

Proces začleňování dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce v ČR

Simona Turečková

Bakalářská práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Institut mezioborových studií Brno
akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Simona TUREČKOVÁ**
Osobní číslo: **H118332**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Proces začleňování dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce v ČR**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím bakalářské práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na aktivní politiku zaměstnanosti - podporu zaměstnavatelů a uchazečů,
 - na metody aktivní politiky zaměstnanosti - poradenské činnosti, rekvalifikace, dotace.
- Součástí práce bude empirická část zaměřená na úspěšnost zapojení dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce po absolvování rekvalifikace a setrvání na novém pracovním místě.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, B. A KOL. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a.s., 2002.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994.

MATOUŠEK, O., J. KOLÁČKOVÁ a P. KODYMOVÁ. Sociální práce v praxi. Praha: Portál, 2005.

ŠTIKAŘ, J., M. RYMEŠ, K. RIEGEL a J. HOSKOVEC. Základy psychologie práce a organizace. Praha: KAROLINUM, 1996.

VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 1999.

VÝROST, J. Aplikovaná sociální psychologie II. Praha: Grada Publishing, 2001.

Další literatura bude obsažena v Projektu bakalářské práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Ivan Nedoma

Katedra sociální pedagogiky

Datum zadání bakalářské práce:

16. března 2012

Termín odevzdání bakalářské práce:

30. dubna 2013

V Brně dne 16. března 2012


prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.
vedoucí ústavu




doc. PhDr. František Vízdal, CSc.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské 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 obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji bakalářskou 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. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ 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 § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou 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 bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

SIMONA TUREČKOVÁ

Jméno, příjmení studenta

V Brně 5.4.2013

Podpis

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 nahlížení 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 vzdělávacího 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). Odpírá-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 jim 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 přihlídně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Bakalářská práce charakterizuje a specifikuje trh práce, nezaměstnanost, dlouhodobou nezaměstnanost i nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které mohou sloužit při procesu začleňování dlouhodobě nezaměstnaných zpět do práce. Poukazuje také na možnost zařazení dlouhodobě nezaměstnaných na pracovní trh pomocí komplexního řešení, které spojuje různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

V praktické části je proveden výzkum formou dotazníku, díky kterému je možné porovnat samostatné rekvalifikační kurzy a rekvalifikační kurzy s dalšími vzdělávacími aktivitami a zjistit jejich využití pro následné uplatnění na trhu práce i jistotu respondentů při volbě vhodného kurzu před jeho absolvováním. Výsledkem je potvrzení stanovených hypotéz.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, Evropský sociální fond

ABSTRACT

The thesis characterizes and specifies labour market, unemployment, long-term unemployment as well as the instruments of the active employment policy which can be used for the integration of long-term unemployed people back to the work. This thesis points out the possibilities if several instruments of the active employment policy are joined to the complex solution.

In the practical part the research proceeds in the form of questionnaire survey. The individual re-qualification courses are compared to re-qualifications combined with other educational activities – which way is better to use in practise. The research finds out the respondents' confidence during selection of the suitable course. The result of the research confirms the appointed hypothesis.

Keywords: labour market, unemployment, long-term unemployment, active employment policy, The European Social Fund

Poděkování:

Ráda bych na tomto místě poděkovala **PhDr. Ivanu Nedomovi** za odborné vedení při zpracování této bakalářské práce. Poděkování patří rovněž mým spolupracovníkům z Úřadu práce v Břeclavi za výborné rady a pomoc a mým nejbližším za podporu během celého studia.

Prohlášení:

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

V Lanžhotě, 21. 4. 2013

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 TRH PRÁCE	11
1.1 VYMEZENÍ POJMU.....	11
1.2 NABÍDKA, POPTÁVKA A ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE.....	13
1.3 NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ CHARAKTERISTIKA.....	14
1.3.1 Typy nezaměstnanosti.....	16
1.4 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST.....	18
1.4.1 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti.....	19
1.4.2 Rizikové skupiny osob ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností.....	22
2 PROCES ZAČLEŇOVÁNÍ DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH NA TRH PRÁCE	26
2.1 ZAČLEŇOVÁNÍ DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH NA TRH PRÁCE PROSTŘEDNICTVÍM AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI (APZ).....	27
2.1.1 Poradenské služby.....	28
2.1.2 Nástroje APZ určené k umístění uchazečů o zaměstnání.....	28
2.1.3 Veřejně prospěšné práce.....	30
2.1.4 Nástroje APZ určené k uplatnění osob se zdravotním postižením.....	31
2.1.5 Překlenovací příspěvek.....	32
2.1.6 Rekvalifikace.....	33
2.2 ZAČLEŇOVÁNÍ DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH PROSTŘEDNICTVÍM AGENTUR PRÁCE.....	33
2.2.1 Sdílené zprostředkování.....	33
2.2.2 Agenturní zaměstnávání.....	34
3 KOMPLEXNÍ ŘEŠENÍ PRO ZAČLEŇOVÁNÍ DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH NA TRH PRÁCE	35
3.1 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND.....	35
3.2 REGIONÁLNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY.....	38
3.2.1 Průběh realizace Regionálních individuálních projektů.....	34
II PRAKTICKÁ ČÁST	41
4 METODIKA VÝZKUMU	42
4.1 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU.....	42
4.2 CÍL VÝZKUMU A HYPOTÉZY.....	43
4.3 CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ.....	44
5 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT	46
5.1 VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU.....	69
ZÁVĚR	77
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	77
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	80
SEZNAM OBRÁZKŮ	81
SEZNAM PŘÍLOH	82

ÚVOD

Pro svou bakalářskou práci jsem si zvolila téma Proces začleňování dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce v ČR, neboť dlouhodobá nezaměstnanost je problémem, který se týká stále většího počtu lidí. Setkáváme se s ní u svých blízkých, přátel, známých nebo se může týkat přímo nás, aniž bychom si to chtěli připustit. Mě osobně se problematika dlouhodobě nezaměstnaných dotýká téměř každodenně, neboť pracuji na Úřadu práce jako profesní poradce. Sleduji nepříznivé důsledky tohoto jevu a snažím se těmto lidem pomoci hledat možná řešení v této situaci a vyrovnat se s ní aktivně. Je důležité, aby věděli o možnostech začleňování zpět na pracovní trh, které mají a mohou využít, neboť jejich situace s sebou přináší mnoho osobních, sociálních i zdravotních problémů a tito lidé časem ztrácí veškerou motivaci k hledání dalšího zaměstnání. Cítí se také velmi bezradní, protože si často myslí, že vyzkoušeli vše a další řešení už neexistuje.

Souvislost se sociální pedagogikou vidím zejména v pomoci při řešení krizové životní situace, neboť dlouhodobě nezaměstnaní jsou sociální skupinou nacházející se na okraji společnosti a potřebují podporu v oblasti prevence i nápravy. Bez této podpory si často neví se svým stavem rady a problémy spojené s dlouhodobou nezaměstnaností řeší neadekvátními způsoby nebo naprostou rezignací na hledání nového uplatnění na trhu práce.

Cílem teoretické části bakalářské práce je charakterizovat a specifikovat trh práce, nezaměstnanost, dlouhodobou nezaměstnanost i nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které mohou sloužit k začlenění dlouhodobě nezaměstnaných zpět do pracovního procesu, a také poukázat na možnost začlenění těchto nezaměstnaných na pracovní trh pomocí komplexního řešení, které spojuje různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Teoretická část obsahuje tři kapitoly. První kapitola se věnuje problematice trhu práce, nezaměstnanosti, dlouhodobé nezaměstnanosti, jejím důsledkům a také popisuje rizikové skupiny osob ohrožené tímto jevem. Druhá kapitola charakterizuje proces začleňování dlouhodobě nezaměstnaných na pracovní trh od samého počátku a objasňuje aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje využitelné v tomto procesu. Zmiňuje také agentury práce a možnosti začlenění na pracovní trh jejich prostřednictvím. Třetí kapitola

se zaměřuje na komplexní řešení pro dlouhodobě nezaměstnané prostřednictvím Evropského sociálního fondu a jeho projektů. Důraz je kladen zejména na Regionální individuální projekty, které se v rámci procesu začleňování zpět na pracovní trh věnují člověku nejvíc a nabízí nejširší nabídku možností a nástrojů, které různými způsoby kombinují.

V praktické části bakalářské práce se pomocí kvantitativního výzkumu formou dotazníku snažím zjistit a porovnat využití samostatných rekvalifikačních kurzů a rekvalifikačních kurzů s dalšími vzdělávacími aktivitami při následném uplatnění na trhu práce. Dále zmapovat, zda si jsou respondenti jisti volbou vhodného kurzu před jeho absolvováním, a zda nacházejí pracovní uplatnění v oboru, na který se rekvalifikovali. Výsledkem je potvrzení stanovených hypotéz.

V této bakalářské práci jsem čerpala především z dostupných knih a příruček zabývajících se problematikou dlouhodobě nezaměstnaných, dále ze Zákona o zaměstnanosti a internetových zdrojů, zejména Portálu MPSV a dalších, kde je možné zjistit nejaktuálnější informace. Velmi důležité pro mě při zpracování této práce byly také zkušenosti, které jsem získala jako profesní poradkyně na Úřadu práce.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

První část této kapitoly je zaměřena na pracovní trh, jeho rozlišení a také na jeho základní složky. V další části je vymezen pojem nezaměstnanost a jsou zde také popsány její typy. Poslední část kapitoly se orientuje na dlouhodobou nezaměstnanost, její nepříznivé důsledky a rovněž na rizikové skupiny ohrožené tímto jevem.

1.1 Vymezení pojmu

Dříve, než se dostanu k vysvětlení pojmu nezaměstnanost a dlouhodobá nezaměstnanost, je potřeba definovat prostředí, ve kterém k tomuto jevu dochází. Tím prostředím je trh práce.

Trh práce je spojen s tržní ekonomikou a stejně jako služby a výrobky je na něm prodávána a kupována také práce (čas a kvalifikace pracovníků jsou směňovány za mzdy a pracovní smlouvy). Je to tedy určitý prostor, kde se realizuje vztah pracovní síly a zaměstnavatele. Oba aktéři hledají v tomto vztahu odpovídající polohy. Ve svém hledání jsou limitováni celou řadou osobních, sociálních, politických i kulturních faktorů, které určitým způsobem omezují svobodnou volbu a tím ovlivňují nabídku i poptávku po práci a poměr mezi nimi. Patří sem různé normy, sociální instituce, pravidla jednání, zvyklosti, očekávání i morální standardy.¹ Lze také říct, že neexistuje jeden trh práce, ale tolik trhů, kolik existuje profesí, odvětví a geografických oblastí.²

Na dílčích trzích platí různá pravidla obsazování pracovních míst, mzdového ohodnocení, různá míra realizace zájmů zúčastněných osob i různá úroveň definice pracovních jistot.³ Trh práce je tedy trhem segmentovaným a můžeme ho členit podle různých hledisek v závislosti na odlišnosti přístupů k pracím nebo odvětvím na pracovním trhu.

¹ MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 54-55.

² HALÁSKOVÁ, Renáta. Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001, s. 68.

³ KUCHAR, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Praha: Karolinum, 2007, s. 31.

Z těchto hledisek rozlišujeme trh práce:

- primární a sekundární,
- formální a neformální,
- externí a interní.

Na **primárním trhu práce** se nabízí lepší a výhodnější pracovní nabídky s vyšší prestiží, které poskytují lepší pracovní podmínky i možnost profesního růstu. Existuje zde také větší bezpečí před ztrátou zaměstnání. Pro pracovníky je jednodušší zvýšení kvalifikace a tím posílení stability svého zaměstnání. Práce je relativně dobře ohodnocená.

Sekundární trh práce nabízí pracovní místa s nižší prestiží i nižším mzdovým ohodnocením. Zaměstnání je méně stabilní a pracovníci se stávají častěji nezaměstnanými, přestože je zde jednodušší získat nové pracovní uplatnění, než na primárním trhu práce.⁴ Nejčastěji jsou tato místa obsazována mladými lidmi, příslušníky etnických menšin nebo zdravotně postiženými právě z důvodu nižších mezd. Přejít na pracovní místa primárního trhu je skoro nemožný.⁵

Formální pracovní trh kontrolují a regulují společenské instituce a je trhem oficiálních pracovních příležitostí.

Trhem tzv. šedé či černé ekonomiky je **neformální trh práce**. Není kontrolován společenskými institucemi a řadíme sem např. nelegální podnikání, domácí práce i různé sousedské a rodinné výpomoci.

Na **externím trhu práce** se setkávají firmy, které nabízí volná pracovní místa a pracovníci, kteří nabízí svůj pracovní potenciál a kvalifikaci. Tento trh můžeme považovat za nástroj přizpůsobování se pracovní síly změněné struktury výroby.

⁴ HALÁSKOVÁ, Renáta. Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001, s. 10-11.

⁵ MUSELÍKOVÁ, Miroslava et al. Právo v sociální oblasti. Brno: Institut mezioborových studií, 2012, s. 77.

Interní trh práce je vnitřním trhem určité firmy. Má svá pravidla a jasně definované cíle, podle nichž dochází k rozmisťování pracovníků zpravidla bez jejich propouštění.⁶

1.2 Nabídka, poptávka a rovnováha na trhu práce

Trh práce tvoří tři základní složky:

- nabídka pracovní síly,
- poptávka po pracovní síle,
- cena pracovní síly (mzda).

Mzda je výsledkem určité soutěže mezi poptávkou po práci a nabídkou práce.⁷ Potřeby a požadavky společnosti (tvořené především trhem zboží a služeb) se mění a je nutné na ně flexibilně reagovat. Vedle poptávky musí tedy existovat i odpovídající nabídka pracovní síly (trh práce), která bude profesní a kvalifikační strukturou schopna na tyto požadavky odpovídat.

Nabídka práce

Nabídka práce je volbou jednotlivce, který na trhu práce nabízí své dovednosti, kvalifikaci, zkušenosti, znalosti atd. odměnou za získanou mzdu. Pokud jedinec nabízí práci, rozhoduje se mezi volným časem a spotřebními statky, které by si mohl za danou mzdu koupit. Čím více volného času obětuje, tím více práce může nabídnout a tím větší mzdu získat. S růstem mzdové sazby nabízí spotřebitel více práce, protože více odpracovaných hodin přináší vyšší mzdu a tudíž i větší užitek z výrobků a služeb.

Jestliže je mzdová sazba nižší, převládá tzv. **substituční efekt**. Jeho následkem nabídka práce roste, neboť při zvýšení mzdové úrovně se zvyšuje také zájem o práci. Tento vývoj se zastavuje při určité výši reálné mzdy, kdy dojde ke zlomu a nabídka práce klesá. Tento jev je způsoben tzv. **důchodovým efektem**, kdy si jedinec může dovolit více volného času při vyšší mzdě, protože svým dosavadním nárokům vyhoví i při omezení pracovní nabídky.⁸

⁶ HALÁSKOVÁ, Renáta. Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001, s. 12.

⁷ MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 55.

⁸ HALÁSKOVÁ, Renáta. Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001, s. 6.

Poptávka po práci

Poptávka po práci je dána množstvím práce, které firmy najímají při různých mzdových sazbách. Při rozhodování o najmutí pracovní síly berou firmy na zřetel klesající mezní produkt (přírůstek produkce, který plyne z nájmu dodatečné jednotky práce). Pokud roste počet pracovníků, bude mezní produkt postupně klesat. Jestliže je firma příjemcem ceny, bude zvyšovat počet svých pracovníků tak dlouho, dokud jí budou další najatí pracovníci zvyšovat zisk. K tomu bude docházet do doby, než bude hodnota mezního produktu práce vyšší než jeho cena.

Rovnováha na trhu práce

Stavem, který můžeme označit jako cíl na trhu práce je rovnováha na trhu práce. Jedná se o stav, kdy při reálné mzdě nabízejí domácnosti tolik práce, kolik chtějí a podniky najímají tolik pracovních sil, kolik jich chtějí najmout při dané reálné mzdě. Můžeme hovořit také o přirozené míře nezaměstnanosti nebo o stavu plné zaměstnanosti, neboť při rovnováze na trhu práce neexistuje nedobrovolná dlouhodobá nezaměstnanost, protože ti, kteří chtějí pracovat, pracují.⁹

Nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce se projeví nezaměstnaností.

1.3 Nezaměstnanost a její charakteristika

Abych mohla definovat nezaměstnanost, je nutné vysvětlit, co vlastně znamená pojem práce. Práci můžeme popsat jako cílevědomou činnost člověka, při které se spojuje jeho intelekt s konkrétní manuální činností.¹⁰ V životě člověka je velmi důležitá. Přináší mu materiální prospěch, ale také pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Pomáhá se začleněním do sociálních vztahů a přispívá k jeho důstojné existenci.¹¹ Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě a zahrnuje také materiální odměnu za její výkon. Nepatří sem tedy domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemná výpomoc, práce nevykonané pro ekonomické cíle (např. hobby), ani dobrovolná práce pro dobročinné účely.¹²

⁹ KUCHAR, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Praha: Karolinum, 2007, s. 15.

¹⁰ HALÁSKOVÁ, Renáta. Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001, s. 5.

¹¹ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, s. 63-64.

¹² MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 16.

Nezaměstnanost je tedy období, které následuje po ztrátě placeného zaměstnání, pokud nedojde bezprostředně k nástupu do práce nové.¹³

Takto bychom mohli popsat tento pojem velice stručně. Existuje však řada jiných definic. Podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě je za nezaměstnaného považován pouze uchazeč o zaměstnání, což je občan, který není v pracovním nebo podobném vztahu, není osobou samostatně výdělečně činnou, ani se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání. Důležité je také to, že požádal pracovní úřad o zprostředkování vhodného zaměstnání. Nezaměstnaný je tedy člověk, který nemá placenou práci, čili ani příjem z ní.¹⁴

Pokud ve zmíněných definicích hledáme určitou shodu, dojdeme k tomu, že za nezaměstnané se považují osoby:

- práce schopné (např. věkem, zdravotním stavem),
- které chtějí zaměstnání,
- které jsou, i přes aktivní hledání zaměstnání, v daný okamžik bez práce.

Můžeme říci, že tyto osoby jsou vyřazeny z možnosti pracovat v placeném zaměstnání, s vyřazením nejsou spokojeny a hledají placenou práci novou. Takové chování je také očekáváno společností.¹⁵ Všeobecnou snahou je tedy dosažení únosné míry nezaměstnanosti, boj s ní a redukce jejího výskytu. Může být považována za projev toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi nebo ji můžeme považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor. Je možné ji také pokládat za důsledek určitých schopností, postojů a dispozic jedinců. Přistupujeme k ní tedy z různých hledisek. Samo o sobě však nic z toho neumožní pochopit problém nezaměstnanosti a najít vyhovující řešení, protože nezaměstnanost je zřejmě důsledkem všeho výše zmiňovaného. Nelze ji tedy hodnotit pouze globálně, neboť je složitým jevem. K jejímu řešení je potřeba celá řada údajů a dat, které vypovídají o tom, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, koho se týká apod. Z těchto důvodů rozlišujeme různé typy

¹³ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, s. 131.

¹⁴ MATOUŠEK, Oldřich et al. Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Praha: Portál, 2005, s. 299.

¹⁵ MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 16-17.

nezaměstnanosti, z nichž můžeme usuzovat na její příčiny a závažnost. Podle toho lze poté odvozovat i možné způsoby řešení.¹⁶

1.3.1 Typy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost – vzniká v důsledku pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Firmy vznikají a zanikají, dochází k technologickým či organizačním změnám, které mohou vést ke zrušení pracovišť, a proto vždy existují na trhu práce ti, kteří byli v důsledku těchto skutečností propuštěni. Dále sem patří osoby, které dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jiné a lépe placené zaměstnání, osoby, které se stěhují a hledají pracovní příležitosti v novém bydlišti nebo ti, kteří hledají své první zaměstnání. Frikční nezaměstnanost není vnímána jako vážný problém. Předpokládá se, že profesní orientace i regionální rozmístění je na straně nabídky a poptávky v souladu, a proto nezaměstnaní v krátké době nalézají nové uplatnění.¹⁷

Strukturální (a technologická) nezaměstnanost – vzniká nerovnováhou na trhu práce. Tato nerovnováha způsobuje strukturální změny v ekonomice, což doprovází zánik či omezení určitých odvětví. Umístění pracovních sil tedy nespĺňuje podmínky dostupných pracovních míst. Na druhé straně však vznikají nová a rozvíjející se odvětví a tedy i nové pracovní příležitosti. Ne vždy však mohou být tato nová místa zaplněna, neboť často vyžadují jinou kvalifikaci. Tuto situaci je možné řešit rekvalifikací těchto osob.¹⁸

Cyklická nezaměstnanost – souvisí s hospodářským cyklem v ekonomice.¹⁹ Příčinou je pokles nebo propad hospodářské aktivity, což způsobí, že poptávka po práci je velmi nízká. Tato nezaměstnanost je většinou dlouhodobá a nejhůře odstranitelná.

¹⁶ HALÁSKOVÁ, Renáta. Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001, s. 16.

¹⁷ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, s. 66-67.

¹⁸ MUSELÍKOVÁ, Miroslava et al. Právo v sociální oblasti. Brno: Institut mezioborových studií, 2012, s. 101.

¹⁹ HALÁSKOVÁ, Renáta. Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001, s. 16.

Sezónní nezaměstnanost – znamená určité přirozené kolísání poptávky po práci.²⁰ Způsobuje ji nepravidelná produkce v odvětvích, která závisí na počasí (např. cestovní ruch, zemědělství, stavebnictví) a také výkyvy ve spotřebě.

Skrytá nezaměstnanost – nezaměstnaná osoba nehledá práci, ani se neregistruje jako nezaměstnaná. Velkou část těchto osob tvoří vdané ženy a mladiství. Rezignace na hledání zaměstnání může být způsobena únikem do jiného statusu – mateřství, studium, práce v domácnosti atd. Mohou sem však patřit i lidé, kteří hledají práci na neformálních sítích nebo přímo u zaměstnavatelů, aniž by byli přihlášení na úřadu práce.

Neúplná nezaměstnanost – patří sem pracovníci, kteří přijímají práci na částečný úvazek nebo práci, která nevyužívá plně jejich kvalifikaci a schopnosti. Může jít také o sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo a o příjem z něj dělí dvě osoby.

Nepřávaná nezaměstnanost – nezaměstnané osoby nehledají, případně odmítají práci, aby mohli v plném rozsahu čerpat podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i registrovaní nezaměstnaní, kteří pracují nelegálně.

Job stagnation – řadíme sem lidi, kteří zůstávají často ve frustrujícím zaměstnání, jsou se svou prací nespokojeni, ale ze strachu z dlouhodobé nezaměstnanosti nechtějí riskovat problémy s hledáním jiného pracovního místa.²¹

Dobrovolná nezaměstnanost – lidé si hledají práci, ale jsou ochotni pracovat jen za vyšší mzdu, než za tu, která na trhu práce převládá. Pokud by na danou mzdu přistoupili, mohli by práci najít, neboť při této nezaměstnanosti je volných míst dostatek. Tito lidé však nechtějí pracovat za každou cenu, anebo nechtějí pracovat vůbec. Často upřednostňují volný čas, studium a další aktivity.

²⁰ MUSELÍKOVÁ, Miroslava et al. Právo v sociální oblasti. Brno: Institut mezioborových studií, 2012, s. 101.

²¹ MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 21-23.

Nedobrovolná nezaměstnanost – poptávka po práci je nižší, než nabídka práce. Nezaměstnaní jsou ochotni pracovat za mzdu, která se na trhu práce nabízí, přesto se jim nedaří najít volné pracovní místo.

Krátkodobá nezaměstnanost – za tento druh nezaměstnanosti se považuje ta, která trvá méně, než 5 měsíců. U osob do 50 let, které mají nárok na podporu v nezaměstnanosti, to znamená výplatu této podpory právě po dobu 5 měsíců. V tomto období tedy nemusí být ohrožen sociální status člověka.

Dlouhodobá nezaměstnanost – považujeme za ni nezaměstnanost trvající déle, než 5 měsíců.²² Někteří autoři však za dlouhodobou nezaměstnanost považují tu, která trvá minimálně jeden rok.²³ Zařazení těchto lidí zpět na trh práce bývá obtížné a vyžaduje individuální a komplexní přístup.

1.4 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobou nezaměstnanost můžeme vymezit v širším smyslu jako ztrátu pracovního místa na dobu delší než tu, která je pokryta ve formě dávek podpory v nezaměstnanosti. Je to však zavádějící definice, neboť podpora v nezaměstnanosti se stanovuje nejen individuálně, ale také podle věku nezaměstnaných (5 měsíců pro osoby do 50 let věku, 8 měsíců pro osoby nad 50 do 55 let věku a 11 měsíců pro osoby nad 55 let věku).²⁴ U starších lidí se počítá s tím, že budou potřebovat více času na hledání uplatnění na trhu práce. Navíc musíme mít na zřeteli také to, že pro nárok na tuto dávku je potřeba splnit podmínku účasti na důchodovém pojištění v délce 12 měsíců za poslední 2 roky.²⁵ Znamená to tedy, že např. absolventi po škole tuto podmínku nemohou splňovat.

Podle Zákona o zaměstnanosti se považuje za dlouhodobě nezaměstnaného uchazeč po 5 měsících evidence na Úřadu práce.²⁶

²² MUSELÍKOVÁ, Miroslava et al. Právo v sociální oblasti. Brno: Institut mezioborových studií, 2012, s. 102.

²³ MATOUŠEK, Oldřich et al. Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Praha: Portál, 2005, s. 300.

²⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

²⁵ Tamtéž

²⁶ Tamtéž

Důležité je však brát v úvahu také to, zda je člověk dlouhodobě nezaměstnaný dobrovolně a o pracovní zařazení nemá moc velký zájem, nebo nedobrovolně. Potom je možno se ptát, jestli dlouhodobá nezaměstnanost vede k osobnímu úpadku a postupnému odsouvání postižených osob na okraj společnosti.²⁷ Pokud k tomuto jevu dochází, považujeme dlouhodobou nezaměstnanost za všeobecně nebezpečnou, protože čím déle jsou lidé nezaměstnaní, tím větší problém mají se zařazením na trh práce. Postupem času se stávají hůře zaměstnatelnými. Ztrácejí jednak kvalifikaci, ale také chuť pracovat. Zvykají si na život bez zaměstnání a hledají obživu jinými způsoby, většinou na hranici zákona nebo prostřednictvím sociálních dávek životního minima,²⁸ což může vést až k problému chudoby. Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti však nejsou spojeny jen s finanční nejistotou jedince nebo rodiny, ale zasahují do všech oblastí života nezaměstnaného.

1.4.1 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Zaměstnání má pro jedince velkou hodnotu. Je to činnost, která potvrzuje jedinečnost člověka ve vztahu ke společnosti. Důvody k práci mohou být u každého jedince odlišné. Někomu záleží hlavně na penězích, pro jiného může být nejdůležitější práce jako smysluplná aktivita, možnost seberealizace a úspěchu nebo pocit samostatnosti a nezávislosti. Jiný může toužit zejména po sociálním kontaktu. Čím silnější jsou potom tyto důvody, tím horší je reakce na ztrátu zaměstnání, zejména pokud se jedinci dlouho nedaří nalézt práci novou.²⁹ Dlouhodobá nezaměstnanost má pro člověka mnoho nepříznivých důsledků, neboť v jeho životním programu dochází k zásadním změnám. Čím delší je doba bez zaměstnání, tím horší je možnost návratu na pracovní trh. Nezaměstnaný postupně ztrácí motivaci pro další hledání vhodného pracovního místa, leniví, zvyká si na svou situaci a přizpůsobuje se jí. Ztrácí pracovní návyky a kontakty se společností. Postupně dochází ke znehodnocení jeho dosažené kvalifikace, schopností a dovedností. Dlouhodobá nezaměstnanost je považována za ekonomicky a sociálně nežádoucí jev. Představuje velký problém pro nezaměstnané jedince i pro celou společnost. Postižené osoby se ocitají v nepříznivých životních podmínkách (chudoba, rodinné krize).

²⁷ SIROVÁTKA a ŘEZNÍČEK. Dlouhodobá nezaměstnanost v praxi. In: Regionalka.wz.cz [online]. [cit. 2013-04-24]. Dostupné z: <http://www.regionalka.wz.cz/ostatni/nezamestnanost/index.htm>

²⁸ BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 96.

²⁹ VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese. Variabilita a patologie lidské psychiky. Praha: Portál, 1999, s. 398-399

Mohou se vyskytnout zdravotní problémy, vyloučení ze společenského a politického života, ztráta sociálního statusu a s ním také sebevědomí.³⁰

Mezi nejzávažnější dopady dlouhodobé nezaměstnanosti na jedince patří především důsledky sociální a zdravotní.

Sociální důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Tyto důsledky jsou spojeny s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných a také na společenský život. Mohou být rozmanité svým rozsahem i dosahem, neboť nezaměstnanost je jedinci různě pocíťována a prožívána. Někdy se za ní skrývají různé tragédie, jindy může být doprovázena většími nebo menšími negativními následky, které se projevují v různých oblastech života.

Patří sem:³¹

- **Ztráta sociálního statusu a snížení životní úrovně** – role nezaměstnaného má podřadný sociální status, malá privilegia, stigmatizuje a sociálně znehodnocuje. Je v ní zabudován určitý předpoklad zavinění. Zahálka je považována za nežádoucí chování a odsuzována. Společnost hodnotí nezaměstnanost jako důsledek neschopnosti, selhání a osobní nedostatečnosti.³² Z těchto důvodů si nezaměstnaní snaží udržet co nejdéle viditelné znaky určitého životního standardu, neboť jako největší stres vnímají právě to, že jim jejich finanční situace neumožňuje účastnit se rituálů masového konzumu (např. celodenních návštěv rodin v hypermarketech).
- **Sociální izolace** – v průběhu nezaměstnanosti dochází ke snížení frekvence sociálních kontaktů. Vztahy s bývalými spolupracovníky jsou udržovány zřídka, neboť obě strany již nemají společné zkušenosti a zájmy. Po ztrátě zaměstnání se lidé většinou vyhýbají i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, protože

³⁰ MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 75.

³¹ HALÁSKOVÁ, Renáta. Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001, s. 19.

³² VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese. Variabilita a patologie lidské psychiky. Praha: Portál, 1999, s. 405-406.

je to pro ně depresivní a skličující. S prodlužováním období bez zaměstnání dochází k obtížnějšímu navazování mezilidských vztahů a k uzavřenosti do sebe.³³

- **Sociálně patologické jevy** – projevují se v chování člověka sociální izolovaností, neschopností postarat se o své děti, konflikty v rodině i nárůstem dysfunkčního chování. Může to být zvýšená konzumace alkoholu a drog, kriminalita i delikvence.³⁴ Nezaměstnanost také zvyšuje riziko sebevraždného jednání. Většinou se jedná o zkratkovou reakci na existenciální zátěž, „volání o pomoc“ v situaci, s kterou si člověk neumí poradit. U starších lidí, kteří si uvědomují své omezené šance, se mohou vyskytnout i promyšlené sebevraždy.³⁵
- **Změny ve vnímání času** - člověk, který ztratí zaměstnání, postrádá navyklý stereotyp a zafixovaný denní režim, což vede k odlišnému vnímání času. Jeho čas ubíhá pomaleji, nemá žádnou strukturu a je obtížné rozlišit všední dny od víkendů.³⁶ Při každodenní produktivní práci má totiž jedinec před sebou jednoznačný obraz časové struktury svých činností v průběhu dnů, týdnů a let - celého života. Pokud však náhle ztratí práci, může se projevit dezorientace způsobená tím, že do této doby jednoznačný průběh profesní i společenské činnosti nečekaně skončí a nastává prázdno, nejistota a úzkost. Člověk najednou neví, jak novou situaci zvládnout.³⁷
- **Rodina nezaměstnaného** – nezaměstnanost se nedotýká pouze toho, kdo ztratil své zaměstnání, ale i jeho sociálního okolí, zejména rodiny. Pro tu znamená nová situace zátěž a stres, což může vést k rodinné krizi, případně i k rozpadu rodiny. Problémem jsou finanční potíže i změny v osobních vztazích mezi členy rodiny, které souvisí s novými rolmi.³⁸ Nezaměstnanost jedince narušuje denní rodinné zvyklosti, způsobuje změny v rozdělení domácí práce i změny postavení tohoto

³³ MATOUŠEK, Oldřich et al. Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Praha: Portál, 2005, s. 305-306.

³⁴ VÝROST, Jozef et al. Aplikovaná sociální psychologie II. Praha: Grada, 2001, s. 102.

³⁵ VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese. Variabilita a patologie lidské psychiky. Praha: Portál, 1999, s. 405.

³⁶ MATOUŠEK, Oldřich et al. Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Praha: Portál, 2005, s. 303-305.

³⁷ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, s. 95.

³⁸ MATOUŠEK, Oldřich et al. Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Praha: Portál, 2005, s. 307.

člověka v rodinném systému. Důsledkem může být vyšší rozvodovost i zvýšení počtu násilných činů mezi partnery i ve vztahu k dětem.³⁹

Zdravotní důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Mnoho lidí pociťuje jako důsledek dlouhodobé nezaměstnanosti celkovou ochablost, zhoršení fyzického i psychického zdraví. Jedním z důvodů je to, že nezaměstnanost je spojená se stresem. Dlouhodobý stres pak atakuje imunitní i kardiovaskulární systém člověka. Také počáteční subjektivně vnímané neurotické potíže jsou prvními signály a impulzy závažnějších, často chronických onemocnění. Mnohdy dochází i ke zvýšenému výskytu nemocí dýchacího ústrojí, plicních a ischemických srdečních potíží. Mohou se projevit psychofyziologické poruchy, které vyvolávají např. zvýšenou hladinu cholesterolu nebo sacharidů v krvi. Ztráta zaměstnání může způsobit rovněž neurotické potíže, které se projeví úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, žaludečními potížemi, zvýšenou únavou či nespavostí. U žen a mužů, kteří měli zdravotní problémy již před ztrátou práce, může dojít následkem nezaměstnanosti ke zhoršení jejich zdravotního stavu (žaludeční vředy, onemocnění srdce, problémy s páteří atd.).⁴⁰

Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti vždy závisí na individuálních postojích, mravní síle a strategiích nezaměstnaných osob. Někteří lidé se s touto situací vyrovnávají lépe a jiní hůře. Všeobecně platí, že lépe tento stav zvládají ti, kteří jsou nezaměstnaní kratší dobu a s předchozí prací nebyli spokojeni, mají určité zázemí, úspory a jsou adaptabilnější.⁴¹ Existují však také skupiny osob, které jsou dlouhodobou nezaměstnaností ohroženy více, než ostatní.

1.4.2 Rizikové skupiny osob ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou znaků (např. věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny bývají také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Osoby, které do nich spadají, nacházejí uplatnění spíše

³⁹ MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 80.

⁴⁰ VÝROST, Jozef et al. Aplikovaná sociální psychologie II. Praha: Grada, 2001, s. 100-101.

⁴¹ HALÁSKOVÁ, Renáta. Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001, s. 20.

na sekundárním trhu práce, a to zejména na méně placených místech s nejistou budoucností.⁴²

K těmto rizikovým skupinám patří:

- ***Mladiství a absolventi*** – nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky. Postrádají také pracovní kontakty, které usnadňují lepší orientaci na trhu práce. Pokud si tito mladí lidé neosvojí ve správném čase potřebné pracovní návyky, nezaměstnanost se pro ně může stát jediným možným způsobem života, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je povede k sociálně patologickému chování a k vyřazení ze společnosti.
- ***Starší lidé*** (pro trh práce se za starší považují osoby nad 50 let) – čím starší je člověk, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím se i obtížněji a pomaleji přizpůsobuje novým životním situacím. Zaměstnavatelé se na tyto osoby často dívají jako na málo flexibilní a jejich nevýhodou bývá špatná nebo vůbec žádná znalost světového jazyka a horší znalost práce s počítačem.
- ***Matky s dětmi do 15 let*** – je velmi obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, matky mají časté pracovní absence, které narušují plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat.
- ***Osoby zdravotně handicapované*** – díky stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé stále menší šanci uplatnit se na pracovním trhu. Zdravotně postižení jsou odsouváni na méně kvalifikované pracovní pozice nebo na méně placená zaměstnání, případně jsou zcela vyloučeni z trhu práce. Důvodem dlouhodobé nezaměstnanosti těchto uchazečů je jejich postižení, snížená mobilita, nízká kvalifikace, dlouhodobé vyřazení z pracovního procesu, nízká motivace a málo vhodných pracovních míst.⁴³

⁴² BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, s. 109.

⁴³ HALÁSKOVÁ, Renáta. Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001, s. 23.

- **Osoby bez kvalifikace a osoby se základním vzděláním** – kvalifikace a profesionální dovednosti bývají při hledání pracovní příležitosti rozhodující. Pracovníci bez kvalifikace jsou postupně více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. O práci nekvalifikovaných je stále menší zájem a oni sami se mohou stát potencionálním kriminálním problémem pro společnost.
- **Romské etnikum** – výraznou roli při vstupu na trh práce zde hraje úroveň kvalifikace a sociálních dovedností. Většina Romů má pouze základní vzdělání nebo nedokončené základní vzdělání.⁴⁴ Romské komunity neměly a nemají potřebu vzdělávat se. Kromě nízké kvalifikace je jejich nevýhodou také snížená pracovní morálka a obecně horší zdravotní stav. Důležitou roli při zaměstnávání Romů může hrát i rasová diskriminace.⁴⁵
- **Osoby společensky nepřizpůsobivé** – patří sem osoby vracející se z léčeben (protialkoholní, protitoxikomanické), po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, dále uchazeči, kteří mají problémy s dojížděnkou do zaměstnání (rozhodující není jen vzdálenost, ale také čas, peníze, případně děti), osoby s různými problémy (problémy s bydlením, problémy v rodinném životě atd.) O tyto osoby zpravidla zaměstnavatelé nejeví zájem, a proto se obtížně umisťují na trhu práce a přispívají k dlouhodobé nezaměstnanosti.⁴⁶

Je tedy zřejmé, že dlouhodobě nezaměstnaný jedinec může patřit i do více rizikových skupin. Podle zkušeností úřadů práce jsou nejčastějšími kombinacemi:

- vyšší věk – horší zdravotní stav,
- vyšší věk – nízká nebo žádná kvalifikace,
- vyšší věk – nízká kvalifikace – zdravotní handicap.⁴⁷

Ať už jsou důvody dlouhodobé nezaměstnanosti jakékoliv, je třeba postiženým osobám věnovat zvláštní péči a pozornost. Začleňování těchto lidí zpět na trh práce není

⁴⁴ VÝROST, Jozef et al. Aplikovaná sociální psychologie II. Praha: Grada, 2001, s. 106.

⁴⁵ MATOUŠEK, Oldřich et al. Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Praha: Portál, 2005, s. 302.

⁴⁶ HALÁSKOVÁ, Renáta. Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001, s. 24.

⁴⁷ Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Ed. Tomáš SIROVÁTKA, Petr MAREŠ. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 129.

jen jednorázovým úkonem, ale procesem, kterému se budu věnovat v následujících kapitolách.

2 PROCES ZAČLEŇOVÁNÍ DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH NA TRH PRÁCE

Druhá kapitola je zaměřena na proces začleňování dlouhodobě nezaměstnaných od samého počátku. Je zde popsána zejména aktivní politika zaměstnanosti a zmíněny její nástroje využívané hlavně pro dlouhodobě nezaměstnané a také pro rizikové skupiny osob tímto jevem ohrožené. Připomenuty jsou také agentury práce a začleňování do zaměstnání jejich prostřednictvím.

Pojem **proces** můžeme obecně označit jako postupné a nějak zaměřené děje nebo změny.⁴⁸ U dlouhodobě nezaměstnaných to tedy budou děje nebo změny, které povedou k řešení tohoto stavu a k návratu na trh práce.

Pokud chceme popsat možnosti procesu začlenění dlouhodobě nezaměstnaných na pracovní trh, je nutné uvést nejdříve to, jak proces s nezaměstnaným probíhá od samého počátku. Člověk, který ztratí zaměstnání a má snahu nalézt si uplatnění nové, se ve většině případů zaeviduje na Úřadu práce a stane se tak **uchazečem o zaměstnání**.

Pro tento krok musí splňovat zákonem stanovené podmínky a o zprostředkování vhodného zaměstnání musí požádat osobně.⁴⁹ V době prvních 5 měsíců evidence se nezaměstnaný seznamuje s trhem práce a můžeme také hovořit o jeho vlastní iniciativě a motivaci hledat si práci. Jestliže po tuto dobu nenalezne odpovídající uplatnění, spadá po 5 měsících evidence do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných. V tomto momentu s ním zaměstnanec Úřadu práce vypracuje **Individuální akční plán**.

Jedná se o dokument, jehož obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce. Obsah vychází z dosažené kvalifikace uchazeče, jeho schopností, zdravotního stavu a dalších možností. Povinností uchazeče je poskytnutí součinnosti při vypracování tohoto dokumentu, při jeho aktualizaci i vyhodnocování a také plnění stanovených podmínek

⁴⁸ Proces. In: Wikipedie: otevřená encyklopedie [online]. [cit. 2013-04-21]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Proces>

⁴⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

v daných termínech.⁵⁰ Od tohoto okamžiku také uchazeč spadá do skupiny osob, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována, podle Zákona o zaměstnanosti, zvýšená péče.⁵¹ Ta spočívá v individuálním a komplexním přístupu k uchazečům o zaměstnání a nabízí jim možnosti, jak dlouhodobou nezaměstnanost řešit. Tyto možnosti zahrnuje a umožňuje aktivní politika zaměstnanosti.

2.1 Začleňování dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)

Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti je součástí státní politiky zaměstnanosti. Ta usiluje o rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání i o produktivní využití zdrojů pracovních sil. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Stát však dává přednost aktivní politice zaměstnanosti před pasivní, neboť staví na preventivních a aktivních opatřeních před pasivním přístupem. **Pasivní politika zaměstnanosti** kompenzuje nedostatečné příjmy nezaměstnaných vyplácením dávek hmotného zabezpečení a také do ní spadá zprostředkování zaměstnání uchazečům.⁵²

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, které směřují k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti.⁵³ Usiluje o zpružnění trhu práce, snaží se přispět ke sladění mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle a její kvalifikaci, odstranit bariéry, které omezují rizikové skupiny osob ve vstupu na trh práce, aktivizovat skupiny vyloučené z pracovního trhu a také podporovat sladění rodinného a pracovního života. Jejím cílem je následné pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání, a to zejména pomocí finanční podpory zaměstnavatelů, kteří do pracovního poměru přijímají uchazeče, jejichž uplatnění nelze zajistit jiným způsobem. Jedná se především o klienty nejvíce znevýhodněné na pracovním trhu, ohrožené nejen dlouhodobou nezaměstnaností, ale také s ní souvisejícím sociálním vyloučením. Při aplikaci APZ je důležitý individuální přístup ke klientům, posouzení jejich kompetencí a uplatnitelnosti na trhu práce i jejich

⁵⁰ BIČÁKOVÁ, Olga. Několik rad, které vám pomohou na úřadech práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2009 [cit. 2013-04-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7327>

⁵¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵² Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV [online]. 2013 [cit. 2013-04-17]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamesti/dotace/apz>

⁵³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

ekonomické situace a možnosti sociálního vyloučení z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti. Zvýšená pozornost je věnována především klientům, u kterých dochází ke kumulaci handicapů ve vztahu k trhu práce (nepříznivý zdravotní stav, chybějící kvalifikace, vyšší věk, apod.). Použití jednotlivých nástrojů APZ závisí na struktuře uchazečů o zaměstnání a rovněž na situaci na pracovním trhu.⁵⁴ Při začleňování osob zpět do pracovního procesu se můžeme zaměřit na různorodé oblasti pomoci realizované opatřeními a nástroji APZ.

2.1.1 Poradenské služby

Součástí opatření APZ a rovněž prvním krokem k možnostem začlenění mohou být Informační a poradenská střediska při pracovních úřadech. Jejich cílem je orientovat klienty k samostatnému rozhodování poskytnutím široké škály informací. Snaží se také těmto osobám pomoci vyrovnat se s problémovou situací aktivně a dovést je k tomu, aby zmapovali své možnosti a sami hledali efektivní cesty k řešení problému a sami učinili konečné rozhodnutí.

Tyto služby jsou zaměřeny zejména:

- na individuální poradenství v obtížných životních situacích a spolupráci při jejich řešení,
- na pomoc při sestavení osobní dokumentace (životopis, průvodní dopis),
- na individuální školení k práci s Portálem MPSV,
- na přípravu k pohovoru se zaměstnavatelem (výběrové řízení),
- na mapování možností při výběru dalšího vhodného vzdělávání (SŠ, VOŠ, VŠ, profesní vzdělávání a doškolování).⁵⁵

2.1.2 Nástroje APZ určené k umístění uchazečů o zaměstnání

Pro uchazeče o zaměstnání, zejména pro dlouhodobě nezaměstnané, je důležitá pomoc s návratem zpět do pracovního procesu. Proto se APZ snaží finančně podpořit mzdu těchto nezaměstnaných a tím je ztraktivnit u zaměstnavatelů. To se děje prostřednictvím nástrojů APZ.

⁵⁴ Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Brně: Strategie realizace Aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2013. Integrovaný portál MPSV [online]. 2013 [cit. 2013-04-17]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

⁵⁵ Poradenské služby. Integrovaný portál MPSV [online]. 2013 [cit. 2013-04-13]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/kop/mikulov/profesni_poradenstvi

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Jedná se o pracovní místa zřízená nebo vyhrazená zaměstnavatelem na základě dohody s Úřadem práce. Jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze pracovní uplatnění zajistit jiným způsobem. Za SÚPM se považuje i pracovní místo zřízené uchazečem za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Také zde je nutné uzavření dohody s pracovním úřadem, aby mohl být poskytnut příspěvek.⁵⁶

Rozlišujeme tedy tři typy SÚPM:

- a) **Příspěvek na vyhrazení** – je poskytován zaměstnavatelům a vyplácen měsíčně jako příspěvek na mzdové náklady na zaměstnance přijatého na základě dohody. Zahrnuje také pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance. Může být poskytnut až na dobu 12 měsíců a to v různé výši podle kategorie uchazeče (mezi tyto kategorie patří např. uchazeči nad 5 měsíců v evidenci nebo ohrožení dlouhodobou evidencí, uchazeči do 24 let věku s délkou evidence nad 1 rok, uchazeči starší 55 let s délkou evidence nad 1 rok a další).
- b) **Příspěvek na zřízení** – výše příspěvku se posuzuje podle předpokládaných kalkulovaných nákladů, charakteristiky zřizovaného místa, situace na pracovním trhu v regionu a požadavků zaměstnavatele na uchazeče. Příspěvek může být poskytnut pouze účelově – tedy za účelem uvedeným v dohodě a v souladu se seznamem, na němž jsou popsány nákladové položky. Náklady musí vzniknout až po uzavření dohody. Maximální výše příspěvku může být poskytnuta jen na zaměstnání uchazeče nad 55 let nebo OZP a pracovní místo musí být udržitelné minimálně 1 rok.

⁵⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- c) **SÚPM – Samostatně výdělečná činnost** - pro přiznání příspěvku se posuzuje obor činnosti s ohledem na udržitelnost podnikání a také kvalita vypracovaného podnikatelského záměru. Výše příspěvku závisí na předpokládaných kalkulovaných nákladech. Finanční prostředky mohou být použity pouze za účelem, který je uveden v dohodě s Úřadem práce. Důležitá je rovněž doba udržení pracovního místa minimálně 1 rok. Výchozí výše příspěvku je 40 000 Kč. Pro stanovení výše celkových uznatelných nákladů se přihlíží podle vybraných položek.⁵⁷

Příspěvek na zapracování

Může být poskytnut zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče. Patří sem uchazeči, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z dalších vážných důvodů potřebují. Za vážný důvod je považována i dlouhodobá nezaměstnanost. Příspěvek lze poskytovat maximálně 3 měsíce.⁵⁸

2.1.3 Veřejně prospěšné práce

Dalším nástrojem APZ, který slouží k začlenění do pracovního procesu dlouhodobě nezaměstnaných, jsou i veřejně prospěšné práce. Můžeme je definovat jako časově omezené pracovní příležitosti určené ku prospěchu obcí nebo jiných státních a obecně prospěšných institucí. Tyto pracovní příležitosti spočívají především v úklidu a údržbě veřejných budov, údržbě veřejných prostranství, komunikací a dalších podobných činnostech. Na základě dohody s Úřadem práce vytváří tato místa zaměstnavatel na dobu nejdéle 12 měsíců a to i opakovaně a může na ně obdržet příspěvek na mzdu pracovníka.⁵⁹ Při umísťování uchazečů se dává přednost těm, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle, než 5 měsíců a mají nízkou kvalifikaci.⁶⁰ Dlouhodobě nezaměstnanému člověku může tento nástroj pomoci neupadnout do jakési letargie a naopak si udržovat pracovní návyky, mít nějakou povinnost, pravidelně vstávat a také získat finanční zabezpečení prací

⁵⁷ Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Brně: Strategie realizace Aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2013. Integrovaný portál MPSV [online]. 2013 [cit. 2013-04-17]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

⁵⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵⁹ Tamtéž

⁶⁰ Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Brně: Strategie realizace Aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2013. Integrovaný portál MPSV [online]. 2013 [cit. 2013-04-17]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

a ne z různých dávek. V současné době je velmi diskutovaným tématem také pojem **veřejná služba**. Má sloužit jako aktivizační a motivační opatření, které směřuje k obnovování nebo získání pracovních návyků u osob, které je ztratily nebo jim ztráta těchto návyků hrozí.⁶¹ Veřejná služba je také zaměřena na pomoc obcím v různých záležitostech a do listopadu 2012 byla povinná. Institut veřejné služby mohl být podle zákona o zaměstnanosti použit na uchazeče, kteří byli v evidenci déle než dva měsíce. To se ale v praxi nedělo a veřejná služba se tak týkala především těch uchazečů, kteří byli registrovaní na Úřadu práce delší dobu, a byla bezplatná. Pokud veřejnou službu neopodstatněně odmítli, byli z evidence sankčně vyřazeni a přišli tak o případnou podporu v nezaměstnanosti, placení sociálního a zdravotního pojištění i další dávky. Povinnou veřejnou službu však zrušil Ústavní soud v listopadu 2012 a označil ji za protiústavní. A to zejména z toho důvodu, že nezaměstnaný nezíská žádné adekvátní protiplnění, ačkoliv pracoval na polovinu úvazku. Veřejný ochránce práv považuje toto opatření za porušení práva lidí na spravedlivou odměnu za práci a shledává ji také v rozporu se zákazem nucených prací. V současné době může být veřejná služba přidělena uchazeči o zaměstnání pouze s jeho výslovným souhlasem a bývá mu nabídnuta v rámci individuálního akčního plánu. Toto opatření postupně nahrazují právě veřejně prospěšné práce vykonávané na částečný úvazek a placené z peněz určených na aktivní politiku zaměstnanosti.⁶²

2.1.4 Nástroje APZ určené k uplatnění osob se zdravotním postižením

Klienti se zdravotním postižením jsou jednou z rizikových skupin, která je často zasažena dlouhodobou nezaměstnaností. Úřad práce poskytuje, při splnění zákonných podmínek, zaměstnavatelům příspěvky na pracovní rehabilitaci a zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa a pomáhá tak navrácení těchto lidí na pracovní trh.

Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Na základě žádosti ji zabezpečují krajské

⁶¹ FRÁNEK, Tomáš. Drábková veřejná služba je nucená práce, píše ombudsman. Aktuálně.cz [online]. 2012 [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/prace/clanek.phtml?id=760635>

⁶² Zrušenou veřejnou službu mají nahradit placené prospěšné práce. Novinky.cz [online]. 2013 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/ekonomika/291550-zrusenou-verejnu-sluzbu-maji-nahradit-placene-prospesne-prace.html>

pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Pro dlouhodobě nezaměstnané to znamená především zajištění poradenské činnosti, která se zaměřuje na volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, zprostředkování a udržení zaměstnání, změnu povolání a také vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání. Základem je poté sestavení individuálního plánu pracovní rehabilitace s ohledem na zdravotní stav klienta, jeho kvalifikaci, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a také podle situace na trhu práce. Pracovní rehabilitace se mohou zúčastnit fyzické osoby na základě doporučení ošetřujícího lékaře nebo doporučení okresní správy sociálního zabezpečení. Ministerstvo poté stanoví prováděcím právním předpisem obsah individuálního plánu, druhy nákladů spojených s pracovní rehabilitací a způsob jejich úhrady.⁶³

Chráněná pracovní místa

Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením nebo takovou osobou obsazené. Podmínkou je obsazenost místa po dobu 3 let. Na zřízení místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Tento příspěvek je od 3. čtvrtletí roku 2012 poskytován jen zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají na takových místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců.⁶⁴ Pro osoby se zdravotním postižením však nejsou vymezeny pouze tyto nástroje APZ. Mohou samozřejmě využít i jiné možnosti, jako např. poradenskou činnost nebo vhodnou rekvalifikaci.

2.1.5 Překlenovací příspěvek

Další možností začlenění na trh práce pro nezaměstnané, a to i dlouhodobě nezaměstnané, pokud se rozhodnou podnikat, může být překlenovací příspěvek. Tento příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů osobě, která přestane být uchazečem o zaměstnání a zahájí samostatně výdělečnou činnost. Příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců, avšak je poskytnut jednorázově za celé dohodnuté období.

⁶³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁶⁴ Informace pro zaměstnavatele žádající o vymezení či zřízení chráněných pracovních míst. Integrovaný portál MPSV [online]. 2013 [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zrizovani_a_vymezovani_chpm

2.1.6 Rekvalifikace

Rekvalifikací rozumíme získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Může to být také získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádné vzdělání nemá. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosaženého vzdělání, schopností a zkušeností fyzické osoby, zdravotního stavu⁶⁵ a možnosti následného využití a uplatnění na pracovním trhu. Výběru zájemců o rekvalifikaci by měl předcházet profesně-poradenský pohovor,⁶⁶ při kterém se výše uvedené skutečnosti zjišťují. Rekvalifikace jsou účinným nástrojem APZ, neboť klientům rozšiřují okruh zaměstnavatelů, které mohou, díky nově nabyté kvalifikaci, oslovit.

2.2 Začleňování dlouhodobě nezaměstnaných prostřednictvím agentur práce

Agentury práce jsou právnické nebo fyzické osoby, které mají povolení udělené generálním ředitelstvím Úřadu práce k příslušné formě zprostředkování zaměstnání.⁶⁷ To mohou provádět bezplatně, jako podnikatelskou činnost za úhradu nebo za účelem dosažení zisku. Úhrada se nepožaduje od osoby, které je zprostředkováno zaměstnání, ale proplácí ji pracovní úřad nebo zaměstnavatel. Vzhledem k tématu mé bakalářské práce jsou nejdůležitější dvě hlavní formy zprostředkování zaměstnání agenturami práce:

1. Sdílené zprostředkování
2. Agenturní zaměstnávání

2.2.1 Sdílené zprostředkování

Sdílené zprostředkování provádí agentury práce, které mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání, udělené generálním ředitelstvím Úřadu práce.⁶⁸ Krajská pobočka Úřadu práce může uchazeče do tohoto programu zařadit na základě individuálního akčního plánu a s jeho předchozím písemným souhlasem. Znamená to tedy, že se jedná o další možnost začlenění dlouhodobě nezaměstnaných na pracovní trh,

⁶⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁶⁶ Rekvalifikace. Integrovaný portál MPSV [online]. 2013 [cit. 2013-02-17]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

⁶⁷ Agentura práce. In: Wikipedie: otevřená encyklopedie [online]. [cit. 2013-04-15]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Agentura_práce

⁶⁸ Tamtéž

neboť individuální akční plán, jak bylo již výše uvedeno, se sepisuje s uchazeči nad 5 měsíců evidence. Cílem je zvýšit efektivitu zprostředkování zaměstnání a umožnit účinné využití různých forem zprostředkování uchazečům o zaměstnání, kteří sami hledají aktivně práci. Na každého uchazeče mohou získat agentury práce příspěvek, pokud mu budou toto zaměstnání zprostředkovávat.⁶⁹ Další příspěvek lze získat po umístění uchazeče do pracovního poměru na dobu neurčitou a poslední příspěvek je možné získat tehdy, pokud umístěný uchazeč setrvá v pracovním poměru nejméně 6 měsíců.⁷⁰

V rámci sdíleného zprostředkování se agentury práce zaměřují také na aktivity spojené s vyhledáním zaměstnání, neboť zastupují klienty v kontaktu s firmami a pomáhají jim se všemi náležitostmi při hledání práce, jako např. s úpravou životopisu, vystupováním na pracovním pohovoru i s nástupem do zaměstnání. Pokud se neobjeví vhodné pracovní místo, vkládá agentura práce osobní údaje klienta do databáze uchazečů. Jakmile se vhodná pracovní příležitost naskytne, je klient pozván na výběrový pohovor a v případě, že ho absolvuje úspěšně, uzavře zaměstnavatel s kandidátem pracovní smlouvu.⁷¹

2.2.2 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je způsob poskytování zaměstnanců, kdy agentury práce zaměstnávají pracovníky, které poskytují na krátkodobou výpomoc (tzv. dočasné přidělení) smluvním partnerům.⁷² Agenturní zaměstnávání je bezesporu pozitivní formou zaměstnávání fyzických osob, a to nejen proto, že jde o legální závislou práci, která je pro svou flexibilitu vyhledávána zaměstnavateli, ale zejména z důvodu zajištění činností, u kterých je nezbytné pružně měnit počet zaměstnanců s ohledem na výkyvy v zakázkové náplni. Je proto využíváno především pro dělnické profese. Může být však výhodné i pro zaměstnance, kteří chtějí nalézt jakoukoliv práci, nebo práci sezónní. Toto zaměstnání může být také často předstupněm pro získání trvalého pracovního poměru.⁷³

⁶⁹ Nezaměstnanost. Socialnireforma.mpsv.cz [online]. 2011 [cit. 2013-03-19]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5>

⁷⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁷¹ Agentura práce. In: Wikipedie: otevřená encyklopedie [online]. [cit. 2013-03-28]. http://cs.wikipedia.org/wiki/Agentura_práce

⁷² Agenturní zaměstnávání - dočasné přidělení zaměstnance. GOODWORKER.CZ: personální agentura [online]. 2012 [cit. 2013-03-25]. Dostupné z: <http://goodworker.cz/zamestnavatel/agenturni-zamestnavani>

⁷³ ŠUBRT, Bořivoj. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008.

3 KOMPLEXNÍ ŘEŠENÍ PRO ZAČLEŇOVÁNÍ DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH NA TRH PRÁCE

Poslední kapitola teoretické části bakalářské práce charakterizuje Evropský sociální fond a jeho programy. Poté se zaměřuje zejména na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost a vyjmenovává typy projektů, které jsou v něm zahrnuty. V závěru se orientuje hlavně na Regionální individuální projekty a popisuje jejich průběh.

3.1 Evropský sociální fond

Při řešení dlouhodobé nezaměstnanosti je nutné dbát na individuální a komplexní přístup k těmto lidem. Je potřeba propojit více jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a postupně těmto postiženým podávat pomocnou ruku od prvního poradenského pohovoru až po uplatnění na trhu práce. Tyto přístupy umožňuje Evropský sociální fond prostřednictvím různých projektů.

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie a také zásadním finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.⁷⁴ Hlavními cíly ESF je rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování jedinců a rovných příležitostí s orientací na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.⁷⁵

Pro Českou republiku je v programovém období 2007 – 2013 vyčleněno z ESF 3,8 mld. EUR.⁷⁶ Tyto finanční prostředky jsou určeny na programy, které se zaměřují na oblast lidských zdrojů.

Patří sem:

- operační program **Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)**,
- operační program **Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)**,
- operační program **Praha – Adaptabilita (OP PA)**.

Nejdůležitějším z těchto programů je pro dlouhodobě nezaměstnané OP LZZ.

⁷⁴ Evropský sociální fond v ČR: OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. [online]. 2008 [cit. 2013-04-13]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#programy>

⁷⁵ Veřejné služby zaměstnanosti. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2010, s. 16.

⁷⁶ MPSV ČR. Evropský sociální fond 2007-2013: Operační programy v kostce, 2010, s. 1-3.

3.1.1 Operační program lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost se orientuje na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, pomáhá při začleňování sociálně vyloučených osob zpět na pracovní trh, podporuje profesní vzdělávání a snaží se zkvalitnit veřejnou správu i mezinárodní spolupráci v popsanych oblastech.⁷⁷ Součástí OP LZZ je pět věcných prioritních os, které tento program člení na tematické celky. Ty jsou dále rozděleny prostřednictvím tzv. oblastí podpor, jež určují typy podporovaných aktivit a cílové skupiny, pro které je podpora stanovena.

- **Prioritní osa 1 – Adaptabilita**

Cílem první prioritní osy je předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory profesního vzdělávání zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů, podpora pružnějších forem zaměstnávání a zavádění moderních systémů řízení.⁷⁸

- **Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce**

Tato prioritní osa se zaměřuje na posílení a realizaci nástrojů APZ, podporuje prevenci nezaměstnanosti u skupin osob ohrožených na pracovním trhu a pomáhá s trvalým začleněním osob, které hledají zaměstnání.⁷⁹

- **Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti**

Hlavním cílem je poskytování pomoci osobám, které jsou ohroženy sociálním vyloučením, zkvalitňování a lepší dostupnost sociálních služeb, zavádění opatření, která vedou k lepší zaměstnatelnosti těchto osob, a také prosazování rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce.⁸⁰

⁷⁷ Evropský sociální fond v ČR: OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. [online]. 2008 [cit. 2013-04-13]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

⁷⁸ Evropský sociální fond v ČR: OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. [online]. 2008 [cit. 2013-04-13]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-1-adaptabilita>

⁷⁹ Evropský sociální fond v ČR: OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. [online]. 2008 [cit. 2013-04-13]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-2-aktivni-politiky-trhu-prace>

⁸⁰ Evropský sociální fond v ČR: OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. [online]. 2008 [cit. 2013-04-13]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-3-socialni-integrace-a-rovne-prilezitosti>

- **Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby**

Zaměřuje se na zvýšení kvality, efektivnosti a dostupnosti veřejných služeb a celkovou modernizaci veřejné správy.⁸¹

- **Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce**

Jejím cílem je mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a podpora inovací výměnou dovedností a zkušeností na mezinárodní úrovni.

Na program OP LZZ je z fondů Evropské Unie vyčleněno pro období 2007 - 2013 1,88 mld. EUR, což je asi 7 % všech prostředků, které jsou určeny z fondů EU pro Českou republiku. Z veřejných zdrojů České republiky je objem financí na OP LZZ navýšen o dalších 0,33 mld. EUR.⁸² Prostřednictvím těchto finančních prostředků jsou podporovány různé typy projektů.

Patří sem:

- **Národní individuální projekty**
- **Grantové projekty**
- **Systémové individuální projekty**
- **Regionální individuální projekty**⁸³

Jelikož tématem bakalářské práce je proces začleňování dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce, zvolila jsem si pro hlubší rozpracování Regionální individuální projekty, které se v rámci procesu začleňování zpět na pracovní trh věnují člověku nejvíc a nabízí nejširší nabídku možností a nástrojů, které různými způsoby kombinují. Velmi podstatné je také to, že v rámci těchto projektů je spolupráce s nezaměstnanými dlouhodobá a individuální. I když podobným způsobem pracují také grantové projekty, objem finančních prostředků je u nich podstatně nižší a množství zařazených uchazečů malé. Také obsahový rozsah grantových projektů je výrazně menší.

⁸¹ Evropský sociální fond v ČR: OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. [online]. 2008 [cit. 2013-04-13]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-4-verejna-sprava-a-verejne-sluzby>

⁸² Evropský sociální fond v ČR: OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. [online]. 2008 [cit. 2013-04-13]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

⁸³ Veřejné služby zaměstnanosti. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2010, s. 16.

3.2 Regionální individuální projekty

Regionální individuální projekty realizují Úřady práce na základě výzvy, kterou vyhláší MPSV. Zaměřují se na regionální problémy v oblasti lidských zdrojů. Jsou realizovány na území kraje nebo jeho části a přizpůsobeny potřebám jednotlivých oblastí. Využívají více inovativních i klasických nástrojů a opatření APZ.

Regionální individuální projekty se realizují v těchto oblastech podpory:

1. Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků

- jedná se zejména o zlepšování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů ve vybraných ekonomických činnostech v kraji, ve kterých se dá v blízké době očekávat růst poptávky po pracovní síle.

2. Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků

- patří sem projekty, jejichž cílovou skupinou jsou zaměstnanci podniků působících v oborech a odvětvích, které procházejí strukturálními změnami a hrozí jim nezaměstnanost z organizačních důvodů. Důraz je kladen na zaměstnance, kteří by mohli spadat do rizikových skupin nezaměstnaných.

3. Posílení aktivních politik zaměstnanosti

- stěžejní pro téma této bakalářské práce jsou projekty právě z této oblasti, neboť jsou zacíleny především na rizikové skupiny osob, které jsou dlouhodobě nezaměstnané nebo jim ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností hrozí.⁸⁴ Zaměřením na cílové skupiny jednotlivců je zajištěn individuální přístup ke klientům pracovního úřadu při jejich začleňování do zaměstnání.⁸⁵

⁸⁴ Regionální individuální projekty. Integrovaný portál MPSV [online]. 2013 [cit. 2013-04-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty

⁸⁵ Veřejné služby zaměstnanosti. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2010, s. 16.

Specifické cíle:

- realizace nástrojů a opatření APZ,
- zvýšení efektivity využití nástrojů APZ a zavádění nových nebo inovovaných nástrojů,
- posila preventivních opatření na pracovním trhu,
- podpora motivačních nástrojů,
- podpora zprostředkovatelských aktivit a vytváření nových pracovních míst či podpora pracovních míst, které jsou vyčleněny na trhu práce pro určitou osobu,
- lepší kooperace s různými institucemi, které spolupracují na trhu práce.⁸⁶

3.2.1 Průběh realizace Regionálních individuálních projektů

Regionální individuální projekty mají proti samostatným rekvalifikačním kurzům mnohem větší obsahový rozsah. Realizátorem je dodavatel, který vyhraje veřejnou zakázku. Tento vzdělávatel si poté vybírá uchazeče po prezentaci konkrétního projektu na základě individuálního pohovoru, žádosti klienta a v souladu s cíli projektu. Projekt probíhá ve více bžích a postup je vždy stejný.

Pokud uchazeč o zaměstnání splní určité podmínky a vstoupí do projektu, projde poradenskými programy, které mu pomohou seznámit se s trhem práce a dalšími důležitými informacemi. Do poradenských programů spadají také pracovní a bilanční diagnostika, případně ergodiagnostika, které zjišťují osobnostní, kvalifikační a zdravotní předpoklady klientů a pomáhají při stanovení vhodného směru dalšího uplatnění, ať už určením správného rekvalifikačního kurzu nebo při začlenění na odpovídající pracovní místo. S každým uchazečem se sestaví Plán rozvoje klienta, což je individuální vzdělávací plán, podle kterého se poté postupuje. Některé Regionální individuální projekty umožňují klientům absolvovat 2 až 3 rekvalifikační kurzy, které spolu nějakým způsobem souvisí.

V projektu jsou zabezpečena také různá doprovodná opatření jako např. úhrada cestovního, stravného, různých poplatků spojených se získáním nové kvalifikace atd.

⁸⁶ Evropský sociální fond v ČR: OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. [online]. 2008 [cit. 2013-04-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-2-1-posileni-aktivnich-politik-zamestnanosti>

Je to určitý způsob prevence před nedokončením kurzů, což se z finančních důvodů často stává u samostatných rekvalifikačních kurzů. Velmi důležité je také oslovování zaměstnavatelů a umisťování klientů na odbornou praxi nebo na dotovaná pracovní místa.⁸⁷

⁸⁷ BLAŽKOVÁ, Irena. Využití ESF při řešení problematiky nezaměstnanosti v okrese Břeclav. Brno, 2011. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODIKA VÝZKUMU

V této kapitole se zaměřím na vlastní výzkum, pomocí něhož potvrdím nebo vyvrátím stanovené hypotézy. Nejdříve výzkum charakterizuji, dále pak určím cíl a hypotézy a popíšu respondenty, kteří byli osloveni pomocí dotazníkového šetření.

Při sběru dat je možno postupovat dvěma způsoby. První metodou sběru dat je kvantitativní výzkum. Radíme sem např. obsahovou analýzu, experiment, pozorování jednotlivých případů atd. Nejvíce frekventovaným prostředkem získávání údajů je dotazník. Výsledkem jsou číselné údaje, které jsou zpracovány většinou statistickými metodami a poté interpretovány. Kvantitativní výzkum vyžaduje početnější soubory dat i respondentů. Výstupy jsou více reprezentativní a vedou k lépe ověřitelným a srovnatelným výsledkům. Interpretace však bývá náročnější.

Druhou metodou sběru dat je kvalitativní výzkum. Zaměřuje se na malé množství případů a studuje je do hloubky. Zde se předpokládá sledování určitého jevu pomocí interview nebo pozorování. Nástrojem kvalitativního výzkumu je rozhovor. Výsledky tohoto výzkumu nelze vyjádřit číselně, avšak lze je výstižně, plasticky a podrobně popsat.⁸⁸

4.1 Charakteristika výzkumu

Jelikož jsem ve svém šetření chtěla oslovit větší množství respondentů, použila jsem kvantitativní výzkum, který proběhl formou dotazníku.

Výzkumník při aplikaci tohoto výzkumu začíná u určitého nápadu, nějaké teorie a poté vyjádří problém a pojmově ztvární situaci. V dalším kroku formuluje pracovní hypotézy, což jsou konstatování, jež se opírají o domněnky. Následně je konstruován vzorek a proběhne sběr dat. Poté jsou tato data analyzována a v poslední fázi dojde k ověřování a testování hypotéz.⁸⁹

⁸⁸ Radvan, Eduard. Vavřík, Michal. Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách. Brno: Institut mezioborových studií, 2009, s. 22-24.

⁸⁹ DIŠMAN, Miroslav. Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000, s. 299.

Dotazník určený pro tento výzkum obsahuje 17 uzavřených otázek s možností výběru odpovědi a při jeho zpracování jsem se zaměřila na dotazy, které se týkají rekvalifikačních kurzů a informací s nimi spojených, a také na další charakteristiky uchazečů, jako je pohlaví, věk, struktura vzdělání, délka evidence před vstupem do rekvalifikačního kurzu a další. Prvních 10 otázek je společných pro všechny dotazované respondenty. Další 4 dotazy jsou zaměřeny na respondenty, kteří absolvovali samostatný rekvalifikační kurz a na poslední 3 otázky odpovídají respondenti, jež mají za sebou rekvalifikační kurz spojený s dalšími vzdělávacími aktivitami absolvovaný v rámci Regionálního individuálního projektu.

4.2 Cíl výzkumu a hypotézy

Cílem výzkumu bylo zjistit a porovnat využití rekvalifikačních kurzů a dalších vzdělávacích aktivit pro následné uplatnění na trhu práce a zmapovat, zda si jsou respondenti jisti volbou vhodného kurzu před jeho absolvováním a zda nacházejí uplatnění v oboru, na který se rekvalifikovali. Výsledkem pak bylo potvrzení nebo vyvrácení stanovených hypotéz.

Hypotézy

Na základě cíle výzkumu jsem stanovila hypotézy:

1. Po absolvování komplexní vzdělávací aktivity se uplatní na trhu práce více dlouhodobě nezaměstnaných, než po absolvování samostatného rekvalifikačního kurzu.
2. Po absolvování komplexní vzdělávací aktivity nebo samostatné rekvalifikace se do 6 měsíců po ukončení tohoto kurzu nebo vzdělávací aktivity zaměstná více, než 50 % dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů.
3. Většina dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů si před vstupem do komplexní vzdělávací aktivity nebo samostatného rekvalifikačního kurzu není jistá volbou vhodné rekvalifikace.
4. Většina dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů najde uplatnění v oboru, na který se rekvalifikovali.

4.3 Charakteristika respondentů

Vzhledem k zaměření mé práce, jsem se rozhodla do účelového výběru zařadit respondenty, kteří splňovali podmínku evidence na Úřadu práce před vstupem do samostatného rekvalifikačního kurzu nebo komplexní vzdělávací aktivity v rámci Regionálního individuálního projektu delší, než 5 měsíců. To zaručilo, že dotazník vyplnili pouze dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči. Další podmínkou bylo, že respondenti kurz dokončili úspěšně, což znamená, že získali výstupní doklad.

Za samostatné rekvalifikační kurzy jsem pro tento výzkum považovala takové, které uchazečům zajistil Úřad práce. Neoslovovala jsem tedy respondenty z rekvalifikace zvolené, u které si sám respondent vybírá vzdělavatele i kurz, který chce absolvovat, neboť u ní je podmínkou příslib zaměstnání či podnikání po absolvování kurzu a výsledky by tím mohly být značně zkresleny. Za komplexní vzdělávací aktivitu pro tento výzkum jsem pokládala tu, jež byla absolvována v rámci Regionálního individuálního projektu.

Tyto uchazeče jsem oslovila při sepisování dohod k rekvalifikačním kurzům, kde jsem byla přítomna, a domluvila se s nimi na pozdější spolupráci při vyplnění dotazníku. Celkem jsem oslovila 72 dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů, kteří vstupovali do samostatného rekvalifikačního kurzu a 63 dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů, kteří vstupovali do komplexní vzdělávací aktivity.

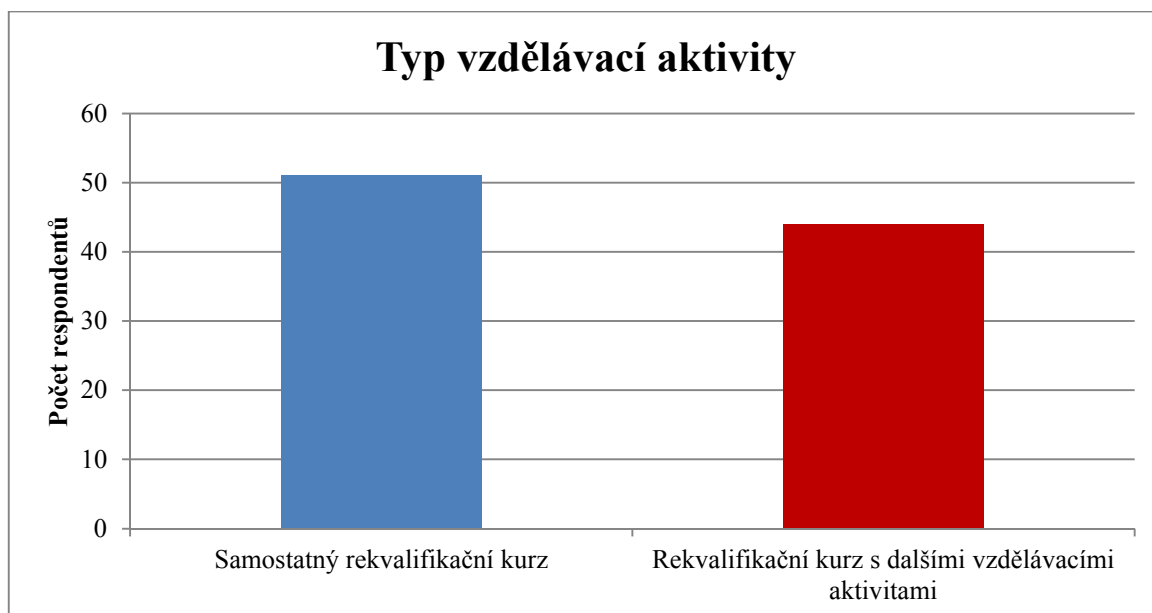
Další oslovení vybraných uchazečů proběhlo po půl roce od ukončení vzdělávací aktivity a to tak, že jsem dotazník nejdříve předložila 7 respondentům a provedla předvýzkum. Tím jsem si ověřila, zda jsou otázky dobře pochopitelné. Nikdo ze 7 oslovených respondentů neměl při vyplňování dotazníku žádný problém. Poté byl dotazník doručen nebo předložen všem ostatním. Respondentům, kteří už byli vyřazeni z evidence pracovního úřadu, byl dotazník zaslán na jejich e-mailový kontakt, s čímž souhlasili při prvním oslovení a respondentům stále evidovaným na Úřadu práce, byl předložen jejich zprostředkovatelkou na pravidelném kontaktu. Návratnost byla 51 dotazníků od respondentů, jež se zúčastnili samostatného rekvalifikačního kurzu a 44 dotazníků od respondentů, kteří se zúčastnili rekvalifikačního kurzu spolu s dalšími vzdělávacími aktivitami v rámci Regionálního individuálního projektu.

Dotazníky jsem shromažďovala v období od začátku března 2012 do konce března 2013. Výzkum probíhal na Úřadu práce v Břeclavi. Při vyhodnocování jsem použila jednoduché statistické metody a výsledky jsem zaznamenala do grafů.

5 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

Poslední kapitola je zaměřena na vyhodnocení dotazníkového šetření, jež je zaznamenáno do grafů, a také na zhodnocení stanovených hypotéz.

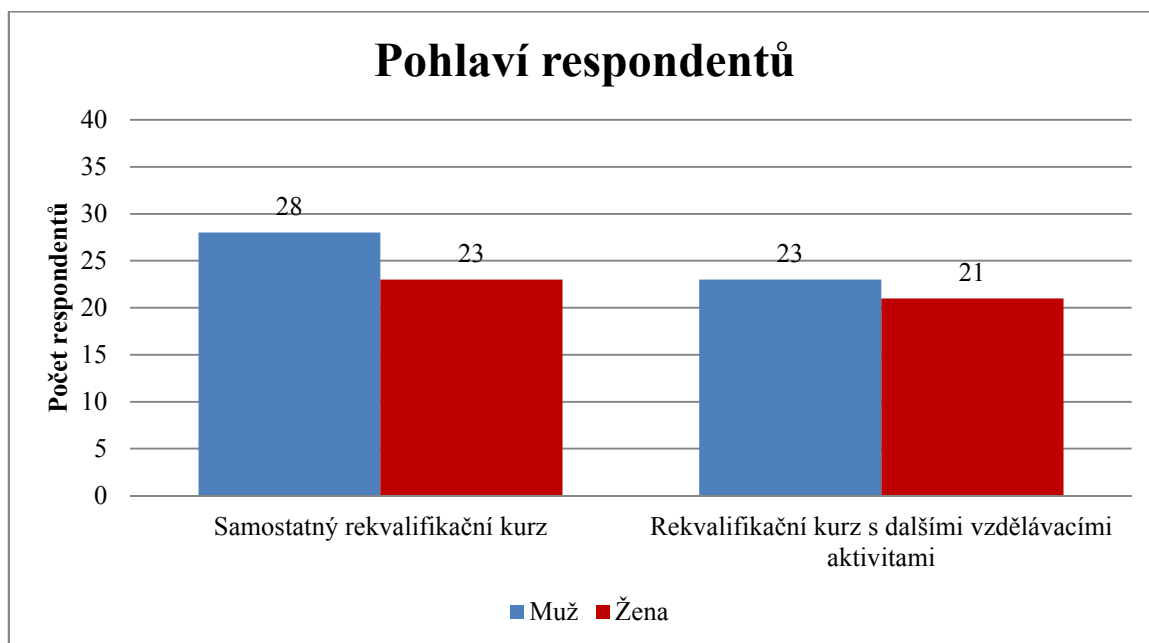
Otázka č. 1: Absolvoval/a jste:



Obr. 1. Rozdělení respondentů podle vzdělávací aktivity.

Otázka č. 1 zjišťuje zastoupení respondentů v souboru podle typu vzdělávací aktivity, kterou absolvovali. Ve výzkumném souboru bylo zahrnuto celkem **95 respondentů**. Dle typu vzdělávací aktivity je tento soubor rozdělen na **51 respondentů**, jež absolvovali samostatný rekvalifikační kurz a **44 respondentů**, kteří absolvovali rekvalifikační kurz s dalšími vzdělávacími aktivitami v rámci Regionálního individuálního projektu.

Samostatné rekvalifikační kurzy bývají početnější z důvodu častější realizace, proto jsem předpokládala také větší zastoupení respondentů. Rekvalifikační kurzy s dalšími vzdělávacími aktivitami jsou dlouhodobější. Do těchto projektů je vždy vybráno menší množství uchazečů a více se jim věnuje.

Otázka č. 2: Pohlaví

Obr. 2. Rozdělení respondentů podle pohlaví.

Druhá otázka v dotazníku byla zaměřena na pohlaví dotazovaných.

Výsledky absolventů samostatného rekvalifikačního kurzu:

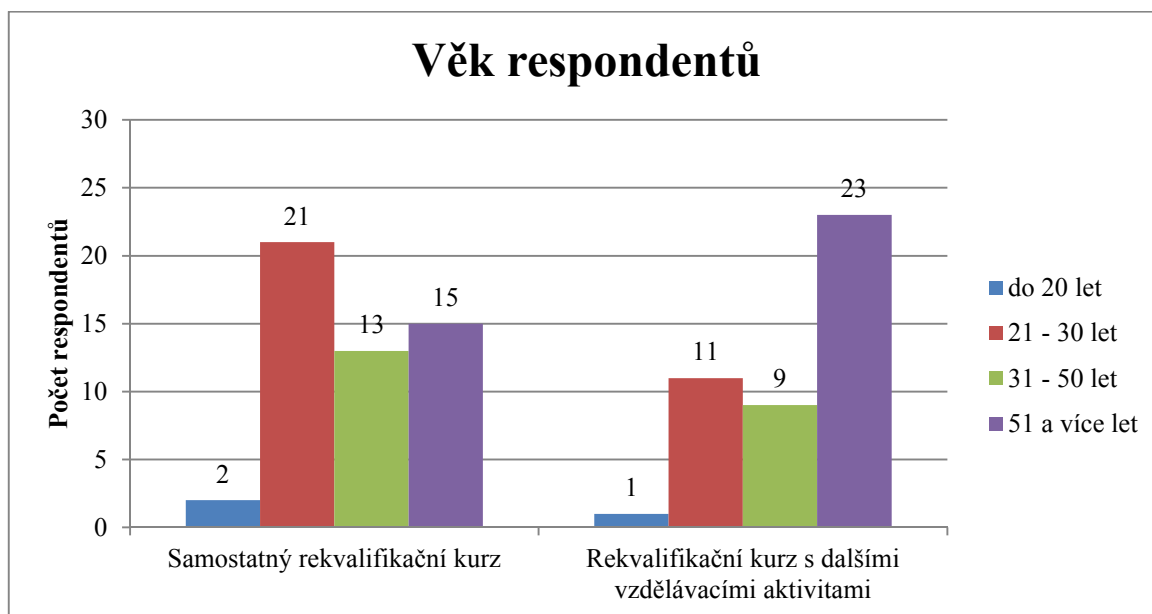
Výzkumný soubor respondentů, kteří absolvovali samostatný rekvalifikační kurz, se skládá z **28 mužů (54,9 %)** a **23 žen (45,1 %)**.

Výsledky absolventů rekvalifikačního kurzu spojeného s dalšími vzdělávacími aktivitami:

Respondenti z výzkumného souboru, kteří absolvovali rekvalifikační kurz s dalšími vzdělávacími aktivitami, jsou zastoupeni **23 muži (52,3 %)** a **21 ženami (47,7 %)**.

Můžeme říci, že rozdíly v zastoupení pohlaví nejsou nijak výrazné. Nabídka samostatných kurzů i kurzů v rámci projektů zahrnuje možnosti pro muže i ženy a obě pohlaví jich také využívají. Některé projekty bývají zaměřeny na ženy po mateřské dovolené, proto jsem očekávala vyšší zastoupení žen, to se však neprokázalo.

Otázka č. 3: Věk



Obr. 3. Rozdělení respondentů podle věku.

Třetí otázka je zaměřena na věk respondentů. Tuto otázku jsem považovala za důležitou zejména proto, že věk může mít vliv na zájem a ochotu respondentů učit se novým věcem.

Dotazovaní jsou rozděleni do 4 věkových kategorií, do 20 let, 21 – 30 let, 31 – 50 let a 51 a více let. Z hlediska věkové struktury můžeme říci, že jsou zastoupeny všechny věkové kategorie.

Výsledky absolventů samostatného rekvalifikačního kurzu:

Nejpočetnější skupinou u absolventů samostatného rekvalifikačního kurzu je **21 respondentů (41,2 %)** ve věku 21 – 30 let. Další početnou skupinou, která absolvovala samostatný rekvalifikační kurz, je **15 dotazovaných (29,4 %)** ve věku 51 a více let. Tato skupina respondentů, stejně jako mladí lidé, patří mezi rizikové skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Rekvalifikační kurz často vidí jako jedinou možnost k uplatnění v novém zaměstnání. Přestože jsem předpokládala, že starší lidé nemají takový zájem učit se a vzdělávat, opak je pravdou.

Do věkové kategorie 31 – 50 let spadá **13 dotazovaných (25,5 %)**. Pouze **2 respondenti (3,9 %)** byli ve věku do 20 let.

Výsledky absolventů rekvalifikačního kurzu spojeného s dalšími vzdělávacími aktivitami:

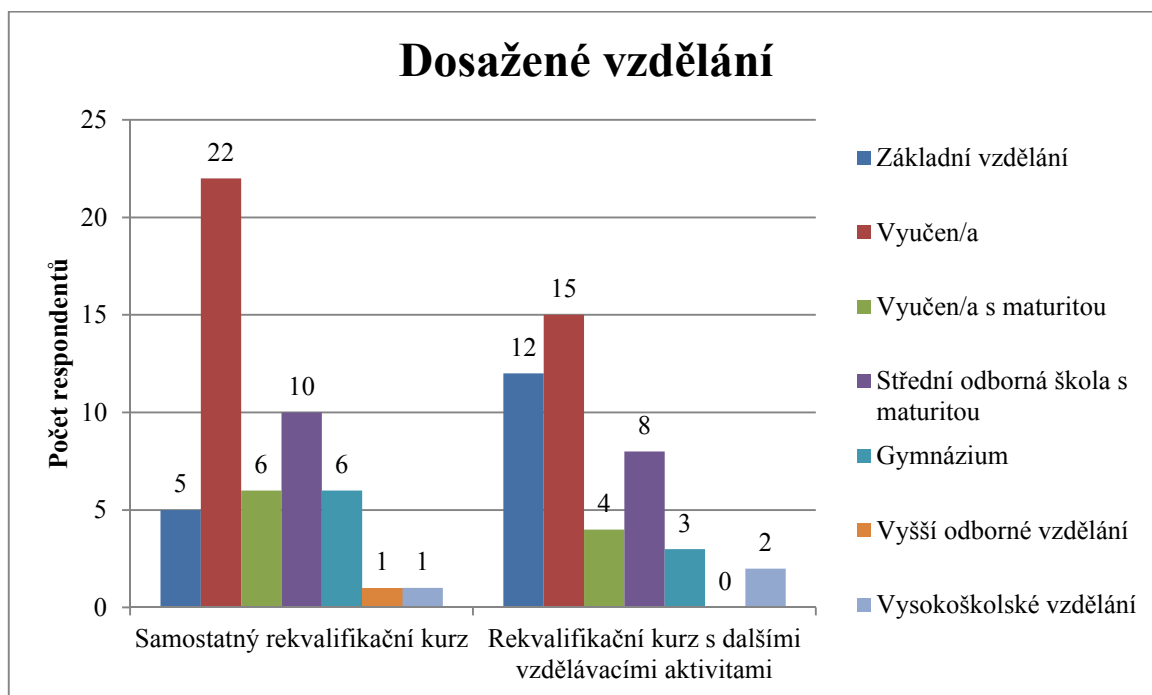
V rekvalifikačních kurzech spojených s dalšími vzdělávacími aktivitami bylo nejvíce respondentů ve věku 51 a více let, a to **23 uchazečů (52,3 %)**. Druhou početnou skupinou byli mladí uchazeči od 21 do 30 let zastoupení v počtu **11 respondentů (25 %)**. Důvodem vysokého počtu dotazovaných u těchto kategorií může být zaměření některých projektů ve zkoumaném období na cílovou skupinu uchazečů nad 50 let a mladých lidí do 30 let věku.

Další kategorií byli respondenti od 31 do 50 let, kterých odpovědělo **9 (20,4 %)**. Přestože ve sledovaném období neprobíhal projekt zaměřený na cílovou skupinu od 31 do 50 let, mohli tito dotazovaní spadat např. do cílové skupiny osob se zdravotním omezením, osob s nízkou kvalifikací nebo to mohly být matky s dětmi do 15 let věku či osoby, jež už neměly nárok na podporu v nezaměstnanosti, neboť na tyto cílové skupiny byly ve sledovaném období projekty také zaměřeny.

Pouze **1 dotazovaný (2,3 %)** byl mladší 20 let.

Z výzkumu vyplývá, že o vzdělávací aktivity mají zájem především uchazeči od 20 do 30 let a lidé nad 50 let. Naopak osoby do 20 let jsou zastoupeny pouze v minimálním počtu. Nízké zastoupení respondentů do 20 let může být způsobeno tím, že stále ještě uvažují o návratu do školy a nechtějí rekvalifikační kurz.

Otázka č. 4: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



Obr. 4. Rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání.

Vzdělání respondentů je u rekvalifikačních kurzů velmi důležité. Při volbě kurzu se na ně často navazuje a kurz uchazeči doplňuje ke vzdělání to, co mu chybí k uplatnění na trhu práce podle nabídky volných pracovních míst.

Podle tohoto kritéria jsou respondenti rozděleni na 7 kategorií. Absolventi kurzů se základním vzděláním, vyučení, vyučení s maturitou, se střední odbornou školou s maturitou, s gymnáziem, s vyšším odborným vzděláním a s vysokoškolským vzděláním.

Výsledky absolventů samostatného rekvalifikačního kurzu:

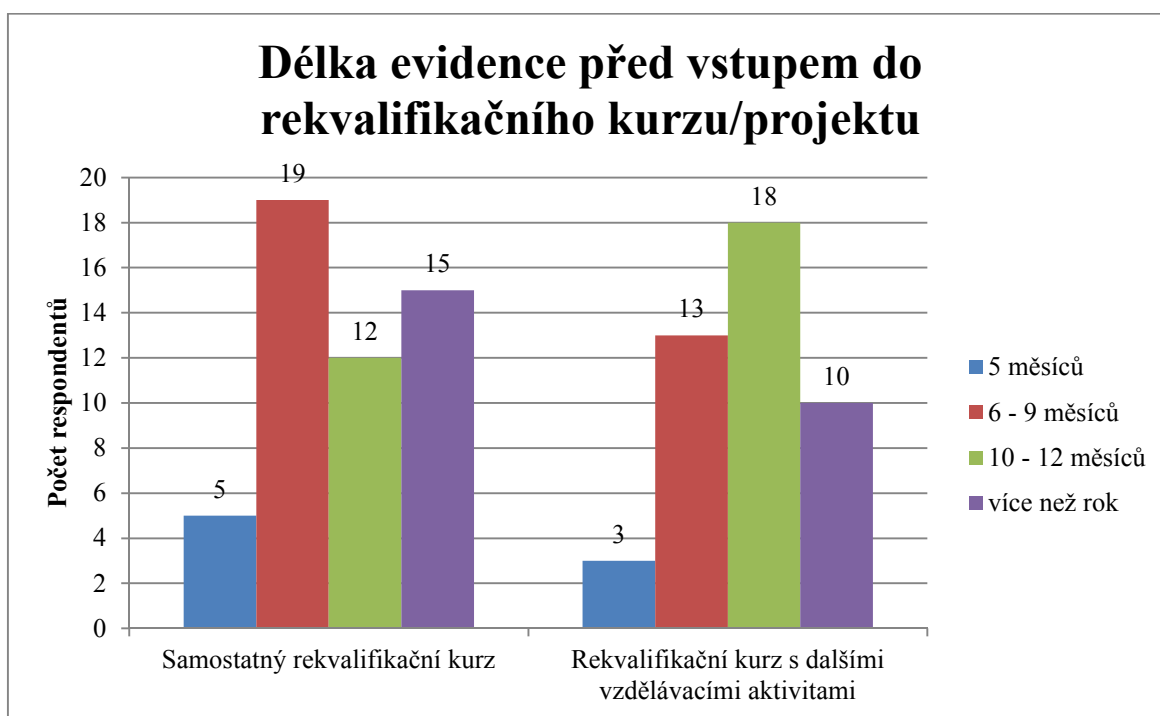
Samostatný rekvalifikační kurz absolvovalo **5 respondentů (9,8 %)** se základním vzděláním. Kategorie vyučených zahrnuje **22 dotazovaných (43 %)**, což je u samostatných rekvalifikačních kurzů nejpočetnější skupina. **6 účastníků (11,8 %)** samostatného rekvalifikačního kurzu je vyučených s maturitou a **10 respondentů (19,6 %)** má střední odbornou školu s maturitou. Gymnazijní vzdělání má **6 dotazovaných (11,8 %)**, **1 respondent (2 %)** má vyšší odborné vzdělání a **1 (2 %)** vysokoškolské vzdělání.

Výsledky absolventů rekvalifikačního kurzu spojeného s dalšími vzdělávacími aktivitami:

Nejpočetnějšími kategoriemi respondentů jsou zde vyučení uchazeči v počtu **15 osob (34,1 %)** a uchazeči se základním vzděláním, kterých se výzkumu zúčastnilo **12 (27,3 %)**. Důvodem účasti uchazečů se základním vzděláním na této aktivitě může být předchozí poradenský pohovor, neboť tito lidé často nemají základní informace a sami se málo angažují při jejich získávání.

Střední odborné vzdělání s maturitou má **8 respondentů (18,2 %)**. Vyučení s maturitou a gymnazisté jsou zastoupeni v poměrně vyrovnaném počtu, a to **4 (9,1 %)** a **3 (6,8 %) dotazovaní**. Vysokoškolské vzdělání mají pouze **2 respondenti (4,5 %)** a vyšší odbornou školu dokonce **žádný (0 %)**.

Otázka č. 5: Jak dlouho jste byl/a v evidenci Úřadu práce před vstupem do rekvalifikačního kurzu/projektu?



Obr. 5. Počet respondentů podle délky evidence na Úřadu práce před vstupem do rekvalifikačního kurzu/projektu.

Délka evidence před vstupem do rekvalifikačního kurzu je důležitá jak z důvodu motivace dlouhodobě nezaměstnaných, tak při volbě dalších vhodných vzdělávacích aktivit. Čím déle je člověk v evidenci pracovního úřadu, tím více vyžaduje komplexní péče při návratu do pracovního procesu.

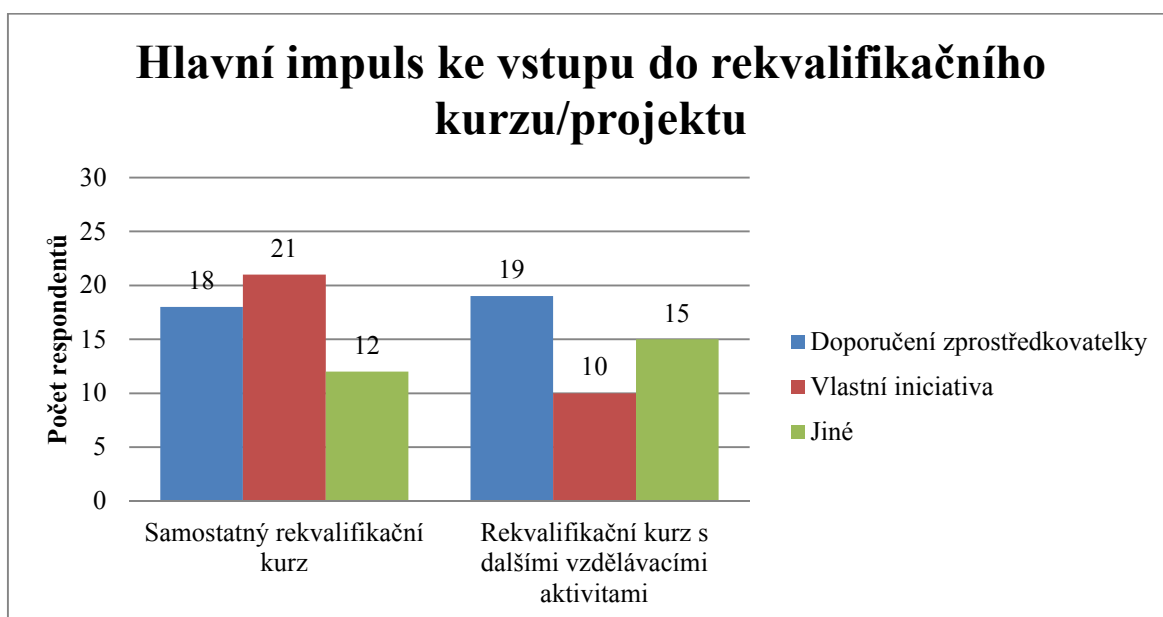
Výsledky absolventů samostatného rekvalifikačního kurzu:

Respondenti, kteří absolvovali samostatný rekvalifikační kurz, byli většinou v evidenci Úřadu práce před vstupem do tohoto kurzu 6 – 9 měsíců. Celkem bylo takových respondentů **19 (37,3 %)**. Další početnou skupinou bylo **15 uchazečů (29,4 %)** s evidencí delší, než rok. 10 – 12 měsíců strávilo před vstupem do kurzu v evidenci Úřadu práce **12 dotazovaných (23,5 %)**. Nejméně respondentů bylo v evidenci před kurzem 5 měsíců. Jednalo se o **5 uchazečů (9,8 %)**.

Výsledky absolventů rekvalifikačního kurzu spojeného s dalšími vzdělávacími aktivitami:

U rekvalifikačních kurzů s dalšími vzdělávacími aktivitami byla nejpočetnější skupina oslovených, jež strávili v evidenci před nástupem do kurzu 10 – 12 měsíců, jednalo se o **18 dotazovaných (41 %)**. **13 respondentů (29,5 %)** bylo v evidenci před vstupem do vzdělávací aktivity 6 – 9 měsíců, což je druhá nejpočetnější skupina z této kategorie. **10 respondentů (22,7 %)** bylo v evidenci déle, než 1 rok a **3 dotazovaní (6,8 %)** strávili v evidenci Úřadu práce před nástupem do kurzu 5 měsíců.

Otázka č. 6: Co bylo hlavním impulsem k tomu, abyste vstoupil/a do rekvalifikačního kurzu/projektu?



Obr. 6. Počet respondentů podle hlavního impulsu ke vstupu do rekvalifikačního kurzu/projektu.

U této otázky bylo důležité zjistit, co vede nejvíce uchazeče k tomu, aby se vzdělávacích aktivit zúčastnili. Zda je to doporučení zprostředkovatelky, přímo vlastní iniciativa nebo jiné možnosti, díky kterým se rozhodnou pro tuto formu vzdělání.

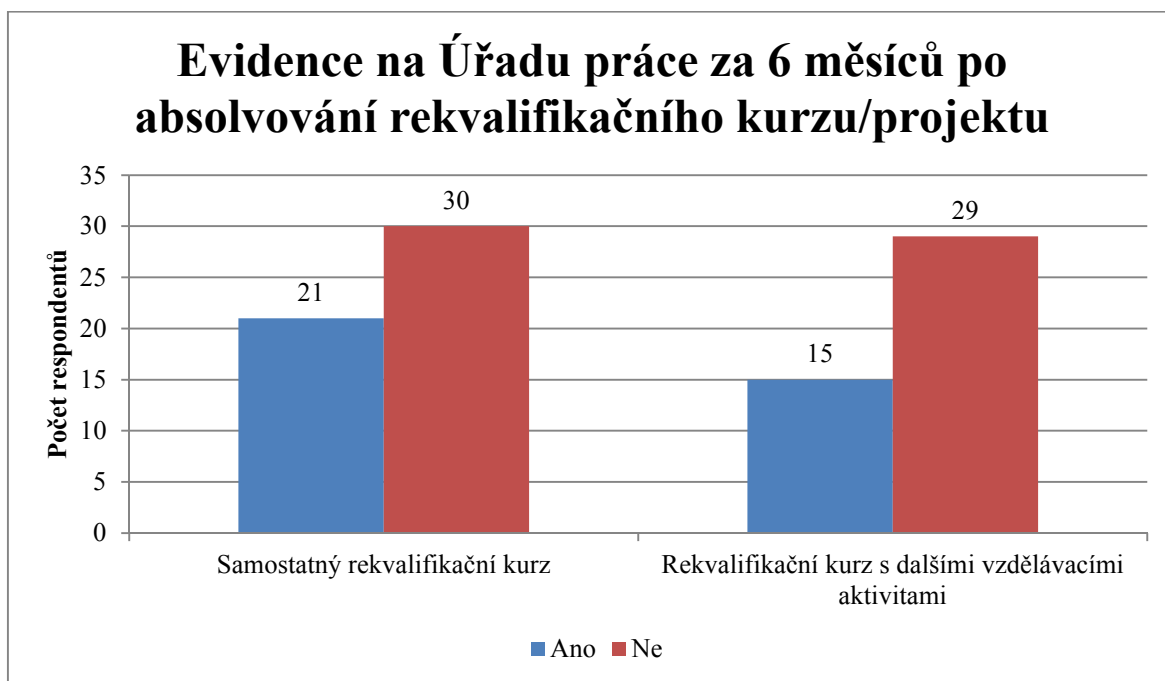
Výsledky absolventů samostatného rekvalifikačního kurzu:

U samostatných rekvalifikačních kurzů je největším impulzem pro uchazeče vlastní iniciativa a to celkem u **21 dotazovaných (41,2 %)**. **18 respondentů (35,3 %)** se řídilo doporučením zprostředkovatelky a **12 respondentů (23,5 %)** vstoupilo do kurzu z jiných důvodů.

Výsledky absolventů rekvalifikačního kurzu spojeného s dalšími vzdělávacími aktivitami:

Doporučení zprostředkovatelky bylo hlavním impulzem pro **19 uchazečů (43,2 %)**, kteří vstoupili do rekvalifikačních kurzů s dalšími vzdělávacími aktivitami. **10 respondentů (22,7 %)** dalo na vlastní iniciativu a **15 dotazovaných (34,1 %)** vstoupilo do projektu z jiných důvodů.

Otázka č. 7: Jste nadále v evidenci Úřadu práce?



Obr. 7. Evidence respondentů na Úřadu práce za 6 měsíců po absolvování rekvalifikačního kurzu/projektu.

Dotazník byl předkládán uchazečům vždy po půl roce od ukončení vzdělávací aktivity, z uvedeného grafu tedy můžeme pozorovat, že z evidence Úřadu práce byla do 6 měsíců vyřazena více, než polovina uchazečů jak po samostatném rekvalifikačním kurzu, tak po rekvalifikačním kurzu spojeném s dalšími vzdělávacími aktivitami.

Výsledky absolventů samostatného rekvalifikačního kurzu:

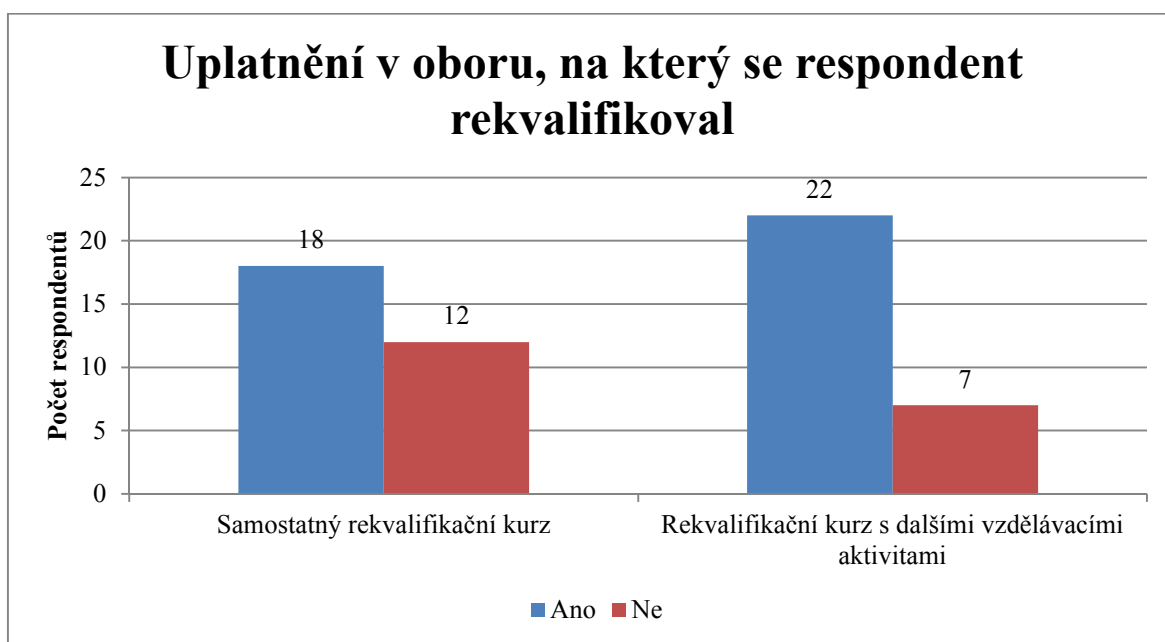
30 účastníků (58,8 %) samostatného rekvalifikačního kurzu bylo z evidence Úřadu práce do 6 měsíců vyřazeno a **21 respondentů (41,2 %)** je dosud v evidenci. Více, než 50 % uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce po absolvování samostatného rekvalifikačního kurzu považují za velmi úspěšné.

Výsledky absolventů rekvalifikačního kurzu spojeného s dalšími vzdělávacími aktivitami:

Po absolvování rekvalifikačního kurzu s dalšími vzdělávacími aktivitami se do 6 měsíců od ukončení projektu vyřadilo z evidence Úřadu práce **29 respondentů (65,9 %)**. **15 uchazečů (34,1 %)** zůstalo nadále evidovaných. Vysoké procento vyřazených uchazečů může být způsobeno převážně možnostmi nástupu na dotovaná pracovní místa v rámci

projektu, čehož zaměstnavatelé často využívají a je to také nejčastější varianta uplatnění těchto nezaměstnaných.

Otázka č. 8: Pokud jste již v zaměstnání, našli jste uplatnění v oboru, na který jste se rekvalifikovali?



Obr. 8. Počet respondentů, kteří se uplatnili nebo neuplatnili v oboru, na který se rekvalifikovali.

Na otázku č. 8 už odpovídali pouze respondenti, kteří se uplatnili po absolvování vzdělávací aktivity na trhu práce. Jelikož rekvalifikační kurzy dávají nezaměstnaným nové možnosti při hledání pracovního zařazení, zajímalo mě, jaké je následné uplatnění v oboru, na který se respondenti rekvalifikovali.

Výsledky absolventů samostatného rekvalifikačního kurzu:

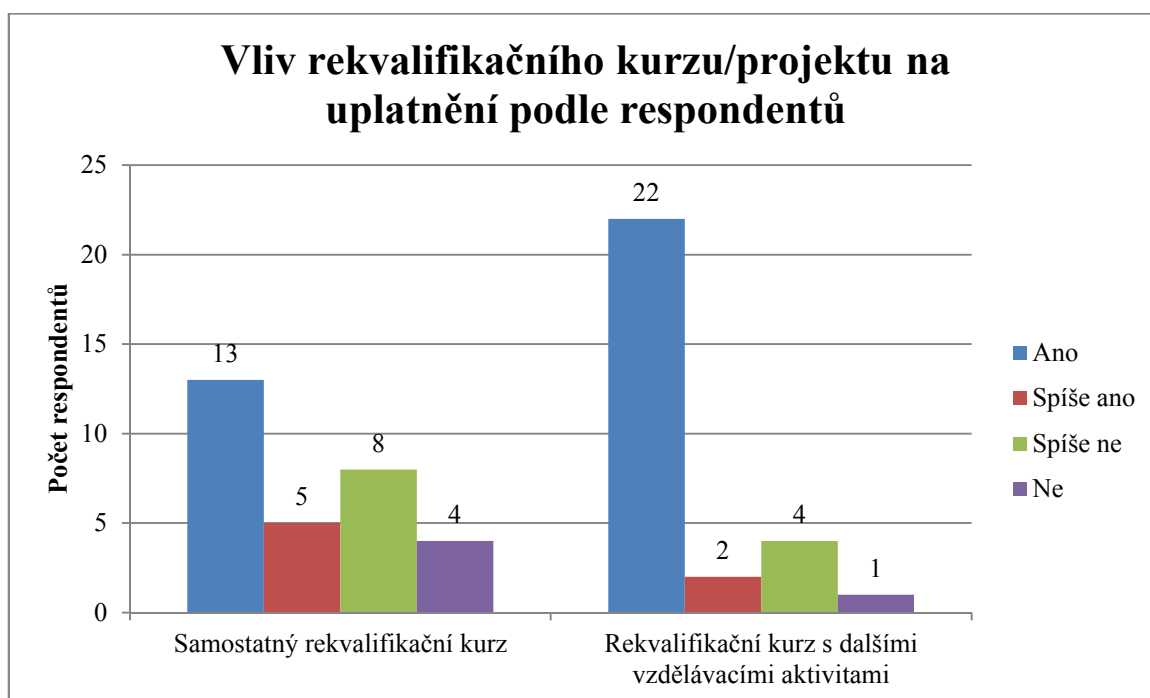
Z celkového počtu **30 respondentů**, kteří absolvovali samostatný rekvalifikační kurz, a následně našli zaměstnání, se uplatnilo v oboru, na který se rekvalifikovali, **18 uchazečů (60 %)**. Z celkového počtu dotazovaných, kteří se zúčastnili této vzdělávací aktivity je to **35,3 %**. **12 uchazečů (40 %)**, se uplatnilo v jiných oborech. Z celkového počtu respondentů, kteří se zúčastnili této vzdělávací aktivity, je to **23,5 %**.

Výsledky absolventů rekvalifikačního kurzu spojeného s dalšími vzdělávacími aktivitami:

Po absolvování rekvalifikačních kurzů s dalšími vzdělávacími aktivitami se v oboru, na který se rekvalifikovali, uplatnilo **22 uchazečů**, což je **75,9 %** z těch, kteří našli zaměstnání. Pouze **7 uchazečů**, tedy **24,1 %** se uplatnilo v oboru jiném. Z celkového počtu

respondentů v této kategorii se tedy uplatnilo v oboru, na který se requalifikovali **50 % dotazovaných**, a **15,9 % dotazovaných** našlo zaměstnání v oboru jiném.

Otázka č. 9: Myslíte si, že Vám rekvalifikační kurz/projekt pomohl najít zaměstnání?



Obr. 9. Vliv vzdělávací aktivity na uplatnění na trhu práce podle respondentů.

Otázka byla také pouze pro respondenty, jež se po vzdělávací aktivitě uplatnili na pracovním trhu. Zajímalo mě, zda byla tato vzdělávací aktivita nápomocná při zařazení do zaměstnání.

Výsledky absolventů samostatného rekvalifikačního kurzu:

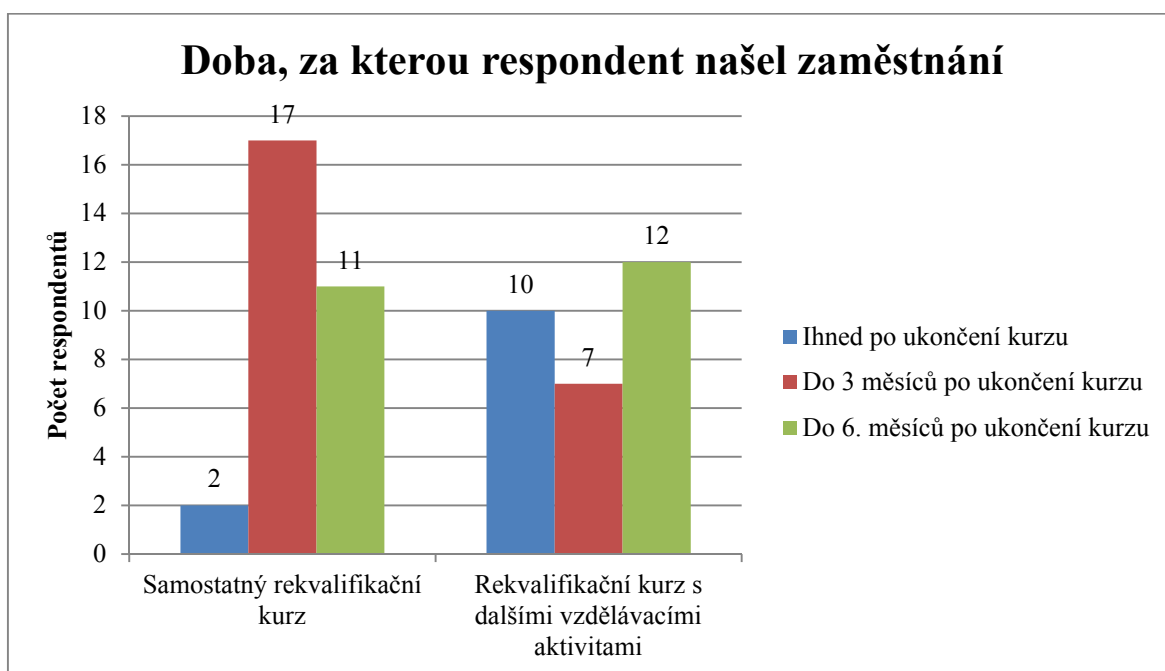
Na obrázku můžeme vidět, že **13 zaměstnaných respondentů (43,3 %)**, kteří absolvovali samostatný rekvalifikační kurz, si myslí, že jim tento kurz pomohl zaměstnání nalézt. **5 zaměstnaných respondentů (16,7 %)** soudí, že jim spíše pomohl. **8 dotazovaných (26,7 %)** tvrdí, že jim tento kurz k zaměstnání spíše nepomohl a **4 absolventi kurzu (13,3 %)** uvedli, že jim vůbec nepomohl.

Výsledky absolventů rekvalifikačního kurzu spojeného s dalšími vzdělávacími aktivitami:

Po absolvování rekvalifikačního kurzu s dalšími vzdělávacími aktivitami si **22 uchazečů (75,9 %)** myslí, že jim projekt pomohl k zaměstnání. **2 respondenti (6,9 %)** uvádějí, že jim spíše pomohl. **4 dotazovaní (13,8 %)** pak odpověděli, že jim spíše nepomohl.

a pouze **1 respondent (3,4 %)** tvrdí, že mu vzdělávací aktivita k nalezení zaměstnání nepomohla.

Otázka č. 10: Za jak dlouho po absolvování rekvalifikačního kurzu/projektu jste našel/la zaměstnání?



Obr. 10. Doba, za kterou respondent našel zaměstnání po absolvování rekvalifikačního kurzu/projektu.

Poslední otázka, na kterou odpovídali pouze uchazeči, kteří se začlenili po absolvování vzdělávací aktivity na trh práce, se týkala doby, za kterou nové pracovní uplatnění našli.

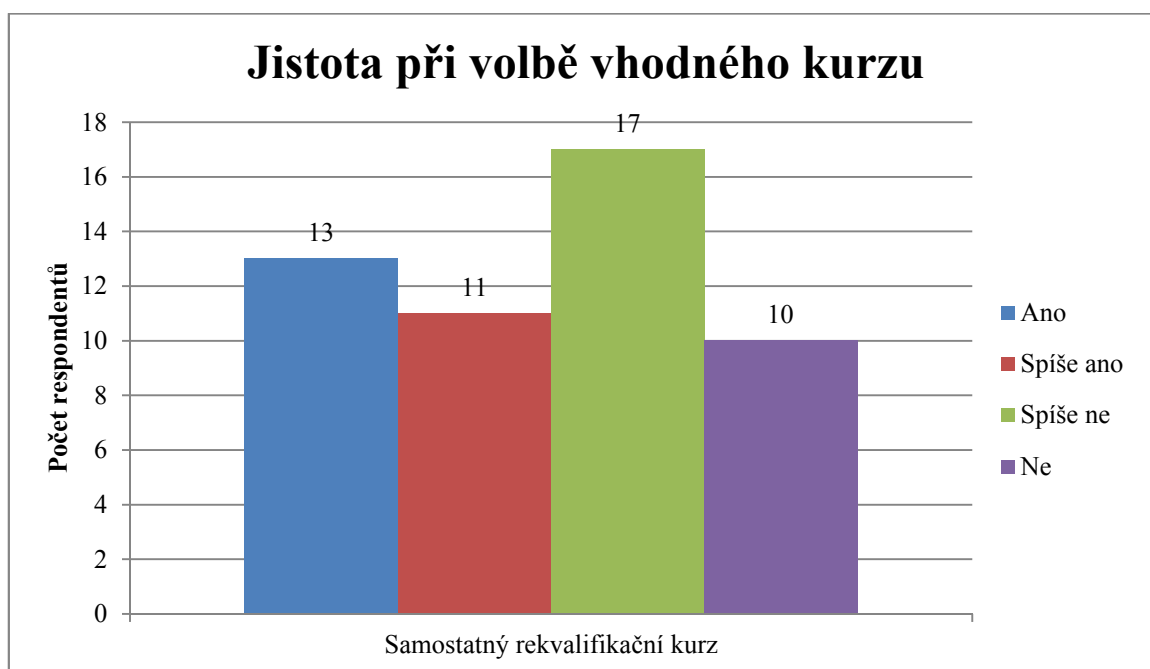
Výsledky absolventů samostatného rekvalifikačního kurzu:

Po absolvování samostatného rekvalifikačního kurzu našli zaměstnání ihned po kurzu **2 uchazeči**, což je **6,6 %** z uchazečů, jež se po kurzu zaměstnali. **17 respondentů (56,7 %)** se zaměstnalo do 3 měsíců a **11 dotazovaných (36,7 %)** našlo uplatnění do 6 měsíců po ukončení rekvalifikace.

Výsledky absolventů rekvalifikačního kurzu spojeného s dalšími vzdělávacími aktivitami:

Po absolvování rekvalifikačního kurzu s dalšími vzdělávacími aktivitami bylo ihned zaměstnáno **10 uchazečů (34,5 %)**, **7 (24,1 %)** jich poté našlo uplatnění do 3 měsíců od ukončení projektu a nejvíce, tedy **12 uchazečů (41,4 %)**, bylo zaměstnáno do 6 měsíců po absolvování projektu.

Otázka č. 11: Měl/a jste při volbě rekvalifikačního kurzu jasnou představu o tom, jaký kurz chcete absolvovat?

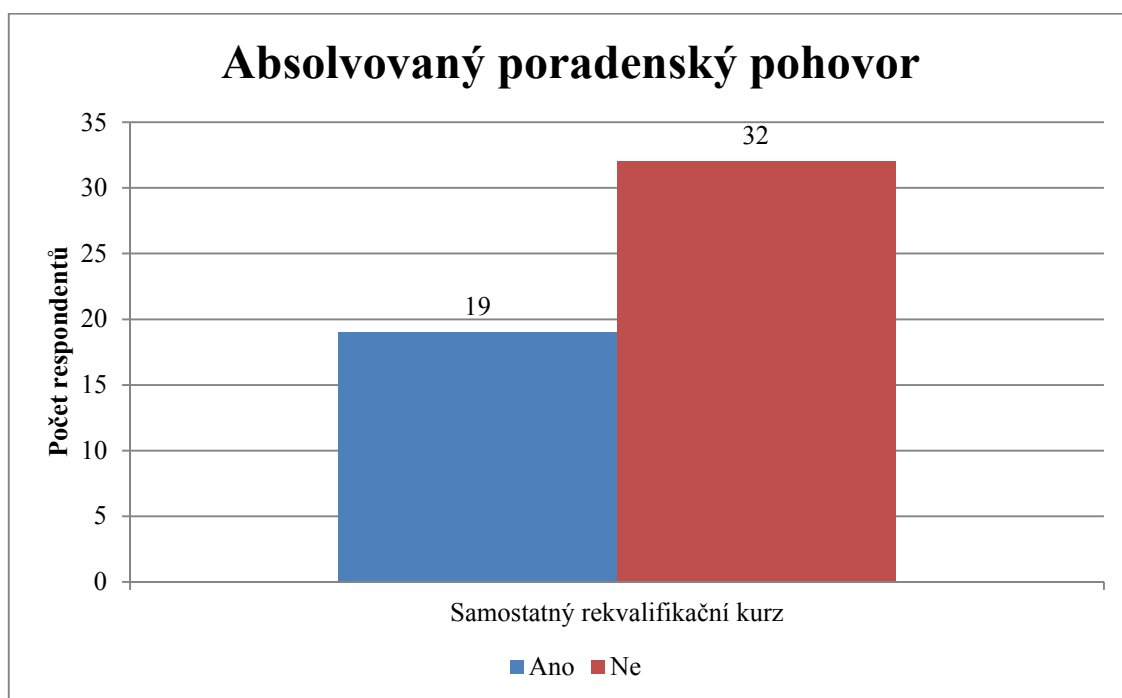


Obr. 11. Jasná představa respondentů při volbě rekvalifikačního kurzu.

Na otázku č. 11 odpovídali pouze účastníci samostatného rekvalifikačního kurzu. Cílem bylo zjistit, kolik účastníků má jasnou představu o volbě vhodného kurzu před jeho absolvováním. Důvodem je to, že uchazeč je často doporučen do kurzu zprostředkovatelkou nebo chce absolvovat stejný kurz, jako jeho známý či kamarád, případně má jiný důvod, který nemusí korespondovat s kurzem, jež by pro něj byl nejvhodnější.

Z grafu můžeme sledovat, že nejvíce respondentů, tedy **17 (33,3 %)**, spíše nemělo jistotu, jaký kurz zvolit. **13 respondentů (25,5 %)**, tedy druhá nejpočetnější kategorie dotazovaných, si byla volbou kurzu jistá a **11 uchazečů (21,6 %)** si bylo spíše jistých. **10 respondentů (19,6 %)** pak nemělo žádnou jistotu při volbě dalšího vzdělání.

Otázka č. 12: Absolvoval/a jste před vstupem do rekvalifikačního kurzu poradenský pohovor, který by Vám pomohl při rozhodování, jaký kurz zvolit?



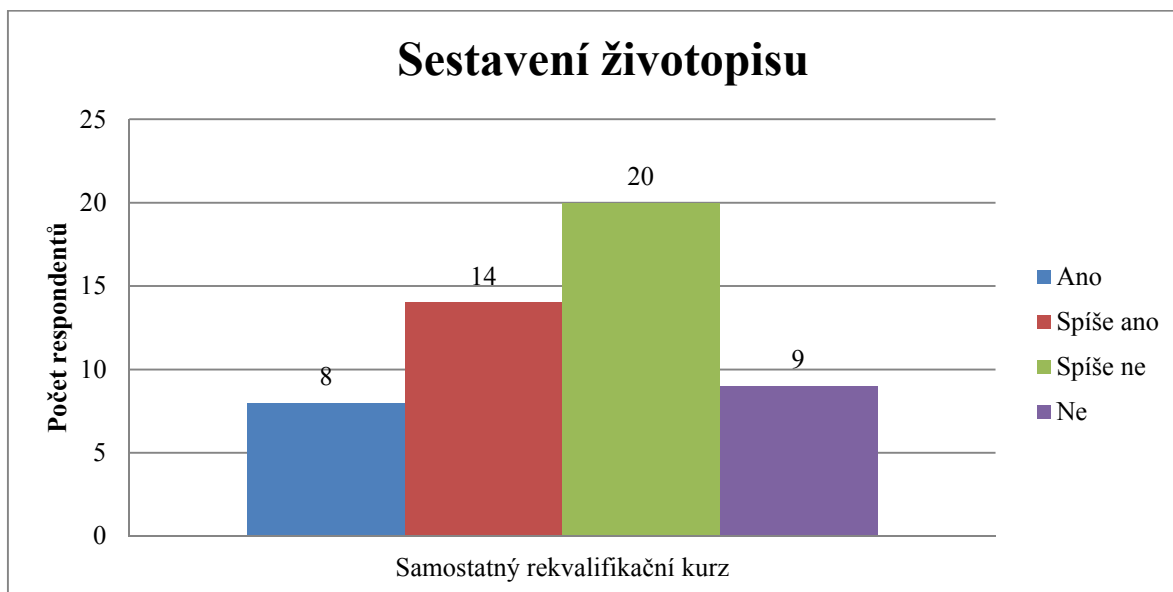
Obr. 12. Absolvovaný poradenský pohovor před vstupem do rekvalifikačního kurzu.

V předchozí otázce jsem zjistila, že **17 dotazovaných** si spíše nebylo jistých volbou samostatného rekvalifikačního kurzu a **10 respondentů** nemělo žádnou jistotu při volbě rekvalifikace. Znamená to tedy, že **27 respondentů (52,9 %)** nevědělo s jistotou nebo nevědělo vůbec, jaký kurz zvolit.

Z obrázku č. 12 však můžeme pozorovat, že pouze **19 dotazovaných (37,3 %)** absolvovalo poradenský pohovor, který by jim pomohl při ujasnění představy o volbě vhodného kurzu. Z výzkumu tedy vyplývá, že **8 dotazovaných (15,7 %)** se zúčastnilo rekvalifikačního kurzu, aniž by si byli jisti jeho volbou.

Z celkového počtu respondentů, jež se zúčastnili samostatného rekvalifikačního kurzu **32 respondentů (62,7 %)** poradenský pohovor neabsolvovalo.

Otázka č. 13: Pokud by zaměstnavatel, u kterého se hlásíte o práci, vyžadoval Váš životopis, víte jak ho správně napsat?

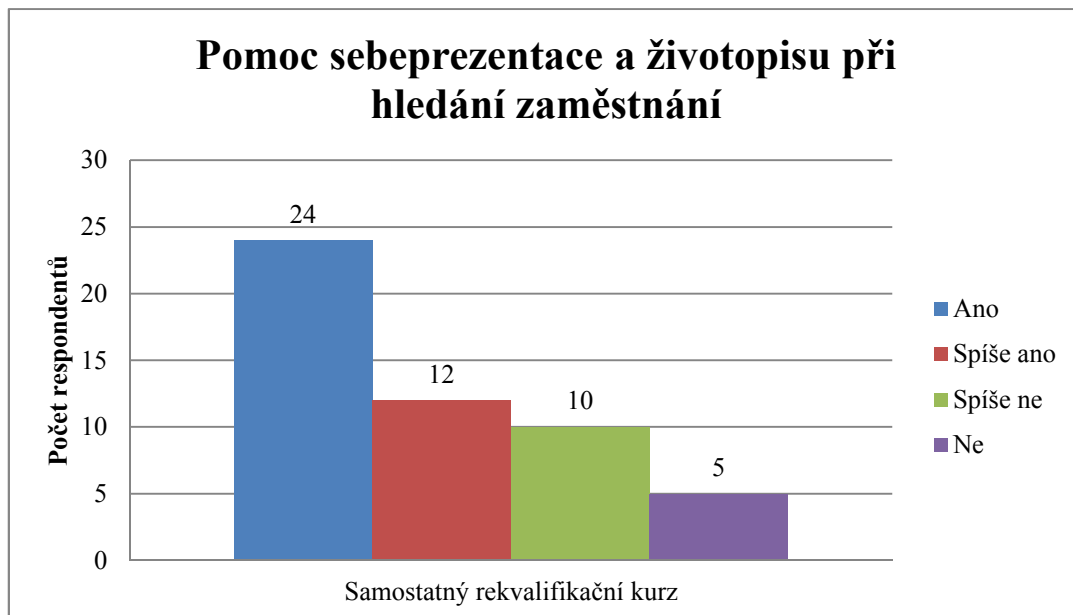


Obr. 13. Schopnost samostatně sestavit životopis.

Otázka č. 13 byla určena také pouze pro absolventy samostatného rekvalifikačního kurzu. Životopis je v dnešní době důležitým dokumentem, který otevírá cestu k zaměstnavateli a dává možnost dostat se k přijímacímu pohovoru a osobnímu setkání. Snažila jsem se tedy zjistit, kolik respondentů je schopných si životopis napsat.

Pouze **8 respondentů (15,7 %)** by bylo schopno tento dokument správně sestavit. **14 dotazovaných (27,5 %)** by si s ním taktéž dokázalo poradit. Avšak velmi alarmující je zjištění, že **20 respondentů (39,2 %)** by si s ním spíše nevědělo rady a **9 dotazovaných (17,6 %)** by ho nesestavilo vůbec.

Otázka č. 14: Kdybyste měl/a možnost naučit se sestavit životopis nebo se vhodně prezentovat při pracovním pohovoru, myslíte si, že by Vám to pomohlo při hledání zaměstnání?

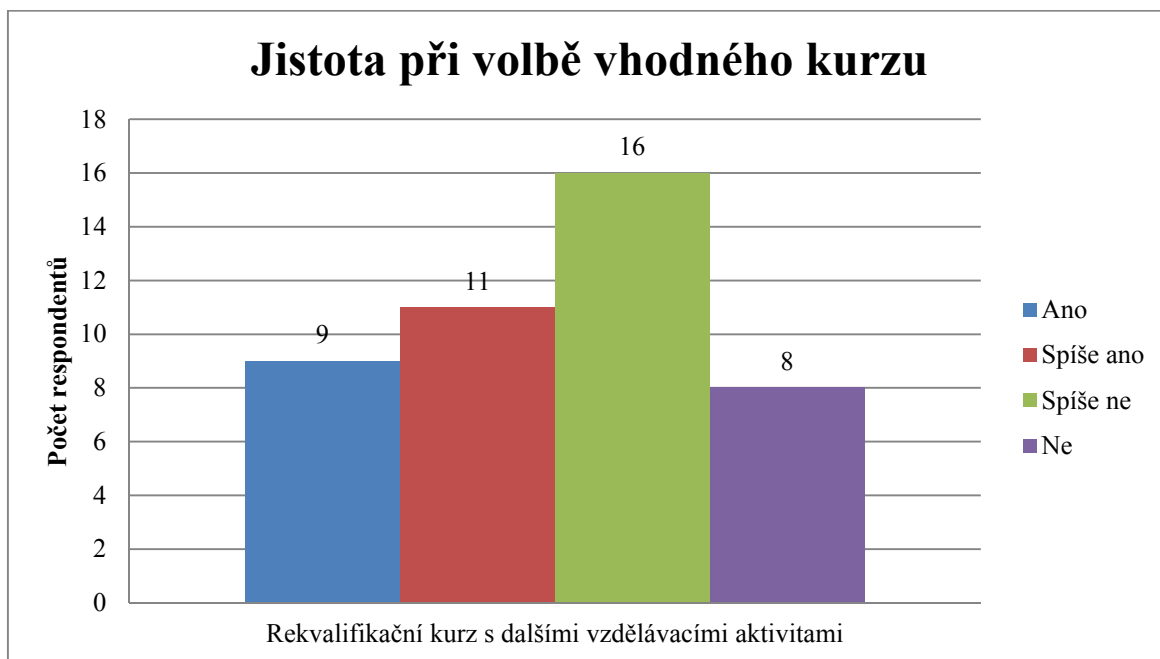


Obr. 14. Pomoc sebeprezentace a životopisu při hledání zaměstnání.

Otázka č. 14 navazuje na předchozí otázku a byla určena také pouze respondentům, kteří absolvovali samostatný rekvalifikační kurz. Zjišťuje, zda by měli dotazovaní zájem o možnost naučit se sestavit životopis nebo se správně prezentovat při osobním setkání se zaměstnavatelem.

24 respondentů (47,1 %) by tuto možnost uvítalo a **12 respondentů (23,5 %)** by ji spíše uvítalo. **10 dotazovaných (19,6 %)** by spíše zájem nemělo a **5 respondentů (9,8 %)** tuto možnost zamítlo.

Otázka č. 15: Věděl/a jste před vstupem do projektu, jaký budete volit rekvalifikační kurz?



Obr. 15. Jistota při volbě vhodného rekvalifikačního kurzu.

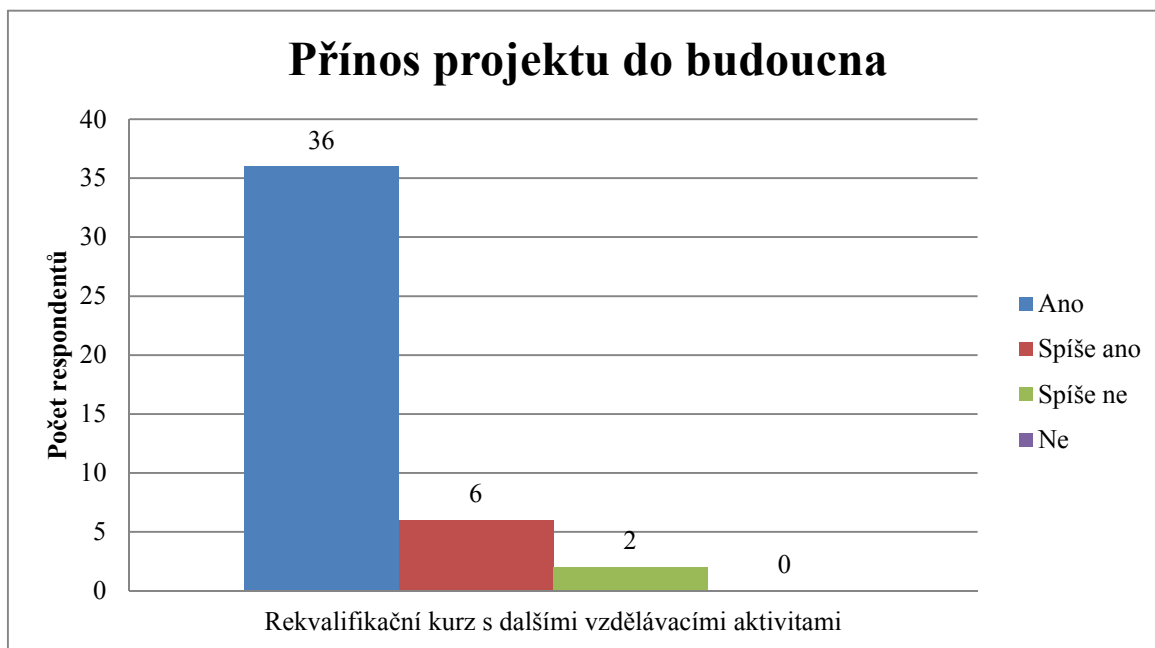
Poslední 3 otázky v dotazníku zodpovídali pouze respondenti, kteří absolvovali rekvalifikační kurz s dalšími vzdělávacími aktivitami v rámci Regionálního individuálního projektu.

Podle obrázku je patrné, že **16 respondentů (36,4 %)** si spíše nebylo jistých s volbou vhodné rekvalifikace a **8 dotazovaných (18,2 %)** nevědělo vůbec, jaký kurz si zvolí.

Důvodem nerozhodnosti respondentů při vstupu do projektu a volbě rekvalifikačního kurzu může být možnost absolvování poradenských pohovorů až v rámci projektu. Díky testování pomocí pracovní diagnostiky, bilanční diagnostiky či ergodiagnostiky si uchazeči mohou ujasnit, na který kurz se hodí po stránce osobnostní, zdravotní či dovednostní. Nemusí být tedy rozhodnutí už před vstupem do projektu, ale vstupují do něj s tím, že si vše ujasní až po absolvování poradenských programů.

Dále z obrázku můžeme vidět, že **9 uchazečů (20,4 %)** bylo před vstupem do projektu rozhodnutých, který kurz by chtěli absolvovat, a **11 (25 %)** jich bylo spíše rozhodnutých.

Otázka č. 16: Vidíte v absolvování rekvalifikačního kurzu spolu s dalšími aktivitami přínos do budoucna?

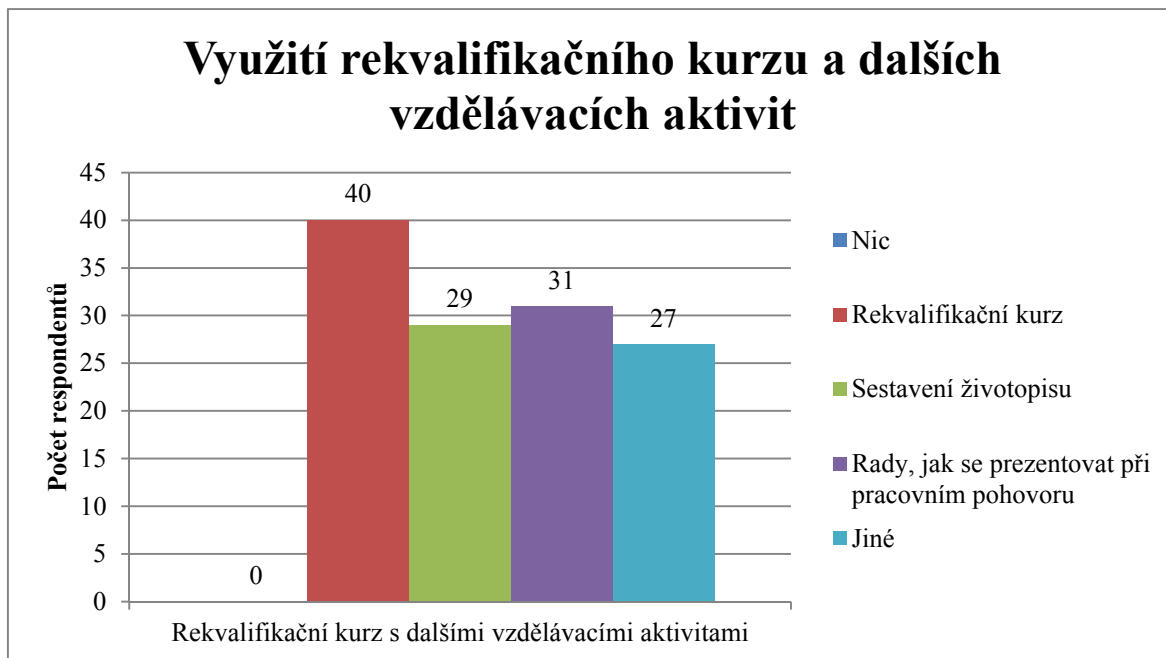


Obr. 16. Přínos rekvalifikačního kurzu s dalšími vzdělávacími aktivitami v budoucnu.

Většina dotazovaných vidí v absolvování rekvalifikačního kurzu s dalšími vzdělávacími aktivitami přínos do budoucna, neboť kladně odpovědělo **36 respondentů (81,8 %)**. Dalších **6 respondentů (13,6 %)** odpovědělo spíše ano. Pouze **2 dotazovaní (4,6 %)** spíše nevidí v projektu přínos do budoucna. Čistě záporně neodpověděl **žádný respondent (0 %)**.

Můžeme tedy říci, že pro **42 respondentů (95,4 %)** byl projekt určitým přínosem do budoucna.

Otázka č. 17: Co ze vzdělávací aktivity využíváte nebo jste využil/a při hledání zaměstnání? (Můžete zaškrtnout i více možností.)



Obr. 17. Využití rekvalifikačního kurzu a dalších vzdělávacích aktivit při hledání zaměstnání.

Poslední otázka v dotazníku je zaměřena také pouze na respondenty, kteří absolvovali komplexní vzdělávací aktivitu v rámci Regionálního individuálního projektu, a týká se využití jednotlivých aktivit obsažených v rámci projektu. Respondenti mohli zatrhnout i více odpovědí.

Nejvíce respondentů využilo absolvované rekvalifikační kurzy, zatrhlho je **40 dotazovaných (90,1 %)**. Rady, jak se prezentovat při pracovním pohovoru, aplikuje v praxi **31 dotazovaných (70,5 %)**, podobně jako sestavení životopisu, jež použilo **29 respondentů (65,9 %)**. Jiné možnosti získané z projektu používá **27 dotazovaných (61,4 %)**. Žádný respondent si nemyslí, že by z projektu nic nevyužil.

Je tedy zřejmé, že nejenom rekvalifikační kurz, ale také jeho doprovodné aktivity slouží dlouhodobě nezaměstnaným při hledání nového pracovního uplatnění.

5.1. Vyhodnocení výsledků výzkumu

Cílem výzkumu bylo potvrzení nebo vyvrácení stanovených hypotéz.

H1: Po absolvování komplexní vzdělávací aktivity se uplatní na trhu práce více dlouhodobě nezaměstnaných, než po absolvování samostatného rekvalifikačního kurzu.

Z dotazníku jsem zjistila, že po absolvování komplexní vzdělávací aktivity našlo uplatnění na trhu práce **29 nezaměstnaných (65,9 %)** z celkového počtu **44 dotazovaných**. Po absolvování samostatného rekvalifikačního kurzu našlo zaměstnání **30 respondentů (58,8 %)** z **51 dotazovaných** (obr. č. 8).

Můžeme tedy říci, že **hypotéza H1 se potvrdila**, neboť po absolvování komplexní vzdělávací aktivity našlo uplatnění **65,9 % dotazovaných** respondentů a po samostatném rekvalifikačním kurzu **58,8 % dotazovaných** respondentů.

Časovým obdobím, v němž se měli respondenti uplatnit na trhu práce, bylo 6 měsíců od ukončení vzdělávací aktivity.

Větší úspěšnost projektů proti samostatným rekvalifikačním kurzům spatřuji zejména v možnostech nabídky této vzdělávací aktivity. Ať už se jedná o dotovaná pracovní místa, poradenské programy nebo vypracování životopisu, či nácvik sebeprezentace při hledání zaměstnání, může to vést k lepší uplatnitelnosti na pracovním trhu. Samostatný rekvalifikační kurz umožní klientům rozšířit okruh zaměstnavatelů, které mohou díky nově nabyté kvalifikaci oslovit, avšak v současné době, kdy se na jedno volné pracovní místo hlásí velké množství nezaměstnaných, je velmi podstatné také to, jakým způsobem zaměstnavatele osloví. Ti totiž často dávají přednost zaslání životopisu k prvnímu třídění a poté teprve osobnímu setkání. Pokud si tedy uchazeč tento dokument nedokáže sestavit, nemůže se hlásit na pracovní místa, která životopis vyžadují. Z výsledků výzkumu vyplývá, že takových dlouhodobě nezaměstnaných je velké množství. **20 respondentů (39,2 %)** by si s ním spíše nevědělo rady a **9 dotazovaných (17,6 %)** by ho nesestavilo vůbec (obr. č. 13).

Také správná sebereprezentace při pracovním pohovoru zvyšuje šanci na získání nového pracovního místa. Z výzkumu lze dále pozorovat na obr. č. 14, že jsou si respondenti tohoto nedostatku vědomi, neboť celkem **24 dotazovaných (47,1 %)** by možnost naučit se správně prezentovat nebo sestavit životopis uvítalo a **12 respondentů (23,5 %)** by ji spíše uvítalo.

Kromě toho můžeme vidět, že velké procento dotazovaných, kteří se zúčastnili komplexní vzdělávací aktivity, vidí v jejím absolvování určitý přínos, konkrétně **36 respondentů (81,8 %)** odpovědělo, že v absolvování této aktivity vidí přínos do budoucna. Dalšíh **6 respondentů (13,6 %)** odpovědělo, že spíše vidí přínos do budoucna (obr. č. 16), což opět poukazuje na to, že dotazovaní jsou si vědomi požadavků zaměstnavatelů. Na obrázku č. 17 je také jasně znázorněno, kolik klientů nově nabytých vědomostí již využilo. Žádný respondent si nemyslí, že by z projektu nic nevyužil, což považují za velmi pozitivní zjištění.

Dlouhodobě nezaměstnaní díky novým vědomostem a dovednostem získají větší sebevědomí a novou motivaci při hledání zaměstnání, což je u této rizikové skupiny osob velmi podstatné. Jsou tedy líp připraveni pro pracovní trh.

H2: Po absolvování komplexní vzdělávací aktivity nebo samostatné rekvalifikace se do 6 měsíců po ukončení tohoto kurzu nebo vzdělávací aktivity zaměstná více, než 50% dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů.

Z obrázku č. 10 můžeme vidět, že po absolvování komplexní vzdělávací aktivity našlo do 6 měsíců zaměstnání **29 respondentů (65,9 %)** ze **44 dotazovaných**. Ze stejného obrázku sledujeme také uplatnění absolventů samostatných rekvalifikačních kurzů. **30 respondentů (58,8 %)** z **51 dotazovaných** se uplatnilo na trhu práce do 6 měsíců po absolvování kurzu. **Hypotéza H2 se potvrdila.**

6 měsíců pro nalezení nového uplatnění na trhu práce považují za dostatečně dlouhou dobu k prokázání efektivity kurzů. Delší období už sebou často přináší možnost určité rezignace uchazeče na nalezení vhodného zaměstnání díky absolvování rekvalifikačního kurzu. Po tomto časovém úseku může docházet ke ztrátě nově nabytých informací a dovedností.

Více, než 50 % úspěšnost získání zaměstnání po absolvování vzdělávací aktivity vidím zejména v potřebě zaměstnavatelů zavádět stále nové technologie a získávat zaměstnance, kteří se jim dokážou přizpůsobit. Nabídka pracovní síly musí odpovídat profesní a kvalifikační strukturou požadavkům poptávky. Rekvalifikace tedy mohou pomoci dlouhodobě nezaměstnaným získat nové uplatnění na pracovním trhu díky nově nabyté kvalifikaci. Pomáhají jim také obnovit pracovní návyky, které společně s dlouhodobou nezaměstnaností postupně zanikají.

H3: Většina dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů si před vstupem do komplexní vzdělávací aktivity nebo samostatného rekvalifikačního kurzu není jistá volbou vhodné rekvalifikace.

U dotazovaných, kteří absolvovali komplexní vzdělávací aktivitu, si před vstupem do tohoto projektu vůbec nebylo jistých v zaměření kurzu **8 respondentů (18,2 %)** a spíše nejistých bylo **16 uchazečů (36,4 %)**. Celkem tedy mělo pochybnosti při výběru vhodného kurzu **24 respondentů (54,5 %)**, což můžeme vidět na obrázku č. 15.

U absolventů samostatných rekvalifikačních kurzů **10 (19,1 %) respondentů** nevědělo, jaký kurz je pro ně vhodný a **17 dotazovaných (33,3 %)** si nebylo spíše jistých svou volbou. Znamená to tedy, že **27 dotazovaných (52,4 %)** si nebylo jistých při volbě správného rekvalifikačního kurzu, což znázorňuje obrázek č. 11.

Jestliže budu opět považovat za většinu hodnoty nad 50 %, potom se i **hypotéza H3 potvrdila**, neboť při vstupu do samostatného rekvalifikačního kurzu i při vstupu do komplexní vzdělávací aktivity nemělo více, než 50 % respondentů jistotu při volbě vhodného kurzu.

Toto zjištění je zneklidňující, neboť si myslím, že může mít podstatný vliv na následnou uplatnitelnost respondentů na trhu práce. Uchazeč, který si není jistý volbou vhodného rekvalifikačního kurzu a neabsolvuje ani poradenský pohovor, díky jemuž by si volbu ujasnil, není dostatečně motivován a rekvalifikační kurz může pokládat za určitou formu nátlaku Úřadu práce a absolvovat ho jenom proto, aby vykonal stanovenou aktivitu. Důvod, proč se stává, že někteří uchazeči vstupují do rekvalifikačních kurzů s nejistou

volbou, spatřuji v nedostatku takových zaměstnanců na Úřadu práce, kteří by měli více času se těmito uchazečům věnovat a projít s nimi jejich možnosti. Jedná se hlavně o poradce, kteří by se žadatelům mohli věnovat delší čas, než jen pár minut, pracovali s nimi dlouhodobě a více do hloubky. Pokud však klient sepisuje žádost o rekvalifikaci u své zprostředkovatelky, případně na oddělení rekvalifikací, často se to, z důvodu velkého množství zájemců, děje v rychlosti a bez možnosti důkladného prozkoumání jeho potřeb. Bez poradenského pohovoru mohou nejistí uchazeči volit kurzy, aniž by měli jasnou představu o tom, jak je v budoucnu uplatní. Někteří z nich se stávají tzv. sběrateli kurzů. Líbí se jim zapojení do těchto aktivit zejména z důvodu získání finanční podpory při rekvalifikaci a také získání dalšího Osvědčení navíc. Přitom ale často vůbec neuvažují o tom, že by nově nabyté vědomosti a dovednosti chtěli někdy uplatnit při hledání zaměstnání.

Z obrázku č. 12 můžeme vidět, že **19 respondentů** absolvovalo poradenský pohovor před vstupem do samostatného rekvalifikačního kurzu. Jestliže **27 dotazovaných** nemělo jistotu při volbě rekvalifikace a poradenský pohovor absolvovalo **19 respondentů** (obr. č. 12), můžeme předpokládat, že **8 uchazečů** vstupovalo do rekvalifikačního kurzu bez jistoty této volby. Je ale také možné, že poradenský pohovor absolvoval také některý z respondentů, který si byl spíše jistý volbou kurzu, což však tento dotazník dále nezkoumá. Těchto dotazovaných bylo **11** (obr. č. 11). Pokud by tomu tak bylo, potom by se počet uchazečů, kteří si nebyli jistí volbou rekvalifikace nebo neměli žádnou jistotu s touto volbou a neabsolvovali poradenský pohovor, ještě zvýšil.

U komplexní vzdělávací aktivity lze předpokládat, že tento poradenský pohovor případně poradenské programy respondenti absolvovali až v rámci této aktivity, což už ale dotazníkem zjišťováno není.

H4: Většina dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů najde uplatnění v oboru, na který se rekvalifikovali.

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že z **29 respondentů**, jež absolvovali rekvalifikační kurz s dalšími vzdělávacími aktivitami v rámci Regionálního individuálního projektu a následně se zaměstnali, jich **22 (75,9 %)** našlo uplatnění v oboru rekvalifikace, což můžeme pozorovat na obrázku č. 8.

Po samostatném rekvalifikačním kurzu se z **30 uchazečů**, kteří našli zaměstnání, uplatnilo v oboru **18 (60 %)**, jak ukazuje taktéž znázornění na obrázku č. 8.

Pokud za většinu budu považovat uplatnění více, než poloviny respondentů z těch, kteří se zaměstnali, potom je velmi zřetelné i **potvrzení hypotézy H4**, neboť jak po samostatném kurzu, tak po komplexní vzdělávací aktivitě, se uplatnilo v oboru rekvalifikace více, než 50 % respondentů z těch, kteří zaměstnání našli.

Uplatnitelnost samostatných rekvalifikačních kurzů může souviset zejména s aktuální nabídkou volných pracovních míst a správným zaměřením kurzů, které zaměstnavatelé zrovna požadují.

U komplexní vzdělávací aktivity spatřuji důvod vysokého procenta uplatnitelnosti v oboru opět zejména v možnosti dotovaných pracovních míst, jež projekt zahrnuje. Vzdělavatel, který má projekt na starost, se snaží vyhledávat zaměstnavatele právě podle rekvalifikačních kurzů, které uchazeči absolvují. Často se ale také stává, že jsou zaměstnavatelé oslovováni ještě před zahájením nového běhu projektu a uchazeči jsou při vstupu do projektu vybíráni cíleně. Rovněž získání příslibu zaměstnání před vstupem do projektu většinou zaručí uchazečům přednost při vstupu do této vzdělávací aktivity. Tím se zvyšuje také procento uplatnitelnosti těchto respondentů v zaměření rekvalifikačního kurzu.

ZÁVĚR

Dlouhodobá nezaměstnanost je velice závažným a stále větším problémem. Hledají se nové a nové možnosti, jak těmto lidem pomoci vrátit se znovu do zaměstnání. Velmi důležité je však to, aby vůbec měli informace a věděli, co se jim nabízí. Existuje totiž mnoho způsobů, jak jim pomoci se začleněním do pracovního procesu. Rekvalifikační kurzy, ať už samostatné nebo absolvované v rámci projektů, jsou jednou z těchto možností. Základem však je také mít se s kým poradit při volbě kurzu a najít nejvyužitelnější možné řešení.

V teoretické části této práce byly popsány a rozebrány základní pojmy jako trh práce, nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost a také uvedeny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, s jejichž pomocí je možné začlenit dlouhodobě nezaměstnané zpět do pracovního procesu. Charakterizován byl také Evropský sociální fond a komplexní vzdělávací aktivita v rámci Regionálního individuálního projektu, jež může významným způsobem pomoci při začleňování do zaměstnání.

Cílem praktické části této bakalářské práce bylo zjistit, zda je pro dlouhodobě nezaměstnané, z hlediska začlenění do pracovního procesu, efektivnější samostatný rekvalifikační kurz nebo rekvalifikační kurz absolvovaný spolu s dalšími vzdělávacími aktivitami v rámci Regionálního individuálního projektu. Důraz byl kladen také na zmapování jistoty uchazečů při volbě vhodného kurzu a následné uplatnění v oboru rekvalifikace. Pomocí kvantitativního výzkumu se potvrdily stanovené hypotézy a výsledky byly interpretovány. Cíl bakalářské práce byl tedy, dle mého mínění, naplněn.

Lepších výsledků při uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných na pracovním trhu je dosahováno v rámci projektů, tedy v kurzech s dalšími vzdělávacími aktivitami. Je tedy zřejmé, že práce s těmito osobami by měla být dlouhodobá, proto většinou absolvování samostatného rekvalifikačního kurzu nestačí. Vzhledem k sociálním, ekonomickým i zdravotním problémům, které s sebou dlouhodobá nezaměstnanost přináší, je nutné vést uchazeče celým procesem hledání a nalezení zaměstnání. Samostatné rekvalifikační kurzy jim umožňují hledání práce v rámci nově nabyté kvalifikace, avšak komplexní aktivita jim pomáhá řešit i další problémy, které s dlouhodobou nezaměstnaností souvisí. Bylo by dobré, kdyby takových projektů mohlo probíhat více a realizace by byla častější.

Myslím si, že tímto způsobem by se dalo pomoci většímu množství dlouhodobě nezaměstnaných osob, avšak tento fakt ztěžuje jak administrativní zátěž, tak určitým způsobem omezené finanční možnosti projektů. Také rekvalifikační kurzy, které lze absolvovat, ať už v rámci samostatného kurzu nebo v rámci projektu, často nepokrývají poptávku dlouhodobě nezaměstnaných ani zaměstnavatelů, což může vysvětlovat i docela vysoké procento neuplatněných uchazečů v oboru rekvalifikace. Tento problém se sice dá řešit formou zvolené rekvalifikace, avšak ta je podmíněna příslibem zaměstnání, což v dnešní době není jednoduché sehnat. Zaměstnavatelé chtějí připravené zaměstnance a nechce se jim čekat, až si budoucí pracovník dodělá rekvalifikační kurz.

Výzkum také dokazuje, že dlouhodobě nezaměstnaní často volí možnost vstupu do rekvalifikačních kurzů či komplexních vzdělávacích aktivit, aniž by věděli, zda je tato cesta pro ně vhodná. S tímto problémem by mohli pomoci poradenští pracovníci, kteří by měli dostatečný čas na práci s těmito klienty.

Poradenství na pracovních úřadech samozřejmě je, ale právě dostatečný čas na uchazeče a včasnou informovanost považují za zásadní. Poradenství by mělo provázet nezaměstnané nejen při volbě vhodné rekvalifikace, ale od samého počátku evidence na Úřadu práce. Z praxe totiž vím, že mnoho z nich nemá ani základní informace potřebné k nalezení nového zaměstnání a často se k poradenským pracovníkům dostanou až jako dlouhodobě nezaměstnaní. Zejména v informovanosti uchazečů jako možnosti prevence, a také v nabídce vhodných činností pro aktivizaci těchto klientů, také spatřuji významné spojení se sociální pedagogikou. Jejím cílem je právě umožnění maximálního možného začlenění znevýhodněných jedinců do společnosti, čehož může být těmito prostředky a dostatečným množstvím kvalifikovaných pracovníků dosaženo.

Myslím si, že po zaevidování na pracovním úřadu by každý klient měl absolvovat skupinové poradenství. Toto poradenství by prováděl kvalifikovaný sociální pracovník a zahrnovalo by veškeré informace důležité pro nalezení nového pracovního uplatnění. Zejména informace nápomocné k orientaci na trhu práce, k možnostem hledání volných pracovních míst, ale také pomoc při sestavení životopisu či sebezprezentaci a další. Tyto informace jsou poskytovány v různých poradenských programech, ale zádrhel spočívá v tom, že uchazeči do nich nenastoupí ihned, ale až po určité době strávené v evidenci

Úřadu práce a navíc každý takový program je orientovaný jen na určitou část informací a uchazeč se tak nedoví vše, co je potřeba. Důležité jsou totiž rovněž informace o možnostech, které může Úřad práce nabídnout, což poradenské programy většinou neobsahují. Často se potom tyto údaje nezaměstnaní dovídají až po delší době strávené v evidenci pracovního úřadu a domnívám se, že pokud by byli informováni a nasměrováni včas, ubylo by dlouhodobě nezaměstnaných klientů.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Zákony:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Literatura:

BLAŽKOVÁ, Irena. *Využití ESF při řešení problematiky nezaměstnanosti v okrese Břeclav*. Brno, 2011. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-864-2916-4.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele*. Vyd. 3. Praha: Karolinum, 2000, 374 s. ISBN 80-246-0139-7.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001, 93 s. ISBN 80-704-2595-4.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3.

MATOUŠEK, Oldřich et al. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, 352 s. ISBN 80-7367-002-X.

MPSV ČR. *Evropský sociální fond 2007-2013: Operační programy v kostce*, 2010.

MUSELÍKOVÁ, Miroslava et al. *Právo v sociální oblasti*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, BonnyPress, 2006, 157 s.

RADVAN, Eduard. VAVŘÍK, Michal. *Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách*. Brno: Institut mezioborových studií, 2009, 57 s.

Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vyd. Editor Tomáš Sirovátka, Petr Mareš. V Brně: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese. Variabilita a patologie lidské psychiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 1999, 448 s. ISBN 80-717-8214-9.

Veřejné služby zaměstnanosti. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2010, 24 s.

VÝROST, Jozef et al. *Aplikovaná sociální psychologie II*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2001, 260 s. ISBN 80-247-0042-5.

Internetové zdroje:

SIROVÁTKA a ŘEZNÍČEK. Dlouhodobá nezaměstnanost v praxi. In: Regionalka.wz.cz [online]. [cit. 2013-04-24]. Dostupné z: <http://www.regionalka.wz.cz/ostatni/nezamestnanost/index.htm>

Proces. In: Wikipedie: otevřená encyklopedie [online]. [cit. 2013-04-21]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Proces>

BIČÁKOVÁ, Olga. Několik rad, které vám pomohou na úřadech práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2009 [cit. 2013-04-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7327>

Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV [online]. 2013 [cit. 2013-04-17]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Brně: Strategie realizace Aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2013. Integrovaný portál MPSV [online]. 2013 [cit. 2013-04-17]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

Poradenské služby. Integrovaný portál MPSV [online]. 2013 [cit. 2013-04-13]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/kop/mikulov/profesni_poradenstvi

Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Brně: Strategie realizace Aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2013. Integrovaný portál MPSV [online]. 2013 [cit. 2013-04-17]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Brně: Strategie realizace Aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2013. Integrovaný portál MPSV [online]. 2013 [cit. 2013-04-17]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

FRÁNEK, Tomáš. Drábkova veřejná služba je nucená práce, píše ombudsman. Aktuálně.cz [online]. 2012 [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/prace/clanek.phtml?id=760635>

Zrušenou veřejnou službu mají nahradit placené prospěšné práce. Novinky.cz [online]. 2013 [cit. 2013-03-15]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/ekonomika/291550-zrusenou-verejnou-sluzbu-maji-nahradit-placene-prospesne-prace.html>

Informace pro zaměstnavatele žádající o vymezení či zřízení chráněných pracovních míst. Integrovaný portál MPSV [online]. 2013 [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zrizovani_a_vymezovani_chpm

Rekvalifikace. Integrovaný portál MPSV [online]. 2013 [cit. 2013-02-17]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

Agentura práce. In: Wikipedie: otevřená encyklopedie [online]. [cit. 2013-04-15]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Agentura_práce

Nezaměstnanost. Socialnireforma.mpsv.cz [online]. 2011 [cit. 2013-03-19]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5>

Agentura práce. In: Wikipedie: otevřená encyklopedie [online]. [cit. 2013-03-28]. http://cs.wikipedia.org/wiki/Agentura_práce

Agenturní zaměstnávání - dočasné přidělení zaměstnance. GOODWORKER.CZ: personální agentura [online]. 2012 [cit. 2013-03-25]. Dostupné z: <http://goodworker.cz/zamestnavatel/agenturni-zamestnavani>

Evropský sociální fond v ČR: OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. [online]. 2008 [cit. 2013-04-13].

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#programy>

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-1-adaptabilita>

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-2-aktivni-politiky-trhu-prace>

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-3-socialni-integrace-a-rovne-prilezitosti>

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-4-verejna-sprava-a-verejne-sluzby>

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-2-1-posileni-aktivnich-politik-zamestnanosti>

Regionální individuální projekty. Integrovaný portál MPSV [online]. 2013 [cit. 2013-04-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty

Ostatní zdroje:

ŠUBRT, Bořivoj. Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a Zaměstnanost
OP PA	Operační program Praha - Adaptabilita
OP VK	Operační program Vzdělání pro konkurenceschopnost
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP ČR	Úřad práce České republiky

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Rozdělení respondentů podle vzdělávací aktivity.....	46
Obr. 2. Rozdělení respondentů podle pohlaví.....	47
Obr. 3. Rozdělení respondentů podle věku.....	48
Obr. 4. Rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání.....	50
Obr. 5. Počet respondentů podle délky evidence na Úřadu práce před vstupem do rekvalifikačního kurzu/projektu.....	52
Obr. 6. Počet respondentů podle hlavního impulsu ke vstupu do rekvalifikačního kurzu/projektu.....	54
Obr. 7. Evidence respondentů na Úřadu práce za 6 měsíců po absolvování rekvalifikačního kurzu/projektu.....	55
Obr. 8. Počet respondentů, kteří se uplatnili nebo neuplatnili v oboru, na který se rekvalifikovali.....	57
Obr. 9. Vliv vzdělávací aktivity na uplatnění na trhu práce podle respondentů.....	59
Obr. 10. Doba, za kterou respondent našel zaměstnání po absolvování rekvalifikačního kurzu/projektu.....	61
Obr. 11. Jasná představa respondentů při volbě rekvalifikačního kurzu.....	62
Obr. 12. Absolvovaný poradenský pohovor před vstupem do rekvalifikačního kurzu.....	63
Obr. 13. Schopnost samostatně sestavit životopis.....	64
Obr. 14. Pomoc sebeprezentace a životopisu při hledání zaměstnání.....	65
Obr. 15. Jistota při volbě vhodného rekvalifikačního kurzu.....	66
Obr. 16. Přínos rekvalifikačního kurzu s dalšími vzdělávacími aktivitami v budoucnu...	67
Obr. 17. Využití rekvalifikačního kurzu a dalších vzdělávacích aktivit při hledání zaměstnání.....	68

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Dotazník

DOTAZNÍK

Dobrý den,

jmenuji se Simona Turečková a jsem studentkou University Tomáše Bati ve Zlíně. V rámci své bakalářské práce Vás chci požádat o vyplnění dotazníku, který je zaměřen na zhodnocení účinnosti a využitelnosti absolvované vzdělávací aktivity. Vámi vyplněné údaje budou použity pouze ke studijním účelům. Dotazník je anonymní.

Zvolenou odpověď zakroužkujte.

1. Absolvoval/a jste:

- a) *samostatný rekvalifikační kurz*
- b) *rekvalifikační kurz v rámci projektu (s dalšími vzdělávacími aktivitami)*

2. Pohlaví

- a) *muž*
- b) *žena*

3. Věk

- a) *do 20 let*
- b) *21 – 30 let*
- c) *31 – 50 let*
- d) *51 a více let*

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) *základní vzdělání*
- b) *vyučen/a*
- c) *vyučen/a s maturitou*
- d) *střední odborná škola s maturitou*
- e) *gymnázium*
- f) *vyšší odborné vzdělání*
- g) *vysokoškolské vzdělání*

5. Jak dlouho jste byl/a v evidenci Úřadu práce před vstupem do rekvalifikačního kurzu/projektu?

- a) *5 měsíců*
- b) *5 – 9 měsíců*
- c) *10 – 12 měsíců*
- d) *více, než rok*

6. Co bylo hlavním impulsem k tomu, abyste vstoupil/a do rekvalifikačního kurzu/projektu?

- a) *doporučení zprostředkovatelky*
- b) *vlastní iniciativa*
- c) *jiné*

7. Jste nadále v evidenci Úřadu práce? (Pokud odpovíte ano, pokračujte dále otázkou č. 11 nebo č. 15 podle toho, jestli jste absolvoval/a samostatný rekvalifikační kurz nebo rekvalifikační kurz v rámci projektu)
- a) ano
 - b) ne
8. Pokud jste již v zaměstnání, našli jste uplatnění v oboru, na který jste se rekvalifikovali?
- a) ano
 - b) ne
9. Myslíte si, že Vám rekvalifikace pomohla najít zaměstnání?
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
10. Za jak dlouho po absolvování rekvalifikačního kurzu/projektu jste našel/la zaměstnání?
- a) ihned po ukončení kurzu
 - b) do 3 měsíců po ukončení kurzu
 - c) do 6 měsíců po ukončení kurzu

Dále pokračujte podle toho, zda jste absolvovali samostatný rekvalifikační kurz nebo rekvalifikační kurz v rámci projektu (s dalšími vzdělávacími aktivitami).

Otázky jen pro účastníky samostatného rekvalifikačního kurzu:

11. Měl/a jste při volbě rekvalifikačního kurzu jasnou představu o tom, jaký kurz chcete absolvovat?
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
12. Absolvoval/a jste před vstupem do rekvalifikačního kurzu poradenský pohovor, který by Vám pomohl při rozhodování, jaký kurz zvolit?
- a) ano
 - b) ne

13. Pokud by zaměstnavatel, u kterého se hlásíte o práci, vyžadoval Váš životopis, víte jak ho správně napsat?
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
14. Kdybyste měl/a možnost naučit se sestavit životopis nebo se vhodně prezentovat při pracovním pohovoru, myslíte si, že by Vám to pomohlo při hledání zaměstnání?
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne

Otázky jen pro účastníky rekvalifikačního kurzu v rámci projektu (s dalšími vzdělávacími aktivitami):

15. Věděl/a jste před vstupem do projektu, jaký budete volit rekvalifikační kurz?
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
16. Vidíte v absolvování rekvalifikačního kurzu spolu s dalšími vzdělávacími aktivitami přínos do budoucna?
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
17. Co ze vzdělávací aktivity využíváte nebo jste využil/a při hledání zaměstnání?
(Můžete zaškrtnout i více možností.)
- a) nic
 - b) rekvalifikační kurz
 - c) sestavení životopisu
 - d) rady, jak se prezentovat při pracovním pohovoru
 - e) jiné

Děkuji za Váš čas a trpělivost při vyplňování dotazníku.