňující zaměstnanost

Nezaměstnanost je spojena zejména s nedostatečnou výkonností ekonomiky, což se projevuje právě vysokým převisem nabídky pracovní síly nad její poptávkou a neschopností vytvářet nová pracovní místa v potřebném počtu. Tento stav ekonomiky pak zapříčiňuje mnoho dalších problémů – např. obtížný přístup k zaměstnání u znevýhodněných osob nebo nesnadné postavení žen na trhu práce (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014a).

Jedním z problémů v ČR, který přímo ovlivňuje celkovou míru nezaměstnanosti, je nerovný přístup k možnosti uplatnit se na trhu práce. Tato nerovnost může být zapříčiněná regionálními charakteristikami, ale i osobními či sociálními limity samotných uchazečů o zaměstnání. Ve všech regionech ČR můžeme pozorovat určitou míru rozdílnosti mezi nabídkou a poptávkou po práci, jejíž příčinou je nedostatečná tvorba nových pracovních míst v některých neperspektivních regionech či neuspokojivá infrastruktura. Strategií regionálního rozvoje 2014-2020 bylo vymezeno 57 hospodářsky problémových regionů (celkově zahrnují přes 2,5 milionu obyvatel ČR), které jsou charakterizovány nadprůměrnou nezaměstnaností, nízkou životní úrovní a podprůměrným příjmem obyvatel. Jedná se především o regiony v Ústeckém a Moravskoslezském kraji, ve kterých došlo k zániku strategického těžebního odvětví a lidé se tak potýkají především se strukturální nezaměstnaností. Vhodným prostředkem ke snižování nezaměstnanosti právě v těchto regionech by mohla být podpora pracovní mobility. Lidé jsou dle mého názoru ochotni stěhovat se za prací nebo cestovat dlouhé vzdálenosti, jen v případě, že se jim to finančně vyplatí (např. Češi, kteří z německého příhraničí jezdí i stovky kilometrů denně, aby mohli pracovat v Německu – a to za finančně výhodnou částku). Nejde tedy pouze o subjektivní neochotu opustit rodný kraj, ale jde především o objektivní důvody - a to špatné dopravní spojení nebo nedostatečná úroveň infrastruktury, nepostačující služby (např. nedostatek míst v mateřských školách či středisek pro seniory) a zvýšené finanční náklady. Pokud by nezaměstnaní měli všechny potřebné jistoty (lepší zisk, dobré dopravní spojení), pak by z mého hlediska byli určitě ochotnější se za prací přestěhovat (nebo za ní dojíždět). Pokud stát dlouhodobě nezajistí prostředky k lepšímu uplatnění osob na českém trhu práce, pak lidé budou čím dál častěji odcházet za prací do zahraničí, s čímž je spojen i odliv kvalifikovaných zaměstnanců (např. lékařů). Nezaměstnanost se ale v extrémně vysoké míře (až 90%) vyskytuje i v sociálně

vyloučených lokalitách, což je ale pro politiku zaměstnanosti velmi těžce řešitelný problém. Setkáváme se zde mimo jiné s prací „načerno“ nebo s dlouhodobou závislostí na sociálních dávkách. V ČR se tento problém týká zejména příslušníků romského etnika žijících právě ve vyloučených lokalitách. K tomu, aby byla tato velmi diskutovaná situace vyřešena, je třeba vzájemné spolupráce politiky zaměstnanosti a sociální politiky státu (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014a).

Další problematickou oblastí v ČR je vzdělanostní struktura obyvatel a systém školství, který by měl být primárně zaměřen na poskytování takových znalostí a dovedností, které mladým lidem budou v budoucnosti užitečné na trhu práce. Motivace mladých lidí k vyššímu vzdělání a rekvalifikace osob s nízkým vzděláním by mělo být v oblasti vzdělávání klíčové. V ČR totiž platí přímá úměra mezi výší dosaženého vzdělání a mírou nezaměstnanosti. Je však třeba brát ohledy na predikci budoucího vývoje, kdy může dojít k přesycení trhu práce osob s vysokoškolským vzděláním. Z tohoto hlediska je třeba předvídat, v jakých oborech bude v budoucnosti vysoká poptávka po pracovní síle a přizpůsobit tomu i nabídku studijních oborů. Některé obory navíc ani nevyžadují vysokoškolské vzdělání, v tomto případě jsou prioritní osobnostní předpoklady člověka k povolání a jeho zájem práci vykonávat. V případě, že v budoucnu bude narůstat počet středoškolsky či vysokoškolsky vzdělaných lidí, může se stát, že na trhu práce bude nedostatek pracovníků, jež by obsadili nižší pracovní pozice. Lidé v rozvinutých zemích mají často problém s obsazováním těch pracovních míst, které jsou spojené s nízkým statutem, mzdou či platem a nemají možnost dalšího kariérního růstu. V této spojitosti bych zmínila problematiku mezinárodní migrace a předsudky, které si lidé často mylně utváří. Mnohdy je rozšířen názor, že migranti, kteří přichází do našeho státu, berou lidem práci. Je sice pravdou, že příslušníci jiného státu pracují na našem území, ale rozhodně se nedá říci, že by zde pracovali na úkor nezaměstnaných. Migranti totiž vykonávají většinou takové práce, které jsou pro příslušníky daného státu nepřijatelné - finančně nevýhodné, neperspektivní, rizikové, nebezpečné, fyzicky náročné (Palát, 2013).

2.2 Nezaměstnanost v ČR

Nezaměstnanost v ČR má své charakteristické rysy – jako např. vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných, regionální rozdílnosti v míře nezaměstnanosti, vysoká míra ne-

zaměstnanosti mladých lidí a absolventů nebo stabilní počet obyvatel, kteří žijí dlouhodobě ze sociálních dávek.

2.2.1 Příčiny nezaměstnanosti

Hlavní příčinou a zároveň i definicí nezaměstnanosti je nerovnoměrný stav mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Mezi další příčiny, které souvisí s aktuálním stavem celé společnosti, řadíme snížení poptávky po živé práci v důsledku technického pokroku, zvýšený nárůst pracující populace (zvýšená participace žen, silné populační vlny) nebo schopnosti a dovednosti nezaměstnaných, které neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů. Zde se tedy jedná především o vnější příčiny. Existují však i vnitřní – a to na straně samotných nezaměstnaných. Zde řadíme malou ochotu k pracovní mobilitě, nízký zájem o neperpektivní zaměstnání, malá informovanost o volných pracovních místech, snížená akceptace nepříznivých pracovních podmínek (Mareš, 2002). Velká většina nezaměstnaných by si dle mého názoru byla schopna najít práci, avšak každý má určitou vizi o výši platu a pracovních podmínkách, a ne vždy jsou tyto představy naplněny.

Mezi další vlivy dle Václavíkové (2009) patří i celková dynamika ekonomiky, strukturální změny, demografické vlivy, mzdová politika nebo státní zásahy státu.

2.2.2 Měření nezaměstnanosti v ČR

Při aktuálním zjišťování podílu nezaměstnaných v ČR vycházíme z počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP ČR. Avšak toto číslo nemusí vždy odpovídat skutečnému počtu lidí bez zaměstnání, protože existuje i tzv. skrytá nezaměstnanost. Přesnější výsledek získáme na základě výběrových šetření pracovních sil, která již od roku 1992 pravidelně provádí ČSÚ v domácnostech ČR. Údaje jsou zjišťovány na základě dotazníků, který má elektronickou podobu v náhodně vybraných domácnostech. Mezi zjišťované informace, které jsou podstatné pro politiku zaměstnanosti a sociální politiku, patří ekonomické postavení, charakteristika zaměstnání, předchozí pracovní zkušenosti, informace o hledání zaměstnání nebo vzdělávání. Získané informace jsou pak používány ke zhodnocování situace a trhu práce a umožňují ekonomické, sociální či demografické analýzy (Český statistický úřad, 2013b). K tomu, aby byly informace o nezaměstnaných kompletní, je třeba znát i demografickou, regionální či kvalifikační strukturu. Důležité jsou i informace o po-

čtu dlouhodobě nezaměstnaných nebo o počtu osob bez zaměstnání, které spadají do rizikových skupin.

2.2.3 Aktuální situace na trhu práce

Trh práce je závislý především na třech věcech – na ekonomickém vývoji, na podnikatelském prostředí a na jednotlivých politikách vlády ovlivňující trh práce. Z ekonomického hlediska velmi tvrdě ovlivnila míru nezaměstnanosti v ČR celosvětová hospodářská krize, ke které došlo v roce 2008. V nadcházejících letech rychle klesal počet volných pracovních míst a míra nezaměstnanosti pozvolna stoupala. Zde je pro porovnání situace před a po celosvětové krizi, vhodné srovnání mezi mírou nezaměstnanosti a počtem volných pracovních míst. Ještě před vyvrcholením hospodářské krize v roce 2008 připadalo na jedno volné pracovní místo 2,2 uchazeče, v lednu 2014 to bylo již 17,3 uchazeče. V průběhu roku 2014 však můžeme pozorovat velmi pozitivní trend v poklesu nezaměstnanosti a zvyšování počtu nových pracovních míst. V lednu 2015 připadá na jedno volné pracovní místo 8,9 uchazeče o zaměstnání, což je oproti minulému období roku 2014 velmi razantní rozdíl (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014). Dle posledních informací ČSÚ (2015a) je 4. čtvrtletí roku 2014 charakterizováno historicky nejvyšší mírou zaměstnanosti od počátku šetření v roce 1993. Ta se oproti stejnému období roku 2013 zvýšila o 59,3 tis. osob a dosáhla tak 69,8%. Nejvíce se růst zaměstnanosti projevil v sekundárním sektoru (navýšení o 34,3 tis. osob) a v terciárním sektoru (navýšení o 25,2 tis. osob). Celkový počet nezaměstnaných osob dosáhl 305,3 tis. osob, což je oproti stejnému období roku 2013 o 50,1 tis. osob méně. I v případě dlouhodobé nezaměstnanosti můžeme vidět snížení, a to o 8,9 tis. osob – celková výše činila tedy 141,2 tis. osob, což představuje 46,2% z celkové nezaměstnanosti. Obecná míra nezaměstnanosti podle definice ILO pro věkovou skupinu 15-64 let dosáhla 5,8%, což je nejnižší hodnota od začátku ekonomické krize v roce 2008. Do těchto údajů je třeba zahrnout i informace o ekonomicky neaktivních lidech, kteří aktivně práci nehledají, ale uvádějí, že by pracovat chtěli. Ve 4. čtvrtletí 2014 činil počet těchto osob 127,1 tis.

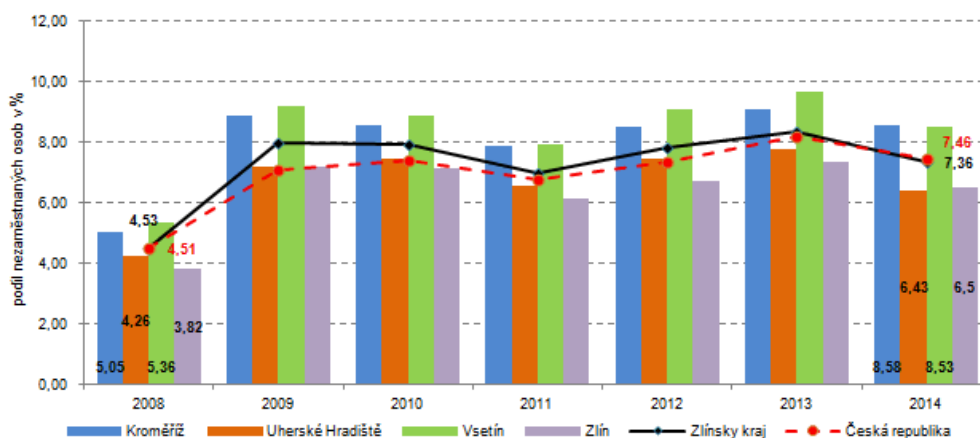
Také v porovnání s ostatními státy EU, není stav nezaměstnanosti v ČR tak alarmující, jako v některých jiných státech (Španělsko, Řecko). Od konce roku 2013 do poloviny roku 2014 dosáhla obecná míra nezaměstnanosti v ČR v průměru 6,4% a v porovnání s ostatními státy EU dosáhla čtvrté nejnižší hodnoty a byla tak o 5% pod celkovým průmě-

rem. Mezi dominantní obory, které se v ČR nejvíce podílejí na celkové zaměstnanosti, řadíme průmysl a stavebnictví (zaměstnanost zde dosahuje až 37,5%, což je o 13% více, než je evropský průměr). ČR také patří mezi země s nejvyšší zaměstnaností mužů ve věkové skupině 55-64 let a řadí se tak na 6. místo v rámci EU. Avšak stále přetrvávající je výrazně vyšší míra nezaměstnanosti žen ve srovnání s muži (Euroskop, 2014).

2.3 Nezaměstnanost ve Zlínském kraji

K datu 31. 12. 2014 byl celkový počet nezaměstnaných ve Zlínském kraji 29 439. Z tohoto počtu bylo evidovaných 14 266 žen. V této skupině byl zaznamenán meziroční pokles o 1 634 osob. Oproti stavu z roku 2013 se situace zlepšila – počet uchazečů o zaměstnání se snížil o 4 539 osob (což představuje 13,4%). Nezaměstnanost rovněž poklesla ve všech okresech kraje – v uherskohradištském o 1 461 osob, ve zlínském o 1 302, ve vsetínském o 1 218 a v kroměřížském o 558 osob (Český statistický úřad, 2015b).

Graf č. 1 - Podíl nezaměstnaných osob v ČR, ve Zlínském kraji a v jeho okresech



Zdroj: Český statistický úřad, 2015b

Z dlouhodobého hlediska můžeme pozorovat ve Zlínském kraji mírně zvýšenou nezaměstnanost v porovnání s celkovým průměrem ČR. Dlouhodobý růst zaměstnanosti a pozvolné snižování míry nezaměstnanosti v ČR v průběhu roku 2014 se projevilo i ve Zlínském kraji. Na konci roku 2014 zde dokonce můžeme sledovat menší podíl nezaměstnaných osob než je průměr v celé ČR. Z hlediska jednotlivých okresů je největší podíl nezaměstnaných dlouhodobě v okrese Vsetín a Kroměříž a to až o 1 % než je republikový

průměr. Naopak v okresech Zlín a Uherské Hradiště můžeme sledovat srovnatelný nebo menší podíl nezaměstnaných oproti průměru v ČR.

2.3.1 Projekty na snižování nezaměstnanosti ve Zlínském kraji

Evropský sociální fond pro ČR se podílí na financování řady programů, které navazují na nástroje APZ a pomáhají naplňovat její cíle (tedy snižovat nezaměstnanost a podporovat zaměstnatelnost znevýhodněných skupin obyvatel). Ve Zlínském kraji aktuálně probíhají projekty zaměřené na podporu lidských zdrojů a zaměstnanosti, posílení aktivit politik zaměstnanosti, modernizace institucí služeb zaměstnanosti a posílení jejich kvality, podpora sociální integrace a sociálních služeb nebo projekty na podporu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života. Mezi realizátory projektů a zároveň příjemce finančních příspěvků patří množství různých obchodních společností, občanská sdružení, občanská poradenská střediska, příspěvkové organizace, odborné instituce, akreditovaná zařízení nebo orgány státní správy a samosprávy (Evropský sociální fond v ČR, 2015).

2.3.1.1 Programy na zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků

Programy, zaměřující se mimo jiné na podporu menších i větších společností a firem ve Zlínském kraji, které se rozhodnou rozvíjet lidské zdroje a podporovat další vzdělávání svých zaměstnanců. Z programů, které se zaměřují na zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků, můžeme zmínit např. tyto:

- „*Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců*“ navazující na projekt „*Vzdělávejte se pro růst*“, podporuje další vzdělávání zaměstnanců po celé ČR. Tento projekt se realizuje od 1. prosince 2013 – 31. srpna 2015 a to prostřednictvím Úřadu práce ČR, jakožto nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Příspěvek je poskytován zaměstnavatelům na realizaci různých vzdělávacích aktivit, které zahrnují specifické vzdělávání či praktickou přípravu. Hlavní vizí tohoto projektu je podporovat kvalifikační rozvoj pracovní síly (zvyšování odborných znalostí a dovedností stávajících i nově příchozích zaměstnanců), čímž bude následně podpořena konkurenceschopnost celé ekonomiky.

- „*Komplexní rozvoj zaměstnanců Hamé s.r.o. a jejich dceřiných společností*“, který je zaměřen na rozvoj vzdělávání zaměstnanců (teoretické znalosti, odborná kvalifikace a dovednosti zaměstnanců). Do tohoto projektu by mělo být v dvouletém období celkově zahrnuto až 459 osob, z nichž by se mělo jednat jak o pracovníky na nejrůznějších pozicích, o mistry, ale i o administrativní pracovníky.
- „*Komplexní řešení rozvoje lidských zdrojů ve společnosti Continental Barum, s. r. o.*“ zaměřující se na postupné rozvíjení systému vzdělávání zaměstnanců společnosti. Cílem tohoto projektu je zkvalitnit vnitropodnikový vzdělávací systém, zvýšit odbornou i profesní úroveň zaměstnanců a podporovat potencionálně znevýhodněné skupiny zaměstnanců. V dvouletém období, během něhož bude probíhat tento projekt, bude proškolen 837 pracovníků (Evropský sociální fond v ČR, 2015).

2.3.1.2 Programy na posílení politik zaměstnanosti

Tyto programy podporují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a snaží se zvyšovat uplatnitelnost některých znevýhodněných skupin na trhu práce (mladí lidé bez praxe, absolventi škol, osoby pečující o dítě mladší 15 let, lidé starší 45 let aj.). Jako prostředky k naplnění cílů jednotlivých programů slouží poradenství, motivování, odborné praxe, stáže, profesní diagnostika, rekvalifikace aj.

- „*Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Zlínském kraji*“ – tento projekt probíhá od 1. července 2013 do 31. srpna 2015 a na jeho realizaci bylo vyčleněno 153,5 milionů Kč. Projekt je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání, kteří spadají do věkové skupiny do 30 let věku a jejichž evidence na ÚP ČR je delší než 4 měsíce. Těmto uchazečům je třeba pomoci vstoupit na pracovní trh, zvýšit jejich odborné znalosti a dovednosti a nalézt pro ně adekvátní uplatnění a zajistit jim tak kvalitní a dlouhodobé zaměstnání. Cílem je zajištění odborných praxí u zaměstnavatelů, které budou kombinovány s rekvalifikacemi a poradenskými činnostmi.
- „*Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti*“ – Tento projekt probíhá od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2015 a celková předpokládaná částka činí více než 8 mld. Kč. Tento projekt podporuje nástroje APZ v podobě veřejných prací a společensky účelných pracovních míst. Cílem projektu je působit proti dlouhodobé nezaměstnanosti.

nosti a podporovat udržení a obnovení základních pracovních návyků, a motivace k práci. Projekt je zaměřen na osoby starší 50 let, osoby mladší 25 let, dlouhodobě nezaměstnané osoby, osoby s nízkou kvalifikací nebo osoby bez praxe. V rámci tohoto projektu bylo k 30. 9. 2014 podpořeno celkem 79 181 osob.

- „*Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání*“ – stále více firem požaduje po mladých lidech praktické zkušenosti. Tento projekt chce prostřednictvím preventivních aktivit a odborných stáží v posledním ročníku střední školy (nebo posledních dvou semestrů vysoké školy) zvýšit konkurenceschopnost a zaměstnanost absolventů škol.
- „*Zkušenost výhodou ve Zlínském kraji*“ – tento projekt je zaměřen na osoby starší 45 let, kterým je poskytováno poradenství v oblasti rozvoje dovedností, finanční gramotnosti a řešení pracovních-právních vztahů při uplatnění se na trhu práce. Cílem je motivovat, proškolit a poskytnout poradenství a vzdělávací aktivity, které umožní návrat na trh práce (např. zvýšení počítačové gramotnosti).

Mezi další programy a projekty, které jsou realizované ve Zlínském kraji, můžeme zařadit ty, které se zaměřují na omezení nelegálního zaměstnávání občanů ČR, zlepšení poskytovaných služeb klientům ÚP ČR, poskytnutí kvalitních informací zaměstnancům MPSV a ÚP ČR z oblasti budoucího vývoje trhu, rozvoj služeb poskytovaných ÚP ČR v oblasti zahraniční zaměstnanosti, zlepšení způsobu vzdělávání zaměstnanců veřejných služeb zaměstnanosti nebo zvyšování kvality sociálních služeb ve vybraných zařízeních (Evropský sociální fond v ČR, 2015).

3 NÁSTROJE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI A TRHU PRÁCE

3.1 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti a trhu práce se začala rozvíjet v 90. letech 20. století, a opírá se o obecně formulované články Ústavy, Listinu základních práv a svobod, Zákoník práce a také o závazné dokumenty EU, k nimž se ČR zavázala. Hlavním důvodem jejího oddělení od sociální politiky byla narůstající potřeba zvýšit míru zaměstnanosti a sociálního začleňování znevýhodněných jednotlivců do společnosti (Václavíková, 2009). Politiku zaměstnanosti můžeme rozdělit na dva typy – na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti, jejichž funkci zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a jednotlivé krajské pobočky ÚP ČR. *Úřad práce plní řadu úkolů v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči, pomoc v hmotné nouzi, inspekce poskytování sociálně - právní ochrany, dávek péčovské péče (§ 4 zákona č. 73/2011 Sb.)*

Je třeba si uvědomit, že příčinou nezaměstnanosti jedince nemusí být primárně jeho osobní selhání na trhu práce. Míra nezaměstnanosti v každé zemi je především obrazem nefungujícího ekonomického hospodářství a částečně i sociální politiky. I proto je nutné, aby stát prostřednictvím nástrojů APZ podporoval celkovou ekonomickou aktivitu, která přináší tvorbu nových pracovních míst a růst pracovních příležitostí. K tomu, aby byla politika zaměstnanosti formována správným směrem a její nástroje byly využity efektivně, je třeba, aby byly teoreticky i prakticky zkoumány ekonomické, sociální a politické souvislosti, které vedou k nezaměstnanosti. Koncepti politiky zaměstnanosti je tedy třeba formulovat zároveň s hospodářskou, sociální, regionální a vzdělávací politikou (Šafránek, 2011).

Dle Šebestíkové (2012) přispívá stát k řešení nezaměstnanosti v několika rovinách. Mimo realizaci aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti může podpořit ekonomický růst státními investicemi, podporou vyšší mobility obyvatel a malého a středního podnikání či vybudováním kvalitní infrastruktury. Ta poskytuje nejen snadnější přístup k zaměstnání pro obyvatele periferních oblastí, ale také podporuje podnikatele při realizaci jejich podnikatelského záměru.

3.1.1 Cíle politiky zaměstnanosti

Mezi obecné cíle politiky zaměstnanosti patří dosažení vysoké míry zaměstnanosti, zajištění přiměřené kvality života občanů, docílení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, zajištění produktivního využití pracovních sil, zabezpečení práva občanů na zaměstnání, zkvalitňování přípravy na vstup na trh práce a odstraňování všech forem diskriminace na trhu práce. Realizace cílů politiky zaměstnanosti, kterou institucionálně zastupuje MPSV a ÚP ČR, je plně v kompetenci našeho státu. Avšak vzhledem k tomu, že jsme se od 1. května 2004 stali členy EU, je nutné zařadit i ty cíle řešení nezaměstnanosti, které jsou společné pro všechny členské státy. Již v roce 2000 se ČR jakožto kandidátská země podílela na přípravě a podepsání dokumentu Společné zhodnocení priorit politiky zaměstnanosti, mezi jehož základní požadavky patří přiměřený mzdový vývoj, koordinace dávkových systémů, podpora regionální a profesní mobility, zaměření na prevenci a aktivaci a zajištění modernizace systémů vzdělávání a výcviku (Václavíková, 2009).

Na základě Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 byl proveden rozsáhlý rozbor stávající situace na trhu práce a efektivity politiky zaměstnanosti a byly stanoveny cílové stavy, kterých by mělo být do konce roku 2020 dosaženo. Zásadní podmínkou pro jejich dosažení je kooperace jednotlivých resortů (vzdělávací politika, hospodářská politika, regionální politika či rozpočtová politika) při řešení nezaměstnanosti a zvyšování zaměstnanosti. Mezi zásadní cíle, které vymezuje Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, patří:

- zvýšení celkové míry zaměstnanosti věkové skupiny 20-64 let na hodnotu 75%,
- zvýšení počtu uchazečů a zájemců o zaměstnání podpořených nástroji APZ,
- zvětšení míry zaměstnanosti žen prostřednictvím zvýšené nabídky dostupných služeb o děti a zvýšeného podílu využití krátkodobých pracovních úvazků,
- zvýšení úrovně dovedností, znalostí a kompetencí zaměstnanců podniků, které povede k jejich větší adaptibilitě a konkurenceschopnosti na trhu práce,
- optimalizace řízení a spolupráce jednotlivých útvarů uvnitř ÚP ČR při realizaci jednotlivých činností politiky zaměstnanosti.

V návaznosti na tyto cíle stanovuje čtyři priority, mezi něž patří – přístupnost k zaměstnání pro všechny osoby, rovnost žen a mužů na trhu práce, adaptace podniků a jejich zaměst-

nanců na změny a potřeby trhu práce a rozvoj služeb zaměstnanosti (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014a).

3.1.2 Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR

Každý zaměstnavatel má povinnost za své zaměstnance odvádět zdravotní a sociální pojištění a také příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Část výdajů určené na aktivity APZ i PPZ jsou tedy financovány ze státního rozpočtu, který se opírá o odvody daní z platů a mezd každého zaměstnance. Z dlouhodobého hlediska jsou výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti (resp. na podpory v nezaměstnanosti) výrazně vyšší než na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (Šafránek, 2011). Tento fakt nemusí přitom spočívat pouze v nedostatečnosti finančních prostředků na realizaci nástrojů a opatření APZ, ale může být spojen i s jejich neúplným využíváním a čerpáním. Za touto situací může být jak nedostatečná činnost ÚP ČR, které by ve své roli měli být více aktivní, tak i nepostačující informovanost nebo nezájem nezaměstnaných či zaměstnavatelů o využívání nástrojů APZ. V nabídce je těchto nástrojů poměrně mnoho, avšak jde o to, aby byly dostatečně, efektivně a kvalitně využívány.

3.1.2.1 *Financování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti*

K tomu, aby byl problém nezaměstnanosti úspěšně řešen, je třeba, aby byly posíleny prostředky určené pro financování APZ a následně byly efektivně využívány a zprostředkovány. Z dlouhodobého hlediska je právě poskytování většího množství finančních prostředků na nástroje APZ efektivnější, protože a postupným zvyšováním zaměstnanosti budou celkové náklady na politiku zaměstnanosti klesat, protože se sníží výdaje na podpory vyplácené v nezaměstnanosti. Na financování se podílí nejen náš stát, ale v rámci Operačního programu Zaměstnanost i Evropský sociální fond (ESF). Celkový objem finančních prostředků, které jsou určeny pro tento program, je cca 70 mld. Kč (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014b).

„ESF je kromě přispívání k ekonomické, sociální a územní soudržnosti hlavním prostředkem EU, který investuje do lidí. Pomáhá nabízet více možností zaměstnání pro Evropany, podporuje lepší kvalitu vzdělání a zlepšuje situaci nejvíce zranitelných lidí na hranici chudoby. Zaměřuje se na čtyři tematické cíle v rámci Unie:

- *propagace zaměstnanosti a podpora mobility pracovních sil;*

- *propagace sociálního začlenění a boje proti chudobě;*
 - *investování do vzdělávání, dovedností a celoživotního vzdělávání;*
 - *posilování institucionálních kapacit a efektivní práce orgánů veřejné správy.*
- (Evropská unie, 2011, str. 9).“*

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly v průběhu let 2013-2014 zaměřeny především na uchazeče, kteří byli v evidenci vedeni nepřetržitě déle než 5 měsíců a na ty, kterým byla kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku nebo péči o dítě (mladší 4 let), věnována zvýšená péče. Za rok 2013 využilo 41 438 tisíc uchazečů o zaměstnání nabídku účastnit se rekvalifikace a zvolené rekvalifikace a za tímto účelem bylo vynaloženo 301 385 tis. Kč. Dlouhodobě je nejvíce financí vynakládáno na veřejně prospěšné práce a zřizování společensky účelných míst, díky nimž bylo v roce 2013 podpořeno 43 555 uchazečů o zaměstnání a to za celkových nákladů 2 801 192 tis. Kč. Při realizaci a financování jednotlivých nástrojů a opatření jsou brány ohledy na potřeby jednotlivých regionů, přičemž přirozeně se poskytuje nejvíce finančních prostředků těm, které jsou nezaměstnaností postiženy nejvíce – týká se to především Ústeckého a Moravskoslezského kraje (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014b).

3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na tlumení následků ztráty zaměstnání prostřednictvím hmotné podpory a umožňuje tak nezaměstnaným kvalitní život i bez dočasného finančního příjmu. Kompenzace příjmu při ztrátě zaměstnání a následné nezaměstnanosti se uskutečňuje dvěma způsoby. Jedná se o systém podpor v nezaměstnanosti, jehož vyplácení je časově omezeno a nárok na podporu vzniká při splnění podmínek vymezené zákonem o zaměstnanosti. Druhým, je systém dávek sociální pomoci, který spadá do kompetencí sociální politiky a zajišťuje minimální úroveň příjmu po prakticky neomezenou dobu (Václavíková, 2009).

Dávky v nezaměstnanosti jsou poskytovány v délce trvání podpůrní doby. Systém vyplácení dávek se v průběhu let měnil až do dnešní podoby, kdy je podpůrní doba rozlišována na základě věku nezaměstnaného. Do 50 let věku je stanovena na 5 měsíců, od 50 do 55 let je to 8 měsíců a nad 55 let věku činí 11 měsíců. První 2 měsíce podpůrní doby činí

podpora v nezaměstnanosti 65 %, další 2 měsíce pak 50% a po zbývající dobu podpůrní doby činí 45% průměrného měsíčního čistého výdělku (Kotýnková, 2007).

Tato hmotná podpora sice pomáhá lidem snášet finanční zátěž při ztrátě zaměstnání, ale dle mého názoru má pro některé jedince dalekosáhlé následky v jiných sférách života. Nejenže pasivní poskytování hmotné pomoci netlumí zdravotní, psychické a sociální následky nezaměstnanosti, ale navíc se na ní člověk může stát po určitém čase závislý. Mnoho autorů hovoří o demotivujícím charakteru dávek v nezaměstnanosti, který může mít negativní vliv na hledání uplatnění na trhu práce. Zjednodušeně můžeme říci, že pasivní politika zaměstnanosti nemotivuje lidi, nepodporuje integraci osob, které jsou ohroženy sociálním vyloučením a nepodílí se na celoživotním vzdělávání. Pro společnost je tedy přínosnější zejména zařazování nástrojů APZ, které jsou efektivnější, dynamičtější a flexibilnější, než nástroje PPZ.

3.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti můžeme chápat jako soubor opatření trhu práce, který se zaměřuje na informační, poradenskou a zprostředkovatelskou službu, díky níž se řeší nerovnováha na trhu práce a podpora rozšiřování nabídky pracovních míst. Svými nástroji a opatřeními se snaží zvyšovat míru zaměstnanosti a motivuje nezaměstnané k aktivnějšímu přístupu při hledání nového uplatnění. Předmětem jejího zájmu jsou především ti nezaměstnaní, kteří mají problém uplatnit se na trhu práce vlastními silami a mohou tak být ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. To, zda je či není APZ úspěšná, nezávisí pouze na výši vynaložených prostředků, ale zejména na tom, jaký vliv má na uplatnění osob na trhu práce – z tohoto hlediska je důležitá především kvalita poskytovaných nástrojů APZ (Václavíková, 2009).

Nástroje, díky nimž se realizuje aktivní politika zaměstnanosti, jsou velmi flexibilní a můžeme je rozdělit na ty, které se primárně zaměřují na nezaměstnané a ty, které podporují zaměstnavatele. U nezaměstnaných se klade důraz především na motivaci a odstraňování překážek, které mohou bránit úspěšnému získání pracovního místa. Zaměstnavatelé jsou primárně podporováni k tvorbě nových pracovních míst a motivováni k zaměstnávání osob se sníženou možností uplatnit se na trhu práce. K tomuto účelu slouží investiční po-

bídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

„Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílení zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 105 zákona č. 435/2004 Sb.).“

3.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro nezaměstnané

Lidé, kteří přišli o zaměstnání, často očekávají, že naleznou volné pracovní místo na odpovídající pozici a ve stejném oboru, ve kterém dříve pracovali. Avšak vlivem stále se měnící nabídky a poptávky na trhu práce, se může stát, že člověk v blízkém okolí pracovní uplatnění nenajde. V této situaci se člověk může rozhodnout různým způsobem – buď zůstane nezaměstnaným a bude čekat na vhodnou příležitost nebo svoji situaci bude aktivně řešit. Toto aktivní řešení může spočívat v přestěhování se za příznivějšími pracovními podmínkami nebo ve využití některého z nástrojů APZ, mezi které řadíme především rekvalifikaci doplněnou o poradenskou činnost.

Jak již bylo řečeno v první kapitole této práce, nezaměstnaností jsou ohroženy zejména určité skupiny obyvatelstva, jako jsou absolventi škol, starší občané, osoby se zdravotním postižením, matky s dětmi, nekvalifikovaní lidé nebo cizinci. § 33 zákona č. 435/2004 Sb. hovoří o zvýšené péči při zprostředkování zaměstnání právě pro ty skupiny lidí, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk nebo péči o dítě potřebují. *„Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Jeho obsahem je stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Vychází se z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. O vypracování individuálního akčního plánu může požádat uchazeč kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, ve které musí být veden nepřetržitě déle než 5 měsíců.“*

K tomu, aby bylo nástrojů APZ využíváno opravdu efektivně, je třeba vymezit zejména ty skupiny obyvatel, které je skutečně potřebují. Důležitý je především individuální přístup, včasné identifikování znevýhodněných osob, zjištění charakteru i závažnosti znevýhodnění a následné vymezení vhodného nástroje APZ. Jako velmi efektivní se jeví kombinování nástrojů politiky zaměstnanosti tak, aby bylo současně pracováno se zaměstnavateli i uchazeči o zaměstnání. Jako vzor je možné uvést opatření Odborné praxe pro

mladé do 30 let. Pouhé využití jednoho nástroje je mnohdy neúčelné a neefektivní, protože vede k eliminaci pouhé části znevýhodnění. Efektivitu nástrojů APZ je třeba pravidelně vyhodnocovat, aby bylo zřetelné, na jakou oblast je třeba zaměřit pozornost (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014a).

3.3.1.1 *Rekvalifikace*

Jedná se o další profesní vzdělávání, které vede k získání nové nebo vyšší kvalifikace či o rozšíření té stávající. V případě, že nezaměstnaný není schopen nalézt pracovní místo ve vystudovaném oboru, může po předložení příslušného formuláře zažádat ÚP ČR o rekvalifikaci a ten za něj při splnění všech podmínek uhradí potřebné náklady. Pokud se uchazeč o zaměstnání zúčastní rekvalifikace, kterou zabezpečuje krajská pobočka ÚP ČR a zároveň nepobírá starobní důchod, pak má navíc nárok na podporu při rekvalifikaci, která je vyměřena na 60% průměrného měsíčního čistého výdělku z jeho předešlého zaměstnání a je vyplácena po celou dobu trvání rekvalifikace (Zákon č. 435/2004 Sb.).

„Za náklady spojené s rekvalifikací se považují náklady hrazené uchazeči o zaměstnání, který byl úřadem práce vyslán na rekvalifikaci, a to v rozsahu

- a) prokázaných jízdních výdajů na cestu hromadnými dopravními prostředky z místa bydliště do místa konání rekvalifikace a zpět, pokud se rekvalifikace uskutečňuje mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání, včetně jízdních výdajů na cestu k přijímacímu řízení a na cestu na zahájení a ukončení rekvalifikace,*
- b) prokázaných výdajů za ubytování po dobu rekvalifikace, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání, maximálně však do výše 1 000 Kč na den,*
- c) stravného podle zvláštního právního předpisu ve dnech účasti na rekvalifikaci, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání,*
- d) pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení, případně další pojištění spojené s rekvalifikací v zahraničí (§ 3 vyhlášky č. 519/2004 Sb.).“*

Základní podmínkou pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu je její evidence na ÚP ČR jako zájemce či uchazeč o zaměstnání. Musí mít také odpovídající kvalifikační předpoklady a zdravotní způsobilost, které jsou potřebné ke splnění kurzu a rovněž k výkonu budoucí profese. Přihlíženo je také k tomu, jak moc je rekvalifikace pro žadatele potřebná (musí být splněna podmínka, že jeho dosavadní kvalifikace znemožňuje získání

vhodného pracovního místa v jeho okolí) a jakou bude mít po ukončení rekvalifikace šanci na získání nového zaměstnání. Ještě předtím, než jsou zájemci o zařazení do rekvalifikace vybráni, musí se zúčastnit profesně-poradenského rozhovoru, který provádí útvar zaměstnanosti ÚP ČR. K tomu, aby byla rekvalifikace pro nezaměstnaného přínosná, je zapotřebí znát informace o jeho dosavadní kvalifikaci, zdravotním stavu, schopnostech a dovednostech. Rozhodnutí o tom zda bude uchazeč zařazen do rekvalifikačního kurzu má v kompetenci referát zprostředkování a poradenství (Integrovaný portál MPSV, 2012). Dle zákona č. 435/2004 Sb. zabezpečuje rekvalifikaci Krajská pobočka ÚP ČR prostřednictvím zařízení (soukromé vzdělávací zařízení, školy), s nimiž byla uzavřena dohoda o provedení rekvalifikace. Tato zařízení musí mít akreditovaný vzdělávací program, v jehož rámci je třeba vymezit obsah a rozsah vzdělávání, metody a formy výuky a způsob ověřování výsledků vzdělávání. Při úspěšném absolvování kurzu jsou tato zařízení oprávněna udělovat osvědčení o rekvalifikaci. Všechny dílčí i úplné kvalifikace, uznávané na území ČR, jsou dle zákona č. 179/2006 Sb. uvedeny v národní soustavě kvalifikací. Absolvent rekvalifikačního kurzu získává většinou dílčí kvalifikaci, což je vymezená pracovní činnost v určitém povolání. Rekvalifikací lze získat ale i úplnou kvalifikaci, a to za předpokladu úspěšného absolvování několika dílčích kvalifikací, a následného vykonání závěrečné zkoušky na příslušné škole. Takový člověk pak dosáhne odpovídajícího stupně vzdělání a může se tak ucházet o zaměstnání, ve kterém je oprávněn vykonávat všechny pracovní činnosti spojené s určitým povoláním.

Zájemce o rekvalifikaci má několik možností, jak získat informace o rekvalifikacích, které zabezpečuje ÚP ČR. V první řadě je nabídka jednotlivých kurzů vyvěšena na konkrétním Úřadu práce, ale existuje i elektronická databáze akcí pro další profesní vzdělávání, která nabízí přehledný výčet vzdělávacích akcí pro konkrétní kraje v ČR. Mezi takovou patří databáze DAT. CZ, která pomáhá najít vhodný rekvalifikační kurz ve zvoleném oboru i regionu (Integrovaný systém typových pozic, 2014).

Pokud uchazeče o zaměstnání nezaujme žádný rekvalifikační kurz, který zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce, pak si může druh pracovní činnosti i zařízení, v němž rekvalifikace proběhne, zabezpečit sám. Podmínky pro poskytnutí příspěvku na náklady s ní spojené, jsou stejné jako u rekvalifikace, kterou zajišťuje Úřad práce, avšak v průběhu tříletého období nesmí náklady přesáhnout částku 50 tisíc Kč. Rovněž platí podmínka, že zvolený kurz přinese novou možnost uplatnění na trhu práce a musí být pro žadatele vhodná ze

zdravotního hlediska. Tato zvolená rekvalifikace má tu výhodu, že si jedinec může určit sám, jaká pracovní činnost mu nejvíce vyhovuje a představuje pro něj do budoucnosti přínos. Na druhou stranu nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci a nejsou hrazeny ani ostatní náklady jako např. cestovné (Integrovaný portál MPSV, 2012).

3.3.1.2 *Poradenství*

Poradenství slouží zejména k pomoci při volbě a změně povolání, k odhalení a zjištění kvalifikačních a osobnostních předpokladů pro dané povolání a také pro vhodný výběr nástrojů APZ. Při každém ÚP ČR je zřízeno Informační a poradenské středisko pro volbu povolání, které se zaměřuje nejen na poradenství pro nezaměstnané, zájemce o zaměstnání nebo žadatele o rekvalifikaci, ale také pro žáky, studenty a absolventy škol a pro širokou veřejnost. Bezplatně poskytuje informace o studijních a učebních oborech, podmínkách a průběhu přijímacího řízení, požadavcích na konkrétní pracovní pozice, možnostech uplatnění absolventů v praxi či možnostech rekvalifikace. Aktivně spolupracuje s ÚP ČR a to zejména s oddělením rekvalifikací a analýzy trhu práce a následně tyto informace poskytuje v rámci poradenské činnosti dále. Jako velmi vhodný nástroj poradenství se jeví tzv. bilanční diagnostika, která je určena dospělým lidem, kteří chtějí změnit povolání nebo mají zájem o jinou pracovní pozici u stávajícího zaměstnavatele (Integrovaný portál MPSV, 2006).

Poradenství v oblasti pracovního uplatnění se ale neprovádí pouze na úřadech práce (popř. v agenturách práce) a netýká se jen nezaměstnaných a těch, kteří podstupují změnu zaměstnání. Profesní poradenství má zásadní význam ve školách a v pedagogicko-psychologických poradnách, kde se týká žáků a mladých lidí, kteří si svoji pracovní dráhu teprve volí. Tento typ poradenství je velmi důležitý při uplatňování mladých lidí na trhu práce, kteří jsou ve svém rozhodování o volbě povolání mnohdy nejistí a často nemají o své pracovní budoucnosti jasnou představu. Jedná se o velmi těžkou volbu, které se mnohdy neopírá o osobní předpoklady jedince ani o predikci o vývoji trhu práce. Naopak může být ovlivněno vnějšími faktory, jako jsou přání a názory rodičů a spolužáků. To svědčí o potřebě odborné pomoci žákům a studentům při výběru studia, volbě povolání a plánování jejich pracovní budoucnosti. Tato pomoc zahrnuje poskytování informací o různých typech škol a o možnostech uplatnění po ukončení studia, používání diagnostických nástrojů a poradenských rozhovorů. Velmi důležitý je přitom strukturální přístup, který je založen na

komplexní diagnostice jedince (jeho schopností, zájmů, osobnostních předpokladů, výkonnosti) a získávání informací o světě práce (popis povolání, pracovní podmínky, potřebná kvalifikace a požadavky na povolání). Nejdůležitějším krokem je spojení těchto informací k tomu, aby bylo nalezeno co nejvhodnější pracovní prostředí, jež bude jedinci nejvíce vyhovovat. Podstatná je rovněž predikce vývoje pracovního trhu, která má určit, po jakém povolání bude po ukončení studia na trhu práce největší poptávka (Vendel, 2008).

3.3.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro OSVČ

Nezaměstnaní, kteří se rozhodnout stát se osobou samostatně výdělečně činnou (OSVČ), mohou získat řadu příspěvků, které jim do začátku jejich podnikání poskytuje krajská pobočka ÚP ČR. Příspěvek je možné získat na společensky účelné pracovní místo (SÚPM), které je zřízeno za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti a to z důvodu ztížené možnosti uplatnit se na trhu práce jiným způsobem. Tento příspěvek je poskytnut nejdéle na 12 měsíců pokrývá náklady na mzdy nebo platy zaměstnanců, včetně nákladů na zdravotní pojištění. Pokud bude OSVČ poskytnut tento typ příspěvku, může zažádat do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody i o překlenovací příspěvek, jehož účelem je podpora začínajících podnikatelů prostřednictvím úhrady výdajů na provozní náklady (nájemné, doprava materiálu, přeprava výrobků, oprava a údržba objektu). Je poskytnut nejdéle na 5 měsíců a to jednorázově za celé dohodnuté období. Pomoc začínajícím OSVČ spočívá i v možnosti využití poradenských služeb, které poskytují potřebné informace ohledně zahájení podnikatelské činnosti a čerpání finančních příspěvků (Zákon č. 435/2004 Sb.).

3.3.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro zaměstnavatele

U zaměstnavatelů jsou daleko větší možnosti využívání nástrojů APZ, než u samotných uchazečů o zaměstnání. Je však třeba vycházet z toho, že podpora zaměstnavatelů je přímo nezbytná k tomu, aby měly určité skupiny obyvatel možnost na uplatnění na trhu práce. Prvním nástrojem, kterého může využít každý zaměstnavatel je poradenství. Slouží nejen k poskytnutí informací a pomoci při zprostředkování finančního příspěvku na některý z nástrojů APZ, tak i v oblasti podpory v rozvoji zaměstnanců či úpravy pracoviště pro OZP.

3.3.3.1 Investiční pobídky

Tento nástroj APZ je poskytován v těch oblastech, kde je nezaměstnanost za dvě ukončená pololetí minimálně o 50% vyšší než průměrný podíl nezaměstnanosti v celé ČR. Rozlišujeme dvě formy investičních pobídek – první se zaměřuje na podporu tvorby nových pracovních míst a druhá podporuje zaměstnavatele při rekvalifikacích a školení zaměstnanců. Rekvalifikaci zaměstnancům zprostředkuje zaměstnavatel za účelem jejich dalšího pracovního uplatnění nebo zvýšení či rozšíření jejich dosavadní kvalifikace. Nesmíme si ji ovšem plést s teoretickou či praktickou přípravou na zaměstnání, kterou je zaměstnavatel povinen zajistit a zaměstnanec se jí musí v rámci výkonu svého povolání účastnit. V případě poskytnutí příspěvku na vytváření nových pracovních míst je třeba uzavřít dohodu s ÚP ČR, která musí obsahovat informace o počtu nově vytvořených pracovních míst, o jejich druhu a termín, do kterého budou obsazena (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Hlavním účelem investičních pobídek je finančně motivovat a podpořit firmy a podnikatele, aby své investice realizovali na území ČR, což následně přispívá k tvorbě nových pracovních míst. V roce 2013 bylo v rámci investičních pobídek takto podpořeno 18 společností a vytvořeno 230 nových pracovních míst za celkových nákladů 36 765 tis. Kč. V roce 2014 došlo navíc ke zvýšení poskytované podpory na 200 000,- Kč na jedno nově vytvořené pracovní místo. Upřednostňováno je přitom vyváření pracovních míst pro znevýhodněné uchazeče o zaměstnání a podporovány jsou zejména ta pracovní místa, která jsou stabilní a dlouhodobě udržitelná – podmínkou je udržení pracovního místa po dalších 5 let. I přesto, že se tato částka jeví jako velmi vysoká, má pro vývoj trhu práce pozitivní efekt, protože může ovlivňovat rozhodnutí mnoha investorů (včetně těch zahraničních) k rozvoji své podnikatelské činnosti v hospodářsky slabších regionech (Integrovaný systém typových pozic, 2014). Při poskytování příspěvku v rámci investičních pobídek může být překážkou definování oblastí, ve kterých je možné příspěvek využít. Investiční pobídky by přitom neměly být realizovány pouze v regionech s vysokou nezaměstnaností, ale i v dalších hospodářsky slabších regionech, které mají perspektivu být úspěšnými. Systém poskytování investičních pobídek by měl tedy pružněji reagovat na hospodářský vývoj regionů a určování poskytnutí příspěvku by mělo záviset zejména na aktuální situaci v jednotlivých regionech (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014a).

3.3.3.2 *Veřejně prospěšné práce*

Jedná se o pracovní činnosti, které spočívají v úklidu, péči a údržbě o veřejná prostranství, budovy a komunikace, a to v prospěch a k užítku obcí a státních institucí. Tato pracovní místa jsou časově omezena a zaměstnavatel je vytváří nejdéle na 24 kalendářních měsíců za účelem pracovního umístění uchazečů o zaměstnání. ÚP ČR může zaměstnavateli poskytnout příspěvek až do výše vynaložených prostředků na mzdy zaměstnance, který veřejně prospěšné práce vykonává (Zákon č. 435/2004 Sb.).

3.3.3.3 *Společensky účelná pracovní místa*

Tvorba nových pracovních míst je ovlivňována i vytvářením SÚPM, do nichž spadá i podpora začínajících podnikatelů. Při zřizování těchto míst je třeba brát ohled jak na ekonomické charakteristiky v daném regionu tak i na specifickou strukturu nezaměstnaných. Při rozhodování o poskytování příspěvku se přihlíží i na udržitelnost pracovních míst (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014a). Toto pracovní místo je vyhrazeno pro uchazeče o zaměstnání, jimž je obtížné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Příspěvek může být poskytován nejdéle 12 měsíců a může dosahovat takové výše, aby byly pokryty náklady na mzdy nebo plat zaměstnance, a to včetně nákladů na zdravotní pojištění. Pokud zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému věnuje ÚP ČR zvýšenou péči, pak na něj může být poskytnut příspěvek na zapracování a to maximálně po dobu 3 měsíců. Výše tohoto příspěvku činí maximálně polovinu minimální mzdy (Zákon č. 435/2004 Sb.).

3.3.3.4 *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*

Dalším nástrojem, který mohou zaměstnavatelé využít je příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Ten zajišťuje co nejmenší finanční zátěž a zamezuje snižování pracovní doby zaměstnanců nebo jejich propouštění. Příspěvek lze poskytnout na částečnou úhradu náhrady mzdy a lze jej vyplácet nejdéle 6 měsíců (Zákon č. 435/2004 Sb.).

3.3.4 **Podmínky pro poskytnutí příspěvku na nástroje APZ**

Jak § 118 zákona č. 435/2004 Sb. vymezuje, každá fyzická osoba nebo zaměstnavatel, který má zájem o poskytnutí příspěvku na nástroje politiky zaměstnanosti, si musí o jeho poskytnutí zažádat. Tato žádost musí splňovat konkrétní náležitosti, jako jsou identi-

fikační údaje, místo a předmět podnikání a druh příspěvku, o který se žádá. Těm zaměstnavatelům, u kterých jsou vedeny nedoplatky na veřejném zdravotním či sociálním pojištění nebo na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, nebudou příspěvky poskytovány. Výjimkou jsou pouze ti, kteří mají povoleno splácení a řádně splátky splácí. Příspěvek nebude poskytnut ani v tom případě, že již zaměstnavatel čerpá hmotnou podporu na stejný účel. Pokud jsou splněny všechny podmínky pro poskytnutí příspěvku, pak je mezi ÚP ČR, zaměstnavatelem či právnickou nebo fyzickou osobou uzavřena písemná dohoda.

„Dohoda o poskytnutí příspěvku musí obsahovat identifikační údaje účastníků dohody, účel poskytnutí příspěvku, podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován, výši a termín poskytnutí příspěvku, způsob kontroly plnění sjednaných podmínek, podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku, závazek příjemce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu jeho zaviněním byl příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, a lhůtu a podmínky vrácení příspěvku, závazek zaměstnavatele neprodleně vrátit příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce, ujednání o vypovězení dohody (§ 119 zákona č. 435/2004 Sb.)“.

3.3.5 Další způsoby řešení nezaměstnanosti

3.3.5.1 Sdílené zprostředkování zaměstnání

Dalším způsobem, jak může ÚP ČR aktivně podpořit zájemce o zaměstnání, je sdílené zprostředkování zaměstnání, které je založeno na spolupráci s agenturami práce. Mohou zde být zařazeni uchazeči o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu, a to s jejich předchozím souhlasem. Při výběru uchazečů se přihlíží k situaci na trhu práce. Na základě písemné dohody mezi ÚP ČR a agenturou práce, může být poskytnut příspěvek v maximální výši 500 Kč za každého uchazeče o zaměstnání, kterému agentura práce zprostředkuje zaměstnání (Zákon č. 435/2004 Sb.).

3.3.5.2 Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Tyto programy mají mezinárodní charakter a většinou se jedná o pomoc EU prostřednictvím Strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů EU, které vedou ke

snižování obecní, krajské i celostátní nezaměstnanosti. V rámci poskytnutí této pomoci je nutné stanovit podmínky a harmonogram čerpání příspěvků (Zákon č. 435/2004 Sb.).

3.3.5.3 *Programy na podporu zaměstnanosti rizikových skupin obyvatel*

Mladým lidem a **absolventům** jsou v rámci APZ nabízeny poradenské služby, které jim poskytují informace o možnostech uplatnění, o průběhu přijímacího řízení nebo možnostech rekvalifikace. Pro ty, kteří krátce po ukončení studia nezískají zaměstnání, může být nezaměstnanost nebezpečným stavem a to z toho důvodu, že v tomto období nemají pevný řád a režim, nevytváří se pracovní návyky a čerstvě nabyté vědomosti ze školy nejsou propojovány s praxí. Mnozí mladí lidé navíc dávají přednost nezaměstnanosti před neuspokojivým pracovním místem. I přesto, že jsou mladí lidé po ukončení studia plní očekávání a motivace k práci, jsou ambiciózní a plní mladiské energie a chtějí se postavit na vlastní nohy, při výběrovém řízení je často přednost dávana zkušenějším pracovníkům s praxí. V rámci celospolečenského zájmu je třeba, aby mladí lidé dostali šanci být zaměstnaní a aby se nadšení pracovat neutlumilo dlouhodobou nezaměstnaností. V Německu jsou si tohoto bohatství, které mladí lidé představují vědomí a poskytují jim různé druhy podpory. Zaměstnavatelé studentům odborných učilišť přispívají na studium a nabízí jim učební programy, v rámci kterých dochází třikrát týdně na placenou praxi do příslušné firmy. Zde se seznamují s náplní práce a s prostředím, vytváří si pracovní návyky a navíc jsou i finančně motivováni. Po ukončení studia pak běžně v těchto firmách dostávají stálé zaměstnání (Buchtová, 2013). Ve Zlínském kraji tímto způsobem funguje, např. německá firma Barum Continental, která podporuje vzdělávání mladých lidí v gumárenském oboru. Studenti tak absolvují hlavní část odborného výcviku právě v této firmě, kde se prakticky seznamují se zpracováním kaučukových směsí a výrobou pláštěů pneumatik. Při podpoře mladých lidí by tedy nemělo být hlavně zapomináno na jejich vzdělávání, které by se primárně mělo soustředit na efektivní přípravu a kvalifikaci, která odpovídá nynějším požadavkům zaměstnavatelů. Podpora mladým lidem je na českém trhu poskytována zejména prostřednictvím evropského programu „Záruky pro mládež“. Na základě tohoto programu vláda garantuje odpovídající nabídku zaměstnání nebo dalšího vzdělávání, odborné přípravy nebo stáže pro každého mladého člověka do 25 let, který je nezaměstnaným déle jak 4 měsíce. Díky němu jsou také finančně motivováni zaměstnavatelé při poskytování pracovních příležitostí mladým uchazečům o zaměstnání z evidence

ÚP ČR. Tento příspěvek činí až 24 000,- Kč měsíčně a je poskytován až na 12 měsíců. Do konce roku 2013 bylo tímto způsobem podpořeno 13 269 uchazečů o zaměstnání do 30 let. V rámci tohoto programu probíhá od července 2013 regionální projekt „*Odborná praxe pro mladé do 30 let*“, který realizuje ÚP ČR formou poradenství, rekvalifikace a následného zaměstnávání. Cílem tohoto projektu je zvýšení šance uspět na trhu práce prostřednictvím získání teoretických znalostí pro určité povolání, získání reálných pracovních dovedností a pracovních návyků mladých lidí (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014b).

U **starších osob** je třeba zaměřit se především na udržení stávajícího zaměstnání a předcházet tak případné nezaměstnanosti. Základním nástrojem této prevence by mělo být vhodné kariérové poradenství, které by mělo být poskytováno po celý život jedince. Otázkou však zůstává, jak zajistit, aby zaměstnavatelé se staršími, méně výkonnými pracovníky, nerozvažovali pracovní poměr předčasně? Možným řešením je projekt *Generační tandem*, v rámci něhož se provádí mezigenerační výměna mezi staršími pracovníky a mladými nezkušenými lidmi. V rámci této výměny mladé lidi zaučují a zaškolují starší pracovníci. V případě některých technických oborů je předávání těchto zkušeností nezbytné, protože se může stát, že v budoucnosti nebude dostatek kvalifikovaných osob, které by takovou práci mohly vykonávat (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014a).

U **osob s nízkou kvalifikací nebo osob ohrožených sociálním vyloučením** je třeba, aby politika zaměstnanosti úzce spolupracovala se sociální politikou a politikou pro regionální rozvoj. Proto by měl být důraz kladen nejen na podporu zaměstnanosti, ale i na podporu, která člověku umožní vyvázat se z pasti sociálního vyloučení. Nejpotřebnějším nástrojem je u těchto osob zejména rekvalifikace, která zvýší jejich vzdělání a kvalifikaci a posílí jejich postavení na trhu práce (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014a). Na podporu uplatnění Romů na trhu práce byl v roce 2009-2011 v rámci ESF realizován projekt s názvem „*Jde to i jinak*“, který realizovalo občanské sdružení IQ Roma servis, o.s. Tento projekt nabízel komplex praktických preventivních a aktivizačních aktivit (individuální profesní poradenství, osobnostní výchova, sebe-prezentační aktivity), určené pro mladé Romy. Cílem tohoto projektu bylo zvýšení počtu a udržitelnosti mladých Romů v sekundárním vzdělávání a odstranit tak nedostatečné sociální a vzdělanostní kompetence. Projekt se také snažil vyrovnat nerovnost jejich šancí na uplatnění na trhu práce (Evropský sociální fond v ČR, 2015). IQ Roma servis, o.s. realizovala v průběhu roku 2013 také projekt *Společně bez předsudků*, který byl zaměřen na prosazování rovného přístupu s cílem

zlepšit negativní postoje české společnosti (včetně zaměstnavatelů) vůči romskému etniku. Jako prostředek přitom použila mediální kampaně (např. „Vybilíme byt i vám“), zaměřené na širokou laickou veřejnost (IQ Roma servis o.s., 2013).

OZP jsou bezesporu nejvíce ohroženou skupinou na trhu práce, a proto jsou realizovány takové nástroje APZ, které podporují a zvyšují jejich pracovní uplatnění. K tomuto účelu slouží zřizování chráněných pracovních míst. Příspěvky, které jsou zaměstnavatelům poskytovány, slouží k nákupu potřebného vybavení, k částečné úhradě provozních nákladů, výdajů na dopravu a na uzpůsobení prostředí. Za rok 2013 bylo tímto způsobem, společně s pracovní rehabilitací podpořeno 993 OZP a to za celkové náklady 52 854 tis. Kč. V případě, že je v podniku zaměstnáno více jak 50% OZP, pak má zaměstnavatel nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání OZP a to v měsíční výši 8 000 Kč na mzdové náklady na jednu osobu. Tento příspěvek byl celkově poskytnut na 39 921 osob a náklady spojené s tímto příspěvkem činily 3 670 239 tis. Kč (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014b). K podpoře plnohodnotného a dlouhodobého začlenění OZP na trh práce jsou využívány zejména zdravotní, sociální a pracovní rehabilitace. Paralelně je třeba spolupracovat i se zaměstnavateli a vhodným způsobem je motivovat k zaměstnávání OZP a podporovat i odborné poradenství. Důraz je kladen na komplexnost a provázanost jednotlivých opatření dle individuálních potřeb klientů. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014a). Doplnují službou, která ovšem nespadá do nástrojů APZ, je podporované zaměstnávání, které zajišťují neziskové organizace. Je založena na individuální a intenzivní práci s klientem, což ÚP ČR vzhledem ke své kapacitě, nemohou zajistit. O tyto služby je velký zájem, protože jsou přínosné a zajišťují OZP potřebnou pracovní praxi, avšak vzhledem k omezeným kapacitám není možné je poskytovat všem zájemcům. Při využívání této služby se u klienta očekává vysoké nasazení a motivovanost (Winkler, 2010).

Zaměstnávání **žen** je u zaměstnavatelů spojeno zejména s mateřstvím a se zvýšenou potřebou sladit pracovní a rodinný život. Jistým východiskem ke zvýšení zaměstnanosti žen by byla možnost využívání flexibilních organizací práce (částečné pracovní úvazky), které by jim pomohly k budoucímu přechodu na trvalý pracovní poměr. Další možností je dnes velmi populární práce z domova, která má výhody pro obě strany (snížení nákladů na energie, na dopravné, úspora času). Alternativním způsobem jak zvýšit zaměstnanost žen je podpora při zahájení samostatně výdělečné činnosti, které umožní časově organizovat život podle potřeb rodiny. Cílem opatření, které jsou zaměřeny na podporu žen, je zvýšení

souladu rodinného a pracovního života a boj s diskriminací žen na trhu práce. Jednou z možností, jak těchto cílových stavů dosáhnout je rozšířit služby péče o děti a zajistit tak, že každé dítě bude možno umístit do předškolních zařízení. Toho však politika může dosáhnout jen ve spolupráci s rodinou a sociální politikou státu (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014a).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU

V teoretické části této práce jsem se zabývala vlivem nezaměstnanosti na jedince, nezaměstnaností v ČR a vymezením jednotlivých nástrojů APZ. Informace a údaje, které vychází z těchto teoretických poznatků a demografických údajů, jsou pro následující výzkum velmi podstatné, protože bez znalosti teorie není možné kvalitně realizovat výzkumný záměr. Tím je v mé práci zjišťování zájmu nezaměstnaných o aktivní nástroje politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji. V praktické části bych čtenáře ráda seznámila s realizací a výsledky tohoto výzkumu.

4.1 Cíl výzkumu a formulace výzkumných otázek

Jak jsem zmínila již v úvodu mé diplomové práce, mojí motivací ke zkoumání tohoto tématu je velký počet dlouhodobě nezaměstnaných na českém trhu práce. A to i přes skutečnost, že politika zaměstnanosti disponuje několika druhy nástrojů, které se podílí na zvyšování zaměstnanosti na trhu práce. Mým cílem je tedy zjistit, zda jsou nezaměstnaní o těchto nástrojích APZ dostatečně informováni a jaký mají zájem o jejich využívání. Na základě tohoto problému jsem si položila několik výzkumných otázek:

1. Jaká je informovanost nezaměstnaných o nástrojích APZ?
2. Jaký je zájem nezaměstnaných o nástroje APZ?
3. Jaká je míra zkušeností nezaměstnaných s využíváním nástrojů APZ?

4.1.1 Dílčí výzkumné otázky

Na hlavní výzkumné otázky navazují dílčí otázky, k nimž přiřazuji jednotlivé hypotézy. Při stanovování hypotéz jsem vycházela především z prostudované vědecké literatury a také ze statistických údajů, které jsem čerpala ze stránek ČSÚ.

1. *Jaká je informovanost nezaměstnaných o nástrojích APZ?*

- 1.1 Jaká je informovanost nezaměstnaných o nástrojích APZ v jednotlivých okresech Zlínského kraje?

H1: V okrese Vsetín je menší informovanost o nástrojích APZ než v okrese Zlín.

- 1.2 Jak souvisí míra informovanosti s dosaženým vzděláním nezaměstnaných?

H2: Větší míru informovanosti vykazují uchazeči s vyšším vzděláním než uchazeči s nižším vzděláním.

2. *Jaký je zájem nezaměstnaných o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti?*

2.1 Jaký je rozdíl v projeveném zájmu o nástroje APZ mezi uchazeči evidovanými na ÚP ČR méně než 6 měsíců a uchazeči, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní (déle jak 12 měsíců)?

H3: Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči mají o využívání nástrojů APZ větší zájem než uchazeči evidovaní na ÚP ČR méně jak 6 měsíců.

2.2 Jak souvisí zájem o nástroje APZ s věkem uchazeče?

H4: O využívání nástrojů APZ projevují menší zájem starší uchazeči než mladší.

3. *Jaká je míra zkušeností nezaměstnaných s využíváním nástrojů APZ?*

3.1 Jak souvisí účast nezaměstnaných na rekvalifikačních kurzech s délkou jejich nezaměstnanosti?

H5: Dlouhodobě nezaměstnaní se rekvalifikačních kurzů účastní častěji než uchazeči evidovaní na ÚP ČR méně jak 6 měsíců.

3.2 Jaký je rozdíl ve využívání nástrojů APZ mezi muži a ženami?

H6: Muži využívají nástroje APZ častěji než ženy.

3.3 Jaké zastoupení mají mladí a starší uchazeči o zaměstnání při využívání poradenských služeb?

H7: Mladší uchazeči o zaměstnání využívají poradenských služeb častěji než starší uchazeči o zaměstnání.

4.1.2 Proměnné

V souvislosti se stanovenými výzkumnými otázkami je třeba vymezit jednotlivé jevy, mezi kterými budu v rámci výzkumu hledat vzájemné vztahy a souvislosti. Tyto jevy mohou nabývat různých hodnot a nazýváme je proměnné. V první výzkumné otázce budu zkoumat vztah mezi dosaženým vzděláním a okresem, ve kterém mají respondenti bydliště a jejich mírou informovanosti. U druhé výzkumné otázky budu ověřovat, zda existuje sou-

vislost mezi zájmem respondentů o nástroje APZ a jejich věkem či délkou nezaměstnanosti. U poslední výzkumné otázky budu zkoumat závislost praktického využívání nástrojů APZ v minulosti na pohlaví, věku či délce nezaměstnanosti.

Když tyto informace shrnu, jako nezávisle proměnné jsem určila *věk, pohlaví, stupeň vzdělání, bydliště (okres), informovanost o nástrojích APZ a délku nezaměstnanosti*, které mohou podmiňovat zájem nezaměstnaných o nástroje APZ a jejich praktické využívání.

4.1.3 Vymezení pojmů

Vzhledem k tomu, že v tomto výzkumu zkoumám *zájem* nezaměstnaných o nástroje APZ, je třeba si přiblížit, co se za tímto pojmem skrývá. Z psychologického hlediska je zájem definován jako kladné citové hodnocení určité skutečnosti, které se projevuje snahou o její poznání a konání, přičemž můžeme zkoumat jeho šíři, aktivitu, sílu a hloubku (Kohoutek, 2006). Když tedy toto psychologické tvrzení parafrázuji pro potřeby tohoto tématu, mohu říci, že se jedná o pozitivní hodnocení nástrojů APZ, které vede k aktivnímu získání informací a ke snaze o jejich realizaci.

K tomu, abych mohla informace získané v rámci výzkumu vyhodnotit, je nutné vymežit jednotlivé jevy, které zmiňuji v jednotlivých hypotézách. Za *vyšší vzdělání* považuji vzdělání středoškolské s maturitou, vyšší odborné vzdělání a vysokoškolské vzdělání. Naopak do *nižšího vzdělání* spadá základní vzdělání a středoškolské vzdělání bez maturity. Za *mladší respondenty* považuji osoby ve věkovém rozmezí 15-35 let. Naopak za *starší respondenty* považuji osoby starší 35 let. *Informovanost* respondentů o nástrojích APZ budu zjišťovat na základě krátkého testu, který je součástí dotazníku. Za tímto účelem jsem vytvořila hodnotící škálu (tabulka č. 2), na základě které budu hodnotit, jaká je mezi nezaměstnaným informovanost o dané problematice. Za *větší informovanost* pokládám správné zodpovězení více jak 50% otázek, za *menší informovanost* považuji zodpovězení méně jak 50% otázek.

4.2 Metody sběru dat

Předtím, než jsem započala realizaci výzkumu, položila jsem si otázku, jakým způsobem budu získávat potřebné informace, abych zodpověděla stanovené výzkumné otázky. Vzhledem k tomu, že mým záměrem bylo získání většího souboru respondentů, jako nejvhodnější volbu jsem shledala kvantitativně orientovaný výzkum. Mimo to, že zajistil

možnost oslovení většího počtu respondentů, umožnil rovněž rychlý a hromadný sběr dat. Jako hlavní metodu jsem využila dotazníkové šetření, v němž jsem použila zejména otázky uzavřené (dichotomické otázky, jednoduchý výběr, vícenásobný výběr) a polo-uzavřené, u nichž měl respondent možnost napsat vlastní odpověď. V dotazníku jsou zahrnuty položky, prostřednictvím nichž jsou zjišťovány základní demografické údaje, informovanost o nástrojích APZ (krátký vědomostní test), zájem nezaměstnaných o nástroje APZ (posuzovací škála) a využívání nástrojů APZ. Každá z těchto položek poskytne potřebné informace k testování stanovených hypotéz. Počet položek jsem volila tak, aby dotazník nebyl příliš časově náročný a aby respondenti byli motivováni k jeho vyplnění. Vzhledem k tomu, že jsem byla u vyplňování dotazníků přítomna, měli respondenti možnost ptát se na případné nejasnosti.

4.3 Realizace výzkumu

Vzhledem ke skutečnosti, že se v mém výzkumu věnuji lidem bez zaměstnání, logickým řešením bylo realizovat dotazníkové šetření tam, kde je jejich koncentrace nejvyšší - na kontaktních pracovištích ÚP ČR. V rámci pilotní studie jsem nejprve oslovila 15 respondentů na kontaktním pracovišti v Holešově, abych zjistila, zda jsou otázky v dotazníku formulovány srozumitelně a zda respondenti nemají problém s jejich vyplňováním. Nezažnamenala jsem žádné nesrovnalosti, proto jsem začala s realizací výzkumu. Ta proběhla v průběhu měsíce března na 4 kontaktních pracovištích ÚP ČR ve Zlínském kraji (Zlín, Vsetín, Uherský brod a Holešov), přičemž respondenty jsem oslovovala osobně, což zajistilo možnost případného dotazování ze strany respondentů. V každém městě, zastupující okresy Zlínského kraje bylo mým cílem oslovit přibližně stejné množství respondentů, abych bylo možné výsledky lépe porovnat.

Výzkumu se celkově účastnilo 267 respondentů, avšak 13 dotazníků jsem vzhledem k neúplnému vyplnění musela z výzkumu vyřadit. Celkově jsem tedy získala kompletní informace z 254 dotazníků, jejichž vyhodnocováním a zpracováním se budu zabývat v následující kapitole.

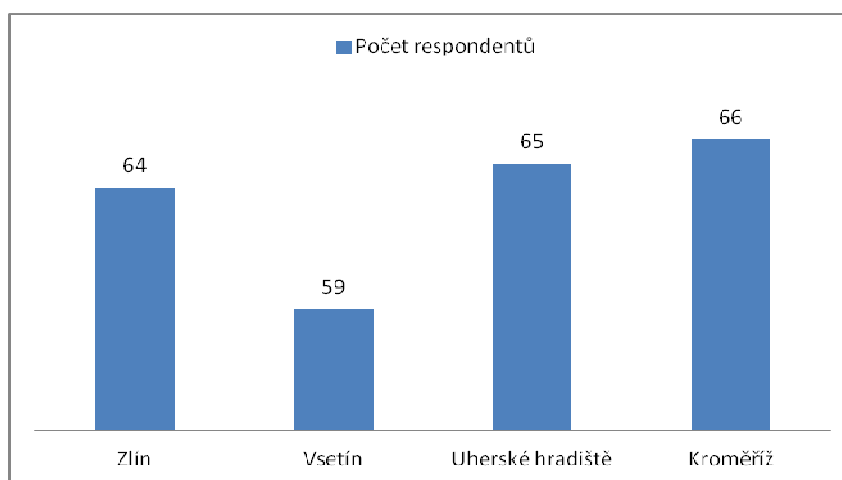
4.4 Způsob vyhodnocování dat

K tomu, abych mohla ze získaných informací vyvozovat závěry, bylo zapotřebí tato data zpracovat. Nejprve jsem tedy uspořádala veškerá data a vytvořila tabulky četností,

přičemž jsem vždy uvedla absolutní četnost, kterou jsem vyjádřila i procentuálně, aby tak bylo patrné, jak velká část celku připadá na danou hodnotu. Data získaná z posuzovací škály, jsem zpracovala pomocí průměrné hodnoty. Nejprve jsem k jednotlivým stupňům škály přiřadila koeficienty (ano – 4, spíše ano – 3, spíše ne – 2, ne – 1), kterými jsem poté získané hodnoty vynásobila. Abych mohla určit informovanost respondentů o nástrojích APZ, bylo třeba vyhodnotit vědomostní test, který je součástí dotazníku. Každou správnou odpověď jsem tedy ohodnotila jedním bodem a na základě tabulky č. 2, jsem stanovila průměrnou informovanost respondentů, kteří se výzkumu zúčastnili. U těch položek, které vyžadovaly větší názornost, jsem volila grafické zpracování.

4.5 Charakteristika výzkumného vzorku

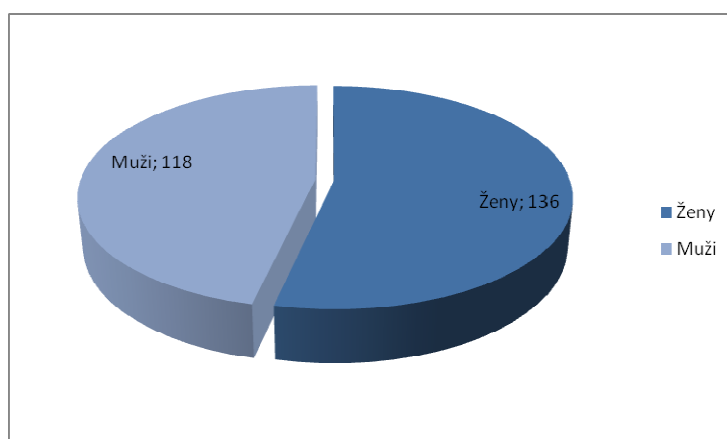
Základním souborem respondentů v mém výzkumu tvoří všichni nezaměstnaní lidé ze Zlínského kraje. K 31. 12. 2014 se jednalo celkově o 29 439 nezaměstnaných. Vzhledem k tomu, že není možné získat informace od všech nezaměstnaných, kterých se výzkum týká, pracuji s výzkumným vzorkem respondentů. Ten jsem vybrala na základě záměrného výběru dle znaků základního souboru. V této podkapitole bych čtenáře ráda seznámila se základními charakteristikami respondentů (věk, pohlaví, dosažené vzdělání, bydliště, délka nezaměstnanosti), které poslouží nejen k celkovému přehledu, ale zároveň jsou i nezávisle proměnnými, které hrají důležitou roli při testování hypotéz.



Graf č. 2 – Bydliště respondentů

Interpretace:

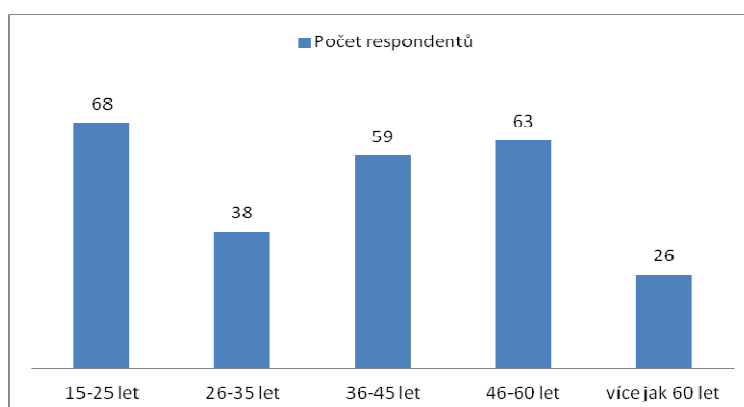
Výzkum proběhl ve čtyřech okresech Zlínského kraje – v okrese Zlín, Uherské hradíště, Kroměříž a Vsetín. Vzhledem k pozdějšímu porovnávání dat a zjišťování souvislostí mezi jednotlivými proměnnými, bylo záměrem výzkumu získat přibližně stejný počet vyplněných dotazníků z každého okresu. Vlivem neúplných odpovědí bylo 13 dotazníků z výzkumného šetření vyřazeno, proto tohoto záměru nebylo zcela dosaženo. Průměrně bylo získáno 63,5 dotazníků z každého zastupujícího města příslušného okresu. Nejvíce vyplněných dotazníků pocházelo z okresu Kroměříž (26%) a naopak nejméně z okresu Vsetín (23,2%).



Graf č. 3 - Informace o pohlaví respondentů

Interpretace:

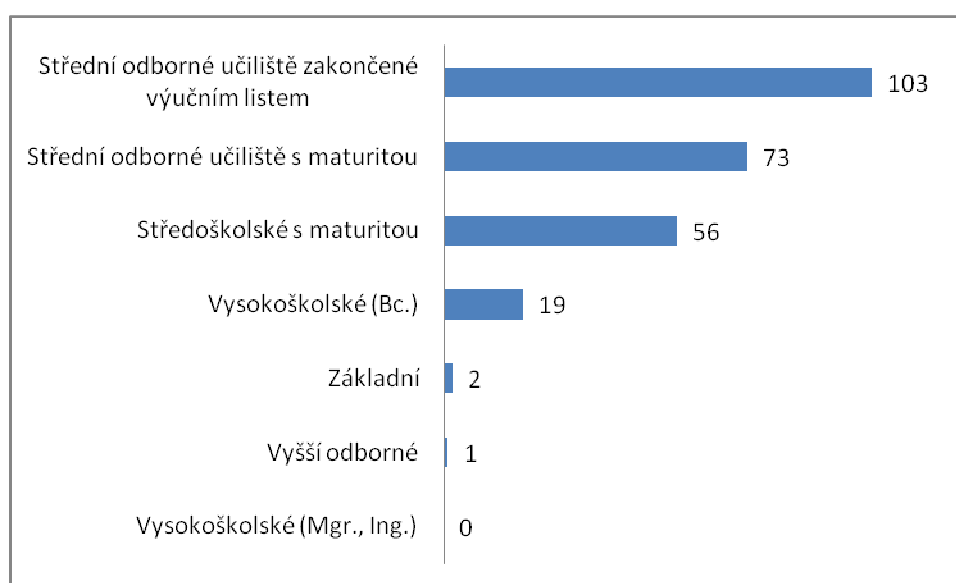
Na základě grafu č. 3, mohu říci, že zastoupení mužů a žen ve výzkumu, není výrazně odlišné. Ženy představují 53,5% a muži 46,5%. Zastoupení žen bylo oproti mužům o 7% větší.



Graf č. 4 - Věk respondentů

Interpretace:

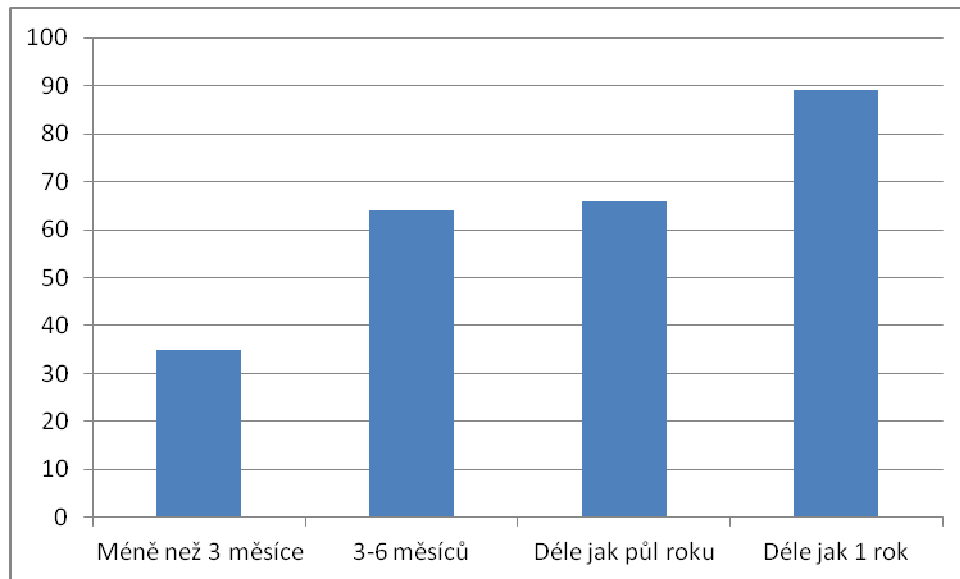
Jak můžeme pozorovat v grafu č. 4, největší zastoupení mají respondenti ve věkovém rozmezí 15-25 let (26,8%). Tato skutečnost může být dána tím, že mladí lidé a absolventi škol, představují skupinu obyvatel, která je nezaměstnaností ohrožena více než ostatní. Následují dvě skupiny respondentů ve věku 46-60 let (24,8%) a 36-45 let (23,2%) jsou zastoupeny přibližně ve stejné míře. Naopak nejméně se výzkumu zúčastnili respondenti ve věku 26-35 let (15%) a nad 60 let (10,2%).



Graf č. 5 - *Stupeň dosaženého vzdělání*

Interpretace:

Ze získaných údajů vyplývá, že se výzkumu nejčastěji zúčastnili nezaměstnaní se středním odborným vzděláním zakončeným výučním listem (40,6%). Další početnou skupinou jsou respondenti, kteří vystudovali střední odborné učiliště s maturitou (28,7%) a respondenti se středoškolským vzděláním s maturitou (22%). Poměrně malou účastí je specifikována skupina respondentů s vysokoškolským vzděláním s bakalářským titulem (7,5%). Velmi malou nebo žádnou účast na výzkumu pozorují u osob s vysokoškolským vzděláním s inženýrským či magisterským titulem (0%), osob s vyšším odborným vzděláním (0,4%) a osob se základním vzděláním (0,8%).



Graf č. 6 - Celková délka evidence na Úřadu práce

Interpretace:

Jak můžeme pozorovat v grafu č. 6, výzkumu se nejčastěji zúčastnili dlouhodobě nezaměstnané osoby (35%). Tato skutečnost může souviset se situací v ČR, kde je podíl dlouhodobě nezaměstnaných z celkového počtu nezaměstnaných, poměrně vysoký. U respondentů, kteří jsou v evidenci ÚP ČR v rozmezí 3-6 měsíců (25,2%) a déle jak půl roku (26 %) pozoruji poměrně stejné zastoupení. Nejméně zaznamenávám ty respondenty, kteří jsou nezaměstnanými méně jak 3 měsíce (13,8%).

5 ZPRACOVÁNÍ VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

V následující kapitole blíže přiblížím vyhodnocení a interpretaci jednotlivých dat, která jsem získala v rámci dotazníkového šetření. Pro lepší orientaci a přehlednost jsou údaje vymezeny ve třech kapitolách, které se zaměřují na zájem, informovanost a využívání nástrojů APZ ve Zlínském kraji.

5.1 Údaje týkající se zájmu nezaměstnaných o nástroje APZ

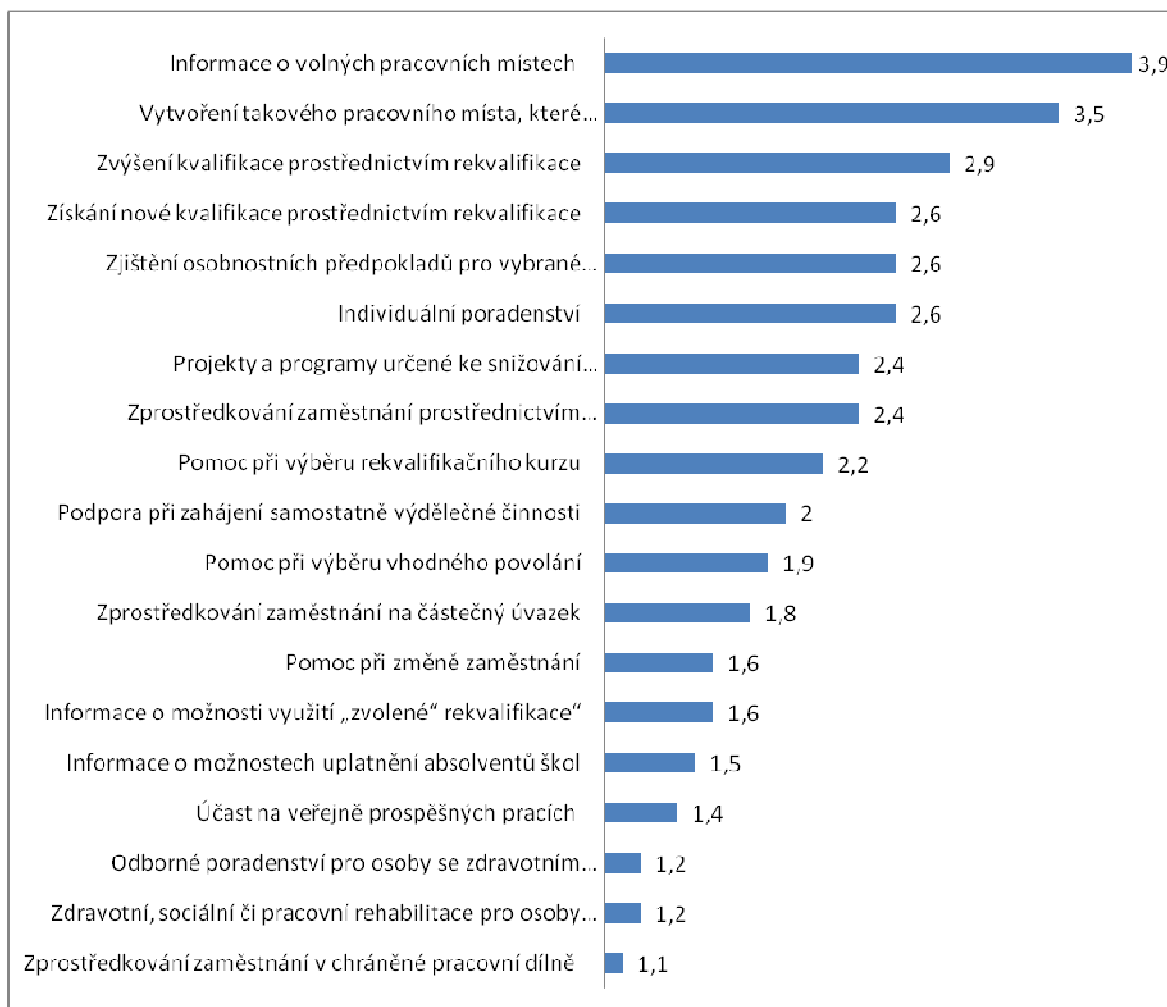
Zájem respondentů jsem zkoumala na základě dvou položek v dotazníku. Konkrétně se jedná o otázku č. 2 „do jaké míry se respondenti zajímají o nabídku rekvalifikačních kurzů“ a otázku č. 3, kde měli respondenti na posuzovací škále znázornit svůj zájem o konkrétní služby, činnosti a aktivity, poskytované v rámci ÚP ČR.

Tabulka č. 1 - *Zájem o nabídku rekvalifikačních kurzů*

Projevovaný zájem	<i>n</i>	%
Sám si aktivně hledám informace z Internetu nebo jiných zdrojů	46	18,1
Informace si zjišťuji na nástěnkách a u pracovníka ÚP ČR.	113	44,5
Nezajímám se	95	37,4

Interpretace:

Z následujících údajů vyplývá, že se o nabídku rekvalifikačních kurzů zajímá větší část respondentů (62,6%). Z tohoto počtu získává 71% potřebné informace o rekvalifikačních buď od pracovníků ÚP ČR, nebo z nástěnek, které jsou na kontaktních pracovištích vyvěšené. Zbylých 29% zjišťuje potřebné informace na Internetu či z jiných zdrojů. S nezájmem o rekvalifikační kurzy se můžeme setkat u 37,4% z celkového počtu respondentů.



Graf č. 7 – Zájem o aktivity, činnosti a služby poskytované ÚP ČR

Interpretace:

V kategoriích, které spadají do oblasti *poradenství*, se s velkým zájmem setkáváme u položky o informacích o volných pracovních místech (98%). Další položkou, o kterou mají respondenti výraznější zájem je zjištění osobnostních předpokladů pro vybrané povolání (54,7%) a individuální poradenství (48,4%). U ostatních položek můžeme říci, že o ně respondenti velký zájem nemají. Velmi malý zájem projevují respondenti o odborné poradenství pro osoby se zdravotním postižením (3,1%), o pomoc při změně zaměstnání (8,3%), o informace pro absolventy škol (14,1%), o pomoc při výběru vhodného povolání (19,3%), o pomoc při výběru rekvalifikačního kurzu (29,5%) a o informace o možnosti „zvolené rekvalifikace“ (39,7%). Celkově lze tedy říci, že průměrný zájem o poradenské služby, které poskytuje ÚP ČR je pouhých 35%.

U nástroje *rekvalifikace*, se u obou položek setkáváme s poměrně velkým zájmem respondentů, který průměrně představuje 63,4%. O navýšení stávající kvalifikace projevilo zájem 72,8% respondentů a o získání nové kvalifikace 53,9% respondentů. Avšak o pomoc při výběru s rekvalifikací ani o informace o „zvolené rekvalifikaci“ respondenti příliš velký zájem neprojevují.

U dalších kategorií se jedná o takové nástroje APZ, které se vztahují a jsou poskytovány *zaměstnavatelům*. Získané informace tak mohou být přínosné v tom smyslu, že poskytnou údaje o tom, jaký zájem mají respondenti o takto zprostředkovaná pracovní místa. Velmi příznivě respondenti hodnotí služby a aktivity, které by zajistili vytvoření takového pracovního místa, které by odpovídalo jejich kvalifikaci (87%) – zde se jedná především o příspěvky na vytvoření společensky účelného místa nebo investiční pobídky. Naopak velmi malý zájem mají respondenti o zaměstnání na částečný úvazek (23,3%), veřejně prospěšné práce (13,7%) a o zaměstnání v chráněné pracovní dílně (3,2%). Zde se tedy setkáváme s průměrným zájmem respondentů, který nabývá hodnoty 31,8%.

U *ostatních položek* respondenti vyjadřují spíše velmi malý zájem, který průměrně činí 23 %. O projekty a programy, které slouží ke snižování nezaměstnanosti a jsou spolufinancovány ESF, projevilo zájem 39% respondentů, o zprostředkování zaměstnání agenturou práce 34,6%, o podporu při zahájení samostatně výdělečné činnosti 16,5% a o zdravotní, sociální či pracovní rehabilitaci pro OZP 2% respondentů.

Shrnutí:

Ze zjištěných informací vyplývá, že největší průměrný zájem projevují respondenti o rekvalifikace (63,4%). Podobný počet (62,6%) se současně zajímá i o nabídku rekvalifikačních kurzů (přibližně $\frac{3}{4}$ respondentů získává informace na kontaktních pracovištích ÚP ČR a $\frac{1}{3}$ z Internetu a jiných zdrojů). Z oblasti poradenství je největší zájem o informace ohledně volných pracovních míst (98%). Další nejpočetnější oblastí zájmu je vytvoření takových pracovních míst, které by odpovídalo kvalifikaci nezaměstnaných (87%). Nejmenší zájem je pak projeven v oblasti, která se zaměřuje na osoby se zdravotním postižením. Celkově o poskytované službě uvádí 96,5% všech respondentů velmi malý nebo žádný zájem. Může to však být dáno skutečností, že se mezi respondenty neobjevily osoby, které by měly viditelné zdravotní či jiné postižení.

5.2 Údaje týkající se informovanosti o nástrojích APZ

Tato část zahrnuje údaje, které jsem získala v rámci krátkého testu informovanosti o nástrojích APZ. Tento test obsahoval celkově 6 otázek, přičemž každou správnou odpověď jsem ohodnotila jedním bodem. V případě otázky č. 1, 10, 11 a 13, bylo možné získat 1 bod, u otázky č. 9 - 3 body. K otázce č. 12 přiřazuji jednotlivé body odlišně, a to na základě počtu označených položek. V tomto případě považuji za dostatečnou informovanost skutečnost, že respondent označil alespoň 2 projekty či programy, které jsou financované z ESF. Celkově tedy může jednotlivec dosáhnout v testu informovanosti 9 bodů. Počet dosažených bodů budu vyhodnocovat na základě následující tabulky:

Tabulka č. 2 – Hodnotící škála pro test informovanosti

Stav informovanosti	Počet bodů	Procentuální vyjádření
Neinformovanost	1-0	0-20%
Nízká informovanost	3-2	20-50%
Střední informovanost	6-4	50-80%
Vysoká informovanost	9-7	80-100%

Na následujících stranách vyhodnocuji jednotlivé otázky a přikládám také průměrné počty bodů, kterých respondenti celkově dosáhli.

Tabulka č. 3 – Znalost nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Odpověď	<i>n</i>	%
Ano	172	67,7
Ne	82	32,3

Interpretace:

Hlavním záměrem této otázky bylo, aby se respondenti zamysleli nad pojmem aktivní nástroj politiky zaměstnanosti a aby vyjádřili znalost některého z nich. Položka byla záměrně zvolena jako první, a to z toho důvodu, aby získané odpovědi byly co nejméně kresleny ostatními položkami v dotazníku. Při vyhodnocování dat bylo zaznamenáno 172 kladných odpovědí (což představuje **172 bodů** a 67,7%). V případě kladného vyjádření byla respondentovi poskytnuta také možnost k jeho dalšímu vyjádření – a to konkrétně k tomu, jaké nástroje APZ zná. V drtivé většině (86,6%) mají respondenti s pojmem „nástroje APZ“ spojenou rekvalifikaci, dále pak veřejně prospěšné práce (7%), dávky v nezaměstnanosti (4,1%), poradenství (1,2%) a projekt Praxe pro mladé do 30 let a projekt Vzdělávejte se pro růst! (1,2%).

Tabulka č. 4 – *Informovanost o tom, o jaké nástroje může fyzická osoba zažádat a využívat je*

Odpověď	<i>n</i>	%
Rekvalifikace	223	87,8
Investiční pobídky	14	5,5
Dávky v nezaměstnanosti	216	85,0
Příspěvek na společensky účelné místo	22	8,7
Poradenství	171	67,3
Příspěvek na zapracování	45	17,7
Projekty a programy financované z EFS	80	31,5

Interpretace:

V této otázce bylo možné celkově získat 3 body a to za správné označení položek: *rekvalifikace, poradenství, projekty a programy financované z EFS*. Cílem bylo zjistit, zda mají respondenti povědomí o tom, o jaké nástroje mohou oni sami zažádat a využívat je.

Ve výčtu položek proto byly zařazeny i ty nástroje APZ, které jsou primárně určené pro zaměstnavatele a také nástroj PPZ (konkrétně dávky v nezaměstnanosti). Nejvíce byla označena rekvalifikace (87,8%), méně pak bylo označováno poradenství (67,3%) a nejméně projekty a programy na snižování nezaměstnanosti, které jsou podporovány z EFS (31,5%). Zajímavým, avšak do jisté míry předpokládaným zjištěním bylo dosažení 85% označení u položky „dávky v nezaměstnanosti“, které ovšem nespádají do nástrojů APZ. Tento fakt může poukazovat do jisté míry na to, že lidé buď vůbec nevědí, že se politika zaměstnanosti dělí na aktivní a pasivní, nebo se neorientují v rozdělení jednotlivých nástrojů. Nesprávně zařadili respondenti do nástrojů, které mohou oni sami využívat, příspěvek na zapracování (17,7%), příspěvek na společensky účelné místo (8,7%) a investiční pobídky (5,5%). U této otázky každý respondent zaznačil průměrně 3 odpovědi a celkově bylo získáno **474 bodů** za označení správných odpovědí.

Tabulka č. 5– *Informovanost o tom, kdo může zažádat o zařazení do rekvalifikačního kurzu*

Odpověď	<i>n</i>	%
Pouze uchazeči, kteří dosáhli nízkého vzdělání	17	6,7
Osoby ze sociálně znevýhodněného prostředí	54	21,2
Kdokoliv, kdo je v evidenci uchazečů nebo zájemců o zaměstnání na Úřadu práce	173	68,1
Pouze osoby se zdravotním postižením nebo jiným zdravotním omezením	10	4,0

Interpretace:

Výčet odpovědí poskytoval pouze jednu správnou odpověď, za níž byl přidělen 1 bod. O zařazení do rekvalifikačního kurzu může zažádat kdokoliv, kdo je v evidenci uchazečů nebo zájemců o zaměstnání na Úřadě práce. Důvodem pro zařazení této otázky do testu informovanosti bylo to, že lidé mohou mít účast na rekvalifikačním kurzu spojenou s

určité stereotypem v myšlení – např., že je rekvalifikace primárně určena pro osoby s nižším vzděláním, osoby ze sociálně znevýhodněného prostředí nebo pro OZP. Většina respondentů však zaznačila správnou odpověď (68,1%), a proto se tento předpoklad nepotvrdil. Za všechny označené správné odpovědi bylo přiděleno **173 bodů**. Špatně odpovědělo celkově 31,9% respondentů, přičemž nejčastěji zaznačenou špatnou odpovědí na otázku, kdo může zažádat o zařazení do rekvalifikačního kurzu, byla „osoby ze sociálně znevýhodněného prostředí“ (21,2%).

Tabulka č. 6 – *Informovanost o tom, zda existuje právní nárok na zařazení do rekvalifikačního kurzu*

Odpověď	n	%
Ano	196	77,2
Ne	58	22,8

Interpretace:

To, že jedinec zažádá o zařazení do rekvalifikačního kurzu, nemusí vždy znamenat, že do něj bude vybrán – záleží na mnoha podmínkách, které blíže specifikují v teoretické části této diplomové práce. Záměrem bylo zjistit, jaké informace respondenti z této oblasti mají a jak vnímají právní nárok na zařazení do rekvalifikačního kurzu. Celkem 77,2% respondentů odpovědělo, že na zařazení nárok mají, i když se jedná o špatnou odpověď. Správně tedy odpovědělo pouhých 22,3%, což vede k přidělení **58 bodů** za tuto otázku.

Tabulka č. 7 – *Znalost projektů a programů financovaných z ESF*

Odpověď	n	%
Cesta k práci	17	6,7
Bez bariér	76	30,0
Odborné praxe pro mladé do 30 let	56	22,0

Stáže pro mladé zájemce	18	7,1
Šance pro rodiče	2	0,8
Zkušenost výhodou	9	3,5
Vzdělávejte se pro růst!	71	28,0
Žádné neznám	103	40,6

Interpretace:

V tabulce č. 7, bych chtěla čtenáře seznámit se znalostí, jenž respondenti projevili v oblasti projektů a programů financované z ESF, které byly, nebo stále jsou realizovány ve Zlínském kraji. Celkově označilo alespoň jeden z těchto programů či projektů 59,4% respondentů – nejvíce je znám projekt Bez bariér (30%), dále projekt *Vzdělávejte se pro růst!* (28%) a projekt *Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Zlínském kraji* (22%). Méně známé jsou *Stáže pro mladé zájemce* (7,1%), projekt *Cesta k práci* (6,7%), projekt *Zkušenost výhodou* (3,5%) a *Šance pro rodiče* (0,8%). Celkově bylo zaznačeno 249 záznamů, což odpovídá **249 bodům**. Průměrně respondenti označili 1,6 položek z uvedeného výčtu. 40,6% respondentů uvedlo, že žádný z těchto programů nezná.

Tabulka č. 8 – *Informovanost o tom, zda jsou poradenské služby poskytované ÚP ČR placené*

Odpověď	<i>n</i>	%
Ano	67	26,4
Ne	187	73,6

Interpretace:

Dnes existuje mnoho služeb z různých sfér, které jsou určeny pro širokou veřejnost a jsou zpoplatněny. Proto jsem prostřednictvím této otázky chtěla zjistit, zda respondenti mají informaci o tom, jestli je poradenství poskytované v rámci ÚP služba placená či neplacená. Větší část respondentů, která je procentuelně vyjádřena 73,6% odpovědělo na

otázku správně – a to, že služby zpoplatněny nejsou. 26,4% si naopak myslí, že poradenské služby zpoplatněny jsou. Celkově tedy za všechny správně zodpovězené otázky přísluší **187 bodů**.

Shrnutí:

V této podkapitole jsem se zabývala vyhodnocením údajů, které se týkají informovanosti nezaměstnaných o nástrojích APZ. Chtěla bych proto shrnout získané údaje, které se zaměřují na správně zodpovězené otázky. V první otázce jsem se ptala, zda lidé znají některý z nástrojů APZ – 67,7% odpovědělo kladně, přičemž nejčastěji uváděli zejména rekvalifikaci. Druhá otázka byla zaměřena na to, o jaké nástroje APZ mohou respondenti sami zažádat a využívat je. Zde bylo v průměru zaznamenáno 62,2% správných odpovědí, z čehož nejčastěji byla zaznačena opět rekvalifikace. Třetí otázka se vztahovala k tomu, kdo může zažádat o zařazení do rekvalifikačního kurzu. Zde odpovědělo správně 68,1% respondentů. Ve čtvrté otázce jsem se dotazovala na to, zda mají nezaměstnaní právní nárok na zařazení do rekvalifikačního kurzu. Právě u této otázky byl zaznamenán nejmenší počet správných odpovědí, a to pouhých 22,8%. V následující otázce měli respondenti možnost zaznačit více odpovědí a to na základě toho, kolik projektů a programů ve Zlínském kraji oni osobně znají. V průměru zaznačil každý respondent 1,6 odpovědi, což představuje celkově 59,4%. V poslední otázce mě zajímalo, zda respondenti mají přehled o tom, zda jsou poradenské služby poskytované ÚP ČR placené či nikoliv. U této otázky respondenti odpovídali správně nejčastěji a tato hodnota představuje 73,6%.

Vzhledem k tomu, že mě zajímá celková míra informovanosti, vypočítala jsem z procentuálních údajů aritmetický průměr, který činí 59%. Jednotlivé otázky jsem také hodnotila body - v průměru každý respondent získal **5,2 body**. Na základě těchto dvou údajů, které jsem porovnála s tabulkovými hodnotami, tedy mohu říci, že nezaměstnaní ve Zlínském kraji mají *střední míru informovanosti o nástrojích APZ*.

5.3 Údaje týkající se využívání nástrojů APZ

V této podkapitole zpracovávám informace, které se týkají míry využívání některého z nástrojů APZ. Tyto údaje jsem získala na základě pěti otázek v dotazníku. Otázka č. 4 byla zaměřena na to, zda respondent již v minulosti některý z nástrojů využil. V případě kladné odpovědi, byla poskytnuta možnost blíže nástroj specifikovat. V otázce č. 5 bylo mým záměrem zjistit, zda respondent v minulosti úspěšně dokončil rekvalifikační kurz. U otázky č. 6, byla zjišťována dřívější účast na projektech či programech na snížení nezaměstnanosti ve Zlínském kraji, které jsou financované z EU. Na oblast poradenství (poskytovaného v rámci ÚP ČR nebo ve škole) jsou zaměřeny otázky č. 7 a 8.

Tabulka č. 9 – Využití nástroje APZ

Odpověď	<i>n</i>	%
Ano	39	15,4
Ne	215	84,6

Interpretace:

Jak z tabulky č. 9 vyplývá, není mezi respondenty moc těch, kteří by v minulosti využili některého z nástrojů APZ. Kladnou odpověď uvedlo 15,4% respondentů, přičemž nejvíce byla zastoupena rekvalifikace (92,3%). Mezi dále uváděné patřilo poradenství (5,1%) a program Vzdělávejte se pro růst! (2,6%). Oproti tomu žádného nástroje nevyužilo 84,6% respondentů.

Tabulka č. 10 – Úspěšné dokončení rekvalifikačního kurzu

Odpověď	<i>n</i>	%
Ano	34	13,4
Ne	220	86,6

Interpretace:

U otázky, zda respondenti úspěšně dokončili rekvalifikační kurz, se můžeme setkat s podobným výsledkem, jako u předchozí otázky. Tedy s poměrně nízkým počtem kladných odpovědí (13,4%). Zde je však nutné podotknout, že tento výsledek nemusí být nutně chápán jako projev nezájmu nezaměstnaných o tyto nástroje. Může znamenat i to, že lidé, kteří v minulosti absolvovali rekvalifikačního kurz, již nejsou nezaměstnanými a úspěšně se díky rekvalifikaci uplatnili na trhu práce.

Tabulka č. 11 – Účast na projektu či programu na snížení nezaměstnanosti financovaného z ESF

Odpověď	<i>n</i>	%
Ano	6	2,4
Ne	248	97,6

Interpretace:

Pokud byly údaje o využívání předešlých nástrojů (zejména rekvalifikace) nízké, pak účast na projektech či programech, které jsou financovány z ESF, je vzhledem k celkovému počtu respondentů téměř mizivá. Někteří z nich se zúčastnilo pouhých 6 respondentů, což představuje 2,4%. Zbýlých 97,6% s těmito projekty nebo programy zkušenost nemá a na otázku tedy odpověděli záporně.

Tabulka č. 12 – Využití poradenských služeb ÚP ČR

Odpověď	<i>n</i>	%
Ano	63	24,8
Ne	140	55,1
Ne, ale plánuji využít	51	20,1

Interpretace:

Oproti nízkému počtu respondentů, kteří se v minulosti zúčastnili rekvalifikačního kurzu nebo některého z projektů, můžeme u poradenství zaznamenat menší nárůst. Možnosti poradenských služeb, ke kterým mají nezaměstnaní přístup, využilo 24,8% respondentů a 20,1% uvádí, že v budoucnu tuto možnost plánuje využít. Nabídka poradenských služeb v rámci ÚP ČR je velmi široká a je možné, že tohoto nástroje APZ využilo více nezaměstnaných, aniž by si uvědomovali, že se jednalo o poradenství.

Tabulka č. 13 – Účast na profesní poradenství v rámci školy

Odpověď	<i>n</i>	%
Ano	214	84,3
Ne	40	15,7

Interpretace:

Profesní poradenství je na školách dle mého názoru velmi rozšířeno a zejména na základních školách je mu dnes věnováno nejvíce prostoru. Avšak setkat se s ním můžeme na všech stupních škol. Tento předpoklad se na základě mého výzkumu naplnil, protože celkově 84,3% respondentů má s profesním poradenstvím na školách zkušenost. Pouze 15,7% uvedlo neúčast, což může souviset s různými proměnnými.

Shrnutí:

Průměrné využívání některého z nástrojů APZ je dle informací zjištěných v tomto výzkumu velmi nízké – představuje pouhých 28%. Z hlediska efektivity nástrojů APZ se však může jednat o poměrně vysoké hodnoty, protože představují osoby, které využily některého z nástrojů v naději, že se lépe uplatní na trhu práce. Avšak vzhledem k tomu, že se nyní řadí opět mezi nezaměstnané, mohu soudit, že zvolené nástroje u nich nebyly využity příliš efektivně a nevedly k dlouhodobě udržitelné zaměstnanosti. Negativní charakter má i fakt, že vysoké procento respondentů (72%) nevyužilo v minulosti nástrojů APZ vůbec.

5.4 Testování hypotéz

Abych mohla odpovědět na hlavní výzkumné otázky, které jsem si položila na počátku mého výzkumu, je třeba ověřit stanovené hypotézy. Ty budu v této podkapitole testovat prostřednictvím dvou statistických metod – testu nezávislosti Chí-kvadrát pro kontingenční tabulku a U-testu pro větší skupiny. K posouzení stupně závislosti mezi zkoumanými jevy použiji pro test nezávislosti Chí-kvadrát pro kontingenční tabulku *normovaný koeficient kontingence* a pro čtyřpolní tabulku *Fí – koeficient*. Platí zde přímá úměra - čím vyšší je výsledná hodnota, tím vyšší je i stupeň závislosti mezi jevy. Předtím, než započnu se samotným ověřováním hypotéz, je nutné stanovit nulovou hypotézu H_0 , která uvádí, že mezi pozorovanými jevy není žádný vztah (Chráška, 2007).

H₁: V okrese Vsetín je menší informovanost o nástrojích APZ než v okrese Zlín.

H₀: V míře informovanosti o nástrojích APZ v okresech Zlín a Vsetín není statisticky významný rozdíl

U hypotézy č. 1 jsem použila testovací metodu „test nezávislosti Chí-kvadrát pro kontingenční tabulku.

Tabulka č. 14 – *Kontingenční tabulka H1*

	Zlín	Vsetín	Σ
Obecná znalost nástroje APZ	51 (53,54)	36 (33,46)	87
Nástroje APZ, o něž může žádat FO	69 (72,61)	49 (45,38)	118
Skupiny, které mohou žádat o RK	52 (52,92)	34 (33,08)	86
Právní nárok na zařazení do RK	21 (17,85)	8 (11,15)	29
Znalost projektů a programů EU	84 (81,23)	48 (50,77)	132
Zpoplatnění poradenských služeb	59 (57,85)	35 (36,15)	94
	Σ 336	210	546

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = 3,042$. Kritická hodnota pro hladinu významnosti 0,05 a 5 stupňů volnosti je $\chi^2_{0,05}(5) = 11,070$. Vzhledem k tomu, že je vypočítaná hodnota menší než hod-

nota kritická, přijímám nulovou hypotézu H_0 , čímž potvrzuji, že mezi jednotlivými jevy neexistuje statisticky významný vztah.

Vypočítaná hodnota $C_{\text{norm}} = 0,081$ taktéž ukazuje na naprostou nezávislost mezi proměnnými.

H₂: Větší míru informovanosti vykazují uchazeči s vyšším vzděláním než uchazeči s nižším vzděláním.

H₀: V míře informovanosti mezi uchazeči s vyšším a s nižším vzděláním neexistuje vzájemná souvislost.

U hypotézy č. 2 jsem opět použila testovací metodu „test nezávislosti Chí-kvadrát pro kontingenční tabulku“.

Tabulka č. 15 - Kontingenční tabulka H2

	Vyšší vzdělání	Nižší vzdělání	Σ
Obecná znalost nástroje APZ	112 (119,04)	60 (52,96)	172
Nástroje APZ, o něž může žádat FO	106 (109,35)	52 (48,65)	158
Skupiny, které mohou žádat o RK	139 (119,73)	34 (53,27)	173
Právní nárok na zařazení do RK	49 (40,14)	9 (17,86)	58
Znalost projektů a programů EU	171 (172,33)	78 (76,67)	249
Zpoplatnění poradenských služeb	113 (129,42)	74 (57,58)	187
Σ	690	307	997

Vzhledem k tomu, že vypočítaná hodnota $\chi^2 = 24,907$ je větší než kritická hodnota $\chi^2_{0,05}(5) = 11,070$, mohu zamítnout nulovou hypotézu H_0 a přijmout hypotézu alternativní. V míře informovanosti o nástrojích APZ mezi osobami s vyšším a nižším vzděláním existují statisticky významné rozdíly.

Vypočítaná hodnota $C_{\text{norm}} = 0,171$ poukazuje, však na to, že vztah mezi oběma proměnnými není příliš těsný.

H₃: Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči mají o využívání nástrojů APZ větší zájem než uchazeči evidovaní na ÚP ČR méně jak 6 měsíců.

H₀: Mezi délkou nezaměstnanosti a zájmem uchazečů o nástroje APZ neexistuje souvislost.

Pro testování hypotézy č. 3 jsem využila U-test pro větší skupiny. Pro tuto testovací metodu je typické seřazení naměřených hodnot dle velikosti a následné přiřazení pořadí. Pokud je naměřená hodnota U menší, než hodnota kritická, odmítáme nulovou hypotézu H₀ a přijímáme hypotézu alternativní.

Tabulka č. 16 – U - test pro větší skupiny H₃

Dlouhodobě nezaměstnaní		Evidence na ÚP ČR 6 měsíců a méně	
Hodnocení	Pořadí	Hodnocení	Pořadí
1,16	2	1,09	1
1,18	5	1,15	3,5
1,21	6	1,15	3,5
1,26	7	1,29	8
1,31	9	1,56	10
1,91	13	1,74	11
1,92	15	1,85	12
1,98	18	1,92	15
2,01	20	1,92	15
2,11	21	1,96	17
2,28	23	2,0	19
2,57	25	2,12	22
2,63	27	2,42	24

pokračování

2,64	28	2,61	26
2,91	33	2,69	29
3,07	34	2,71	30
3,12	35	2,76	31
3,44	37	2,83	32
3,81	38	3,31	36
3,91	40	3,90	39
n₁ = 20	R₁ = 436	n₂ = 20	R₂ = 384

Pomocí výpočtu $U = n_1 \cdot n_2 + \frac{n_1 \cdot (n_1 + 1)}{2} - R_1$ $U' = n_1 \cdot n_2 + \frac{n_2 \cdot (n_2 + 1)}{2} - R_2$ jsem dosáhla následujících hodnot $U = 174$ a $U' = 226$. Testovým kritériem je vždy menší z vypočítaných hodnot – v tomto případě tedy $U = 174$. Tuto hodnotu budu porovnávat s kritickou hodnotou $U_{0,05}(20,20) = 127$. Protože je vypočítaná hodnota U větší než hodnota kritická, přijímám nulovou hypotézu a odmítám hypotézu alternativní. Mezi hodnotami nejsou statisticky významné rozdíly.

H₄: O využívání nástrojů APZ projevují menší zájem starší uchazeči než mladší.

H₀: Mezi projeveným zájmem o využívání nástrojů APZ a věkem uchazečů není statisticky významná souvislost

Jako u hypotézy č. 3, využiji pro ověřování testovací metodu U-test pro větší skupiny.

Tabulka č. 17 – U-test pro větší skupiny H4

Věk 35 a více		Věk 15-35	
Hodnocení	Pořadí	Hodnocení	Pořadí
1,1	1,5	1,1	1,5
1,14	3	1,19	4

pokračování

1,2	5	1,28	6
1,24	7	1,34	8
1,55	10	1,47	9
1,58	11	1,81	14
1,73	12	2,0	16,5
1,78	13	2,01	18
1,98	15	2,07	19
2,0	16,5	2,13	21
2,09	20	2,20	22
2,21	23	2,28	25
2,26	24	2,32	26
2,51	28	2,41	27
2,57	29	2,64	31
2,58	30	2,74	32
2,95	33	3,10	35
3,03	34	3,33	36
3,64	38	3,43	37
3,95	40	3,80	39

 $n_1 = 20$ $R_1 = 393$ $n_2 = 20$ $R_2 = 427$

Stejným výpočtem, jako u hypotézy č. 3, jsem dospěla k následujícím hodnotám $U = 217$ a $U' = 183$. Jako testové kritérium je zvolena menší hodnota, tedy $U' = 183$. Tu porovnávám s kritickou hodnotou $U_{0,05}(20,20) = 127$. Vzhledem k tomu, že je hodnota U' větší, než hodnota kritická, odmítám alternativní hypotézu a přijímám hypotézu nulovou. Na základě toho mohu tedy říci, že neexistuje významná souvislost mezi věkem uchazečů a projeveným zájmem o nástroje APZ.

H₅: Dlouhodobě nezaměstnaní se rekvalifikačních kurzů účastní častěji než uchazeči evidovaní na ÚP ČR méně jak 6 měsíců.

H₀: Mezi účastí na rekvalifikačních kurzech a délkou nezaměstnanosti neexistuje statisticky významná souvislost.

Tuto hypotézu jsem testovala pomocí testovací metody „test nezávislosti Chí-kvadrát pro kontingenční tabulku“.

Tabulka č. 18 - Kontingenční tabulka H5

	Ano	Ne	Σ
Evidence na ÚP ČR 6 měsíců a méně	12 (13,26)	77 (75,74)	89
Dlouhodobě nezaměstnaní	16 (14,74)	83 (84,26)	99
Σ	28	160	188

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = \mathbf{0,268}$. Kritická hodnota pro hladinu významnosti 0,05 a 1 stupeň volnosti je $\chi^2_{0,05}(1) = \mathbf{3,841}$. Vypočítaná hodnota testového kritéria χ^2 je menší, než hodnota kritická. Na základě této skutečnosti mohu přijmout nulovou hypotézu a potvrdit tak, že mezi sledovanými jevy neexistuje statisticky významná souvislost.

Vypočítaná hodnota $r_\phi = 0,037$, což znamená naprostou nezávislost mezi zkoumanými jevy.

H₆: Muži využívají nástroje APZ častěji než ženy.

H₀: Mezi pohlavím a mírou využívání nástrojů APZ statisticky významná souvislost.

Pro testování hypotézy č. 6 jsem zvolila testovací metodu, test nezávislosti Chí-kvadrát pro kontingenční tabulku.

Tabulka č. 19 – Kontingenční tabulka H6

	Muži	Ženy	Σ
Obecné využití nástroje APZ	16 (18,84)	23 (20,16)	39
Dokončená rekvalifikace	14 (16,43)	20 (17,57)	34
Projekt či program financovaný z ESF	2 (2,90)	4 (3,10)	6
Poradenství v rámci ÚP ČR	39 (30,44)	24 (32,56)	63
Profesní poradenství na škole	101 (103,4)	113 (110,6)	214
Σ	172	184	356

Kritická hodnota pro hladinu významnosti 0,05 a 4 stupně volnosti je $\chi^2_{0,05}(4) = 9,488$. Vzhledem k tomu, že vypočítaná hodnota $\chi^2 = 6,828$ je menší než kritická hodnota, mohu zamítnout alternativní hypotézu a přijmout nulovou hypotézu H_0 , která uvádí, že mezi pohlavím a využíváním nástrojů APZ neexistuje souvislost. Podle statistických výpočtů tedy pohlaví respondentů nehraje při využívání některého z nástrojů APZ významnou roli.

Vypočítaná hodnota $C_{norm} = 0,295$ poukazuje, na to, že vztah mezi oběma proměnnými není příliš těsný.

H7: Mladší uchazeči o zaměstnání využívají poradenských služeb častěji než starší.

H0: Míra využívání poradenských služeb a věk uchazečů spolu nesouvisí.

Stejně jako předešlé hypotézy, jsem hypotézu č. 7, ověřovala pomocí testu nezávislosti Chí-kvadrát pro kontingenční tabulku.

Tabulka č. 20 – Kontingenční tabulka H7

	Věk 15-35	Věk 35 a více	Σ
Poradenství v rámci ÚP ČR	36 (30,48)	27 (32,52)	63
Profesní poradenství na škole	98 (103,52)	116 (110,48)	214
Σ	134	143	277

Vypočítaná hodnota χ^2 pro tuto hypotézu je **2,497**. Kritická hodnota pro hladinu významnosti 0,05 a 1 stupeň volnosti je $\chi^2_{0,05}(1) = \mathbf{3,841}$. Vzhledem k tomu, že je vypočítaná hodnota testového kritéria χ^2 menší, než hodnota kritická, mohu přijmout nulovou hypotézu a potvrdit tak, že zmíněné jevy spolu nesouvisí. Předpoklad, že starší respondenti využívají poradenských služeb méně, tedy nebyl naplněn.

Vypočítaná hodnota $r_\phi = 0,095$, což znamená naprostou nezávislost mezi zkoumanými jevy.

6 SHRnutí VÝzkUMU

Cílem realizace výzkumu bylo zmapovat situaci ve Zlínském kraji, která se týká oblasti nezaměstnanosti a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Konkrétním záměrem bylo zjistit, jaký mají nezaměstnaní zájem o využívání jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jak jsou o této problematice informováni a zda již v minulosti některý z těchto nástrojů využili oni sami. Toto byly zároveň i mé hlavní výzkumné otázky, které v této části zodpovím. Výsledky tohoto výzkumu ukazují, že velká část nezaměstnaných (87%) by měla zájem o vytvoření takového pracovního místa, které by odpovídalo jejich kvalifikaci. Ač spadá tato položka do oblasti, kterou mohou více než nezaměstnaní ovlivnit (v součinnosti s ÚP ČR) zejména zaměstnavatelé, jistě toto zjištění není bezcenné. Politika zaměstnanosti má k dispozici v tomto směru mnohé nástroje (investiční pobídky, příspěvek na společensky účelné pracovní místo), prioritní by přitom měla být především analýza základních charakteristik nezaměstnaných (dosažené vzdělání, kvalifikace, dovednosti a schopnosti) v každém kraji, tak aby byl vznik nových pracovních míst co nejefektivnější. Zvýšený zájem nezaměstnaných je i o účast na rekvalifikačních kurzech. Více je přitom preferováno navýšení stávající kvalifikace, než získání kvalifikace nové. S tím se můžeme setkat i u dlouhodobě nezaměstnaných, kteří tvořili 35% všech respondentů - můžeme u nich pozorovat mírně zvýšený zájem o rekvalifikaci, než u těch, kteří jsou v evidenci ÚP ČR registrováni kratší dobu. Co se ovšem týče poradenských služeb, které se zaměřují na pomoc při výběru vhodné rekvalifikace nebo na poskytnutí informací o zvolené rekvalifikaci, projevují o ně nezaměstnaní spíše nezájem. V oblasti poradenství bylo zaznamenáno upřednostňování služeb, které se zaměřují na poskytnutí informací o volných pracovních místech a individuálních služeb, na základě nichž nezaměstnaný zjistí své osobnostní předpoklady pro výkon vybraného povolání. O projekty a programy, které jsou financovány z ESF, projeví nezaměstnaní nepříliš velký zájem, což může souviset s menší mírou informovanosti o realizaci a podmínkách zařazení do těchto projektů a programů. V další části výzkumu jsem zjišťovala právě informovanost nezaměstnaných, a to na základě krátkého testu, v němž jsem se ptala na otázky z oblasti rekvalifikace, poradenství i projektů a programů. Celkově respondenti získali v průměru 5,2 bodů, což v porovnání s tabulkovými hodnotami (viz tabulka č. 2) znamená střední míru informovanosti. Jak budu dále prezentovat, vyšší míru informovanosti projeví nezaměstnaní s vyšším vzděláním. Poslední část mého výzkumu byla zaměřena na to, zda nezaměstnaní dříve již některý nástroj aktivní

politiky zaměstnanosti využili. Po vyhodnocení dat výzkumného šetření z této oblasti vyplynulo, že drtivá část nezaměstnaných (v průměru se jedná o 72%) zkušenost s využitím nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nemá. Tato situace se dá posoudit ze dvou hledisek – z hlediska efektivnosti nástrojů APZ a z hlediska projeveného zájmu (resp. nezájmu). Menší počet nezaměstnaných, který využil možnosti nabízených nástrojů, může poukazovat na jejich efektivnost, což vede k lepšímu uplatnění na trhu práce. Na druhou stranu velké procento nezaměstnaných, kteří této možnosti v minulosti doposud nevyužili, může souviset s menší mírou jejich zájmu a snahy, podílet se řešení své situace.

V následujícím odstavci se budu zabývat dílčími výzkumnými otázkami, které přímo navazují na hlavní výzkumné otázky. K tomu, abych na ně mohla zodpovědět, bylo zapotřebí stanovit hypotézy a na základě výsledků z výzkumného šetření je testovat. Předkládám tedy následující závěry, které z ověřování jednotlivých hypotéz vyplynuly:

- Na základě testování H_1 jsem dospěla k závěru, že neexistuje statisticky významný rozdíl v informovanosti o nástrojích APZ v jednotlivých okresech Zlínského kraje.
- Ověřováním H_2 byla zjištěna souvislost mezi mírou informovanosti a dosaženým vzděláním. Větší míru informovanosti přitom prokázali nezaměstnaní, kteří dosáhli vyššího vzdělání (vysokoškolské, vyšší odborné a středoškolské s maturitou).
- H_3 byla pomocí testování vyvrácena, což vede k tvrzení, že mezi délkou nezaměstnanosti a zájmem uchazečů o nástroje APZ neexistuje vzájemná souvislost. Nebylo tedy shledáno rozdílu mezi projeveným zájmem o nástroje APZ u dlouhodobě nezaměstnaných a těch, kteří jsou evidováni na ÚP ČR méně než 6 měsíců.
- Statistickým testováním H_4 pomocí testu nezávislosti Chí-kvadrát pro kontingenční tabulku, bylo zjištěno, že zájem o využívání nástrojů APZ nemá významnou souvislost s věkem nezaměstnaných.
- Prostřednictvím F -koeficientu byla zjištěna naprostá nezávislost mezi proměnnými, které se vyskytují v H_5 . Mohu tedy říci, že míra účasti na rekvalifikačních kurzech nesouvisí s délkou nezaměstnanosti.

- Na základě statistického ověření H_6 mohu tuto hypotézu vyvrátit a přijmout tvrzení, že neexistuje rozdíl ve využívání nástrojů APZ mezi muži a ženami.
- Testováním H_7 nebyly zjištěny statisticky významné rozdíly mezi věkem a využíváním poradenských služeb.

Na základě vyhodnocení zmíněných hypotéz jsem dospěla k závěru, že existuje statisticky významný vztah mezi mírou informovanosti o nástrojích APZ a dosaženým vzděláním, avšak na informovanost již nemá vliv to, z jakého okresu nezaměstnaný pochází. Na projevený zájem o nástroje APZ nemá vliv ani délka nezaměstnanosti či věk nezaměstnaného. Využívání nástrojů APZ nesouvisí ani s věkem, pohlavím ani s celkovou délkou nezaměstnanosti.

ZÁVĚR

Ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost může postihnout každého člověka, ať se jedná o pracovníka ve výrobě nebo manažera firmy. Často se tak děje, aniž by jedinec vzniklou situaci výrazně zapříčinil – často z důvodu snižování stavů. Dnešní svět je charakteristický svým dynamickým vývojem, který vyvolává neustálý koloběh zrodu a úpadku menších i větších firem a podniků, s čímž souvisí i pohyb pracovních sil na trhu práce. K tomu, aby člověk v takovémto světě mohl uspět a žít život dle svých představ, je třeba, aby uměl reagovat na nové společenské výzvy, zvládnul se přizpůsobit novým situacím (např. právě nezaměstnanosti, změně či ztrátě zaměstnání) a dokázal jim aktivně čelit. Zde napomáhá právě státní politika zaměstnanosti, která nabízí nezaměstnaným, zaměstnavatelům i celé veřejnosti své nástroje s cílem snížit dopady nezaměstnanosti na samotného člověka i společnost a s cílem zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost. Cílem teoretické části této práce bylo blíže přiblížit problematiku nezaměstnanosti a to na základě prostudované literatury. Právě na základě těchto teoretických poznatků jsem vypracovala tři kapitoly, v nichž se blíže zabývám vlivem práce na lidský život, psychologickým pohledem na nezaměstnanost, rizikovými skupinami nezaměstnaných, aktuální situací na českém trhu práce se zaměřením na Zlínský kraj a především vymezením jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou rozděleny dle toho, kdo je může využít. V praktické části jsem poté na tyto poznatky navázala a vytvořila výzkumný záměr, jehož hlavními cíli bylo zjistit zájem nezaměstnaných o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a trhu práce a jejich využívání a také to, do jaké míry jsou o nich nezaměstnaní informováni. Cestou k dosažení stanovených cílů bylo zodpovězení výzkumných otázek a to prostřednictvím testování a ověřování hypotéz. Celkový přínos této práce shledávám v možnosti užšího využití získaných informací na kontaktních pracovištích ÚP ČR ve Zlínském kraji. Zde mohou informace o konkrétních preferencích jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, získané od nezaměstnaných, posloužit ke zkvalitnění poskytovaných služeb a také k posílení těch nástrojů, o které nezaměstnaní projevují největší zájem.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní zdroje:

- [1] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [2] BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] ČERVINKA, Tomáš et al. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5., aktualiz. a dopl. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 231 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-751-5.
- [4] GAVORA, Peter a kol. 2010. *Elektronická učebnica pedagogického výskumu*. [online]. Bratislava: Univerzita Komenského, 2010. Dostupné na: <http://www.emetodologia.fedu.uniba.sk/> ISBN 978-80-223-2951-4.
- [5] HUBINKOVÁ, Zuzana a kol. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3., aktualiz., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2008. 277 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1593-3.
- [6] CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007, 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [7] JAHODA, Marie, Paul Felix LAZARSELD a Hans ZEISEL. *Marienthal: sociografie komunity nezaměstnaných*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2013, 182 s. ISBN 978-80-210-6226-9.
- [8] KOHOUTEK, Rudolf. *Úvod do psychologie: psychologie osobnosti a zdraví žáka*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2006, 167 s. ISBN 80-210-4077-7.
- [9] KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2007, 132 s. ISBN 978-80-245-1302-7.
- [10] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

- [11] MAZOUCH, Petr a FISCHER, Jakub. *Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2011. xx, 116 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-380-6.
- [12] PALÁT, Milan. *Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2013, 92 s. ISBN 978-80-7418-161-0.
- [13] PAVELKA, Tomáš et al. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. 1. vyd. Slaný: Melandrium, 2011. 116 s. ISBN 978-80-86175-76-8.
- [14] PETROVÁ KAFKOVÁ, Marcela. *Šedivějící hodnoty?: aktivita jako dominantní způsob stárnutí*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2013. 181 s. EDIS: ediční řada disertačních prací Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity; sv. 10. ISBN 978-80-210-6310-5.
- [15] ŠAFRÁNEK, Ladislav. *Nezaměstnanost: jak ji neznáme a jak jí čelit*. Praha: Orego, 2011. 118 s. ISBN 978-80-87528-03-7.
- [16] ŠEBESTÍKOVÁ, Viola a Vlastimil BERAN. *Daňová a sociální optimalizace ve vztahu k nezaměstnanosti v České republice*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2012, xii, 180 s. ISBN 978-80-248-2938-8.
- [17] ŠMAJS, Josef, Bohuslav BINKA a Ivo ROLNÝ. *Etika, ekonomika, příroda*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, 192 s. ISBN 978-80-247-4293-9.
- [18] VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Vyd. 1. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
- [19] VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9.
- [20] WINKLER, Jiří a Lenka KLIMPLOVÁ. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010, 225 s. ISBN 978-80-210-5352-6.

Zákony:

- [1] ČESKO. Vyhláška 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. In: Sbírka zákonů ČR, ročník 2004, částka 178. [online] [cit. 2015-08-01]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=v519_2004#par2
- [2] ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů ČR, ročník 2004, částka 143. [online] [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf
- [3] ČESKO. Zákon 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. In: Sbírka zákonů ČR, ročník 2006, částka 61. [online] [cit. 2015-20-01]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/zakon-c-179-2006-sb-o-overovani-a-uznavani-vysledku-dalsiho-vzdelavani>
- [4] ČESKO. Zákon č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce. In: Sbírka zákonů ČR, ročník 2011, částka 29. [online] [cit. 2015-15-01]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73>

Internetové zdroje:

- [1] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Gender: Práce a mzdy – Metodika. *Czso.cz* [online]. 2013a [cit. 2015-10-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_pracemzdy-metodika
- [2] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Nezaměstnanost ve Zlínském kraji k 31. 12. 2014. *Czso.cz* [online]. 2015b [cit. 2015-21-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/nezamestnanost_ve_zlinskem_kraji_k_31_12_2014
- [3] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Výběrové šetření pracovních sil. *Czso.cz* [online]. 2013b [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: http://www.czso.cz/vykazy/vykazy.nsf/i/vyberove_setreni_pracovnich_sil
- [4] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS. *Czso.cz* [online]. 2015a [cit. 2015-24-02]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/kalendar/2014-zam>

- [5] EUROSKOP. ČR má 4. nejnižší nezaměstnanost z EU za rok 2013. *Euroskop.cz* [online]. 2014 [cit. 2015-15-02]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8952/24458/clanek/cr-ma-4-nejnizsi-nezamestnanost-z-eu-za-rok-2013/>
- [6] EVROPSKÁ UNIE. Politika soudržnosti 2014-2020 - investice do růstu a zaměstnanosti. *Europa.eu* [online]. 2011 [cit. 2015-13-01]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2014/proposals/regulation2014_leaflet_cs.pdf
- [7] EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. Realizované projekty. *Esfc.cz* [online]. 2015 [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: <http://www.esfc.cz/modules/projects/index.php?lang=1>
- [8] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Informační a poradenská střediska při Úřadech práce. *Portal.mpsv.cz* [online]. 2006 [cit. 2015-10-01]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>
- [9] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Rekvalifikace. *Portal.mpsv.cz* [online]. 2012 [cit. 2015-21-01]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
- [10] INTEGROVANÝ SYSTÉM TYPOVÝCH POZIC. Databáze akcí dalšího profesního vzdělání. *Eu-dat.cz* [online]. 2014 [cit. 2015-13-02]. Dostupné z: <http://www.eu-dat.cz/>
- [11] IQ ROMA SERVIS O.S. Vzájemně bez předsudků. *Iqrs.cz* [online]. 2013 [cit. 2015-23-02]. Dostupné z: <http://iqrs.cz/cs/projekty/vzajemne-bez-predsudku>
- [12] KAŇKOVÁ Eva. Diplom a jeho hodnota. *Media4u Magazine*. [online]. 2010, roč. 4, č. 7 [cit. 2015-02-01]. ISSN 1214-9187. Dostupné z: <http://www.media4u.cz/mm042010.pdf>
- [13] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Pro jednání 107. Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR. *Asocr.cz* [online] 2014b [cit. 2015-10-01]. Dostupné z: http://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/d6995e11a4befd55/u

ploads/Aktivni-politika-zamestnanosti_-vyhodnoceni-programu-na-podporu-zamestnanosti-....pdf

- [14] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. *Portal.mpsv.cz* [online]. 2014a [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf
- [15] NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. Postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání absolventů škol. *Nuv.cz* [online]. 2013 [cit. 2015-23-01]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/cinnosti/analyzy-trhu-prace-rozvoj-kvalifikaci-dalsiho-vzdelavani/postoje-zamestnavatelu-k-zamestnavani-absolventu-skol>
- [16] WANBERG. Connie R. The Individual Experience of Unemployment. *Annualreviews.org* [online]. ©2012 [cit. 2015-25-02]. Dostupné z: <http://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-psych-120710-100500>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská Unie
FO	Fyzická osoba
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoby se zdravotním postižením
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
RK	Rekvalifikační kurz
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
ÚP ČR	Úřad práce České republiky

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 - Podíl nezaměstnaných osob v ČR, ve Zlínském kraji a v jeho okresech.....	32
Graf č. 2 – Bydliště respondentů.....	58
Graf č. 3 – Informace o pohlaví respondentů.....	59
Graf č. 4 – Věk respondentů.....	59
Graf č. 5 – Stupeň dosaženého vzdělání.....	60
Graf č. 6 - Celková délka evidence na Úřadu práce.....	61
Graf č. 7 - Zájem o aktivity, činnosti a služby poskytované ÚP ČR.....	63

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 - Zájem o nabídku rekvalifikačních kurzů.....	62
Tabulka č 2 - Hodnotící škála pro test informovanosti.....	65
Tabulka č. 3 - Znalost nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	65
Tabulka č. 4 – Informovanost o tom, o jaké nástroje může FO zažádat a využívat je.....	66
Tabulka č. 5 – Informovanost o tom, kdo může zažádat o zařazení do RK.....	67
Tabulka č. 6 – Informovanost o tom, zda existuje právní nárok na zařazení do RK.....	68
Tabulka č. 7 – Znalost projektů a programů financovaných z ESF.....	68
Tabulka č. 8 – Informovanost o tom, zda jsou poradenské služby poskytované ÚP ČR placené.....	69
Tabulka č. 9 – Využití nástroje APZ.....	71
Tabulka č. 10 – Úspěšné dokončení rekvalifikačního kurzu.....	71
Tabulka č. 11 – Účast na projektu či programu na snížení nezaměstnanosti financovaného z ESF.....	72
Tabulka č. 12 – Využití poradenských služeb ÚP ČR.....	72
Tabulka č. 13 – Účast na profesní poradenství v rámci školy.....	73
Tabulka č. 14 – Kontingenční tabulka H1.....	74
Tabulka č. 15 - Kontingenční tabulka H2.....	75
Tabulka č. 16 – U - test pro větší skupiny H3.....	76
Tabulka č. 17 – U-test pro větší skupiny H4.....	77
Tabulka č. 18 - Kontingenční tabulka H5.....	79
Tabulka č. 19 – Kontingenční tabulka H6.....	80
Tabulka č. 20 – Kontingenční tabulka H7.....	80

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA PI - DOTAZNÍK

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den, jmenuji se Irena Lužíková a studuji na univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně – obor sociální pedagogika. Do rukou se Vám dostal dotazník, který zkoumá zájem uchazečů o zaměstnání o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji.

Proto, aby byl výzkum hodnotný a mohl v budoucnu napomoci ke snižování nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a k efektivnějšímu využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, je potřeba získat informace především od těch, kterých se situace dotýká nejvíce – od nezaměstnaných.

Tento dotazník je zcela anonymní a informace, které v něm poskytnete, budou sloužit výhradně pro účely mé diplomové práce.

1. Znáte některý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který můžete osobně využít k tomu, abyste se lépe uplatnil/a na trhu práce?

- Ano
 Ne

1.1 Pokud jste odpověděl/a v otázce č. 1 kladně, uveďte jaký:

.....

2. Do jaké míry se zajímáte o nabídku rekvalifikačních kurzů?

- Sám si aktivně hledám informace na Internetu nebo v jiných zdrojích
 Informace si zjišťuji na nástěnkách Úřadu práce a u pracovníka Úřadu práce
 Nezajímám se

3. Na škále určete, zda máte zájem o následující aktivity, činnosti a služby poskytované Úřadem práce ČR. Zaznačte pomocí křížku.

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Informace o volných pracovních místech				
Zvýšení kvalifikace prostřednictvím rekvalifikace				
Získání nové kvalifikace prostřednictvím rekvalifikace				
Vytvoření takového pracovního místa, které				

odpovídá mé kvalifikaci				
Pomoc při výběru rekvalifikačního kurzu				
Individuální poradenství				
Zjištění osobnostních předpokladů pro vybrané povolání				
Pomoc při výběru vhodného povolání				
Pomoc při změně zaměstnání				
Informace o možnostech uplatnění absolventů škol				
Podpora při zahájení samostatně výdělečné činnosti				
Informace o možnosti využití „zvolené“ rekvalifikace“				
Zprostředkování zaměstnání na částečný úvazek				
Odborné poradenství pro osoby se zdravotním postižením				
Zprostředkování zaměstnání v chráněné pracovní dílně				
Zdravotní, sociální či pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením				
Projekty a programy určené ke snižování nezaměstnanosti (<i>Odborná praxe pro mladé do 30 let, Vzdělávejte se pro růst!</i>)				
Zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentury práce				
Účast na veřejně prospěšných pracích				

4. Využil/a jste již v minulosti některý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti?

Ano

Ne

V případě, že ano, jaký?

5. Dokončil/a jste v minulosti úspěšně nějaký rekvalifikační kurz?

Ano

Ne

6. Zúčastnil/a jste se v minulosti projektu či programu na snížení nezaměstnanosti ve Zlínském kraji financovaného z EU? (Vzdělávejte se pro růst!, Stáže pro mladé zájemce)?

- Ano
 Ne

7. Využil/a jste již poradenských služeb, poskytovaných Úřadem práce?

- Ano
 Ne
 Ne, ale plánuji je využít

8. Zúčastnil/a jste se ve škole profesního poradenství?

- Ano
 Ne

Krátký test informovanosti z oblasti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti:

9. O jaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti můžete Vy jako fyzická osoba požádat a využívat je? (Můžete označit i více odpovědí)

- Rekvalifikace
 Investiční pobídky
 Dávky v nezaměstnanosti
 Příspěvek na společensky účelné místo
 Poradenství
 Příspěvek na zapracování
 Projekty a programy financované z Evropských strukturálních fondů

10. Kdo může požádat o zařazení do rekvalifikačního kurzu?

- Pouze uchazeči, kteří dosáhli nízkého vzdělání.
 Osoby ze sociálně znevýhodněného znevýhodněného prostředí
 Kdokoliv, kdo je v evidenci uchazečů nebo zájemců o zaměstnání na Úřadu práce.
 Pouze osoby se zdravotním postižením nebo jiným zdravotním omezením.

11. Máte na zařazení do rekvalifikačního kurzu právní nárok?

- Ano
 Ne

12. Zaškrtněte, jaké projekty a programy na snižování nezaměstnanosti ve Zlínském kraji znáte?

- Cesta k práci
- Bez bariér
- Odborné praxe pro mladé do 30 let
- Stáže pro mladé zájemce
- Šance pro rodiče
- Zkušenost výhodou
- Vzdělávejte se pro růst!
- Žádné neznám

13. Jsou služby v rámci činnosti Informačního a poradenského střediska při Úřadu práce placené?

- Ano
- Ne

Jaké je Vaše pohlaví?

- Muž
- Žena

Uved'te okres, ve kterém žijete:

- Zlín
- Uherské hradiště
- Vsetín
- Kroměříž

Uved'te Váš věk:

- 15-25 let
- 26-35 let
- 36-45 let
- 46-60 let
- Více jak 60 let

Uved'te stupeň nejvyššího dosaženého vzdělání:

- Základní
- Střední odborné učiliště zakončené výučním listem
- Střední odborné učiliště s maturitou
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské (Bc.)
- Vysokoškolské (Mgr., Ing.)

Uved'te Vaši celkovou délku evidence na Úřadu práce:

- Méně jak 3 měsíce
- 3-6 měsíců
- Déle jak půl roku
- Déle jak 1 rok

Děkuji za vyplnění dotazníku a i za Váš čas!