

# **Vstupní rozhovor jako nástroj pro edukační činnost zprostředkovatelů zaměstnání**

Oldřich Škrobáček

---

Bakalářská práce  
2017



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2016/2017

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Oldřich Škrobáček**  
Osobní číslo: **H140048**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Vstupní rozhovor jako nástroj pro edukační činnost zprostředkovatelů zaměstnání**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**

**Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti, trhu práce a skupin uchazečů o zaměstnání vyžadujících zvýšenou péči.**

**Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.**

**Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.**

**Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.**

**Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.**

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

**BUCHTOVÁ, Božena et al. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.**

**BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.**

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

**CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing a.s., 2016. ISBN 978-80-247-5326-3.**

**KUCHAR, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.**

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Lucie Blašíková**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

**7. prosince 2016**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**26. dubna 2017**

Ve Zlíně dne 7. prosince 2016



doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.  
*děkanka*

L.S.



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
*ředitel ústavu*

## 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 <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k 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 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> 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 <sup>3)</sup> 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.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 17.2.2017 .....



.....

*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 přihlédá k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se v teoretické části zabývá trhem práce, jeho základními principy fungování, lidským kapitálem a nejistotami, které ze změn na trhu práce vyplývají. Nezaměstnanost coby nejmarkantnější nejistota pracovního trhu je popsána v druhé kapitole, kde jsou rovněž uvedeny její příčiny, následky a státní opatření v rámci politiky zaměstnanosti. Následující část práce je věnována skupinám uchazečů o zaměstnání s rizikovým faktorem. Třetí kapitola teoretické části se zabývá edukační činností zprostředkovatelů zaměstnání, a to způsoby práce s uchazeči o zaměstnání a vstupním rozhovorem. Hlavním cílem praktické části bakalářské práce je zjistit, jak přínosný je vstupní rozhovor pro edukační práci zprostředkovatelů s uchazeči o zaměstnání.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, edukační činnost, vstupní rozhovor, poradenství, uchazeč o zaměstnání

## **ABSTRACT**

Bachelor's thesis is in theoretical part concerned with the labour market, its basic principles of function, human capital and uncertainties which arise from changes in the labour market. The unemployment as the most prominent uncertainty is described in the second chapter and there are unemployment causes, consequences and state measures under the active employment policy introduced. Following part of the thesis is dedicated to groups of job applicants with a risk factor. Third chapter of the theoretical part is dealing with the employment agents' educational work, namely the ways of work with job applicants and the entry interview. Main goal of the bachelor's thesis practical part is to find out how beneficial is the entry interview for the employment agents' educational work with job applicants.

Keywords: unemployment, labour market, educational work, entry interview, consultancy, job applicant

Na tomto místě chci poděkovat Mgr. Lucii Blašíkové za ochotu, cenné rady a doporučení, vřelý, pečlivý a profesionální přístup při vedení mé bakalářské práce, Mgr. Ludmile Chudárkové za věcné připomínky v oblasti zprostředkování, rodině a kolegům za podporu a rovněž respondentům šetření, bez jejichž účasti by tato práce vůbec nevznikla.

*Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka.*

*Božena Buchtová*

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

## **OBSAH**

<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>9</b>
<b>1 TRH PRÁCE</b> .....	<b>10</b>
1.1 ČLOVĚK JAKO SOUČÁST TRHU PRÁCE .....	11
1.2 NEJISTOTY NA TRHU PRÁCE.....	13
<b>2 PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>15</b>
2.1 PŘÍČINY A DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI .....	16
2.2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	19
2.3 UCHAZEČ O ZAMĚSTNÁNÍ.....	20
<b>3 EDUKAČNÍ ČINNOST ZPROSTŘEDKOVATELŮ</b> .....	<b>26</b>
3.1 METODY PRÁCE S UCHAZEČEM O ZAMĚSTNÁNÍ.....	29
3.2 VSTUPNÍ ROZHOVOR.....	30
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>34</b>
<b>4 VÝZKUMNÝ PROBLÉM, VÝZKUMNÉ CÍLE A OTÁZKY</b> .....	<b>35</b>
4.1 DESIGN VÝZKUMU A SBĚR DAT.....	37
<b>5 PRŮBĚH A VYHODNOCENÍ VÝZKUMU</b> .....	<b>39</b>
5.1 NAPLNĚNÍ VÝZKUMNÉHO CÍLE DESKRIPTIVNÍMI STATISTIKY .....	42
5.2 NAPLNĚNÍ VÝZKUMNÉHO CÍLE NA ZÁKLADĚ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	47
5.3 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	58
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>59</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>60</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK</b> .....	<b>70</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ A TABULEK</b> .....	<b>71</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>72</b>



## ÚVOD

Dne 29. ledna 2016 byla vydána Směrnice Generální ředitelky Úřadu práce České republiky č. 1/2016, na jejímž základě byla s účinností od 1. února 2016 plošně zavedena Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2013/80685-141 – Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky. Tento interní řídicí akt sjednotil postup všech pracovišť úřadu práce při implementaci uvedené metodiky a přinesl na úřady práce zásadní změny v poskytování služeb poradenských činností. Jednou z těchto změn je nově zavedený institut vstupního rozhovoru.

Téma jsme si vybrali, jelikož se jedná o nový nástroj Úřadu práce České republiky pro zefektivnění práce s uchazeči o zaměstnání, jehož vliv a přínos na edukační činnost zprostředkovatelů dle našich zjištění nebyl dosud zkoumán a následně vyhodnocován. Budeme se proto zabývat přínosem vstupního rozhovoru pro výchovnou a vzdělávací práci zprostředkovatelů s uchazeči o zaměstnání a porovnáme jeho klady a zápory pro různé cílové skupiny uchazečů o zaměstnání podle rizikovosti jejich uplatnění na trhu práce.

Nejdříve si však vymežíme základní principy fungování trhu práce, rozdělíme si jej a uvedeme si faktory, které jej ovlivňují. Dále se podíváme na nejmarkantnější nejistotu na trhu práce, a to nezaměstnanost, jejíž příčiny a důsledky si popíšeme. Určíme si rozdíl mezi nezaměstnanou osobou a osobou ve stavu bez zaměstnání a zaměříme se na státní regulace v oblasti nezaměstnanosti. Po vymezení uchazeče o zaměstnání se dostaneme k charakteristikám skupin s rizikovým faktorem. Teoretickou část zakončíme edukační činností zprostředkovatelů zaměstnání. Uvedeme si, s jakými výchovnými a vzdělávacími aktivitami zprostředkovatelé pracují a jaké metody při své práci s nimi využívají. Následně si rozebereme stěžejní institut této práce, a to vstupní rozhovor.

V praktické části se zaměříme na přínos vstupního rozhovoru pro edukační činnost zprostředkovatelů zaměstnání a na jeho přínos pro mapování aktuální situace uchazeče, jeho překážek a potřeb a plánování aktivit, které uchazeči pomohou vrátit se na trh práce.

Zprostředkovatelem zaměstnání rozumíme zaměstnance úřadu práce v pracovním zařazení referent zaměstnanosti – poradce pro zprostředkování zaměstnání, příp. odborný poradce pro zprostředkování zaměstnání, tj. pracovník, který provádí a vyhodnocuje pro další spolupráci s uchazečem o zaměstnání vstupní rozhovor. Naopak uchazeč o zaměstnání je klient úřadu práce, který požádal o zprostředkování zaměstnání a je zařazený do evidence uchazečů o zaměstnání, tj. osoba, s níž zprostředkovatel provádí vstupní rozhovor.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 TRH PRÁCE

V následujícím textu si popíšeme teoretický model trhu práce, základní principy jeho fungování, uvedeme si, jakými faktory je trh práce ovlivňován, a upřesníme si jeho dělení. Dále se zaměříme na to, jak se člověk jako jedinec s lidským kapitálem participuje na trhu práce, a jaké nejistoty se pro něj v tržněpracovním prostředí mohou objevit.

Trh práce je prostředí, kde se setkává poptávka práce a služeb od zaměstnavatelů s její nabídkou od zaměstnanců a realizuje se vztah těchto dvou aktérů (Kuchař, 2007, s. 12-13). S tímto pojetím trhu práce se ztotožňují i další autoři – mj. i Brožová (2003, s. 13) a Tomeš et al. (2009, s. 206).

Prostředí trhu práce je do značné míry ovlivňováno ekonomickým, právním, sociálním a kulturním systémem společnosti, které formují čtyři komponenty trhu práce (nabídka práce, poptávka po práci, rovnováha na trhu práce a ustanovení mzdové sazby). Jak na sebe navzájem na trhu práce působí zmíněné systémy společnosti, mění se i uvedené komponenty. (Kuchař, 2007, s. 12-13)

Brožová (2003, s. 17) k tomuto podotýká, že je na každém člověku, do jaké míry se bude na trhu práce participovat – zda upřednostní práci a s tím související zisk mzdy, nebo se rozhodne nepracovat a bude získávat užitek z volného času.

Ideálním, avšak nedosažitelným, stavem na trhu práce je dle Kuchaře (2007, s. 15) absolutní rovnováha mezi nabídkou a poptávkou, při které je uspokojena jak domácnost nabízející své pracovní síly, tak zaměstnavatelé poptávající pracovníky. V praxi reálnou variantou je však pouze částečné uspokojení této nabídky a poptávky, což vede k dvěma protichůdným situacím. První z nich je stav, kdy se na trhu práce objevuje dostatek poptávky po práci, která nelze uspokojit malým množstvím odpovídajících pracovníků (tato situace má za následek např. zvyšování mezd a platů, přechody pracovníků ze zaměstnání do zaměstnání a celkové zlepšení ekonomiky). Opakem je výskyt přemíry nabídky pracovníků, která nemůže být uspokojena nízkou poptávkou zaměstnavatelů; dochází tedy ke stagnaci (nebo i zhoršování) ekonomiky a zvyšování počtu nezaměstnaných osob.

Podmíněnost trhu práce je charakterizována pěti strukturami účastníků na trhu práce, a to: 1) národnostní struktura, 2) demografická struktura, 3) vzdělanostní struktura, 4) ekonomická struktura a 5) profesní struktura. V tomto pořadí Kuchař (2007, s. 39) jasně vymezuje posloupnost faktorů ovlivňujících dění na trhu práce od nejstabilnějšího (národnostní

struktura) po nejrychleji se měnící (profesní struktura). Těmito strukturami, ke kterým se přidává i stát se svými institucemi, je ovlivněna celá dynamika trhu práce, zaměstnanosti a zaměstnatelnosti.

Trh práce můžeme dle Rievajové et al. (2009, s. 30-33) rozdělit podle několika hledisek na primární a sekundární nebo na formální a neformální. Na primárním trhu práce se soustředí výhodnější pracovní příležitosti s lepšími pracovními podmínkami a vyšší prestiží. Na sekundárním trhu práce je situace obrácená – je zde větší fluktuace, je minimální pravděpodobnost kariérního růstu a zaměstnanci mají nižší výdělek za odvedenou práci. Členění trhu práce na formální a neformální je dána legislativním hlediskem. Na formálním trhu práce dohlíží na dodržování pracovněprávních předpisů státní instituce; zapojením na neformálním trhu práce si jedinci sice mohou zvýšit příjem, ale formou nelegální práce nemají kryté zdravotní a sociální pojištění a neodvádí daně státu.

K tomuto členění trhu práce se přiklání i Kuchař (2007, s. 33), avšak využívá nomenklaturu interní trh práce pro primární a externí trh práce pro sekundární trh práce.

Jak dále Kuchař (2007, s. 16) uvádí, nejpodstatnější roli mezi institucionálními činiteli ovlivňujícími rovnováhu na trhu práce hraje systém sociální politiky, který nastavuje mantinely jak ve sféře zaměstnanosti, tak v mzdové oblasti. Vytváří tímto konstrukci záchranné sociální sítě, která by měla na jedné straně ochraňovat ty, kteří se bez vlastní viny ocitli bez placeného zaměstnání, a na straně druhé by je měl motivovat k hledání nového zaměstnání.

U této záchranné sociální sítě ovšem Brožová (2003, s. 105) upozorňuje, že díky nastavení systému sociálních dávek často dochází k tzv. sociálnímu parazitismu, při kterém několik generací rodin využívá sociální dávky k uspokojování svých potřeb, aniž by tyto rodiny dávaly přednost práci.

## 1.1 Člověk jako součást trhu práce

Buchtová et al. (2013, s. 16-18) tvrdí, že práce se v různých obměnách lidské aktivity vyskytuje v celé ontologii lidstva. Ať se již jednalo o lovce zvířat, sběrače plodů, pastevce a obdělavače půdy nebo členy manufakturní výroby, potřeba pracovat a přetvářet okolní svět vždy existovala. *Tak jako každý normální a zdravý organismus pasivně nečeká na podněty z vnějšího světa, nýbrž je spontánně sebezáchovně aktivní, také normální zdra-*

vý člověk má vedle hladu a žízně nutkavou potřebu účelové aktivity spojené s poznáváním, hrou a námahou – potřebu práce. (Buchtová et al., 2002, s. 17). Práce je dle této autorky důležitou podmínkou důstojné existence jedince, neboť člověku krom materiálních zisků zajišťuje i pocit seberealizace a společenského uznání (Buchtová et al., 2013, s. 49).

Matoušek (2003, s. 243-244) k tomuto dále uvádí, že *práce se liší od kapitálu a půdy tím, že pro ni existují nepřenositelné předpoklady (nadání, vzdělání), a hlavně tím, že pracovní sílu představují lidé vybavení specifickými nároky a právy*. S těmito osobními specifiky pracovní síly souhlasí i Kotýnková a Němec (2003, s. 9). Kuchař (2007, s. 21) tyto nepřenositelné předpoklady souhrnně nazývá **lidským kapitálem**.

Za základní stavební prvek lidského kapitálu Kuchař (2007, s. 24) označuje úroveň vzdělání resp. kvalifikaci, jelikož nekvalifikovaní pracovníci jsou na trhu práce nejvíce ohroženi, protože *méně kvalifikované skupiny budou mít vždy více problémů s nalezením odpovídajícího zaměstnání, neboť úroveň jejich adaptability (měřená ochotou cestovat za prací či se rekvalifikovat) je obecně na nižší úrovni, než je tomu u skupin s vyšší úrovní kvalifikace* (Kuchař, 2007, s. 19). Kuchař je dále toho názoru, že pracovníci s vyšší kvalifikací mají rovněž více sociální kontaktů, a proto je pro ně snazší umístit se na trhu práce. Ke vzdělání, coby důležité kategorii lidského kapitálu, se rovněž přiklání Münich, Jurajda (2009, s. 13-14).

Za lidský kapitál můžeme dle Brožové (2003, s. 33) taktéž označit zkušenosti a dovednosti získané dalším studiem a praxí; dotváří jej navíc i způsob chování, oblékání, atraktivita a vzhled nositele lidského kapitálu. Mareš et al. (2003, s. 41) k uvedenému navíc přidává i předchozí pracovní kariéru.

Z uvedeného vyplývá, že lidský kapitál není kategorií neměnnou. Může se jak rozvíjet (Kuchař, 2007, s. 24), tak i devalvovat a dokonce i ztrácet (Brožová, 2003, s. 104).

Brožová (2003, s. 104) zastává názor, že ke znehodnocování a ztrátě lidského kapitálu dochází, zejména pokud se člověk dostane do dlouhodobé nezaměstnanosti, při níž se dlouhodobě vyskytuje mimo pracovní proces. Absencí zisku pracovních zkušeností se nerozvíjí schopnosti, prestiž ani kvalifikace a upadají společenské vztahy a kontakty. Důsledkem ztráty pracovních návyků a rozmělnění pravidelného rytmu dne a dalšího je tzv. *sociální zlenivění* a upadnutí do *sociální pasti*. Uvedený dopad nezaměstnanosti lze srovnat i s výzkumem Jahody et al. (2013, s. 123-134). Náprava tohoto stavu může dojít až do situace, kdy je vyžadována investice do rekvalifikace (Brožová, 2003, s. 44).

## 1.2 Nejistoty na trhu práce

*Pro tržní ekonomiku je typické střídání období recese, kdy nezaměstnanost prudce stoupá, s obdobím konjunktury, kdy nezaměstnanost mizí díky prudkému růstu ekonomiky.* (Samuelson, Nordhaus, 2007, s. 645). Ze střídání těchto období si můžeme vyvodit určitou nejistotu stálého uplatnění na trhu práce. Dle Kuchaře (2007, s. 134-136) je vnímání jistot a nejistot na trhu práce ovlivněno dvěma charakteristikami, a to charakteristikou postavení trhu práce a osobními charakteristikami. Mezi tyto osobní charakteristiky dále řadí např. sociálně-profesionální postavení, příjem, celkovou spokojenost s prací, postoj k podnikání, postavení v řízení, vzdělání, hodnocení dosažené životní úrovně a v neposlední řadě také pohlaví. Hubálek et al. (2008, s. 12) doplňuje tento výčet např. o věk, sexuální orientaci, zdravotní stav a trestní bezúhonnost.

Opětovnému umístění na trhu práce však mohou bránit určité postoje či předsudky poptavatelů po pracovnících vzhledem k jejich osobním charakteristikám uvedeným výše (Kuchař, 2007, s. 136-139). Aby se takto nestávalo, je zákonem o zaměstnanosti<sup>1</sup> v České republice zavedeno rovné zacházení na trhu práce (Leiblová, 2004, s. 10-12; Münich, Jurajda, 2009, s. 11 a Tomeš et al., 2014, s. 87-91). Kromě rovného zacházení na trhu práce zakotveného v zákoně o zaměstnanosti můžeme dále uvést např. zákoník práce<sup>2</sup> a antidiskriminační zákon<sup>3</sup>, které rovněž upravují a postihují diskriminaci vůči osobním charakteristikám (Tomeš et al., 2009, s. 203). Tyto zákony vycházejí z Listiny základních práv a svobod<sup>4</sup> (Hubálek et al., 2008, s. 12-13).

Nerovnému zacházení na trhu práce se může dle Hubálka et al. (2008, s. 39) diskriminovaná osoba bránit hned několika cestami, a to vyjednáváním nebo podáním stížnosti nadřízenému, mediací, podáním podnětu k prošetření buď na úřad práce nebo na inspektorát práce anebo soudní cestou.

---

<sup>1</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

<sup>2</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“)

<sup>3</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

<sup>4</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky

Kuchař (2007, s. 134) zmiňuje, že mezi nejistoty na trhu práce způsobené charakteristikami postavení trhu práce patří např. snížení platu nebo přeřazení na horší pracovní místo, avšak nejvýraznější jsou obavy z rizika nezaměstnanosti.

V uplynulé kapitole jsme si uvedli základní principy fungování trhu práce a faktory, jakými je trh práce ovlivňován. Popsali jsme lidský kapitál a uvedli jsme, jakým způsobem se dá na trhu práce s touto kategorií pracovat. V poslední části této kapitoly jsme se zamysleli nad osobnostními charakteristikami, které mohou zdrojem diskriminace, a zmínili jsme se rovněž o nejistotách, které se pro zaměstnance na trhu práce mohou objevit.

K nezaměstnanosti, coby nejmarkantnější nejistotě na trhu práce, se v rámci této práci přikláníme, a proto se jí v následující kapitole budeme zabývat důkladněji.

## 2 PRÁCE A NEZAMĚŠTNANOST

Nyní se zaměříme na nejvýraznější nejistotu na trhu práce, a to na nezaměstnanost. Popíšeme si, jaký význam má práce pro člověka, z jakých důvodů jedinec ztrácí placenou práci a co je důsledkem této životní a společenské situace; vymežíme pojem nezaměstnaná osoba a uvedeme si, jakým způsobem se stát snaží nezaměstnanost regulovat. Následně vymežíme typy nezaměstnanosti a skupiny osob, které jsou pro svá osobní specifika hůře umístitelné na trhu práce, přičemž se jimi budeme zabývat podrobněji.

Práci můžeme dle Giddense (2013, s. 807) definovat jako *vykonání úkolů, jež vyžadují výdej psychických i fyzických sil a jejichž cílem je výroba zboží a poskytování služeb*. Jak jsme již zmínili v předchozí kapitole, práce je důležitou součástí lidského života (Buchtová et al., 2013, s. 49). Práce nevede pouze k utváření hmotných statků, ale k vytváření sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky a při zvládnutí svých pracovních úkolů jedinec vylepšuje své schopnosti a dovednosti a získává pocit uspokojení. Práce je pro člověka důležitá i z jiných důvodů. Je to činnost, která je založena na procvičování našich schopností a dovedností, jedná se o práci různorodou oproti běžnému domácímu prostředí a v neposlední řadě je to také časová struktura, jež organizuje náplň dne (Giddens, 2013, s. 840).

*Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, zmocní se ho nejistota strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech* (Buchtová et al., 2013, s. 50). Dojde-li tedy k nedobrovolnému odstranění pracovního vyčerpání z každodenního života jedince, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, rozbředne časové rozložení pracovního dne a přebytečná tělesná a duševní energie vede ke stresujícím zážitkům (Buchtová et al., 2013, s. 49-50).

Kučař (2007, s. 117) vymezuje (dle definice nezaměstnanosti ILO) osobu nezaměstnanou jako osobu starší 15 let, která není zaměstnaná, chce pracovat, aktivně hledá práci a je schopna nejpozději do 14ti dnů od jejího nalezení do práce nastoupit. K tomuto vymezení se přiklánějí i další autoři – mj. Mareš (2002, s. 18), Kolibová (2007, s. 118), Giddens (2013, s. 845-846) a Tomeš et al. (2014, s. 90). Pro tuto definici nezaměstnané osoby nestačí pouze jedna podmínka, a to „osoba není zaměstnaná“. Při studiu odborné literatury týkající se této problematiky jsme se setkali s poměrně zajímavým faktem: pokud osoba nesplňuje být jednu z uvedených podmínek – např. nechce pracovat, práci aktivně nehledá nebo není schopna do 14ti dnů do zaměstnání nastoupit, nejedná se v této souvislosti o



osobu nezaměstnanou, ale o „stav bez zaměstnání“ (Giddens, 2013, s. 845, schéma 20.4 – Taxonomie možné zaměstnanosti, nezaměstnanosti a stavu bez zaměstnání).

## 2.1 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti

Příčin nezaměstnanosti existuje několik a úzce souvisejí s druhem nezaměstnanosti. Nyní si uvedeme tyto druhy a popíšeme je příčinami jejich vzniku. Autoři Kotýnková a Němec (2003, s. 122-125), Kolibová (2007, s. 119-121) a Rievajová et al. (2009, s. 172-175) se shodnou na základních čtyřech typech nezaměstnanosti: frikční, sezónní, strukturální a cyklické.

**Frikční nezaměstnanost** vzniká tehdy, když zaměstnanec opouští původní místo a během poměrně krátké doby (obvykle jeden až tři měsíce) nastupuje do nového zaměstnání. Není rozhodné, zda přechází za lepšími mzdovými či pracovními podmínkami, či v důsledku hromadného propouštění nebo z organizačních důvodů zaměstnavatele. Frikční nezaměstnanost je prakticky nevyhnutelná.

**Sezónní nezaměstnanost** je způsobena změnami ročního období. V odvětvích, která jsou závislá na počasí, dochází k úbytku pracovních příležitostí, což se však s příchodem nové sezóny vrátí do původního stavu. Jako příklad můžeme uvést zedníky, stavební dělníky, zahradníky a zemědělce, ale rovněž pracovníky obsluhy lyžařských vleků.

**Strukturální nezaměstnanost** je zapříčiněna změnami ve struktuře trhu práce. Tyto změny mohou být jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně zaměstnanců. Jedná se v principu o to, že poptávku zaměstnanců týkající se nového pracovního zařazení není možné v dané struktuře uspokojit nízkou nabídkou zaměstnavatelů a naopak. Můžeme tedy říct, že je způsobena určitým nesouladem mezi poptávkou a nabídkou v určitém profesním segmentu. Pro strukturální nezaměstnanost je typický vysoký počet volných míst a zároveň vyšší míra nezaměstnaných osob, které na volná místa nastoupit nemohou (např. pro kvalifikaci v jiném oboru). Změna může být vyvolána přechodem z lidských pracovníků na technologická zařízení (tzv. technologická nezaměstnanost) nebo hromadným propuštěním pracovníků v témže pracovním zařazení v jednom regionu (např. horníci po uzavření dolu).

**Cyklická nezaměstnanost** je důsledkem změn v makroekonomickém rozměru. Vzniká, pokud poptávka po zboží a službách není dostačující pro zaměstnání těch, kteří jsou schopni pracovat a pracovat chtějí. Zatímco sezónní zaměstnanost postihuje určité profese

a strukturální nezaměstnanost specifické skupiny pracovníků ve struktuře ekonomicky a trhu práce, cyklická nezaměstnanost má pro hospodářskou krizi dopad na všechna odvětví.

Kolibová (2007, s. 121) k těmto čtyřem druhům nezaměstnanosti přidává ještě **skrytou nezaměstnanost**, která je charakterizována dobrovolným opuštěním nebo nezačleněním se do aktivního ekonomického prostoru. Jedná se vesměs o ženy v domácnosti, studenty či skupinu občanů, kteří odešli do předčasného starobního důchodu. Sirovátka a Mareš (2006, s. 635) a Mareš et al. (2003, s. 47) k tomuto dodávají název z anglosaské literatury „*discouraged workers*“, tedy pracovníci, kteří by do práce nastoupili, ale aktivně ji nehledají.

Rievajová et al. (2009, s. 175-176) navíc připojuje **falešnou nezaměstnanost**<sup>5</sup>, která zahrnuje osoby, jež se spoléhají na podporu v nezaměstnanosti a při evidenci pracují nelegálně, a **dobrovolnou nezaměstnanost**. Tato je dána výskytem osob, které buď pracovat nechtějí anebo práci z různých důvodů nehledají, ačkoli volná místa, která by mohli zastávat, existují. K dobrovolné nezaměstnanosti v témže smyslu se rovněž přiklání i Krebs et al. (2007, s. 292). V rámci Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 (MPSV, 2014, s. 25) je zavedeno právě opatření týkající se motivace k přijetí zaměstnání, které by však nemělo být činěno pouze na poli restrikcí v oblasti pobírání sociálních dávek.

Na druzích nezaměstnanosti jsme si popsali příčiny jejich vzniku. Nyní se zaměříme na důsledky nezaměstnanosti, které mohou nastat v případě kteréhokoliv typu nezaměstnanosti. Je ale pochopitelné, že u některých nezaměstnaných (např. sezónní pracovníci či frikční nezaměstnaní, kteří nastoupí do zaměstnání cca do měsíce) nemusí propuknout důsledky nezaměstnanosti v takové míře jako u jiných skupin. Vnímání negativ nezaměstnanosti je však ryze subjektivní (Škobrtal, 2012, s. 19-21), a proto může dojít k fatálním následkům i u skupin méně ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností.

Nezaměstnaný se vyrovnává se čtyřmi negativně působícími faktory, a to nedostatkem, financí, nutností reorganizace každodenního života, snížením sebeúcty a snižováním vlastní konkurenceschopnosti (Kotýnková, Němec, 2003, s. 152-153).

Buchtová et al. (2013, s. 49) podotýká, že *nedobrovolné vyřazení práce z osobního života má (...) průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky*. Takovýto stresující zážitek je mnohdy vnímán jako životní selhání jedince. Kromě ztráty finanční

---

<sup>5</sup> v originále „*nepravá nezamestnanost*“

odměny plynoucí ze zaměstnání a s tím související ekonomické nestabilitě dochází k úbytku pracovních návyků, rozmělnění časového rozložení pracovního dne a k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky (Buchtová et al., 2013, s. 50). Toto může vyústit až do ztráty smyslu života (Buchtová et al., 2002, s. 76) a sebevražedného jednání (Kolibová, 2007, s. 122; Sochůrek, 2009, s. 170-173).

Než však dojde k tomuto terminálnímu stádiu, propukají u nezaměstnaného jedince duševní a somatické nemoci. Většinu z nich způsobuje stres jako důsledek nezaměstnanosti v kombinaci s genovými predispozicemi jedince a jeho stylem života. Z duševních chorob jsou to např. deprese z pracovní deprivace, afektivní poruchy, poruchy osobnosti a neurotické poruchy; ze somatických je to např. cukrovka, vysoký krevní tlak, astma, vředová choroba žaludku či dvanáctníku nebo kožní choroby. (Buchtová et al., 2013, s. 103-123)

Doprovodnými znaky absentování sociálních vazeb při nezaměstnanosti jsou zhoršení vztahu k partnerovi, změna vztahů k dětem a příbuzným, omezení sociálních kontaktů i sociální komunikace a postupné vytyčování sociálních bariér, které může vést až vytvoření sociální izolace (Kotýnková, Němec, 2003, s. 152).

Mezi další dopady ztráty zaměstnání ze sociálního hlediska můžeme zařadit vznik drogové závislosti, závislosti na alkoholu či tabakismus a gambling. Mühlpachr (2002, s. 15-23) objasňuje sociální „*motivaci*“ k uvedeným abúzům, jako potřebu uniknout z obtížně snesitelných podmínek prostředí. Tímto však v daném hledisku nekončíme. Změna vztahů k dětem a partnerovi vede k agresivitě – např. syndromu CAN (Mühlpachr, 2002, s. 80) a ke kriminalitě jak dospělých tak dětí a mladistvých (Mühlpachr, 2002, s. 68-70). Sochůrek (2009, s. 74-75 a s. 137-140) k uvedeným patologickým jevům navíc přidává prostituci a bezdomovectví.

Jak je z uvedeného zřejmé, ztráta zaměstnání může vést k nenapravitelným škodám a fatálním následkům nejen pro nezaměstnaného a jeho blízké okolí, ale pro celou společnost. Stát se proto určitým způsobem snaží regulovat nezaměstnanost a zavádí tzv. politiku zaměstnanosti.

## 2.2 Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti, která spadá do služeb zaměstnanosti a trhu práce, řídí ve svém resortu Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky prostřednictvím Úřadu práce České republiky (Tomeš et al. 2009, s. 91 a s. 102).

Úkoly státní politiky zaměstnanosti jsou dle Knausové (2005, s. 53) zabezpečení práva na zaměstnání, podpora rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, podpora produktivního využívání lidských pracovních zdrojů a redukce nezaměstnanosti. Tomeš et al. (2014, s. 92) právo na zaměstnání rozkládá na dílčí čtyři práva, a to právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, právo na zprostředkování vhodného zaměstnání včetně informace v oblasti pracovních příležitostí, právo na nezbytnou rekvalifikaci a právo na poskytnutí dalších služeb podle zákona o zaměstnanosti.

*Cílem politiky zaměstnanosti by mělo být zvyšování všeobecné životní úrovně. Zaměstnanost není účelem sama o sobě, ale jen prostředkem dosažení vyššího sociálního cíle.* (Tomeš et al., 2014, s. 93). S touto tezí naprosto souhlasíme, neboť v předchozí části práce jsme uvedli, jaké jsou dopady ztráty zaměstnání, a vyvodili jsme z nich, že zisk či ztráta placeného zaměstnání není samoučelná, ale odráží se v každodenním lidském životě a v celé společnosti.

Politiku zaměstnanosti České republiky můžeme všeobecně rozdělit na dvě části, a to na pasivní politiku zaměstnanosti, která má za následek zmírnění dopadu nezaměstnanosti, a aktivní politiku zaměstnanosti, jejímž smyslem je aktivní návrat převážně jedinců ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností zpět na trh práce, a to prostřednictvím rekvalifikací či vytvořením nového pracovního místa. (Knausová, 2005, s. 54; Krebs et al., 2007, s. 297; Tomeš et al., 2014, s. 94-95 a Bičáková, 2016, s. VII)

Jako příklad pasivní politiky zaměstnanosti nám může sloužit výplata podpory v nezaměstnanosti (Kliková, Kotlán et al., 2006, s. 261). Nástroji v rámci aktivní politiky zaměstnanosti<sup>6</sup>, které mají pomoci nezaměstnanému v návratu na trh práce, jsou zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování či příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (MPSV, 2004a).

---

<sup>6</sup> § 104 zákona o zaměstnanosti

Jak jsme již nastínili, konkrétní opatření politiky zaměstnanosti vykonávají Úřady práce ČR (Tomeš et al., 2009, s. 218). Na úradech práce se v obecné rovině vyskytují celkem čtyři typy klientů, a to uchazeči o zaměstnání, zájemci o zaměstnání, zaměstnavatelé a další osoby, které žádají úřad práce o pomoc či poskytnutí informace v nepříznivé situaci. Institut vstupního rozhovoru se provádí výhradně s uchazeči o zaměstnání (Freibergová, 2013, s. 17), a proto v následující podkapitole status uchazeče o zaměstnání popíšeme podrobněji.

### 2.3 Uchazeč o zaměstnání

Osoba uchazeče o zaměstnání je jasně vymezena v § 24 a § 25 zákona o zaměstnanosti (MPSV, 2004a). My se však nyní podíváme na jedince z jiného pohledu než zákonného, a to ze sociologického.

Sociální uspořádání společnosti je dáno sociálním řádem, který v sobě zahrnuje sociální pozici jednotlivce a jeho sociální status. Sociální status jedince je kategorií měnnou a zahrnuje povolání, vzdělání, majetek a bydlení. (Novotná, 2008, s. 65-70)

K těmto stratifikačním kritériím můžeme rovněž přiřadit i příjmy získané výdělečnou činností (Novotná, 2008, s. 82). Vertikální sociální mobilita, která určuje vzestup či pád sociálního statusu jedince v rámci společnosti, je ovlivňována právě uvedenými kritérii (Novotná, 2008, s. 93-94). Tato kritéria (příjem, povolání, vzdělání, majetek a bydlení) nesporně souvisí se zaměstnáním či nezaměstnaností jedince. Podíváme-li se na individuální jednání uchazečů o zaměstnání v rámci kulturních vzorců, jejich potřeby, zájmy a sociální role (Novotná, 2008, s. 135-143), dospějeme k názoru, že individuální poměry jsou u různých skupin v rámci obdobného sociálního statusu podobné. Tuto podobnost můžeme označit za skupinovou kohezi (Novotná, 2010, s. 11). Jedinci ve skupině mají obdobné zájmy, potřeby, hodnoty, postoje a kapitál, který mohou mj. trhu práce nabídnout (Novotná, 2010, s. 11-29). Při poměrně náročné a zátěžové sociální situaci, jakou je nezaměstnanost, reagují členové sociální skupiny v rámci vzorců chování analogicky (Řezáč, 1998, s. 133-151; Škobrtal, 2012, s. 56-59).

*Není sporu o tom, že jednotlivé sociální skupiny mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší. Absentující vzdělání, vyšší věk*

*či odlišná barva kůže jsou často větší překážkou v nalezení pracovního uplatnění než nedostatek kreativity či neochota dojíždět za prací.* (Kuchař, 2007, s. 139)

Kuchař (2007, s. 139) dále uvádí, že intenzita změn je příčinou toho, že ani větší nasazení individuální odpovědnosti nemůže ve většině případů úspěšně čelit negativním dopadům některých skupinových charakteristik. Výrost, Slaměnik et al. (2008, s. 147-153) nevidí snahu po změně tak negativně jako Kuchař, protože argumentují sociální motivací, ale dodávají, že *pro dosažení cíle je vedle motivace nezbytná znalost způsobů a prostředků, jakyými lze cíle dosáhnout* (Výrost et al., 2008, s. 149). Způsobům a prostředkům, jimiž můžeme dosáhnout cíle – tedy zařazení jedince na trh práce, se budeme věnovat v další kapitole.

Uchazeče o zaměstnání tedy můžeme rozdělit do několika skupin, z nichž některé označujeme jako rizikové. Autoři se však zcela neshodují v tom, podle jakých kritérií je vymezit; někteří z nich hovoří o handicapovaných skupinách či o ohrožených skupinách.

Kotýnková a Němec (2003, s. 128) zahrnují do handicapovaných skupin a) mladé lidi po absolvování školy, b) ženy s malými dětmi, c) osoby s nízkou kvalifikací a d) osoby se zdravotním postižením a tyto následně podrobněji rozpracovávají (Kotýnková, Němec, 2003, s. 154-155) na základě faktorů omezujících vstup na trh práce další skupiny, a to na a) absolventy škol, b) bezdomovce, c) dlouhodobě nezaměstnané, d) osoby mající problém se čtením a psaním, e) osoby s nízkým vzděláním, f) mladistvé, g) národnostní menšiny, h) osamělé rodiče, ch) osoby dlouhodobě závislé na jedné profesi, i) osoby propuštěné z výkonu trestu, j) osoby starší 50 let a k) osoby mající problémy se zdravotním stavem.

Kuchař (2007, s. 139-161) rozděluje rizikové skupiny podle uplatnění na trhu práce na a) nekvalifikovanou pracovní sílu, b) ženy, c) podle fáze životního cyklu na absolventy a jedince v předdůchodovém věku, d) osoby se zdravotním postižením a e) Romy.

Buchtová et al. (2013, s. 82-91) člení rizikové skupiny nezaměstnaných na a) mladší věkové skupiny do 30 let, b) starší občany, c) ženy, d) osoby se zdravotním postižením, e) osoby bez kvalifikace a f) Romské etnikum.

Z výzkumu Sirovátky a Šimikové (2013, s. 71) na úřadech práce vyplynul soupis deseti typů ohrožených skupin na trhu práce, a to a) mladí bez praxe, absolventi škol, b) dlouhodobě nezaměstnaní (déle než rok), c) starší lidé (nad 50 let), d) ženy s malými dětmi, po mateřské dovolené, e) zdravotně handicapovaní (osoby se zdravotním postižením), f) nezaměstnaní ve zvláště postižených lokalitách, g) hromadně propuštění zaměstnanci,

h) lidé bez kvalifikace (max. základní vzdělání), ch) dlouhodobě nezaměstnaní (déle než šest měsíců) a i) příslušníci etnických skupin.

My se v rámci této práce budeme přednostně držet v intencích § 33 odst. 1 zákona o zaměstnanosti – *Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.* (MPSV, 2004a) a jeho výkladu, neboť toto rozdělení je nejvíce zastoupeno v námi prostudované literatuře (např. Leiblová, 2004, s. 32; Kolibová, 2007, s. 122; Soukup et al., 2009, s. 23; Červinka et al., 2012, s. 8 aj.).

Leiblová (2004<sup>7</sup>, s. 32) ve svém komentáři vymezuje na základě uvedeného znění § 33 odst. 1 zákona o zaměstnanosti právě osm skupin uchazečů o zaměstnání vyžadujících zvýšenou péči, a to a) fyzické osoby se zdravotním postižením, b) fyzické osoby do 25 let věku (zejména mladiství a absolventi středních škol a učilišť), c) absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia (nejdéle však do 30 let věku), d) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, e) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, f) fyzické osoby starší 50 let věku, g) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců, h) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (přechodně se ocitly v mimořádně obtížných poměrech, jsou společensky nepřizpůsobené, jsou po výkonu trestu odnětí svobody nebo pocházejí ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Fyzickými osobami, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců, se nebudeme podrobněji zabývat, protože námi sledovaný institut vstupního rozhovoru je prováděn s uchazeči o zaměstnání do jednoho měsíce od zaevidování se na úřadu práce (Freibergová, 2013, s. 17).

Pro názornost si však uvedené členění ještě mírně pozměníme, a to tak, že fyzické osoby do 25 let věku (mladiství a absolventi středních škol a učilišť) rozdělíme dále na mladistvé (tj. nejvýše do 18 let věku) a na absolventy středních škol a učilišť do 25 let věku, k nimž připojíme absolventy vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia (nejdéle

---

<sup>7</sup> Je nám známo, že autorka Zdeňka Leiblová vydala v roce 2009 5., aktualizované vydání publikace *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů*, ale záměrně jsme pro účely této práce vybrali publikaci odpovídající vzniku t.č. „nového“ zákona o zaměstnanosti v roce 2004, a to hlavně pro rozvržení rizikových skupin v tomto zákoně.

však do 30 let věku). Fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc, rozčleníme na osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech, osoby, které jsou po výkonu trestu odnětí svobody a v neposlední řadě na osoby, které pocházejí ze sociokulturně znevýhodněného prostředí a jelikož osoby společensky nepřizpůsobené v sobě zahrnují specifika zmíněných skupin, tyto vypustíme. K tomuto dále od Kuchaře (2007, s. 139-142) přiřadíme nekvalifikovanou pracovní sílu – tedy kategorii osob s maximálně základním vzděláním.

Vznikne nám tedy seznam deseti **skupin s rizikovými faktory**, kterými se budeme dále zabývat, a to:

1. osoby se zdravotním postižením,
2. mladiství,
3. osoby se základním vzděláním,
4. absolventi středních škol a učilišť do 25 let věku a absolventi vysokých škol do 30 let věku po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia,
5. těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
6. osoby pečující o dítě do 15 let věku,
7. osoby starší 50 let věku,
8. osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech,
9. osoby po výkonu trestu odnětí svobody a
10. osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Nyní se pokusíme vymezit jak pozitivní tak negativní specifika umístění předmětných rizikových skupin na trhu práce.

**Osoby se zdravotním postižením** jsou osoby, které jsou pro svůj zdravotní stav uznány invalidními pro invaliditu I., II. a III. stupně nebo osobami zdravotně znevýhodněnými. Vzhledem ke svým zdravotním indispozicím zákoník práce tuto skupinu určitým způsobem zvýhodňuje (a to povinným podílem, popř. úlevami na daních). Ve spolupráci s úřadem práce zaměstnavatelé vytvářejí chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny. Nutno však zdůraznit, že zaměstnavatelé jsou povinni přizpůsobit pracovní podmínky individuálním potřebám zaměstnanců se zdravotním postižením. (Červinka et al., 2012, s. 12-34; Pipeková, 2006, s. 103-109)

**Mladiství** jsou osoby, které dovršily 15 let, ale nedosáhly plnoletosti, tedy 18 let. Jedná se o jedince, kteří ukončili povinnou školní docházku, tj. mají maximálně základní vzdělání,



neboť z různých důvodů nemohli nebo nechtěli pokračovat dál v soustavné přípravě na povolání studiem na střední škole. Mladiství mohou vykonávat pouze práce přiměřené jejich fyziologii, vzdělání a lékařskému posudku. Nesmějí pracovat v noci, přesčas a v podzemí. Případné zaměstnání nesmí ohrožovat jejich další vzdělávání a výchovu. (Červinka et al., 2012, s. 139-142)

Co se týče **osob se základním vzděláním**, jejich specifika jsme vyčerpali v kapitole 1. této práce, která se týkala jejich nedostatečného lidského kapitálu a neochoty či neschopnosti vzdělávat se (Kuchař, 2007, s. 19 a s. 139-142). **Absolventy středních škol a učilišť do 25 let věku a absolventy vysokých škol do 30 let věku po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia** není dle našeho názoru nutné podrobněji popisovat, neboť charakteristika je uvedena již v jejím názvu. Je však důležité poukázat na to, že z velké části tato skupina nemá žádné pracovní návyky a zkušenosti získané praxí, a proto zaměstnavatel musí k této skutečnosti při přidělování práce přihlídnout (Červinka et al., 2012, s. 162-172).

Charakteristika skupiny **těhotných žen, kojících žen a matek do devátého měsíce po porodu** je také vymezena již samotným jejím názvem. Při zaměstnávání této skupiny osob je důležité převedení na vhodnou práci, je-li dosavadní práce lékařským posudkem zakázána a zákaz výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru dané zaměstnavatelem (Červinka et al., 2012, s. 179-182). U **osob pečujících o dítě do 15 let věku** je nutno vzít v potaz potřebu úpravy pracovní doby, a to za účelem zajištění předškolního či školního zařízení pro dítě (Červinka et al., 2012, s. 179 – 182), aby došlo k harmonizaci vztahu mezi zaměstnáním a rodinou (Sirovátka et al., 2006, s. 19-24). U těchto dvou skupin (popř. tří – s osobami se zdravotním postižením vzhledem k jejich schopnostem) se jeví jako vhodné domácí zaměstnání (Červinka et al., 2012, s. 206-208).

Hranice 50 let u skupiny **osob starších 50 let věku** není dána zcela jednoznačně coby rizikový faktor. V západních zemích je skupina „starších pracovníků“ vymezena věkem 55 až 64 let. V České republice je vymezena věková hranice 50 let pro prodloužení podpůrní doby v nezaměstnanosti a také pro aktivní politiku zaměstnanosti. (Železná, Kreidl, 2016, s. 509). Můžeme si dovolit říct, že vyšší věk a s tím související nižší míra flexibility jsou překážkou návratu na trhu práce, nehledě na lidský kapitál členů této marginalizované skupiny (Železná, Kreidl, 2016, s. 510 a s. 529).

Ačkoli sama nezaměstnanost je označována jako mimořádně náročná situace, v kategorii **osob, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech**, se nacházejí jedinci,

kteří jsou ve složité situaci z dalších důvodů. Jedná se o osoby závislé na návykových látkách nebo osoby bez přístřeší, popř. se ztíženým přístupem k bydlení, ale i ty, kterým hrozí sociální vyloučení, tak jak jsme uvedli v kapitole 2.1 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti.

**Osoby po výkonu trestu odnětí svobody** jsou další skupinou osob vykazující rizikový faktor, pro který mají ztížen přístup na trh práce, neboť většinu zaměstnavatelů odrazuje od přijetí do pracovního poměru takového jedince odpykaný výkon trestu odnětí svobody v historii činností zaměstnance nebo i pouhý zápis v rejstříku trestů i když spáchaný trestný čin či přestupek přímo nesouvisí s náplní práce (Hubálek et al., 2008, s. 35-38).

**Osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí** jsou migranti a národnostní menšiny. Vzhledem právě k odlišné kultuře či sociálnímu zázemí jsou znevýhodněni oproti našemu prostředí a naší kultuře. Zásadní myšlenkou při práci s touto skupinou je jejich maximální integrace a minimalizace projevů xenofobie. (Pastňák, 2008, s. 30-39)

U žádné ze skupin nesmí dojít k diskriminaci ze strany stávajícího nebo potenciálního zaměstnavatele – tak, jak jsme uvedli již v kapitole 1.2 zaměřené na nejistoty na trhu práce.

Soukup et al. (2009, s. 24) ve svém výzkumu týkajícího se třídění uchazečů o zaměstnání na úřadech práce s ohledem na aktivní politiku zaměstnanosti zjistili, že bylo na jednom z větších pracovišť úřadu práce (konkrétně úřad práce Ostrava-město) v délce evidence do jednoho roku bez rizikového faktoru 51 % respondentů, s jedním rizikovým faktorem 44 % respondentů a se dvěma rizikovými faktory pouhých 5 % nezaměstnaných respondentů. Je nesporné, že osoby s kumulací vícero rizikových faktorů (např. osoby starší 50 let věku mající základní vzdělání a zdravotní postižení) potřebují zvýšenou péči oproti osobám s jedním rizikovým faktorem (Soukup et al., 2009, s. 25). V rámci naší práce však budeme očekávat obdobné relativně nepatrné procento respondentů s více rizikovými faktory, a proto se kumulaci nebudeme detailněji věnovat.

V praktické části naší bakalářské práce budeme navíc pracovat se skupinami podle typu nezaměstnanosti z kapitoly 2.1 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti, a to konkrétně se sezónními pracovníky, dobrovolně nezaměstnanými, pracovníky přecházejícími ze zaměstnání do zaměstnání (frikční nezaměstnaní) a nezaměstnanými, kteří nemohou najít práci ve svém oboru (strukturální nezaměstnaní). Důvodem je, že tyto uvedené kategorie nezaměstnaných mohou vyžadovat zvýšenou péči úřadu práce při zprostředkování zaměstnání a rovněž s nimi je prováděn sledovaný vstupní rozhovor, aniž by patřily do některých z rizikových skupin.

### 3 EDUKAČNÍ ČINNOST ZPROSTŘEDKOVATELŮ

V poslední kapitole teoretické části naší bakalářské práce se zaměříme na edukační činnost zprostředkovatelů. Popíšeme dle různých autorů metody, které mohou zprostředkovatelé při práci s uchazeči o zaměstnání využít, přiblížíme si edukační činnost jako výchovnou a vzdělávací práci, což doplníme příklady z praxe. Na závěr si představíme a rozebereme stěžejní institut této práce, a to vstupní rozhovor.

Ačkoli se na první pohled může nezaujatému pozorovateli jevit, že práce zprostředkovatele zaměstnání nijak nesouvisí se sociální pedagogikou a neobsahuje v sobě prvky edukační činnosti, opak je pravdou. Kraus, Poláčková et al. (2001, s. 26) uvádějí, že oblast zájmu sociální pedagogiky lze uchopit rovněž jako sociálně pedagogickou terapii, při níž se výchovně působí ve specifických situacích. *Jde o specifické postupy a přístupy k lidem, kteří již jsou z hlediska fungování společnosti vážným problémem (trestaní, nepřizpůsobiví, nezaměstnaní apod.)* Vezměme v úvahu i Přadku et al. (2004, s. 32), který v kontextu pracovního prostředí uvádí, že mládež vnímá působení pracovního prostředí právě prostřednictvím práce a profese rodičů. Kraus (1999, s. 31) k tomuto působení navíc poznamenává, *že jestliže zpočátku života člověka se více prosazují znaky, s nimiž se člověk narodil, pak v průběhu života se tento poměr do jisté míry mění a více poznamenávají život a jednání člověka podmínky v nichž vyrůstal a vyvíjí se (prostředí, výchovné vlivy).*

Z výše uvedeného tedy můžeme usoudit, že nezaměstnanost zcela jednoznačně souvisí se sociální pedagogikou a posláním sociálního pedagoga na úřadu práce při kontaktu s nezaměstnanými je prostřednictvím systematizované edukační činnosti pracovat jak s dovednostmi, tak i s motivací a hodnotovým žebříčkem (Vtípil, 2005, s. 7-8) uchazeče o zaměstnání takovým způsobem, aby se co nejdříve navrátil na trh práce. Uvedenou edukační činnost přirozeně zprostředkovatel využívá pouze v mezích zákona o zaměstnanosti.

Při práci zprostředkovatele *jde o sladění konkrétních vlastností, dovedností, znalostí a výkonných možností jedinců s požadavky a nároky konkrétního zaměstnání, s cílem nalezení vhodného pracovního uplatnění* (kolektiv autorů, 2002, s. 5). Za tímto účelem zprostředkovatel využívá individuální i skupinové práce. Při individuální práci krom zajišťování formálních náležitostí vytváří pracovní a osobní anamnézu a zjišťuje sociálně ekonomické podmínky rodiny; při skupinové zajišťuje různé varianty tréninku sociálních dovedností (kolektiv autorů, 2002, s. 12).

Zaměříme se tedy nyní na jednotlivé výchovné a vzdělávací aktivity, kterých zprostředkovatel může při své práci využít, přičemž budeme výrazně čerpat z praxe úřadu práce.

Podle Vyskočilové a Dvořáka (cit. podle Kalhous, Obst, 2002, s. 42) dosud neexistuje jednotná definice pojmu „učení“ a shodují se na tom, že postupně v některých souvislostech nahrazuje výraz „vzdělávání“. Dodávají, že se tak mluví např. o potřebě celoživotního učení místo celoživotního vzdělávání.

Z pohledu kognitivistů a humanistů je učení *aktivní, záměrný, sociální proces konstruování významů z předložených informací a navozených zkušeností*, přičemž se jedná o individuální záležitost, neboť závisí především na charakteristice poznávacích procesů každého jedince a na jeho předchozích zkušenostech (Kalhous, Obst, 2002, s. 53).

Aby se uchazeč o zaměstnání vrátil co nejdříve na trh práce, je důležité, aby byl dobře připraven se o práci u zaměstnavatele ucházet. V rámci **vzdělávací práce** jej proto zprostředkovatel individuálně učí zpracovat strukturovaný životopis a motivační dopis (Freibergová, Mohaupt, 2009, s. 38), vyhledávat volná pracovní místa – ať již na vývěskách úřadu práce, pomocí internetu nebo inzertních novin (Freibergová, Mohaupt, 2009, s. 39-41), předává mu informace o situaci na trhu práce a o službách úřadu práce, kterých může využít (od individuálního kariérového poradenství přes hromadná skupinová poradenství až po speciální aktivity, jako jsou rekvalifikace či čerpání dotací). Právě rekvalifikace, tj. získání nových schopností a dovedností, je další vzdělávací aktivita, kterou sice sám zprostředkovatel prakticky nerealizuje, ale uchazeči o zaměstnání vhodné rekvalifikace navrhuje na základě důkladného zmapování jeho odborných, pracovních a osobních kompetencí. Dalšími vzdělávacími aktivitami, které zprostředkovatel poskytuje nebo zajišťuje, jsou poradenství týkající se finanční gramotnosti<sup>8</sup> (Svobodová, 2015, s. 134-138) a pracovněprávních vztahů.

Co se týče **výchovné práce** zprostředkovatelů s uchazeči o zaměstnání, je nutno v prvé řadě zmínit výchovné zaměření na klientovu motivaci pracovat a vzdělávat se, s čímž úzce souvisí jeho hodnotový systém a způsob trávení volného času. Tato činnost je pro to, aby se klient co nejdříve stal zaměstnancem a minimalizovala se pravděpodobnost jeho návratu na úřad práce, velmi důležitá. Často je v tomto směru nutná spolupráce zprostředkovatele se speciálními poradci, kteří s uchazečem o zaměstnání v rámci individuálního

---

<sup>8</sup> Právě na vzdělávání v oblasti finanční gramotnosti je kladen důraz ve Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020 (MPSV, 2014, s. 25).

kariérového poradenství či bilanční diagnostiky, zjišťují míru motivace a systému životních hodnot spíše však deskriptivním způsobem<sup>9</sup>.

Za další výchovnou složku práce zprostředkovatele zaměstnání můžeme uvést informování o způsobech prvotního oslovování zaměstnavatelů (např. osobně, telefonicky, písemně) a dostatečné poučení uchazeče o zaměstnání o právech a povinnostech, které klienti obdrží jak písemně (MPSV, 2004a a Stádník, Kieler, 2011, s. 34-38) tak ústně. Tyto dvě aktivity jsou na pomezí výchovné a vzdělávací činnosti, ale v rámci této práce se spíše přikláníme k názoru, že převažuje výchovná část, neboť nesplnění povinnosti uchazeče vůči úřadu práce vede k tzv. sankčnímu vyřazení – tedy k trestu, u selhání prvotního kontaktování rovněž k určitému druhu trestu, a to k možné ignoraci či nezájmu zaměstnavatele. V rámci čistě výchovné práce, jež však zprostředkovatel pouze zajišťuje, tj. osobně nerealizuje, můžeme uvést nácvik sebeprezentace na výběrovém řízení a zařazení do stáže za účelem získání praxe.

Všechny tyto aktivity by měly vést k brzkému navrácení jedince na trh práce. Proto považujeme za důležitý faktor úspěchu délku evidence ale také způsob jejího ukončení. Zákon o zaměstnanosti (MPSV, 2004a) stanoví v § 29 způsob **ukončení vedení** v evidenci uchazečů o zaměstnání, mj. *nástupem do zaměstnání*<sup>10</sup>, tj. hlavním cílem, pro který existuje úřad práce, popř. *na vlastní žádost*, pokud již nadále nemá zájem o služby úřadu práce; v § 30 zákon o zaměstnanosti vymezuje tzv. *sankční vyřazení* z evidence uchazečů o zaměstnání pro nesplnění povinnosti uchazeče o zaměstnání.

Uvedli jsme, jaké aktivity v oblasti edukační činnosti při své práci zprostředkovatelé využívají a následně se zaměříme na to, jaké metody přitom využívají.

---

<sup>9</sup> § 22 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (MPSV, 2004b)

<sup>10</sup> Nástup do zaměstnání zákon o zaměstnanosti rozlišuje dvojího typu. Prvním typem je nástup do zaměstnání, které si uchazeč najde sám; druhým typem (§ 25 odst. 8) je nástup do zaměstnání zprostředkovaného úřadem práce (MPSV, 2004a).

### 3.1 Metody práce s uchazečem o zaměstnání

V základním principu může zprostředkovatel vystupovat ve dvou pozicích, a to v pozici moci nebo v pozici pomoci. Úlehla (1999, s. 33-39) pozici moci popisuje jako způsob kontroly nad uchazečem, při níž zprostředkovatel rozhoduje, co bude dál; při užití pozice pomoci zprostředkovatel za součinnosti klienta spolurozhoduje, jaké kroky se podniknou dále. U určitých skupin klientů je vhodnější zastat direktivního vedení, u jiných zase nedi-  
rektivního přístupu; vše se však rovněž odvíjí i od individuální stránky klienta.

Zprostředkovatel při zprostředkování zaměstnání klientovi využívá různých metod. Jednou z nich je *metoda kompenzace nevhodných podnětů* či *metodu nabídky podnětů vyplývajících z individuálních potřeb* (Bakošová, 2008, s. 60-61), při níž jsou vyrovnávány nedostatky v pracovních a osobních kompetencích klienta prostřednictvím rekvalifikací či poradenství, sepsáním životopisu nebo motivačního dopisu. U osob, jejichž sebedůvěra ve zno-  
vuuplatnění na trhu práce je nízká, využíváme *metodu posílení vlastní kompetence*. V případě, kdy nezaměstnaná osoba těžce snáší momentální stav, vhodně za pomoci *metody plánování pozitivní perspektivy* nabídneme možnosti uplatnění na trhu práce. Pro většinu zaměstnanců je důležité, aby pro ně zaměstnání nebylo pouze prostředkem k dosažení finančního příjmu, ale aby se v ní mohli realizovat a čas strávený v zaměstnání byl pro ně obecně příjemnou záležitostí, realita však bývá nezřídka jiná. Snažíme se proto *metodou podpory orientované na seberealizaci* nabídnout vhodná řešení, ať již v rámci volnočasových aktivit, podporou při zahájení samostatné výdělečné činnosti či (v kombinaci s plánováním pozitivní perspektivy) perspektivou, že nastávající zaměstnání je pouze odrazovým můstkem pro další profesní a osobnostní rozvoj dotyčné osoby (Bělohávek, 1994, s. 66).

Inscenační metodou (Vališová, Kasíková et al., 2011, s. 208) můžeme uchazeči o zaměstnání jak individuálně tak skupinově nabídnout možnosti sociální interakce se zaměstnavatelem – jak prvotní formu jeho oslovení, tak i samotnou přípravu na pracovní pohovor.

Základní metodou práce zprostředkovatele je však vždy rozhovor, který je užíván při každém kontaktu s uchazečem o zaměstnání (kolektiv autorů, 2002, s. 15-20; kolektiv autorů, 2003, s. 21-27 a Úlehla, 1999, s. 15 a dále), přičemž využívá metody řízeného nebo neřízeného rozhovoru; strukturovaného, polostrukturovaného či nestrukturovaného.

### 3.2 Vstupní rozhovor

Jak jsme již zmínili v úvodu, jedná se o řízení rozhovor plošně zavedený směrnicí Generální ředitelky Úřadu práce České republiky, která je od 1. února 2016 závazná pro všechna pracoviště Úřadu práce ČR.

Poradenský proces dle Freibergové (2013, s. 7) začíná první schůzkou, jakmile je uchazeč o zaměstnání zařazen do evidence. Kvalita a efektivita tohoto procesu je dle Gabury a Pružinské (1995, s. 25-27) z velké části přímo úměrná průběhu prvního jednání. Právě první poradenskou aktivitu, kterou každý uchazeč o zaměstnání absolvuje, je vstupní rozhovor (Freibergová, 2013, s. 17), který je realizován do jednoho měsíce po zařazení osoby do evidence uchazečů o zaměstnání. Rozhovor je dle Kašpárkové (2009, s. 32) pružná metoda poznávání osobnosti, přičemž jeho konkrétní podoba a způsob jeho vedení je dán nejen jeho cílem, ale i různými okolnostmi. V případě poradenského procesu se jedná o řízený rozhovor mezi klientem a zprostředkovatelem, který mapuje momentální situaci uchazeče o zaměstnání, jeho potřeby a možné aktivity pro zvýšení jeho uplatnitelnosti na trhu práce.

*Dotazník je způsob písemného kladení otázek a získávání písemných odpovědí, přičemž je nutné věnovat dostatečnou pozornost mj. vyhodnocení údajů z dotazníku (Kašpárková, 2009, s. 34).* Freibergová (2013, s. 51-53 a s. 57-58) rozlišuje dva typy dotazníků pro vstupní rozhovor, přičemž rozdílem, kdy který dotazník použít, je délka uplynulé doby od ukončení předchozí evidence klienta na úřadu práce. V případě doby do jednoho roku je to Podklad pro individuální schůzku obsahující méně otázek než Podklad pro vstupní rozhovor, jenž zprostředkovatel použije u uchazeče o zaměstnání, který je v evidenci po době delší než jeden rok nebo poprvé Freibergová (2013, s. 19). Jelikož byly oba dotazníky postupem času upraveny a zjednodušeny do podoby jednoho univerzálního dotazníku, který je aktuálně na úřadech práce používán (viz příloha P1), nebudeme se tomuto rozčlenění nadále věnovat. Výstup, tedy naplánování doporučených výchovně-vzdělávacích aktivit pro uchazeče o zaměstnání, však zůstává nezměněn.

Uchazeči o zaměstnání je dotazník pro vstupní rozhovor předáván v situaci, kdy podá žádost o zprostředkování zaměstnání a zároveň je zprostředkovatelem instruován k jeho vyplnění do příštího termínu stanoveného na úřadu práce za účelem zprostředkování zaměstnání. V rámci dotazníku je klient obeznámen s tím, že informace v něm uvedené budou zpracovány pro účely zprostředkování zaměstnání a pro poskytování dalších služeb podle zákona o zaměstnanosti.

Dotazník pro vstupní rozhovor je rozdělen do pěti částí, a to a) část mapující aktuální situaci uchazeče o zaměstnání a důvod, z jakého se zaevidoval<sup>11</sup> na úřadu práce, b) jeho vzdělání a dovednosti, c) klientovy aktivity směřující k získání zaměstnání, d) alternativní možnosti jeho uplatnění na trhu práce a e) jeho představu o budoucím uplatnění a překážkách zaměstnatelnosti. Tyto části z velké míry korespondují s fázemi poradenského procesu dle Drapely, Hrabala et al. (1995, s. 10-13).

Níže uvedené aktivity vyplývají ze služeb úřadu práce stanovené zákonem o zaměstnanosti (MPSV, 2004a), vyhláškou, kterou se tento zákon provádí (MPSV, 2004b) a tabulkami pro vyhodnocení původní sady dotazníků (Freibergová, 2013, s. 50, s. 54-56 a s. 59-60).

V části mapující aktuální situaci zprostředkovatel značí do příslušné kolonky období, v němž dotyčný uchazeč např. odejde do starobního či invalidního důchodu, na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo nastoupí do přislíbeného místa. Pokud klient požaduje pomoc (radu) při hledání zaměstnání, výslednou aktivitou, kterou mu zprostředkovatel nabídne, bude zprostředkování vhodného místa, a to buď prostřednictvím doporučenky nebo informace o volném místě a pozve jej na skupinovou informační schůzku, na niž obdrží informace o službách úřadu práce a získá přehled o situaci na trhu práce (Freibergová, 2013, s. 21).

V případě, že klient uvažuje o zvýšení, doplnění své kvalifikace či o změně oboru, je vhodné ze strany zprostředkovatele před nabídkou rekvalifikace (Freibergová, Mohaupt, 2009, s. 31) zjistit, jaké důvody uchazeče o zaměstnání k této změně vedou a objektivně je posoudit (Svobodová, 2015, s. 57-59). Pokud si klient není jistý oborem, do kterého by se chtěl rekvalifikovat, případně jej vystudovat a potřebuje proto další směřování své profesní dráhy konzultovat, je mu doporučeno individuální poradenství s kariérovým poradcem.

Pokud uchazeč o zaměstnání neví, jakým způsobem bude řešit svou nezaměstnanost nebo se potřebuje poradit, jak hledat a získat zaměstnání, jsou mu zprostředkovatelem předány informace o možnostech vyhledávání volných míst a o způsobech prvotního oslovení zaměstnavatelů. Je pozván na skupinovou informační schůzku, na které obdrží doplňující

---

<sup>11</sup> Pojem „zaevidování se“ na úřadu práce je nepřesný a zavádějící, neboť nezaměstnaný žádá o zprostředkování zaměstnání, nikoli setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání z jiných důvodů (Stádník, Kieler, 2011, s. 21-24). Vzhledem však k nabídce vhodných odpovědí z dotazníku a pro další práci s ním je tento pojem příhodný a dostačující.



informace. Nemá-li uchazeč o zaměstnání řádně vypracován životopis, je mu nejčastěji zprostředkovatelem předán vzor, podle něž si životopis samostatně aktualizuje. V případě, že klient si nikdy životopis nevypracoval či jej má zastaralý a je z rozhovoru s ním zřejmé, že vlastními silami to nedokáže, volí zprostředkovatel ze dvou možností: buď jej osobně s uchazečem o zaměstnání sestaví nebo mu dohodne individuální schůzku s kariérovým poradcem, která nemusí být zaměřena pouze na zpracování životopisu. Podle Drapely, Hrabala et al. (1995, s. 7-8) má poradenská činnost za hlavní cíl pomoci klientům dojít k lepšímu sebepoznání, ujasnit si osobní cíle, důvody a možnosti řešení problémové situace, ale i získat či zvýšit sebedůvěru a schopnost důvěřovat jiným. Možností, která kombinuje způsoby hledání zaměstnání, sepsání životopisu a přípravy na pracovní pohovor, je skupinové poradenství Job club (Freibergová, Mohaupt, 2009, s. 35).

V následující části dotazníku zaměřené na klientovy představy o alternativní možnosti jeho uplatnění na trhu práce volí z těchto možností: zahájit samostatnou výdělečnou činnost, přestěhovat se do jiné části ČR či pracovat v zahraničí nebo absolvovat odbornou stáž či odbornou praxi. Vhodnými nabídkami aktivit nabízených úřadem práce se jeví poradenství či rekvalifikace v oblasti základů podnikání, předání informací týkajících se příspěvků regionální mobility (příspěvek na přestěhování a příspěvek na dojížděku), či poskytnutí kontaktů na kontaktní osoby EURES poradenství (poradenství pro práci v zemích Evropské unie).

Nemá-li klient žádnou představu o svém budoucím uplatnění nebo si není jistý, zda je reálná, východiskem se jeví bilanční diagnostika (Freibergová, Mohaupt, 2009, s. 20), individuální poradenství s kariérovým poradcem či poradenský pohovor se zprostředkovatelem, který může rovněž určitým způsobem nasměrovat realitu představ klienta.

Poslední otázka v dotazníku je orientována na zjištění překážek, které uchazeče o zaměstnání mohou omezovat při hledání zaměstnání nebo v nástupu do něj. Odpověď týkající se zdravotního omezení (v případě, že se jedná o osobu se zdravotním postižením) může být vhodným východiskem pro nabídku pracovní rehabilitace, řešením nedostatečné praxe stáž a v případě špatné či finančně náročné dopravní dostupnosti je tu prostor pro možnost využití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, a to příspěvků regionální mobility.

Zprostředkovatel osobně s uchazečem o zaměstnání vyplněný dotazník konzultuje a následně nabídne klientovi možnosti a aktivity pro řešení jeho individuálního problému (Svobodová, 2015, s. 54) tak, aby se v co nejkratší době vrátil zpět na trh práce. Pro další

postup a efektivní spolupráci je důležité stanovit, které aktivity jsou prioritní a určit časový harmonogram jejich plnění (Freibergová, Maříková, 2013, s. 70-73), což zprostředkovatel na závěr vstupního rozhovoru zapíše do tabulky na konci dotazníku.

Před zavedením institutu vstupního rozhovoru byla velká část informací o uchazeči o zaměstnání zprostředkovateli k dispozici pouze ze Žádosti o zprostředkování zaměstnání. Předpokládáme, že jiné informace, které mohly oběma stranám pomoci v řešení klientovy situace a v jeho návratu na trh práce, mohly být zjišťovány v delším než měsíčním časovém horizontu. Můžeme tedy dojít závěru, že před zavedením vstupního rozhovoru neměl zprostředkovatel v době do jednoho měsíce od zařazení osoby do evidence uchazečů o zaměstnání k dispozici nástroj, jak s uchazečem zahájit efektivní poradenský proces.

V této kapitole jsme zjistili, jaké činnosti v rámci edukační práce zprostředkovatelé s uchazeči využívají a jaké metody pro svou práci užívají. Rovněž jsme popsali, jak probíhá mapování aktuální situace uchazeče o zaměstnání, zjišťování jeho potřeb a plánování aktivit pro jeho brzký návrat na trh práce. Nyní se zaměříme na empirickou část naší práce.

## II. PRAKTICKÁ ČÁST

## 4 VÝZKUMNÝ PROBLÉM, VÝZKUMNÉ CÍLE A OTÁZKY

V teoretické části této práce jsme si vymezili základní východiska týkající se trhu práce, nezaměstnanosti, skupin uchazečů o zaměstnání a výchovně-vzdělávacích činností zprostředkovatelů s uchazeči o zaměstnání na úřadech práce, které se odrážejí ve vstupním rozhovoru. Tyto teoretické poznatky budou podkladem pro vypracování výzkumu a vyhodnocení praktické části bakalářské práce.

Za výzkumný problém pokládáme, že byl vstupní rozhovor zaveden plošně, aniž by se přihlíželo k individuálním charakteristikám nezaměstnaných jedinců. Zajímá nás, jak je vstupní rozhovor přínosný pro edukační práci zprostředkovatelů s uchazeči o zaměstnání a zda za jeho pomoci zprostředkovatelé lépe poznají potenciál, limity a potřeby jedince.

Po vymezení výzkumného problému jsme si na základě teoretické literatury stanovili cíle výzkumu. Z publikace od Krause, Poláčkové et al. (2001, s. 26) v kombinaci s Freibergovou (2013, s. 17) jsme si za hlavní cíl výzkumu stanovili **zjistit přínos vstupního rozhovoru pro edukační činnost zprostředkovatelů s uchazeči o zaměstnání**. Jeho naplnění budeme sledovat prostřednictvím pěti dílčích cílů.

- První dílčí cíl (rovněž i jako „1DC“): Porovnat dostupné statistiky za období jednoho roku před začátkem provádění vstupních rozhovorů s obdobím jednoho roku po zavedení tohoto institutu.
- Druhý dílčí cíl (rovněž i jako „2DC“): Zjistit, zda se zprostředkovatelům vstupním rozhovorem lépe daří zmapovat aktuální situaci uchazeče o zaměstnání, jeho překážky bránící vstupu na trh práce a jeho potřeby, které může úřad práce uspokojit, než bez provedení vstupního rozhovoru.
- Třetí dílčí cíl (rovněž i jako „3DC“): Zjistit, zda se zprostředkovatelům lépe daří naplánovat aktivity, které uchazeči o zaměstnání pomohou umístit se na trh práce, za pomoci vstupního rozhovoru než bez jeho provedení.
- Čtvrtý dílčí cíl (rovněž i jako „4DC“): Zjistit, jak hodnotí uchazeči o zaměstnání z různých cílových skupin<sup>12</sup> přínos vstupního rozhovoru pro edukační práci s nimi.

---

<sup>12</sup> Cílové skupiny jsme si vymezili v teoretické části, v kapitole 2.3 Uchazeč o zaměstnání – podle osobnostních charakteristik rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání a v kapitole 2.1 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti – podle charakteristiky druhu nezaměstnanosti.

- Pátý dílčí cíl (rovněž i jako „5DC“): Zjistit, jestli existuje rozdíl mezi přínosem vstupního rozhovoru pro výchovnou a vzdělávací práci zprostředkovatelů s uchazeči o zaměstnání.

Druhý, třetí a čtvrtý dílčí cíl je stanoven na základě Freibergové (2013, s. 17-20), pátý dílčí cíl je stanoven na základě kombinace Freibergové (2013, s. 17-20), Průchy (1996, s. 23-25) s Bakošovou (2008, s. 49-52).

Z výzkumných cílů jsme poté stanovili výzkumné otázky, které jsou podkladem pro vypracování dotazníku. Pro hlavní výzkumný cíl jsme zvolili výzkumnou otázku: **Jaký je přínos vstupního rozhovoru pro edukační činnost zprostředkovatelů s uchazeči o zaměstnání?** Pro dílčí výzkumné cíle jsme stanovili tyto dílčí výzkumné otázky:

- První dílčí otázka: Jaké jsou rozdíly ve statistikách týkajících se edukační činnosti zprostředkovatelů s uchazeči o zaměstnání za období jednoho roku před začátkem provádění vstupních rozhovorů a za období jednoho roku po jejich zavedení?
- Druhá dílčí otázka: Daří se zprostředkovatelům za pomoci vstupního rozhovoru zmapovat aktuální situaci uchazeče o zaměstnání, jeho překážky bránící vstupu na trh práce a jeho potřeby, které může úřad práce uspokojit, lépe než bez jeho provedení?
- Třetí dílčí otázka: Daří se zprostředkovatelům za pomoci vstupního rozhovoru naplánovat aktivity, které uchazeči o zaměstnání pomohou umístit se na trh práce, lépe než bez jeho provedení?
- Čtvrtá dílčí otázka: Hodnotí uchazeči o zaměstnání z různých cílových skupin přínos vstupního rozhovoru pro edukační práci s nimi rozlišně?
- Pátá dílčí otázka: Existuje nějaký rozdíl mezi přínosem vstupního rozhovoru pro výchovnou a vzdělávací práci zprostředkovatelů s uchazeči o zaměstnání?

Dále jsme na základě Freibergové (2013, s. 19-20) vytvořili statistické hypotézy (Chráška, 2016, s. 14), které budeme ověřovat:

**1H<sub>0</sub>**: Pomocí vstupního rozhovoru zprostředkovatel zmapuje aktuální situaci uchazeče o zaměstnání stejně jako bez jeho provedení.

**1H<sub>A</sub>**: Pomocí vstupního rozhovoru zprostředkovatel zmapuje aktuální situaci uchazeče o zaměstnání lépe než bez jeho provedení.

**2H<sub>0</sub>**: Pomocí vstupního rozhovoru zprostředkovatel odhalí překážky bránící vstupu uchazeči o zaměstnání na trh práce stejně jako bez jeho provedení.

**2H<sub>A</sub>**: Pomocí vstupního rozhovoru zprostředkovatel odhalí překážky bránící vstupu uchazeči o zaměstnání na trh práce lépe než bez jeho provedení.

**3H<sub>0</sub>**: Pomocí vstupního rozhovoru zprostředkovatel zjistí potřeby uchazeče o zaměstnání, které může úřad práce uspokojit, stejně jako bez jeho provedení.

**3H<sub>A</sub>**: Pomocí vstupního rozhovoru zprostředkovatel zjistí potřeby uchazeče o zaměstnání, které může úřad práce uspokojit, lépe než bez jeho provedení.

#### 4.1 Design výzkumu a sběr dat

Design výzkumu jsme zvolili kvantitativní formou dotazníkového šetření. Na základě výzkumných cílů, otázek a teoretické literatury<sup>13</sup> jsme vytvořili dotazník (viz příloha P3), který je rozdělen do čtyř částí a obsahuje celkem 16 otázek.

Otázky č. 1, 5 a 12 jsou uzavřené filtrační otázky, které zjišťují, zda se respondent evidoval v období jednoho roku před zavedením vstupního rozhovoru; zda se respondent evidoval v období jednoho roku po zavedení tohoto institutu a zda se respondent evidoval v obou obdobích a je schopen porovnat rozdíly těchto dvou evidencí. Podle odpovědi „ano“ či „ne“ je respondent instruován k zodpovězení další sady otázek.

Část A dotazníku „Evidence bez vstupního rozhovoru“ zjišťuje pomocí tzv. škály Likertova typu (Chráška, 2016, 161) míru souhlasu s tvrzeními týkajícími se zmapování aktuální situace uchazeče o zaměstnání, zjištění překážek, určení potřeb a naplánování aktivit, které uchazeči pomohou navrátit se na trh práce<sup>14</sup>. Tyto korespondují s druhým a třetím dílčím výzkumným cílem. Rovněž zjišťuje způsob ukončení evidence a její délku, které budeme sledovat jako faktor efektivity druhého dílčího cíle. Část B, tedy „Evidence se vstupním rozhovorem“ rovněž obsahuje tyto tři položky, jež se shodují se stejnými výzkumnými cíli. Navíc je přiřazena další Likertova škála, a to míra přínosu hodnocení vstupního rozhovoru, která bude v kombinaci s otázkou č. 11, jež je věnována skupinám uchazečů o za-

---

<sup>13</sup> Položky dotazníku byly vytvořeny převážně na základě Freibergové (2013, s. 17 – 20), zákona o zaměstnanosti (MPSV, 2004a) a dalších autorů zmíněných v teoretické části (např. při popisování typů nezaměstnanosti a skupin uchazečů o zaměstnání s rizikovým faktorem).

<sup>14</sup> Za účelem lepšího porovnání jsme zvolili období jednoho měsíce pro určení míry souhlasu s uvedenými tvrzeními, neboť vstupní rozhovor se dle Freibergové (2013, s. 17) provádí právě do jednoho měsíce po zaevidování se.

městnání z rizikových skupin nebo uchazečům rozděleným dle druhu nezaměstnanosti, podkladem pro čtvrtý dílčí výzkumný cíl. U otázky č. 10 jsou uvedeny různé výchovně-vzdělávací aktivity popsané v teoretické části. Z nich budeme zkoumat náš pátý dílčí cíl, a to rozdíly mezi výchovnou a vzdělávací prací zprostředkovatelů. V případě, že se respondent zaevidoval v obou sledovaných obdobích (tj. rok před zavedením vstupního rozhovoru a v období do jednoho roku po jeho zavedení), budeme jeho odpovědi v otázkách č. 2 a 6 považovat za zdrojové pro testování hypotéz z druhého dílčího cíle. V části C dotazníku nazvané „Porovnání obou evidencí“ určíme odchylky mezi těmito dvěma evidencemi – pokud existují a rovněž je tato část podkladem pro druhý dílčí výzkumný cíl. Část D dotazníku se zabývá analytickými otázkami. Výše zmíněné ilustrujeme v příloze P4. Pokud byl respondent v jednom ze sledovaných období v evidenci vícekrát, spoléháme na to, že sám respondent si vybere pro něj z jakéhokoli důvodu důležitější evidenci.

Sběr dat provedeme dvojím způsobem. Vytvořený dotazník umístíme na internet a necháme jej kolovat po sociálních sítích a zároveň jej vytiskneme a budeme rozdávat klientům před úřadem práce.

Pro posouzení prvního dílčího výzkumného cíle použijeme rovněž kvantitativní výzkum, avšak deskriptci analyzovaných dat, které získáme z internetových stránek Portál MPSV a Veřejná databáze Českého statistického úřadu.

Výzkumný soubor respondentů pro tištěnou verzi dotazníku jsme zvolili jako prostý náhodný výběr (Chráska, 2016, s. 17) klientů vcházejících a vycházejících z úřadů práce. Úřady práce byly vybrány vícenásobným výběrem (Chráska, 2016, s. 19). Nejdříve jsme vybrali 2 kraje z České republiky (Olomoucký a Zlínský) a poté 2 okresní města z každého kraje (Olomouc a Přerov pro Olomoucký kraj, Kroměříž a Zlín pro Zlínský kraj). V těchto čtyřech městech provedeme výzkum. Záměrem je vztáhnout odpovědi, respektive výsledky výzkumu, na celou populaci uchazečů o zaměstnání v celé České republice.

Dříve než si popíšeme průběh výzkumu a přejdeme k jeho vyhodnocení, považujeme za nutné sdělit, že našim původním záměrem bylo provést dotazníkové šetření (na základě dotazníku v příloze P2) na jiném výzkumném souboru, a to na exhaustivním (Chráska, 2016, s. 17) vzorku pracovníků úřadu práce – poradcích pro zprostředkování zaměstnání na území celé České republiky. Po provedení předvýzkumu v únoru 2017 jsme však museli změnit okruh respondentů na uchazeče o zaměstnání a přepracovat výzkumné cíle, otázky a dotazník do nynější podoby.

## 5 PRŮBĚH A VYHODNOCENÍ VÝZKUMU

Začátkem dubna 2017 jsme vytvořili dotazník, který jsme dne 9. dubna 2017 v rámci předvýzkumu předložili pěti respondentům v okruhu našich známých. Po provedení předvýzkumu jsme přepracovali otázku č. 13 (doplňili jsme ji o sloupec „u obou evidencí nastejno“). Konečná verze dotazníku je v příloze P3. Ani my jako autoři dotazníku nebo respondenti předvýzkumu neodhalili drobný nedostatek, a to písařskou chybu ve filtračních otázkách č. 1 a č. 5 (ve tvrzení v závorce jsme ke spojce „s“ nechtěně připojili i písmeno „e“)<sup>15</sup>. Jelikož je ze zbytku filtračních otázek zřejmé, čeho se týkají, již jsme je dodatečně neupravovali, abychom zajistili všem respondentům rovné podmínky pro vyplnění dotazníku.

Jak jsme již uvedli v předchozí kapitole, sběr dat jsme prováděli dvěma formami. Dotazník jsme umístili na internetových stránkách <http://docs.google.com/forms>, uveřejnili jsme jej na sociálních sítích a nechali jej kolovat. Rovněž jsme před čtyřmi vybranými úřady práce (Kroměříž 11. dubna 2017, Přerov 12. dubna 2017 dopoledne, Olomouc 12. dubna 2017 odpoledne a Zlín 13. dubna 2017) rozdávali tištěný dotazník osobám, které vcházely či vycházely z budovy úřadu práce. Elektronické i tištěné dotazníky jsme poté převedli jednotně do elektronické podoby v Microsoft Excel.

Výzkumu se celkem zúčastnilo 198 respondentů, z nichž 126 (63,6 %) vyplnilo tištěný dotazník (vč. pěti respondentů v rámci předvýzkumu, u nichž nebudeme brát v potaz odpověď na otázku č. 13) a 72 (36,4 %) respondentů se zapojilo prostřednictvím internetového dotazníku. Návratnost<sup>16</sup> tištěných dotazníků v rámci ostrého výzkumu byla zjištěna 60,5 %. Možnosti naskenovat vyplněný dotazník a zaslat jej na e-mail dle pokynů v dotazníku nevyužil žádný respondent.

Z výzkumu byly pro nevěrohodnost odpovědí vyřazeny 2 dotazníky. V jednom respondentka uvedla, že se zaevidovala v období od 1.2.2015 do 31.1.2016, délka její evidence je 3 měsíce – 6 měsíců, v evidenci nadále setrvává. V druhém dotazníku respondent nejdříve ve filtrační otázce č. 1 uvedl, že se v období od 1.2.2015 do 31.1.2016 neevidoval jako uchazeč o zaměstnání, ve filtrační otázce č. 12 však uvedl, že v období od 1.2.2015 do 31.1.2016 jako uchazeč o zaměstnání evidoval.

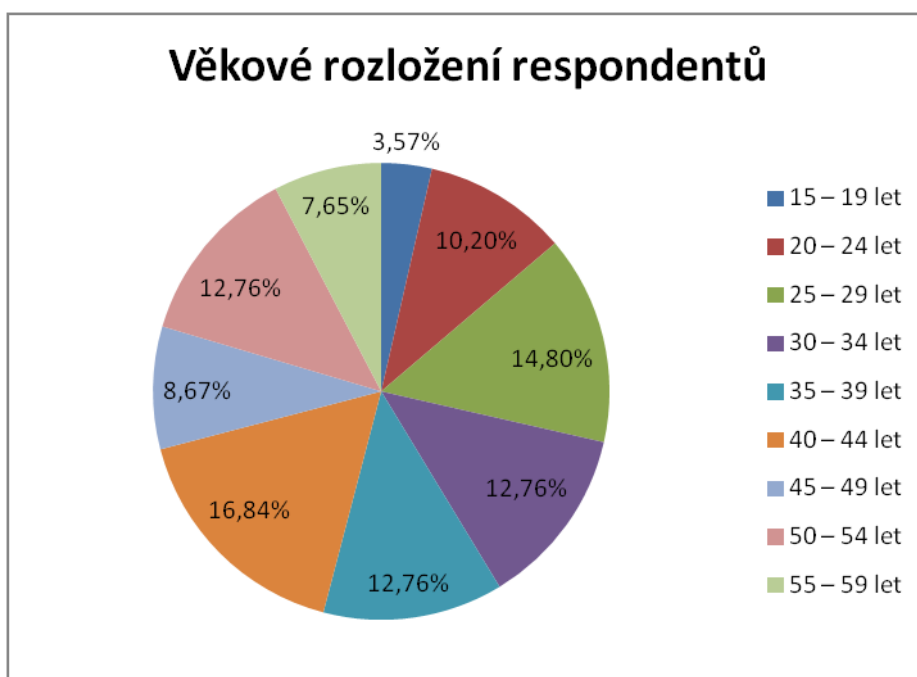
---

<sup>15</sup> Na tuto chybu přišla až jedna respondentka v rámci ostrého výzkumu, která nás na ni upozornila, za což jí velmi děkujeme.

<sup>16</sup> Připraveno bylo 200 tištěných dotazníků, navrátilo se 121.



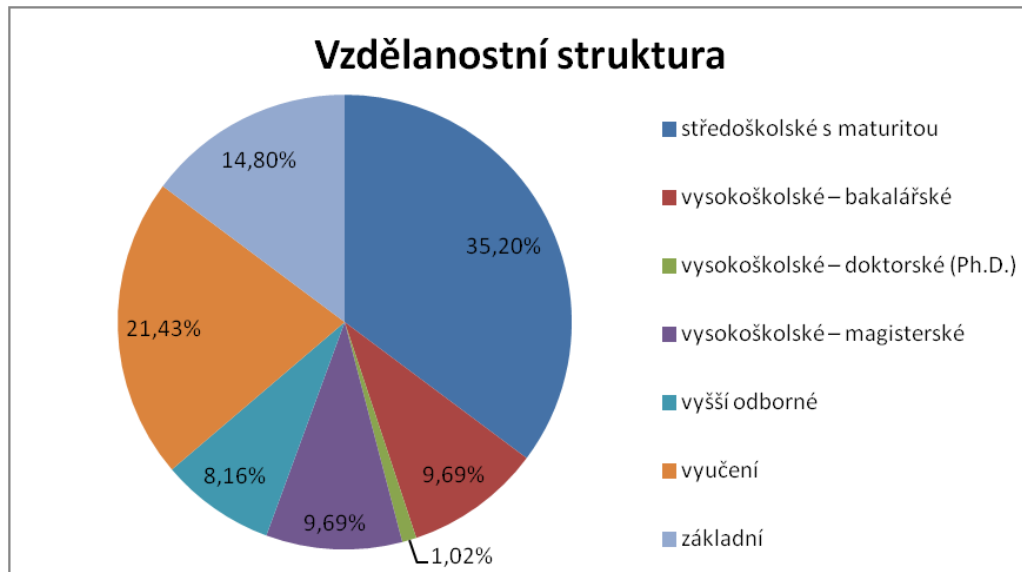
Z demografického hlediska se výzkumu celkem zúčastnilo 86 (43,9 %) mužů a 109 (55,6 %) žen; jeden respondent pohlaví neuvedl. Vzhledem k věkovému rozložení se účastnilo 7 respondentů ve věku 15 – 19 let, 20 respondentů ve věku 20 – 24 let, 29 respondentů ve věku 25 – 29 let, 25 respondentů ve věku 30 – 34 let, 25 respondentů ve věku 35 – 39 let, 33 respondentů ve věku 40 – 44 let, 17 respondentů ve věku 45 – 49 let, 25 respondentů ve věku 50 – 54 let a 15 respondentů ve věku 55 – 59 let; žádnému z respondentů nebylo 60 a více let. Nejvíce respondentů bylo ve věkové kategorii 40 – 44 let, nejméně ve věku 15 – 19 let. Věkové rozložení respondentů rovněž představujeme v grafu 1.



Graf 1: Věkové rozložení respondentů

(zdroj: dotazníkové šetření; vlastní zpracování)

Zaměříme-li se na vzdělanostní strukturu respondentů, účastnilo se našeho průzkumu 29 respondentů se základním vzděláním, 42 respondentů vyučených, 69 respondentů se středoškolským vzděláním – s maturitou a 16 respondentů s vyšším odborným vzděláním. Vysokoškolské vzdělání bakalářské uvedlo 19 respondentů, magisterské 19 respondentů a doktorské (Ph.D.) 2 respondenti. Vzdělanostní strukturu ilustrujeme v grafu 2.



Graf 2: Vzdělanostní struktura respondentů

(zdroj: dotazníkové šetření; vlastní zpracování)

Ve vztahu k evidencím se výzkumu zúčastnilo 61 respondentů, kteří se ani v jednom ze sledovaných období nezaevidovali jako uchazeči o zaměstnání, tudíž nejsou pro naše šetření podstatní. 37 respondentů se aevidovalo pouze v období jednoho roku před zavedením vstupního rozhovoru; 48 respondentů se aevidovalo pouze v období jednoho roku po zavedení vstupního rozhovoru. 50 respondentů se aevidovalo v obou sledovaných obdobích a z nich 45 bylo schopno porovnat rozdíly mezi těmito dvěma evidencemi. Pro lepší přehlednost vyobrazujeme rovněž v tabulce 1.

		evidence se vstupním rozhovorem		
		ano	ne	
evidence bez vstupního rozhovoru	ano	50 45	37	$\Sigma 87$
	ne	48	61	$\Sigma 109$
		$\Sigma 98$	$\Sigma 98$	

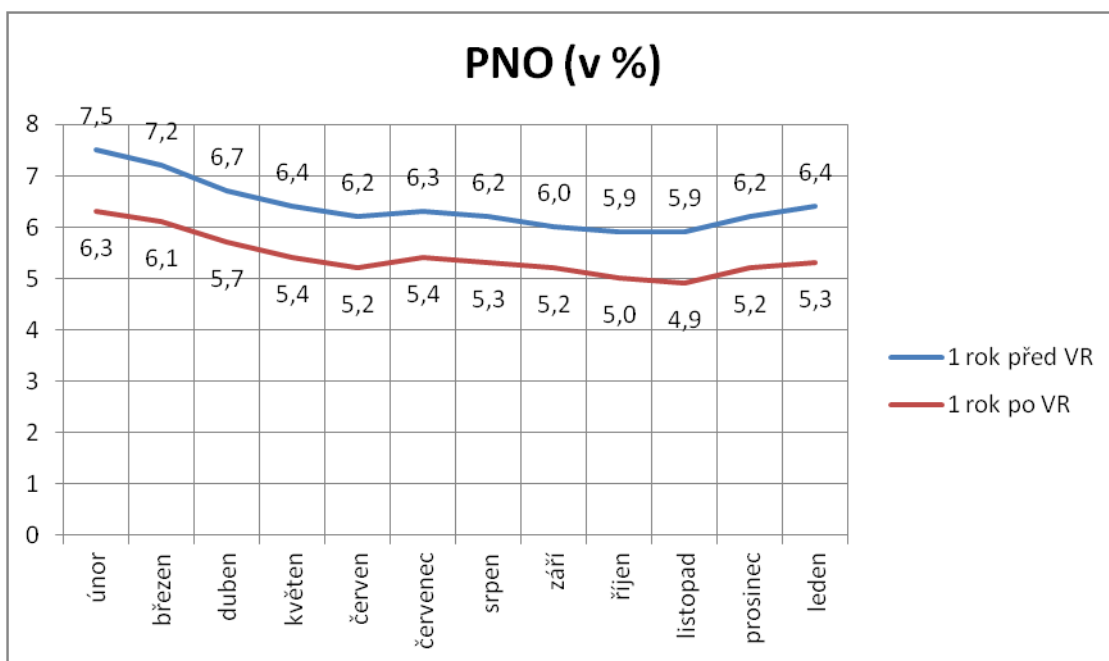
Tabulka 1: Evidence respondentů

(zdroj: dotazníkové šetření; vlastní zpracování)

Než se však dostaneme k samotným výsledkům na základě dotazníkového šetření, zaměříme se na rozdíly ve statistických údajích.

### 5.1 Naplnění výzkumného cíle deskripční statistik

Vyhledali jsme si dostupné statistiky Úřadu práce České republiky uveřejněné na internetové stránce portal.mpsv.cz (MPSV, 2017a)<sup>17</sup> a porovnávali jsme období jednoho roku před zavedením vstupního rozhovoru (od 1.2.2015 do 31.1.2016) s obdobím jednoho roku po zavedení vstupního rozhovoru (od 1.2.2016 do 31.1.2017). Oblastí našeho zájmu byl podíl nezaměstnaných osob<sup>18</sup>, počet nově hlášených uchazečů o zaměstnání, počty a způsoby ukončených evidencí a počty uchazečů, kteří byli ve sledovaném měsíci zařazeni do rekvalifikace. Porovnávané údaje jsou součástí přílohy P5.



Graf 3: Porovnání podílu nezaměstnaných osob (zdroj: MPSV, 2017a; vlastní zpracování)

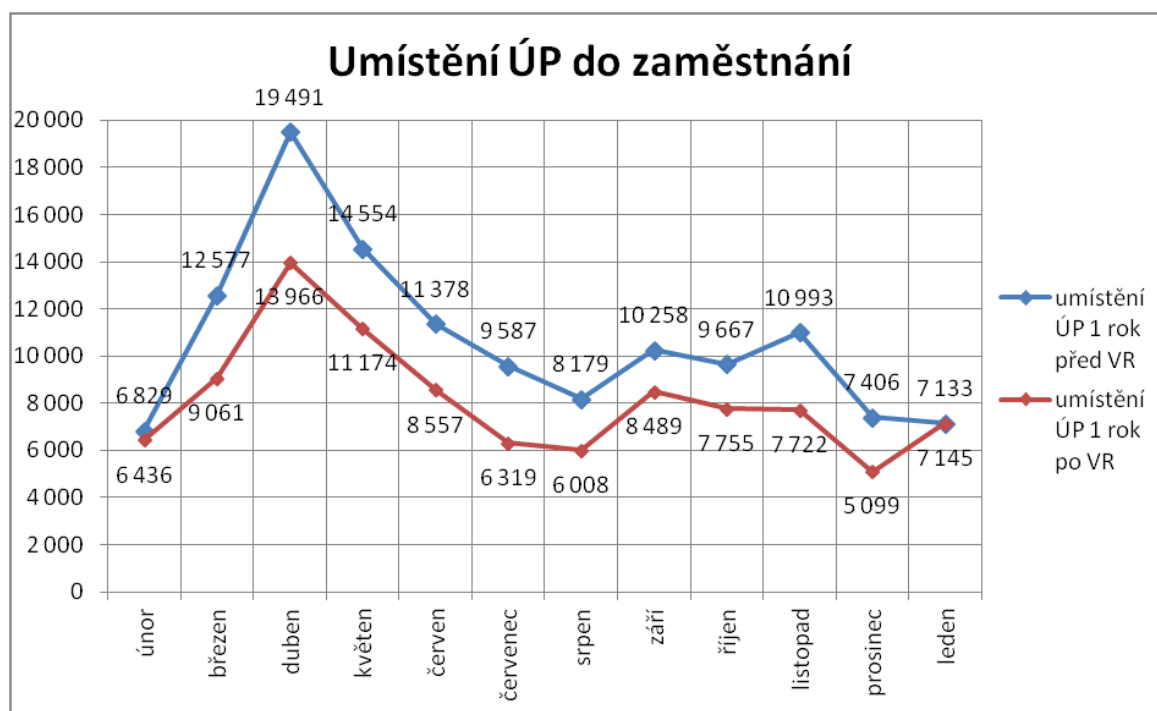
Na základě informací znázorněných v grafu 3 můžeme konstatovat, že **podíl nezaměstnaných osob** rok po zavedení vstupního rozhovoru je o 0,8 až 1,2 % nižší než v témže ročním období před zavedením vstupního rozhovoru. Tato skutečnost může, avšak nemusí být způsobena jen zavedením vstupního rozhovoru, ale ji ovlivňovat i příznivá ekonomická

<sup>17</sup> archivy stat-2017-01.zip až stat-2015-02.zip; z každého archivu byl použit soubor „4. nezMMRRh“ a „7. APZMMRRh1“, kde MM je označení pro měsíc a RR pro rok

<sup>18</sup> Podíl nezaměstnaných osob (PNO) je počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let k obyvatelstvu stejného věku (MPSV, 2017a, soubor 2. Nez 2015\_2017 v archivu stat-2017-01.zip).

situace České republiky. K vysvětlení spočívajícímu v příznivé ekonomické situaci se však více přikláníme v případě nově hlášených / zaevidovaných uchazečů o zaměstnání. Na úřadech práce se v období od 1.2.2016 do 31.1.2017 evidovalo průměrně o 2 783 osob méně než v období od 1.2.2015 do 31.1.2016.

Paradoxně oproti snížení podílu nezaměstnaných osob došlo v období jednoho roku po zavedení vstupního rozhovoru ke snížení **celkového počtu ukončených evidencí**. V průměru rok po zavedení vstupního rozhovoru ukončilo své vedení v evidenci o 3 683 (8,33 %) osob méně, než tomu bylo rok předtím. Vezmeme-li v úvahu menší množství nově evidovaných uchazečů, tato situace je pochopitelná. Došlo rovněž ke snížení počtu **ukončených evidencí nástupem do zaměstnání**. Průměrně ukončilo svou evidenci nástupem do zaměstnání o 3 559 (8,33 %) méně uchazečů než v předešlém období.

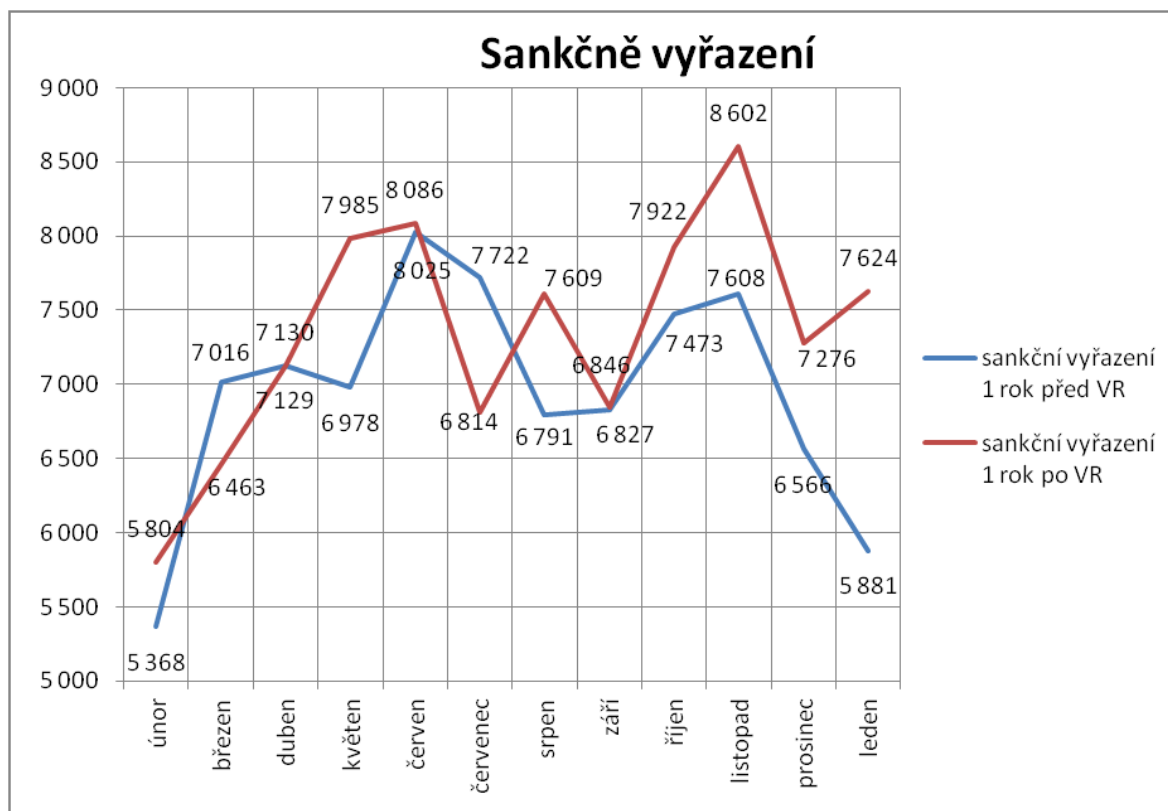


Graf 4: Umístění úřadem práce do zaměstnání (zdroj: MPSV, 2017a; vlastní zpracování)

K obdobnému poklesu došlo i ve způsobu ukončení vedení v evidenci **vlivem úřadu práce při nástupu do zaměstnání**, při kterém se průměrně ukončilo o 2 527 osob méně než v předchozím sledovaném období (graf 4). Za zajímavé zjištění považujeme, že k poklesu došlo rovněž o 8,33 %. Jedná o stejnou hodnotu jako v případě celkového ukončování evidencí, které v sobě zahrnuje jak nástup do zaměstnání, nástup do zaměstnání zprostředkovaného úřadem práce, tak i sankční vyřazení a ukončení evidence na vlastní žádost. Snížení počtu ukončených evidencí si vysvětlujeme tím, že pro každou změnu, která je umělým

zásahem přivozena, je potřebný čas pro to, aby se projevila. O tom svědčí i fakt, že k výraznému úbytku uchazečů o zaměstnání došlo až v lednu 2017, kdy ukončilo evidenci o 3 467 osob více než v lednu 2016.

K zásadní změně se ovšem dostáváme v případě **sankčních vyřazení**. Za období jednoho roku po zavedení vstupního rozhovoru bylo sankčně vyřazeno o 4 777 uchazečů o zaměstnání více než v předchozím roce, což ilustrujeme v grafu 5.

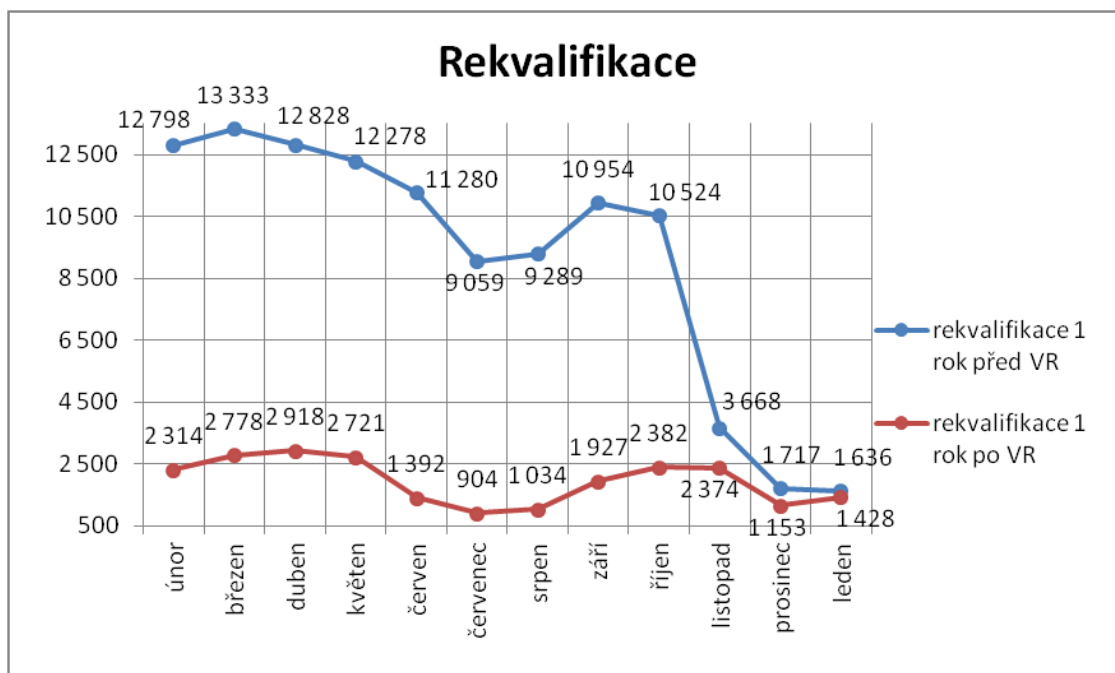


Graf 5: Sankčně vyřazení z evidenci (zdroj: MPSV, 2017a; vlastní zpracování)

Z tohoto můžeme usoudit, že úřad práce častěji sankcionuje neplnění povinností uchazečů o zaměstnání než v předešlém období. Převedeme-li tuto tezi na edukační činnost zprostředkovatelů, můžeme říct, že výsledek výchovné práce zprostředkovatelů s klienty vzhledem k jejich povinnostem, které jim ze statusu uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce vznikají, není uspokojivý. Jelikož uchazeči obdrželi totožné ústní i písemné poučení v obou obdobích, můžeme se domnívat, že uchazeči svých povinností dbají méně než v předchozím sledovaném období, přestože ze vstupního rozhovoru nevyplývá žádná sankce. Dle našeho názoru však vstupní rozhovor a následně očekávaná spolupráce klienta s úřadem práce vyžaduje od uchazečů o zaměstnání větší aktivitu při návratu na trh práce,

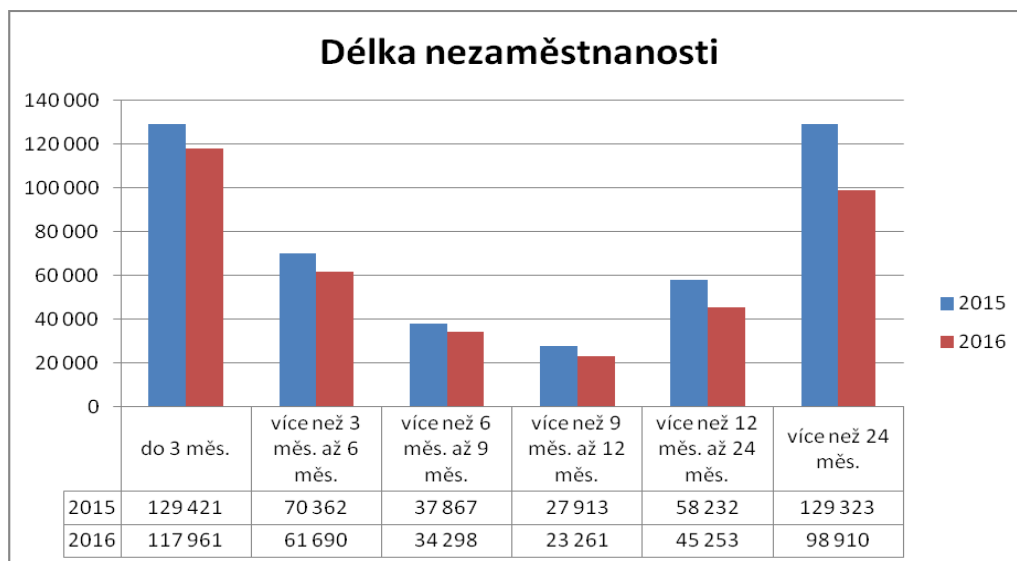
kteřou nejsou ochotni vyvinout a neplní tak povinnosti vůči úřadu práce tak, jak jim ukládá zákon o zaměstnanosti.

Z grafu 6 je zřejmé, že došlo k výraznému poklesu zařazování uchazečů o zaměstnání do **rekvalifikací** již tři měsíce před zavedením vstupního rozhovoru. Z dat v příloze P5 zjistíme, že pokles je způsoben tím, že bylo klientům poskytováno méně zvolených rekvalifikací. Tento fakt si vysvětlujeme tím, že o rekvalifikace není ze strany uchazečů o zaměstnání velký zájem, neboť situace na trhu práce umožňuje pracovní zařazení bez nutnosti rekvalifikace. V průběhu jednoho roku po zavedení vstupního rozhovoru je situace obdobného charakteru. Ve vztahu k sledovanému institutu můžeme tedy konstatovat, že se zprostředkovatelům daří zmapovat a uspokojit potřeby uchazečů o zaměstnání a vrátit je na trh práce, aniž by bylo nutné změnit či doplnit jejich stávající kvalifikaci.



Graf 6: Rekvalifikace (zdroj: MPSV, 2017a; vlastní zpracování)

Dále jsme v databázi Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2017) vyhledali strukturu uchazečů o zaměstnání podle **délky jejich nezaměstnanosti**. Údaje jsou sledovány k poslednímu dni předcházejícího kalendářního roku, tj. 31.12.2016, a jsou uvedené pro jeden kalendářní rok.



Graf 7: Délka nezaměstnanosti (zdroj: ČSÚ, 2017; vlastní zpracování)

V roce 2016 došlo k podstatné degresi délky nezaměstnanosti (znázorněno v grafu 7). Po-  
mineme-li délku evidencí nad 12 měsíců, při nichž nebyl proveden vstupní rozhovor, mů-  
žeme konstatovat, že za pomoci vstupního rozhovoru došlo k výraznému poklesu délky  
evidence uchazečů o zaměstnání. Rozdíl mezi rokem 2015 a 2016 v období prvních tří  
měsíců nezaměstnanosti činí 15,97 % a v období dalších tří měsíců 12,09 %. Délka evi-  
dence mezi šestým a devátým měsícem se snížila o 4,97 % a mezi devátým a dvanáctým  
měsícem o 6,48 %. Zavedení vstupního rozhovoru tedy pomohlo celkem 28 353 uchaze-  
čům o zaměstnání ukončit evidenci dříve, než uchazečům vedeným v evidenci v roce 2015.

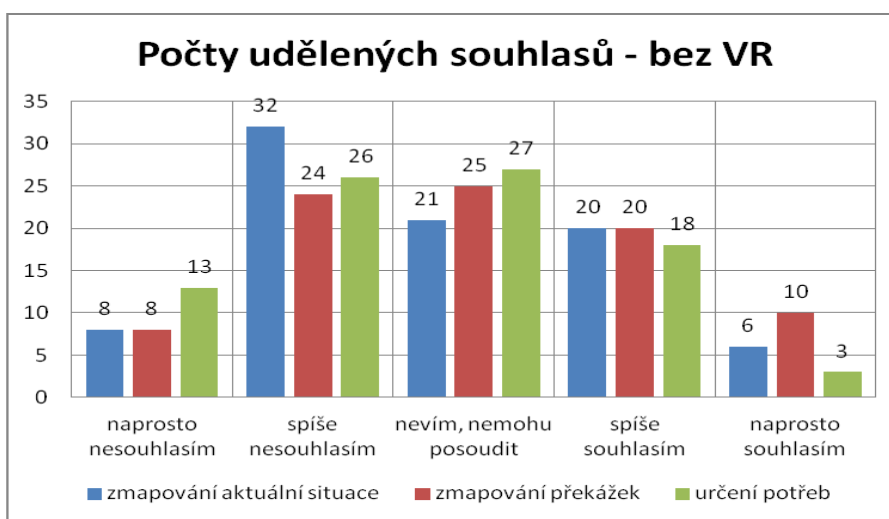
Shrňme-li deskripci statistik týkajících se edukační činnosti zprostředkovatelů na úradech  
práce a uzavřeme-li první dílčí výzkumný cíl, dospějeme k názoru, že zavedení vstupního  
rozhovoru s sebou přineslo 4 zásadní změny, které se odrazily ve statistických údajích.  
První z těchto změn je lepší zmapování situace uchazeče o zaměstnání, které vedlo ke sní-  
žení poměru nezaměstnaných osob, snížení nutnosti rekvalifikovat se, zkrácení délky ne-  
zaměstnanosti a zvýšení počtu sankčních vyřazení. Druhou změnou je lepší zmapování  
překážek, které uchazeči brání vstoupit na trh práce, což se odrazilo ve snížení poměru  
nezaměstnaných osob, snížení nutnosti rekvalifikovat se a zkrácení délky nezaměstnanosti;  
třetí změnou je kvalitnější a přesnější identifikace potřeb uchazeče, což vyvolalo snížení  
poměru nezaměstnaných osob, snížení nutnosti rekvalifikovat se a zkrácení délky neza-  
městnanosti. Poslední změnou je efektivnější naplánování aktivit, které vedlo ke snížení  
poměru nezaměstnaných osob, snížení nutnosti rekvalifikovat se, zkrácení délky neza-  
městnanosti a zvýšení počtu sankčních vyřazení. Nyní se zaměříme na výsledky dotazní-  
kového šetření.

## 5.2 Naplnění výzkumného cíle na základě dotazníkového šetření

Naplnění druhého dílčího výzkumného cíle (**Zjistit, zda se zprostředkovatelům vstupním rozhovorem lépe daří zmapovat aktuální situaci uchazeče o zaměstnání, jeho překážky bránící vstupu na trh práce a jeho potřeby, které může úřad práce uspokojit, než bez provedení vstupního rozhovoru.**) provedeme nejdříve analýzou samotných odpovědí respondentů dotazníkového šetření a poté ověříme stanovené hypotézy.

Respondentům byla předkládána v různých obdobích 3 tvrzení, ke kterým měli na Likertově pětibodové škále vyjádřit míru svého souhlasu s nimi. Jedno tvrzení zkoumalo mapování aktuální situace uchazeče, druhé bylo zaměřeno na zjištění překážek uchazeče při návratu na trh práce a prostřednictvím třetího jsme zjišťovali potřeby uchazeče. Zkoumali jsme tato tvrzení jak v období jednoho roku před zavedením vstupního rozhovoru tak v období jednoho roku po jeho zavedení.

Respondenti, kteří se zaevidovali v období **jednoho roku před zavedením** vstupního rozhovoru, posuzovali sledované kategorie relativně negativně (odpovědi spíše nesouhlasím a naprosto nesouhlasím na předkládaná tvrzení), ale také neutrálně (odpověď nevím, nemohu posoudit). V případě zjišťování jejich aktuální situace zprostředkovatelem do jednoho měsíce nesouhlasilo s předkládaným tvrzením 45,98 % respondentů (24,14 % respondentů nevědělo, nemohlo posoudit), v případě zmapování překážek nesouhlasilo 36,78 % respondentů (28,74 % respondentů nevědělo, nemohlo posoudit) a v případě určení jejich potřeb nesouhlasilo 44,83 % respondentů (31,03 % respondentů nevědělo, nemohlo posoudit). Uvedené znázorňujeme na grafu 8.

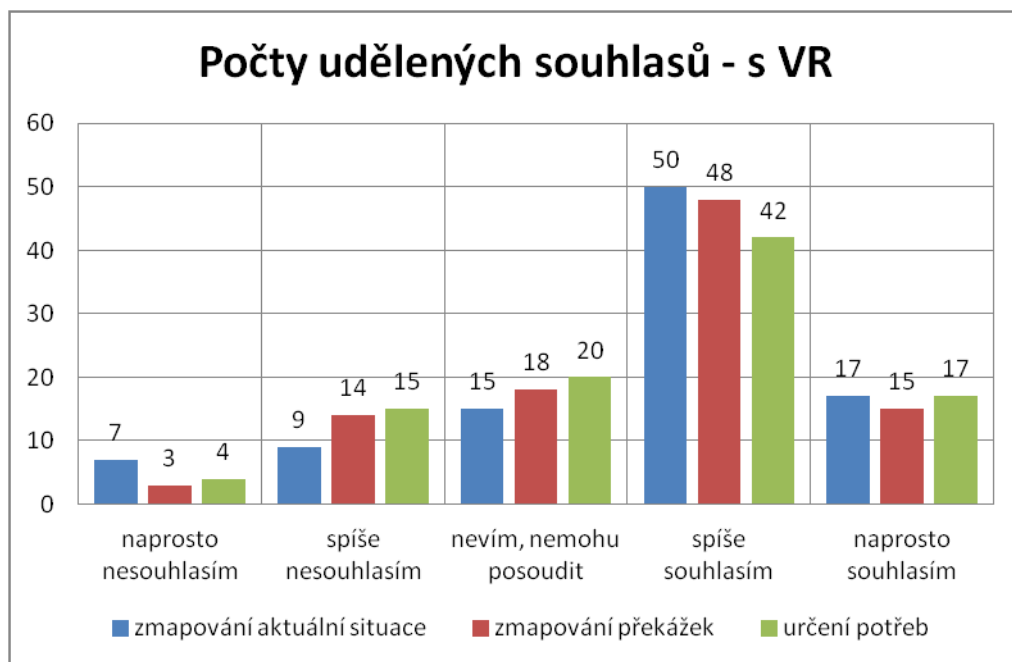


Graf 8: Počty udělených souhlasů při evidenci bez vstupního rozhovoru

(zdroj: dotazníkové šetření; vlastní zpracování)



Odpovědi respondentů, kteří se zaevidovali v období **jednoho roku po zavedení** vstupního rozhovoru, jsou však diametrálně odlišné. Předkládáme je v grafu 9. Negativní vyjádření souhlasu s předkládaným tvrzením přešlo do pozitivního (68,37 % pro zmapování aktuální situace; 64,29 % pro zmapování překážek a % 60,2 pro určení potřeb). Rovněž se i snížila míra tvrzení „nevím, nemohu posoudit“ uchazečů (na 15,3 % při zmapování aktuální situace; na 18,37 % při zmapování překážek a na 20,4 % při určení potřeb)



Graf 9: Počty udělených souhlasů při evidenci se vstupním rozhovorem

(zdroj: dotazníkové šetření; vlastní zpracování)

Pokud se zaměříme na odpovědi části C dotazníku pro předložená tvrzení, kde se měli respondenti rozhodnout, při které evidenci (bez provedení vstupního rozhovoru nebo s jeho provedením) se zprostředkovateli lépe podařilo naplnit cíl, shledáme, že při evidenci s provedením vstupního rozhovoru se lépe zdařilo zmapovat aktuální situaci respondenta v 60,87 %, lépe zdařilo zmapovat jeho překážky v 56,52 % a rovněž určit potřeby respondenta v 63,04 %.

Než však uzavřeme tento dílčí cíl, ověříme si stanovené hypotézy. Hypotézy budeme ověřovat testem nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku (Chráska, 2016, s. 69) ze vzorku respondentů, kteří se zaevidovali jak v období jednoho roku před zavedením vstupního rozhovoru tak v období jednoho roku po jeho zavedení (celkem 50 respondentů). Brali jsme v úvahu i tvrzení 5 respondentů, kteří nebyli ze subjektivních důvodů v otázce č. 13 dotazníku schopni porovnat rozdíly mezi těmito dvěma evidencemi.

**1H<sub>0</sub>**: Pomocí vstupního rozhovoru zprostředkovatel zmapuje aktuální situaci uchazeče o zaměstnání stejně jako bez jeho provedení.

Při ověřování této hypotézy bereme v úvahu ordinální data získaná z odpovědí na 1. tvrzení v otázkách č. 2 a č. 6.

	bez VR	s VR	
naprosto nesouhlasím	4 (3,5)	3 (3,5)	Σ 7
spíše nesouhlasím	14 (9,5)	5 (9,5)	Σ 19
nevím, nemohu posoudit	15 (9,5)	4 (9,5)	Σ 19
spíše souhlasím	12 (20)	28 (20)	Σ 40
naprosto souhlasím	5 (7,5)	10 (7,5)	Σ 15
	Σ 50	Σ 50	Σ 100

Tabulka 2: Testování 1H<sub>0</sub>

(zdroj: dotazníkové šetření; vlastní zpracování)

Na základě vypočítaného testového kritéria  $\chi^2$  18,841 v porovnání s kritickou hodnotou testového kritéria  $\chi^2_{0,05}(4) = 9,488$  při počtu stupňů volnosti 4 a při hladině významnosti 0,05 **odmítáme nulovou hypotézu** a přijímáme hypotézu alternativní:

**1H<sub>A</sub>**: Pomocí vstupního rozhovoru zprostředkovatel zmapuje aktuální situaci uchazeče o zaměstnání lépe než bez jeho provedení.

**2H<sub>0</sub>**: Pomocí vstupního rozhovoru zprostředkovatel odhalí překážky bránící vstupu uchazeči o zaměstnání na trh práce stejně jako bez jeho provedení.

Při ověřování této hypotézy bereme v úvahu ordinální data získaná z odpovědí na 2. tvrzení v otázkách č. 2 a č. 6.

	bez VR	s VR	
naprosto nesouhlasím	4 (3,5)	3 (3,5)	Σ 7
spíše nesouhlasím	16 (10)	4 (10)	Σ 20
nevím, nemohu posoudit	14 (9,5)	5 (9,5)	Σ 19
spíše souhlasím	8 (18,5)	29 (18,5)	Σ 37
naprosto souhlasím	8 (8,5)	9 (8,5)	Σ 17
	Σ 50	Σ 50	Σ 100

Tabulka 3: Testování 2H<sub>0</sub>

(zdroj: dotazníkové šetření; vlastní zpracování)

Na základě vypočítaného testového kritéria  $\chi^2$  23,583 v porovnání s kritickou hodnotou testového kritéria  $\chi^2_{0,05}(4) = 9,488$  při počtu stupňů volnosti 4 a při hladině významnosti 0,05 **odmítáme nulovou hypotézu** a přijímáme hypotézu alternativní:

**2H<sub>A</sub>**: Pomocí vstupního rozhovoru zprostředkovatel odhalí překážky bránící vstupu uchazeči o zaměstnání na trh práce lépe než bez jeho provedení.

**3H<sub>0</sub>**: Pomocí vstupního rozhovoru zprostředkovatel zjistí potřeby uchazeče o zaměstnání, které může úřad práce uspokojit, stejně jako bez jeho provedení.

Při ověřování této hypotézy bereme v úvahu ordinální data získaná z odpovědí na 3. tvrzení v otázkách č. 2 a č. 6.

	bez VR	s VR	
naprosto nesouhlasím	9	3	Σ 12
spíše nesouhlasím	16	9	Σ 25
nevím, nemohu posoudit	13	7	Σ 20
spíše souhlasím	10	22	Σ 32
naprosto souhlasím	2	9	Σ 11
	Σ 50	Σ 50	Σ 100

Tabulka 4: Testování 3H<sub>0</sub>

(zdroj: dotazníkové šetření; vlastní zpracování)

Na základě vypočítaného testového kritéria  $\chi^2$  15,714 v porovnání s kritickou hodnotou testového kritéria  $\chi^2_{0,05}(4) = 9,488$  při počtu stupňů volnosti 4 a při hladině významnosti 0,05 **odmítáme nulovou hypotézu** a přijímáme hypotézu alternativní:

**3H<sub>A</sub>**: Pomocí vstupního rozhovoru zprostředkovatel zjistí potřeby uchazeče o zaměstnání, které může úřad práce uspokojit, lépe než bez jeho provedení.

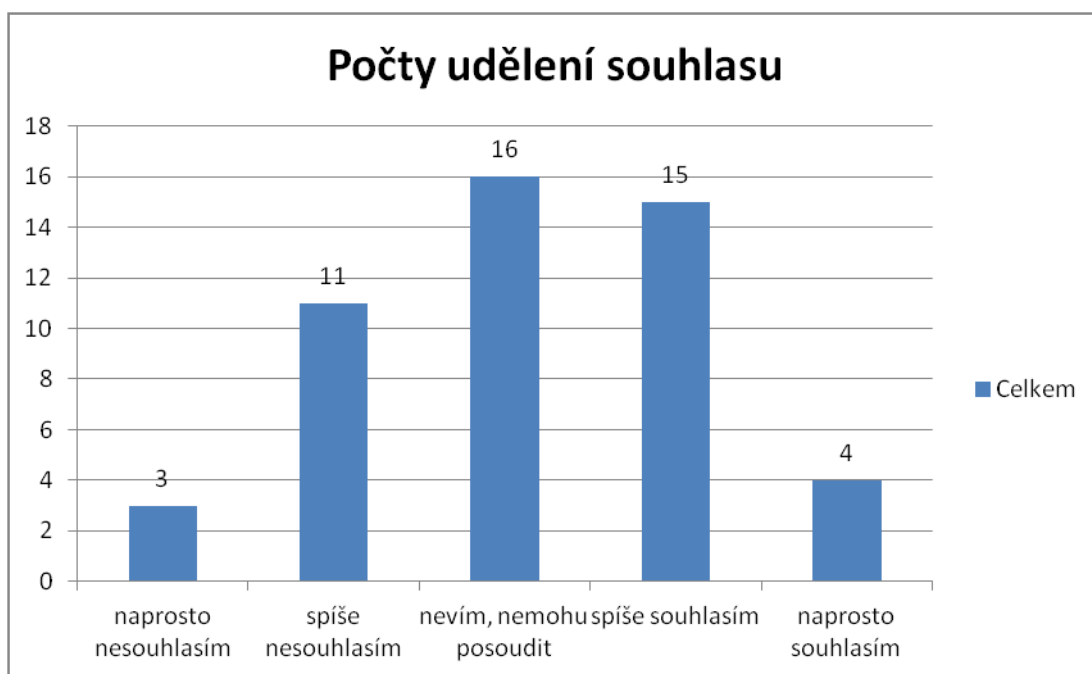
Nulové hypotézy bychom mohli odmítnout, i kdybychom výše uvedená testová kritéria  $\chi^2$  porovnávali s kritickou hodnotou testového kritéria při počtu stupňů volnosti 4 a při hladině významnosti 0,01, neboť  $\chi^2_{0,01}(4) = 13,277$ .

Pro zjištění efektivity těchto tří kategorií (mapování situace, mapování potřeb a odhalení překážek) přihlédneme ještě ke způsobu ukončení evidence respondentů a její délky. V případě evidence bez vstupního rozhovoru byla nejčtenější volba respondentů 3 až 6 měsíců (29 respondentů), 7 měsíců až 1 rok (26 respondentů) a více než 1 rok (20 respondentů); nejčastěji byl zodpovězen nástup do zaměstnání (46 respondentů). V případě evidence se vstupním rozhovorem byla nejvíce zastoupena volba respondentů o délce evidence 3 až 6 měsíců (50 respondentů) a 1 až 2 měsíce (24 respondentů) a o způsobu jejího ukončení rovněž nástup do zaměstnání (45 respondentů). Můžeme si tedy z uvedeného vyvodit, že se zprostředkovatelům pomocí vstupního rozhovoru lépe daří zmapovat aktuál-

ní situaci uchazeče o zaměstnání, jeho překážky bránící vstupu na trh práce a jeho potřeby, které může úřad práce uspokojit.

Abychom v rámci třetího dílčího výzkumného cíle zjistili, **zda se zprostředkovatelům lépe daří naplánovat aktivity, které uchazeči o zaměstnání pomohou umístit se na trh práce, za pomoci vstupního rozhovoru než bez jeho provedení**, předložili jsme respondentům v dotazníku tvrzení, s nímž měli na Likertově pětibodové škále vyjádřit míru svého souhlasu či nesouhlasu.

Nejdříve se zaměříme na respondenty, kteří se zaevidovali **pouze** v období provádění vstupních rozhovorů (tj. neevidovali se v období před zavedením vstupního rozhovoru a nemohli porovnat rozdíly s předchozí evidencí).



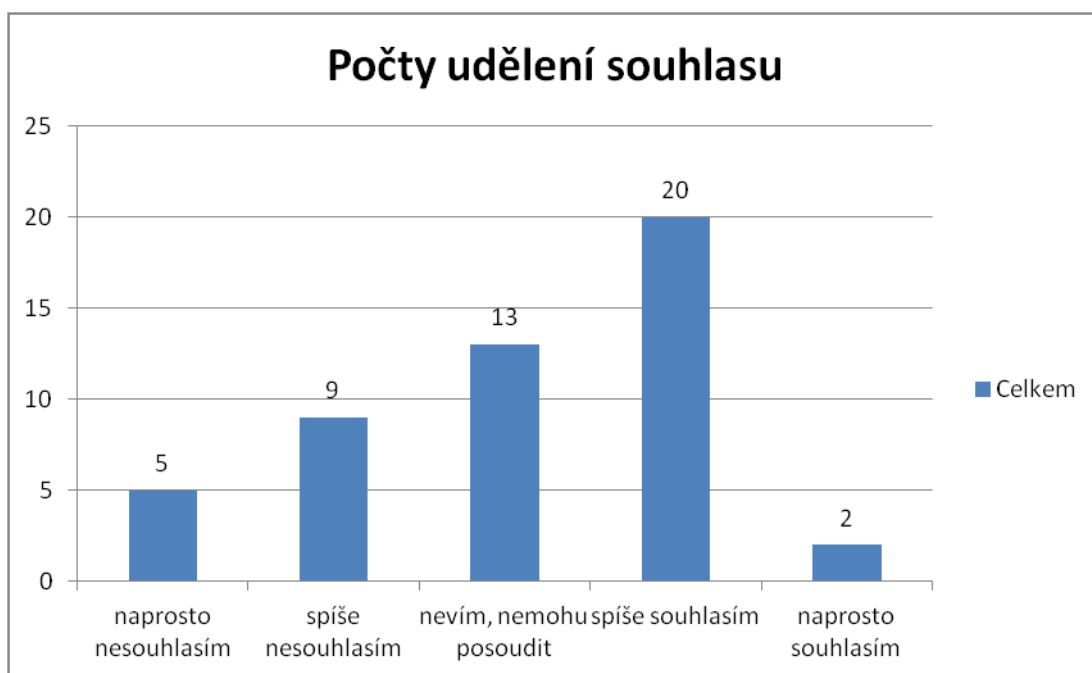
Graf 10: Počty udělení souhlasu s tvrzením týkajícím se plánování aktivit I.

(zdroj: dotazníkové šetření; vlastní zpracování)

V grafu 10 je ilustrován počet voleb míry souhlasu na Likertově škále týkající se tvrzení „Zprostředkovateli se pomocí vstupního rozhovoru zdařilo naplánovat aktivity, které mi pomohou umístit se na trh práce.“ v dotazníku. 19 respondentů vyjádřilo částečný či úplný souhlas, kdežto 14 respondentů nesouhlas.

Vezmeme-li v úvahu odpovědi respondentů, kteří se zaevidovali jak období bez provedení vstupního rozhovoru tak i v období, kdy byl proveden vstupní rozhovor, (znázorněno

v grafu 11) částečný nebo úplný souhlas s uvedeným tvrzením vyjádřilo 22 respondentů, kdežto nesouhlas 14 respondentů.



Graf 11: Počty udělení souhlasu s tvrzením týkajícím se plánování aktivit II.

(zdroj: dotazníkové šetření; vlastní zpracování)

V případě porovnání obou evidencí<sup>19</sup> 25 (59,52 %) respondentů uvedlo, že naplánování aktivit zprostředkovateli se lépe povedlo při evidenci se vstupním rozhovorem; 1 respondent uvedl, že při evidenci bez vstupního rozhovoru a 16 (38,1 %) respondentů bylo toho názoru, že u obou evidencí bylo cíle dosaženo stejně.

Můžeme tedy na základě uvedených dat konstatovat, že se zprostředkovatelům za pomoci vstupního rozhovoru lépe daří naplánovat aktivity, které uchazeči o zaměstnání pomohou umístit se na trh práce, než bez jeho provedení.

Čtvrtý dílčí výzkumný cíl, kterým máme za záměr **zjistit, jak hodnotí uchazeči o zaměstnání z různých cílových skupin přínos vstupního rozhovoru pro edukační práci s nimi**, shrneme do podoby tabulky. Likertovu škálu v otázce č. 9 převedeme na numerické hodnoty, které budou odpovídat míře souhlasu s tvrzením týkajícím se hodnocení celkového přínosu vstupního rozhovoru. Zásadní nesouhlas ohodnotíme -2, částečný nesouhlas -1, střední hodnotu 0, částečný souhlas +1 a úplný souhlas +2. Počtem respondentů, kte-

<sup>19</sup> otázka v dotazníku č. 13 – 4. tvrzení

ří uvedli míru souhlasu či nesouhlasu, vynásobíme uvedené hodnoty a tyto celkově sečteme. Pokud výsledný součet bude v kladných hodnotách, budeme považovat skupinu za kladně hodnotící přínos vstupního rozhovoru, pokud bude výsledný součet v záporných hodnotách, skupina hodnotí vstupní rozhovor jako nepřínosný. Výsledný součet rovnající se 0 budeme považovat za neutrální.

skupina	zcela neřínosný	spíše nepřínosný	ani přínosný, ani nepřínosný	z části přínosný	velmi přínosný	celkové hodnocení	
	-2	-1	0	1	2		
	počet voleb	počet voleb	počet voleb	počet voleb	počet voleb		
osoby se zdravotním postižením		-3	0	3	2	2	pozitivní
		3	3	3	1		
mladiství	-2		0	2		0	neutrální
	1			2			
osoby se základním vzděláním	-4	-5	0	5	4	0	neutrální
	2	5	7	5	2		
absolventi SŠ a VŠ	-4		0	13	10	19	pozitivní
	2		3	13	5		
těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu			0	3		3	pozitivní
				3			
osoby pečující o dítě do 15 let věku		-1	0	11	4	14	pozitivní
		1	3	11	2		
osoby starší 50 let věku		-2	0	8	6	12	pozitivní
		2	6	8	3		
osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech		-2	0		4	2	pozitivní
		2	2		2		
osoby po výkonu trestu odnětí svobody		-2	0		2	0	neutrální
		2	5		1		
osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí			0	1		1	pozitivní
			1	1			
sezónní pracovníci		-1	0	5	2	6	pozitivní
		1	3	5	1		
dobrovolně nezaměstnaní		-3	0	1		-2	negativní
		3		1			
frikční nezaměstnaní		-1	0	7	2	8	pozitivní
		1		7	1		
strukturální nezaměstnaní			0	7	6	13	pozitivní
			4	7	3		
žádná z těchto skupin	-4	-3	0	3	4	0	neutrální
	2	3	5	3	2		

Tabulka 5: Hodnocení vstupního rozhovoru různými skupinami uchazečů o zaměstnání

(zdroj: dotazníkové šetření; vlastní zpracování)

Z tabulky 5 je zřejmé, že nejpozitivněji hodnotí vstupní rozhovor skupina absolventů středních škol a vysokých škol, skupina osob pečující o dítě do 15 let, strukturální nezaměstnaní a skupina osob starších 50 let věku. Naopak z našeho výzkumu nevyplývá, že by nějaká skupina osob hodnotila tento institut výrazně negativně.

Posoudíme-li respondenty s dvěma a více<sup>20</sup> rizikovými faktory (nezapočítáváme sezónní pracovníky, dobrovolně nezaměstnané, frikční nezaměstnané a strukturální nezaměstnané) podle tabulky 6, můžeme konstatovat, že uchazeči s větším počtem rizikových faktorů (kromě statisticky nevýznamné skupiny 2 respondentů se čtyřmi faktory) hodnotí vstupní rozhovor převážně pozitivně.

skupina	zcela neřínosný	spíše nepřínosný	ani přínosný, ani nepřínosný	z části přínosný	velmi přínosný	celkové hodnocení	
	-2	-1	0	1	2		
	počet voleb	počet voleb	počet voleb	počet voleb	počet voleb		
se dvěma rizikovými faktory	-2	-4	0	11	4	9	pozitivní
	1	4	4	11	2		
se třemi rizikovými faktory			0	1	2	3	pozitivní
			3	1	1		
se čtyřmi rizikovými faktory		-1	0			-1	negativní
		1	1				
celkově s vícem rizikových faktorů	-2	-5	0	12	6	11	pozitivní
	1	5	8	12	3		

Tabulka 6: Hodnocení vstupního rozhovoru skupinami s vícem rizikových faktorů

(zdroj: dotazníkové šetření; vlastní zpracování)

Oprostíme-li se však od posuzování skupin uchazečů a vezmeme v úvahu celkové hodnocení, zjistíme, že celkově je sledovaný institut hodnocen velmi kladně. Rozložení odpovědí ilustrujeme v tabulce 7.

skupina	zcela neřínosný	spíše nepřínosný	ani přínosný, ani nepřínosný	z části přínosný	velmi přínosný	celkové hodnocení	
	-2	-1	0	1	2		
	počet voleb	počet voleb	počet voleb	počet voleb	počet voleb		
skupina všech respondentů	-16	-11	0	40	30	43	pozitivní
	8	11	24	40	15		

Tabulka 7: Celkové hodnocení přínosu vstupního rozhovoru

(zdroj: dotazníkové šetření; vlastní zpracování)

Zaměříme-li se na pátý dílčí cíl výzkumu, tedy **rozdíl mezi výchovnou a vzdělávací práci zprostředkovatelů s uchazeči o zaměstnání**, dojdeme na základě dotazníkového šetření k zjištěním uvedeným dále.

<sup>20</sup> 2 rizikové faktory mělo 22 respondentů, 3 rizikové faktory 5 respondentů, 4 rizikové faktory 2 respondentů. Celkem tedy mělo vícem rizikových faktorů 29,59 % respondentů, kteří se zaevidovali v době jednoho roku po zavedení vstupního rozhovoru, což bylo oproti našemu očekávání v teoretické části.

Respondenti volili vícero možností z 12 výchovně-vzdělávacích aktivit vybraných a popsaných v teoretické části. V případě, že absolvovali neuvedenou aktivitu, měli možnost ji dpolnit. 6 respondentů neabsolvovalo žádnou z aktivit. Z nabízených absolvovaných aktivit typu „jiné – uveďte“ respondenti uvedli: sociálně psychologický pohovor, exekuce, absolvování projektu - záruky pro mladé, práce na černo<sup>21</sup>, bilanční diagnostika.

Práci na černo ani exekuce nebudeme považovat za „absolvované výchovně-vzdělávací aktivity“; u exekucí bychom mohli doporučit zařazení do poradenství týkajícího se finanční gramotnosti, avšak dotyčný respondent neuvedl, že by uvedené poradenství absolvoval. Sociálně psychologický rozhovor budeme považovat za obdobu individuálního pohovoru s kariérovým poradcem, neboť jeho cílem dle názvu je právě zjištění sociálních a psychologických obtíží, které se vztahují k výchovné složce práce zprostředkovatele. Bilanční diagnostiku rovněž přiřadíme do výchovné práce, avšak mimo popsané aktivity.

Aktivita „absolvování projektu - záruky pro mladé“ byla uvedena na tištěném dotazníku. Zjistili jsme, že se jedná o projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji, který zahrnuje mj. tyto aktivity: *pohovory se zájemci o projekt, práva a povinnosti účasti v projektu, Motivační klub, individuální poradenství, Aktivizační kurz<sup>22</sup>, rekvalifikace, krátkodobé zaměstnání s cílem zjistit připravenost osob k nástupu na pracovní místo a pracovní místa podpořená mzdovými příspěvky* (MPSV, 2017b). Tyto aktivity jsme následně porovnávali s činnostmi jmenovanými v dotazníku: pohovory se zájemci o projekt a individuální poradenství jsme tedy přiřadili k individuálnímu poradenství, jehož absolvování respondentka neuvedla. Rovněž nepoznamenala, že by absolvovala rekvalifikaci nebo stáž coby krátkodobé zaměstnání za účelem získání praxe. Uvedla však, že se zúčastnila nácviku sebe prezentace na výběrovém řízení, čemuž odpovídá popis aktivizačního kurzu (uvedeno v poznámce pod čarou) a dostatečné poučení uchazeče o zaměstnání o právech a povinnostech, čemuž nasvědčují i práva a povinnosti účasti v projektu. Za účelem zjištění bližší specifikace Motivačního klubu jsme osobně kontaktovali příslušného odborného pracovníka tohoto projektu a dozvěděli jsme se, že se jedná o skupinový motivační program zaměřený na způso-

---

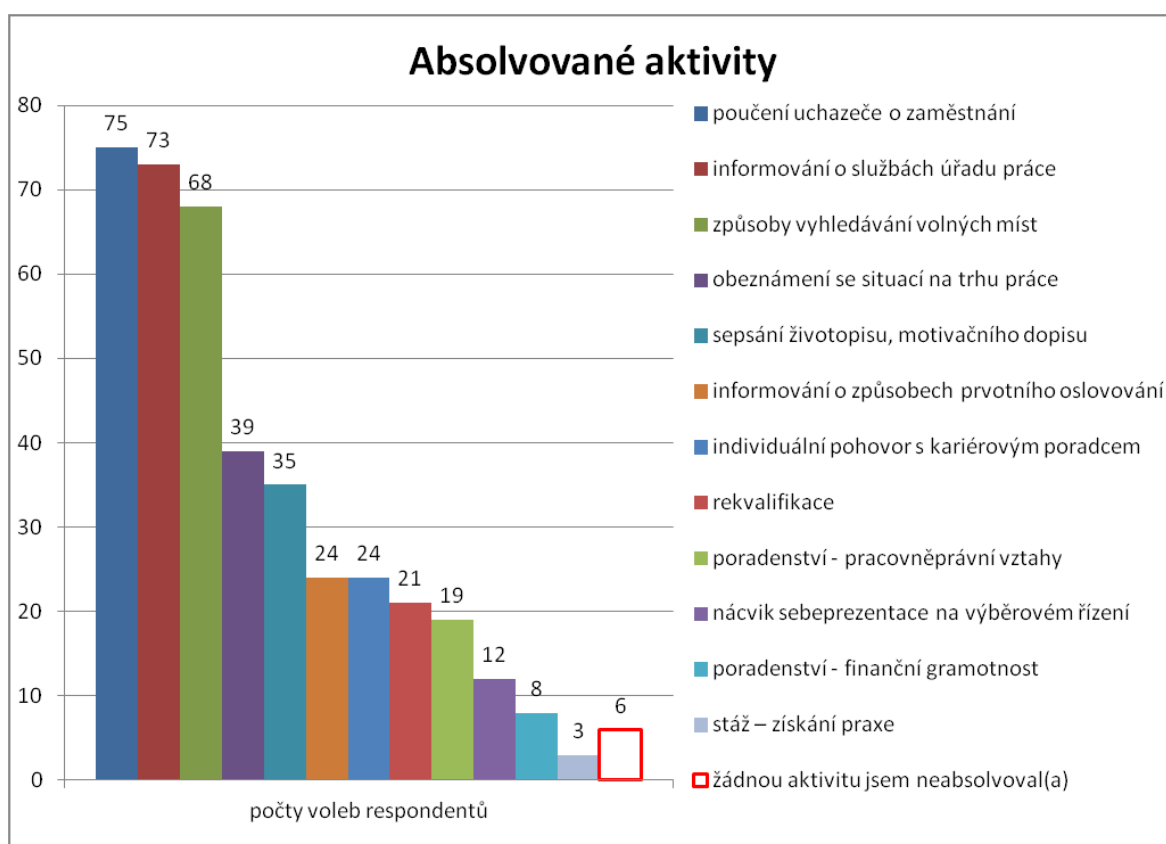
<sup>21</sup> Za zajímavé považujeme, že tento respondent uvedl dvě aktivity; kromě práce na černo také dostatečné poučení uchazeče o zaměstnání o právech a povinnostech.

<sup>22</sup> *Kurz s cílem získat a posílit sebevědomí účastníků, kterým se dlouhodobě nedaří nalézt vhodnou možnost realizace odborné praxe, podpořit jejich aktivní zájem při hledání pracovního místa a osvojení si principů asertivního jednání* (MPSV, 2017b).



by hledání zaměstnání a práci s hodnotami v hodnotovém systému a motivací pro hledání zaměstnání zaměřenou na absolventy bez pracovních návyků. Způsoby vyhledávání volných míst respondentka neuvedla, že by absolvovala, tudíž jsme vyhodnotili tuto aktivitu jako výchovnou – práci s motivací a hodnotami v hodnotovém systému.

Z grafu absolvovaných aktivit respondentů (graf 10) je zřejmé, že některé z nich respondenti absolvovali častěji než jiné. Mezi nejvíce zastoupené aktivity patří dostatečné poučení uchazeče o zaměstnání o právech a povinnostech (81,52 % - výchova), informování o službách úřadu práce (79,35 % - vzdělávání) a informování o způsobech vyhledávání volných míst (73,91 % - vzdělávání).



Graf 12: Absolvované aktivity respondentů (zdroj: dotazníkové šetření; vlastní zpracování)

Z poměru absolvovaných edukačních aktivit zobrazených v grafu 13 je zřejmé, že převažuje vzdělávací část (263 voleb) nad výchovnou částí (137 voleb).



Graf 13: Absolvované edukační aktivity

(zdroj: dotazníkové šetření; vlastní zpracování)

Pátý dílčí cíl korespondující s dílčí výzkumnou otázkou (**Existuje nějaký rozdíl mezi přínosem vstupního rozhovoru pro výchovnou a vzdělávací práci zprostředkovatelů s uchazeči o zaměstnání?**) bychom na základě dotazníkového šetření mohli uzavřít takto: Rozdíl mezi výchovnou a vzdělávací prací zprostředkovatelů zaměstnání existuje. Ačkoliv více zastoupená je vzdělávací část, která nejčastěji obsahuje informování o službách úřadu práce a informování o způsobech vyhledávání volných míst, nejvíce opakovanou aktivitou je však výchovná, a to poučení o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání.

Z dílčích výzkumných cílů, které jsme právě vyhodnotili, můžeme posoudit hlavní výzkumný cíl. Na hlavní výzkumnou otázku, která s tímto cílem koresponduje (**Jaký je přínos vstupního rozhovoru pro edukační činnost zprostředkovatelů s uchazeči o zaměstnání?**), můžeme jednoduše odpovědět, že přínos tohoto institutu pro edukační činnost zprostředkovatelů s uchazeči o zaměstnání je nezměrný. Nejen, že zprostředkovatelé úspěšně zmapují aktuální situaci uchazeče o zaměstnání a jeho bariéry, které mu brání navrátit se zpět na trh práce, ale rovněž úspěšně zjistí uchazečovy potřeby, které může úřad práce uspokojit, a efektivně naplánují tyto aktivity, aby jeho evidence byla co možná nejkratší a aby byl klient co nejlépe připraven na umístění na trhu práce.

### 5.3 Doporučení pro praxi

Ačkoli jsme vstupní rozhovor vyhodnotili jako přínosný institut pro edukační činnost zprostředkovatelů zaměstnání, máme na základě prostudované literatury určité výhrady k Dotazníku pro vstupní rozhovor.

První výhradou je samotné rozložení otázek – Chráska (2016, s. 164) k řazení položek v dotazníku uvádí, že je lepší využít pořadí z psychologického hlediska před pořadím logickým. Pokud tedy v první otázce zvolí odpověď, která přímo nesouvisí s pomocí při zprostředkování zaměstnání (např. odchod do starobního důchodu), nebude se dalšími meritorními otázkami zabývat tak důkladně, jakoby označil možnost „pomoc (radu) při zprostředkování zaměstnání“. Další připomínkou je absence individuálních osobnostních charakteristik jedince jako např. schopnost pracovat v kolektivu, časová flexibilita, důkladnost či kreativita, které by zprostředkovatelům jistě více pomohly identifikovat jedince.

Na základě teoretických znalostí a praktických výsledků našeho výzkumu jsme přepracovali stávající Dotazník pro vstupní rozhovor do podoby v příloze P5.

Ve své podstatě se jedná o totožný dotazník, kterému jsme přepracovali tvrzení a odpovědi tak, aby zprostředkovatel lépe zmapoval aktuální situaci uchazeče o zaměstnání, jeho potřeby, aktivity a překážky, které mu brání vstupu na trh práce. Přidali jsme na základě teoretické literatury další prvky. Včlenili jsme otázky z původních dvou podkladů pro vstupní rozhovor (Freibergová, 2013, s. 51-53 a s. 57-58) a integrovali jsme osobnostní charakteristiky dle Bělohávka (1994, s. 65). Dle Freibergové a Mohaupta (2009, s. 18-19) jsme nakonec přidali bariéry „zápis v rejstříku trestů, vzdělání, problémy s českým jazykem / komunikační problémy a ubytování“ a dle našeho zvážení jsme přidali i položku „exekuce“. K samostatné otázce týkající se stěhování nás navedl kolektiv autorů (2002, s. 41-43)

Jakožto zprostředkovatelé jsme se dvěma momentálně nezaměstnanými osobami provedli vstupní rozhovor na základě původního dotazníku a cca hodinu poté na základě námi přepracovaného dotazníku. Oba respondenti nám nezávisle na sobě sdělili, že druhý dotazník se jejich problémy zaobírá více do hloubky, kdežto první dotazník působí pouze formálním dojmem.

## ZÁVĚR

V teoretické části naší bakalářské práce jsme uvedli základní principy fungování trhu práce a faktory, jakými je trh práce ovlivňován. Popsali jsme lidský kapitál, uvedli jsme, jakým způsobem se dá na trhu práce s touto kategorií pracovat, a zamysleli jsme se nad osobnostními charakteristikami, které mohou zdrojem diskriminace. Následně jsme se zaměřili na nejmarkantnější nejistotu na trhu práce, a to na nezaměstnanost. Popsali jsme si, jaký význam má práce pro člověka, z jakých důvodů jedinec ztrácí placenou práci a co je důsledkem této životní a společenské situace; vymezili jsme pojem nezaměstnaná osoba a osoba ve stavu bez zaměstnání a uvedli jsme, jakým způsobem se stát snaží nezaměstnanost regulovat. Poté jsme vymezili typy nezaměstnanosti a skupiny osob, které jsou pro svá specifika hůře umístitelné na trhu práce, přičemž jsme se jimi zabývali podrobněji. V poslední kapitole teoretické části jsme se zaměřili na edukační činnost zprostředkovatelů. Popsali jsme dle různých autorů metody, které mohou zprostředkovatelé při práci s uchazeči o zaměstnání využít, přiblížili jsme si edukační činnost jako výchovnou a vzdělávací práci a doplnili jsme příklady z praxe. Na závěr jsme představili a rozebrali stěžejní institut této práce, a to vstupní rozhovor.

V praktické části bakalářské práce jsme si stanovili výzkumný problém, výzkumné otázky a cíle výzkumu. Popsali jsme výběr respondentů a dotazník, jehož prostřednictvím jsme sbírali sledovaná data. Porovnali jsme statistická data týkající se edukační činnosti zprostředkovatelů zaměstnání a vyhodnotili jsme dotazníkové šetření, čímž jsme zjistili, jaký přínos má vstupní rozhovor pro edukační práci zprostředkovatelů zaměstnání. Na závěr praktické části jsme navrhli doporučení pro praxi, které jsme rovněž vyhodnotili.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1.] **BAKOŠOVÁ, Zlatica, 2008.** *Sociálna pedagogika ako životná pomoc*. 3., rozšířené a aktualizované vydání. Bratislava: Public promotion, s.r.o. ISBN 978-80-969944-0-3.
- [2.] **BĚLOHLÁVEK, František, 1994.** *Osobní kariéra*. Praha: Grada. ISBN 80-7169-083-X.
- [3.] **BIČÁKOVÁ, Olga, 2016.** Aktivní politika zaměstnanosti. *SONDY – revue pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo*. č. 5, s. VII-X.
- [4.] **BROŽOVÁ, Dagmar, 2003.** *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-16-4.
- [5.] **BUCHTOVÁ, Božena et al., 2002.** *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s. ISBN 80-247-9006-8.
- [6.] **BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013.** *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing a.s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [7.] **Conditions of Work and Equality Department of ILO, 2014.** *Business as unusual: Making workplaces inclusive of people with disabilities*. [online]. [cit. 2016-09-17]. Dostupné z: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_316815.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316815.pdf). ISBN 978-92-2-129200-5.
- [8.] **ČERVENKOVÁ, Anna a Jaromíra KOTÍKOVÁ, 2001.** *Odborná příprava zdravotně postižené mládeže a její uplatnění na trhu práce*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.
- [9.] **ČERVINKA, Tomáš et al., 2012.** *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5., aktualizované a doplněné vydání. Olomouc: ANAG, spol. s r.o. ISBN 978-80-7263-751-5.
- [10.] **ČESKO.** Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky. *zákonyprolidi.cz* [online]. 1993 [cit. 2017-02-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

- [11.] **ČESKO.** Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. *zakonyprolidi.cz* [online]. 2006. [cit. 2017-02-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=>
- [12.] **ČESKO.** Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. *zakonyprolidi.cz* [online]. 2009. [cit. 2017-02-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>
- [13.] **ČSÚ.** Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti (stav k 31. 12.). *Veřejná databáze Českého statistického úřadu* [online]. 2017 [cit. 2017-04-09]. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM10&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v172&c=v3~3\\_\\_RP2016&v=v166\\_\\_null\\_\\_null\\_\\_null](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM10&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v172&c=v3~3__RP2016&v=v166__null__null__null)
- [14.] **DRAPELA, Victor J., Vladimír HRABAL et al., 1995.** *Vybrané poradenské směry: teorie a strategie.* Praha: Karolinum.
- [15.] **FREIBERGOVÁ, Zuzana a Zbyšek MOHAUPT, 2009.** *Nápadník: Sborník námětů pro realizaci individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti. Projekt výzkumu MPSV č. HR182/09: Aplikace individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti ČR.* Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s.
- [16.] **FREIBERGOVÁ, Zuzana, 2013.** *Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky. Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2013/80685-141.* Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s.
- [17.] **FREIBERGOVÁ, Zuzana et al., 2013.** *Aplikace individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti ČR. Studie projektu výzkumu pro potřeby státu MPSV č. HR182/09.* Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s. ISBN 978-80-86728-54-4.
- [18.] **FREIBERGOVÁ, Zuzana a Pavlína MAŘÍKOVÁ, 2013.** *Zprostředkování zaměstnání a poradenství pro uchazeče o zaměstnání realizované Úřadem práce České republiky.* Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s. ISBN 978-80-86728-62-9.
- [19.] **FREIBERGOVÁ, Zuzana a Radka VEPŘKOVÁ, 2013.** *Zpráva o průběhu poradenského procesu na Úřadu práce České republiky.* Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s.

- [20.] **GABURA, Ján a Jana PRUŽINSKÁ, 1995.** *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-858-5010-9.
- [21.] **Gender, Equality and Diversity Branch of ILO, 2015a.** *Decent work for persons with disabilities: promoting rights in the global development agenda*. [online]. [cit. 2016-09-07]. Dostupné z: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_430935.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430935.pdf). ISBN 978-92-2-129358-3
- [22.] **Gender, Equality and Diversity Branch of ILO, 2015b.** *Disability: Facts. Fact sheet*. [online]. [cit. 2016-09-17]. Dostupné z: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_421676.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_421676.pdf)
- [23.] **Gender, Equality and Diversity Branch of ILO, 2015c.** *ILO and disability inclusion*. [online]. [cit. 2016-09-17]. Dostupné z: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_407645.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_407645.pdf)
- [24.] **Gender, Equality and Diversity Branch of ILO, 2015d.** *Inclusion of people with disabilities in national employment policies*. [online]. [cit. 2016-09-17]. Dostupné z: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_407646.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_407646.pdf)
- [25.] **GIDDENS, Anthony, 2013.** *Sociologie*. Aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Argo. ISBN 728-80-257-0807-1.
- [26.] **HAVLÍKOVÁ, Jana, 2010.** Přejít do dospělosti dlouhodobě nezaměstnaných absolventů učebních oborů z Brna a okolí. *Sociologický časopis*. č. 46 (1), s. 73-99. ISSN 2336-128X.
- [27.] **HORA, Ondřej, 2008.** *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: souhrnná zpráva z výzkumu*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-80-87007-98-3.
- [28.] **HUBÁLEK, Michal, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Ladislav ZAMBOJ, 2008.** *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství / občanská a lidská práva. ISBN 978-80-254-2662-3.
- [29.] **CHRÁSKA, Miroslav, 2016.** *Metody pedagogického výzkumu: Základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5326-3.

- [30.] **International Labour Office, 2014.** *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: Guidelines.* [online]. [cit. 2016-09-17]. Dostupné z: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_322685.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_322685.pdf). ISBN 978-92-2-129122-0.
- [31.] **JAHODA, Marie, Paul Felix LAZARFELD a Hans ZEISEL, 2013.** *Marienthal: sociografie komunity nezaměstnaných.* Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-6226-9.
- [32.] **JAHODA, Robert a Jana GODAROVÁ, 2016.** *Odhad nákladů veřejných rozpočtů vynakládaných na jednoho nezaměstnaného.* Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-80-7416-235-0.
- [33.] **JŮN, Hynek, 2010.** *Moc, pomoc a bezmoc v sociálních službách a ve zdravotnictví.* Praha: Portál, s.r.o. ISBN 978-80-7367-590-5.
- [34.] **KALHOUS, Zdeněk a Otto OBST, 2002.** *Školní didaktika.* Praha: Portál, s.r.o. ISBN 80-7178-253-X.
- [35.] **KAŠPÁRKOVÁ, Svatava, 2009.** *Pedagogická diagnostika třídy a žáka.* Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. ISBN 978-80-7318-790-3.
- [36.] **KLIKOVÁ, Christiana, Igor KOTLÁN et al., 2006.** *Hospodářská politika: teorie a praxe. 2., aktualizované vydání.* Ostrava: SOKRATES. ISBN 80-86572-37-4.
- [37.] **KNAUSOVÁ, Ivana, 2005.** *Vybrané kapitoly ze sociální politiky. 2. vydání.* Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 80-244-1021-4.
- [38.] **Kolektiv autorů, 2002.** *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- [39.] **Kolektiv autorů, 2003.** *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem. Metodická příručka pro poradce pro zprostředkování.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. ISBN 80-86552-65-9.
- [40.] **KOLIBOVÁ, Helena, 2007.** *Sociální politika 1.* Opava: Optys. ISBN 978-80-85819-62-5.
- [41.] **KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC, 2003.** *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU.* Praha: Professional Publishing. ISBN 80-86419-48-7.



- [42.] **KRAUS, Blahoslav, 1999.** *Sociální aspekty výchovy*. 2. vydání. Hradec Králové: Gaudeamus. ISBN 80-7041-135-X.
- [43.] **KRAUS, Blahoslav, Věra POLÁČKOVÁ et al., 2001.** *Člověk - prostředí - výchova: K otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido. ISBN 80-7315-004-2.
- [44.] **KREBS, Vojtěch et al., 2007.** *Sociální politika*. 4., přepracované a aktualizované vydání. Praha: ASPI, a.s. ISBN 978-80-7357-276-1.
- [45.] **KŘÍŽKOVÁ, Alena a Marta VOHLÍDALOVÁ, 2009.** Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí. *Sociologický časopis*. č. 45 (1), s. 31-60. ISSN 2336-128X.
- [46.] **KUCHAŘ, Pavel, 2007.** *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [47.] **LEIBLOVÁ, Zdeňka, 2004.** *Nový zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů od 1.10.2004*. Olomouc: ANAG. ISBN 80-7263-241-8.
- [48.] **MAHROVÁ, Gabriela, Martina VENGLÁŘOVÁ et al., 2008.** *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-2138-5.
- [49.] **MAREŠ, Petr a Tomáš SIROVÁTKA, 2008.** Sociální vyloučení (exkluze) a sociální začlenování (inkluzie) - koncepty, diskurz, agenda. *Sociologický časopis*. č. 44 (2), s. 271-294. ISSN 2336-128X.
- [50.] **MAREŠ, Petr, 2002.** *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., uprav. Praha: Sociologické nakladatelství SLON. ISBN 80-86429-08-3.
- [51.] **MAREŠ, Petr, Jiří VYHLÍDAL a Tomáš SIROVÁTKA, 2002a.** *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných (1. vlna panelového šetření)*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.
- [52.] **MAREŠ, Petr, Jiří VYHLÍDAL a Tomáš SIROVÁTKA, 2002b.** *Nezaměstnaní na trhu práce (dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce)*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.
- [53.] **MAREŠ, Petr, Tomáš SIROVÁTKA a Jiří VYHLÍDAL, 2003.** Dlouhodobě nezaměstnaní – životní situace a strategie. *Sociologický časopis*. č. 39 (1), s. 37-54. ISSN 2336-128X.

- [54.] **MATOUŠEK, Oldřich et al., 2003.** *Metody a řízení sociální práce.* Praha: Portál, s.r.o. ISBN 80-7178-548-2.
- [55.] **MATOUŠEK, Oldřich et al., 2007.** *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení.* Praha: Portál, s.r.o. ISBN 978-80-7367-310-9.
- [56.] **MATOUŠEK, Oldřich, 2003.** *Slovník sociální práce.* Praha: Portál, s.r.o. ISBN 80-7178-549-0.
- [57.] **MPSV.** Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. *portal.mpsv.cz* [online]. 2004a [cit. 2016-12-15]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZOZ\\_PLATNE\\_ZNENI\\_OD\\_1.9.2016.PDF](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.9.2016.PDF).
- [58.] **MPSV.** Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. *portal.mpsv.cz* [online]. 2004b [cit. 2017-04-17]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/vyhlaska\\_518-2004\\_sb.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/vyhlaska_518-2004_sb.pdf)
- [59.] **MPSV.** Národní plán zaměstnanosti České republiky. *portal.mpsv.cz* [online]. 2006 [cit. 2016-11-13]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest).
- [60.] **MPSV.** Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. *portal.mpsv.cz* [online]. 2011 [cit. 2017-01-14]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/Z\\_73\\_2011.PDF](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/Z_73_2011.PDF).
- [61.] **MPSV.** Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. *portal.mpsv.cz* [online]. 2014 [cit. 2016-11-13]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiep2020.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiep2020.pdf)
- [62.] **MPSV.** Statistiky nezaměstnanosti: Měsíční statistika nezaměstnanosti. *portal.mpsv.cz* [online]. 2017a [cit. 2017-04-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- [63.] **MPSV.** Záruky pro mladé ve Zlínském kraji. *portal.mpsv.cz* [online]. 2017b [cit. 2017-04-21]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/evropsky\\_socialni\\_fond/projekty\\_v\\_realizaci/regionalni\\_individualni\\_projekty/zaruky\\_pro\\_mlade\\_ve\\_zk](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/evropsky_socialni_fond/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/zaruky_pro_mlade_ve_zk)
- [64.] **MÜHLPACHR, Pavel, 2002.** *Sociální patologie.* Brno: Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity. ISBN 80-210-2511-5.

- [65.] **MÜNICH, Daniel a Štěpán JURAJDA, 2009.** *Labour Market in the Czech Republic: Economic and policy developments during first five-years in the European Union.* Prague: Národohospodářský ústav AV ČR v.v.i. ISBN 978-80-7344-198-2.
- [66.] **NAVRÁTIL, Pavel, 2001.** *Teorie a metody sociální práce.* Brno: Zeman. ISBN 80-903070-0-0.
- [67.] **NOVOTNÁ, Eliška, 2008.** *Základy sociologie.* Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-2396-9.
- [68.] **NOVOTNÁ, Eliška, 2010.** *Sociologie sociálních skupin.* Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-2957-2.
- [69.] **PASTRŇÁK, René, 2008.** *Sociální práce s menšinami a migranty.* Opava: Optys. ISBN 978-80-85819-69-4.
- [70.] **PELIKÁN, Jiří, 2007.** *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů.* Praha: Karolinum. ISBN 978-80-7184-569-0.
- [71.] **PIPEKOVÁ, Jarmila, 2006.** *Osoby s mentálním postižením ve světle současných edukativních trendů.* Brno: MSD, spol. s r.o. ISBN 80-86633-40-3.
- [72.] **PROCHÁZKA, Miroslav, 2012.** *Sociální pedagogika.* Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-3470-5.
- [73.] **PRŮCHA, Jan, 1996.** *Pedagogická evaluace. Hodnocení vzdělávacích programů, procesů a výsledků.* Brno: Masarykova univerzita v Brně. ISBN 80-210-1333-8.
- [74.] **PRŮCHA, Jan, 1997.** *Moderní pedagogika.* Praha: Portál, s.r.o. ISBN 80-7178-170-3.
- [75.] **PŘADKA, Milan, Dana KNOTOVÁ a Jarmila FALTÝSKOVÁ, 2004.** *Kapitoly ze sociální pedagogiky.* 2. vydání. Brno: Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-210-3469-6.
- [76.] **PUNCH, Keith F., 2008.** *Základy kvantitativního šetření.* Praha: Portál, s.r.o. ISBN 978-80-7367-381-9.
- [77.] **REMR, Jiří, Jaromíra KOTÍKOVÁ et al., 2007.** *Podpora zaměstnávání starších osob. Souhrnná studie.* Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-80-7416-001-1.

- [78.] **RIEVAJOVÁ, Eva et al., 2009.** *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Ekonóm. ISBN 978-80-225-2878-8.
- [79.] **ŘEZÁČ, Jaroslav, 1998.** *Sociální psychologie*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-48-6.
- [80.] **SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS, 2007.** *Ekonomie*. 18. vydání. Praha: NS Svoboda s.r.o. ISBN 80-205-0590-3.
- [81.] **SCHRAGGEOVÁ, Milica, 2011.** *Vybrané kapitoly z psychologie osobnosti*. Bratislava: STIMUL. ISBN 978-80-8127-019-2.
- [82.] **SIROVÁTKA, Tomáš a Ivana ŠIMÍKOVÁ, 2013.** *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-80-7416-114-8.
- [83.] **SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, 2006.** Chudoba, deprivace, sociální vyloučení: nezaměstnaní a pracující chudí. *Sociologický časopis*. č. 42 (4), s. 627-655. ISSN 2336-128X.
- [84.] **SIROVÁTKA, Tomáš et al., 2006.** *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-7326-104-9.
- [85.] **SIROVÁTKA, Tomáš, 1995.** *Politika pracovního trhu*. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 80-210-1251-X.
- [86.] **SIROVÁTKA, Tomáš, Jiří WINKLER, Martin ŽIŽLAVSKÝ et al., 2009.** *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 978-80-7326-172-6.
- [87.] **SOCHŮREK, Jan, 2009.** *Úvod do sociální patologie*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická. ISBN 978-80-7372-448-1.
- [88.] **SOUKUP, Tomáš, Ludvík MICHALIČKA a Jaromíra KOTÍKOVÁ, 2009.** *Třídění uchazečů na úřadech práce - řešení problematiky cílení APZ a poradenství*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-80-7416-027-1.
- [89.] **STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER, 2011.** *Přehled judikatury. Zákon o zaměstnanosti*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. ISBN 978-80-7357-671-4.
- [90.] **STEINICHOVÁ, Ladislava et al., 2010.** *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. ISBN 978-80-7357-501-4.

- [91.] **SVOBODOVÁ, Dagmar, 2015.** *Profesní poradenství. Vybrané kapitoly.* Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-5092-7.
- [92.] **ŠKOBRTAL, Pavel, 2012.** *Vybrané kapitoly ze sociální psychologie.* Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta. ISBN 978-80-7464-199-2.
- [93.] **ŠMÍDOVÁ, Ivana, 2009.** Genderovaná volba práce: statusové šance a vzdělávací rozhodovací strategie. *Sociologický časopis.* č. 45 (4), s. 707-726. ISSN 2336-128X.
- [94.] **ŠUBRT, Jiří, 2011.** *Aktér, jednání a struktura v mikro a makrodimenzi sociální reality.* Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky. ISBN 978-80-86729-63-3.
- [95.] **TAVEL, Peter, 2009.** *Vybrané kapitoly ze sociální psychologie.* 2., rozšířené vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, Cyrilometodějská teologická fakulta. ISBN 978-80-244-2327-2.
- [96.] **TOMEŠ, Igor et al., 2009.** *Sociální správa: úvod do teorie a praxe.* 2., rozšířené a přepracované vydání. Praha: Portál, s.r.o. ISBN 978-80-7367-483-0.
- [97.] **TOMEŠ, Igor et al., 2014.** *Sociální právo České republiky.* Praha: Linde Praha a.s. ISBN 978-80-7201-938-0.
- [98.] **TRHLÍKOVÁ, Jana, Helena ÚLOVCOVÁ a Jiří VOJTĚCH, 2006.** *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání: šetření mladistvých, kteří jsou po ukončení základní školy evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce ČR.* Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. ISBN 80-85118-98-X.
- [99.] **ÚLEHLA, Ivan, 1999.** *Umění pomáhat. Učebnice metod sociální praxe.* 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství SLON. ISBN 80-85850-69-9.
- [100.] **VALIŠOVÁ, Alena, Hana KASÍKOVÁ et al., 2011.** *Pedagogika pro učitele.* 2., rozšířené a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-3357-9.
- [101.] **VINOPAL, Jiří, 2011.** Indikátor subjektivní kvality pracovního života. *Sociologický časopis.* č. 47 (5), s. 937-965. ISSN 2336-128X.
- [102.] **VTÍPIL, Zdeněk, 2005.** *Sociální psychologie práce (pracovní motivace).* Olomouc: Filozofická fakulta Univerzity Palackého.

- [103.] **VYHLÍDAL, Jiří a Petr MAREŠ, 2006.** *Mění se rizika a šance na trhu práce. Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce.* Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 80-87007-07-7.
- [104.] **VÝROST, Jozef, Ivan SLAMĚNÍK et al., 2008.** *Sociální psychologie. 2., přepracované a rozšířené vydání.* Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-1428-8.
- [105.] **ŽELEZNÁ, Lada a Martin KREIDL, 2016.** Mobilita mezi zaměstnaností a nezaměstnaností u starších pracovníků v ČR. *Sociologický časopis.* č. 52 (4), s. 505-533. ISSN 2336-128X.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

aj.	a jiní
č.	číslo
č.j.	číslo jednací
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ILO	International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)
mj.	mimo jiné
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	například
popř.	popřípadě
PNO	podíl nezaměstnaných osob
příp.	případně
rsp.	respektive
s.	strana
t.č.	toho času
tj.	to jest
ÚP	úřad práce
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VR	vstupní rozhovor

**SEZNAM GRAFŮ A TABULEK**

Graf 1: Věkové rozložení respondentů .....	40
Graf 2: Vzdělanostní struktura respondentů .....	41
Graf 3: Porovnání podílu nezaměstnaných osob .....	42
Graf 4: Umístění úřadem práce do zaměstnání.....	43
Graf 5: Sankčně vyřazení z evidence .....	44
Graf 6: Rekvalifikace.....	45
Graf 7: Délka nezaměstnanosti .....	46
Graf 8: Počty udělených souhlasů při evidenci bez vstupního rozhovoru.....	47
Graf 9: Počty udělených souhlasů při evidenci se vstupním rozhovorem.....	48
Graf 10: Počty udělení souhlasu s tvrzením týkajícím se plánování aktivit I.....	51
Graf 11: Počty udělení souhlasu s tvrzením týkajícím se plánování aktivit II. ....	52
Graf 12: Absolvované aktivity respondentů .....	56
Graf 13: Absolvované edukační aktivity .....	57
Tabulka 1: Evidence respondentů.....	41
Tabulka 2: Hodnocení vstupního rozhovoru různými skupinami uchazečů o zaměstnání .....	53
Tabulka 3: Hodnocení vstupního rozhovoru skupinami s vícem rizikových faktorů.....	54
Tabulka 4: Celkové hodnocení přínosu vstupního rozhovoru .....	54



## SEZNAM PŘÍLOH

- P1 Podklad pro vstupní rozhovor
- P2 Dotazník k výzkumu I.
- P3 Dotazník k výzkumu II.
- P4 Rozložení otázek v dotazníku korespondující s cíly výzkumu
- P5 Výchozí statistická data ÚP ČR
- P6 Podklad pro vstupní rozhovor coby doporučení pro praxi

# PŘÍLOHA P1: PODKLAD PRO VSTUPNÍ ROZHOVOR



## DOTAZNÍK PRO VSTUPNÍ ROZHOVOR

Jméno a příjmení	
------------------	--

Č.	Téma	Tvrzení	Nabídka vhodných odpovědí	Vyplní zprostředkovatel
1.	Moje situace	Jsem ve fázi, kdy čekám na:	<input type="checkbox"/> příslibené místo - mám rozjezdán nástup do zaměstnání <input type="checkbox"/> vhodnou nabídku volného pracovního místa na základě rozeslaných životopisů <input type="checkbox"/> starobní, invalidní důchod <input type="checkbox"/> mateřskou, rodičovskou dovolenou <input type="checkbox"/> umístění dítěte do jeslí nebo školky <input type="checkbox"/> pomoc (radu) při hledání zaměstnání <input type="checkbox"/> vyřešení zdravotního problému <input type="checkbox"/> jiné ... Uveďte, na co čekáte: ..... .....	
2.	Moje vzdělání, kvalifikace a další odborné vzdělávání, rekvalifikace	Uvažuju o zvýšení, doplnění své kvalifikace či změně oboru:	<input type="checkbox"/> ne <input type="checkbox"/> nevím, chtěl/a bych o možnostech s někým mluvit <input type="checkbox"/> ano, vím v jakém oboru: ..... <input type="checkbox"/> ano, ale nevím v jakém oboru <input type="checkbox"/> ano, uveďte řemeslo, které ovládáte: ..... <input type="checkbox"/> ne	
		Umím řemeslo, ale nemám výuční list:	<input type="checkbox"/> ano, uveďte řemeslo, které ovládáte: ..... <input type="checkbox"/> ne	
3.	Moje aktivity směřující k získání zaměstnání	Jak budu řešit svou nezaměstnanost:	<input type="checkbox"/> sám/a, už jsem v tomto směru udělal/a nějaké kroky <input type="checkbox"/> zapomoci úřadu práce <input type="checkbox"/> nevím <input type="checkbox"/> jinak .....	
		Uvítám možnost poradit se, jak hledat a získat zaměstnání s někým z ÚP:	<input type="checkbox"/> ne, nepotřebuji poradit <input type="checkbox"/> ano, uvítám tuto možnost	
		Strukturovaný životopis:	<input type="checkbox"/> mám zpracován <input type="checkbox"/> nemám zpracován	
		V posledním měsíci: (můžete označit více odpovědí)	<input type="checkbox"/> sleduji nabídku volných pracovních míst <input type="checkbox"/> rozesílám životopisy zaměstnavatelům <input type="checkbox"/> odpověděl/a jsem na nabídku volného pracovního místa <input type="checkbox"/> byl/a jsem na pohovoru u zaměstnavatele <input type="checkbox"/> oslovil/a jsem pracovní agenturu <input type="checkbox"/> nijak jsem neřešil/a, čekám na nabídku úřadu práce <input type="checkbox"/> jiné, uveďte ..... .....	

Č.	Téma	Tvrzení	Nabídka vhodných odpovědí	Vyplní zprostředkovatel
4.	Alternativní možnosti uplatnění na trhu práce		<input type="checkbox"/> uvažuji o podnikání <input type="checkbox"/> uvažuji o hledání zaměstnání v jiném okraji ČR <input type="checkbox"/> práce v zahraničí <input type="checkbox"/> odborná stáž, odborná praxe <input type="checkbox"/> jiné, uveďte ..... .....	
5.	Moje vyhlídky, možnosti a překážky při získání zaměstnání	Mám představu o svém budoucím uplatnění:	<input type="checkbox"/> ano, mám reálnou představu <input type="checkbox"/> ano, mám představu, nejsem si jist/á, zda je reálná <input type="checkbox"/> ne, nemám žádnou představu	
		Překážky, které mě mohou omezovat při hledání zaměstnání:	<input type="checkbox"/> zdravotní omezení <input type="checkbox"/> věk <input type="checkbox"/> nedostatečná praxe <input type="checkbox"/> péče o dítě <input type="checkbox"/> dopravní dostupnost <input type="checkbox"/> jiné, uveďte ..... ..... .....	

Vyplní zprostředkovatel - poradce:	
Pořadí doporučených aktivit:	Plánovaný termín jejich realizace
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Podpis uchazeče o zaměstnání:.....

Datum a podpis zprostředkovatele - poradce:.....

Informace uvedené v dotazníku budou zpracovány pro účely zprostředkování zaměstnání a pro poskytování dalších služeb podle zákona o zaměstnanosti.

# PŘÍLOHA P2: DOTAZNÍK K VÝZKUMU I.



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

jako student bakalářského studijního oboru Sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně se na Vás obracím s žádostí o vyplnění tohoto dotazníku, který bude podkladem pro vypracování praktické části mé bakalářské práce „Vstupní rozhovor jako nástroj pro edukační činnost zprostředkovatelů s uchazeči o zaměstnání“. Dotazníkové šetření je zcela anonymní a bude sloužit pouze ke studijním účelům.

Dotazník obsahuje celkem 11 otázek a jeho vyplnění Vám nezabere déle než 15 minut.

Předem děkuji za Váš čas a Vaše odpovědi,  
Oldřich Škrobáček

## 1) Jste poradcem pro zprostředkování zaměstnání (popř. v obdobném pracovním zařazení), který provádí vstupní rozhovory na ÚP ČR?

Vyberte jedno vhodné; vybrání možnosti „ne“ vede k ukončení dotazování.

ano  ne

## 2) Jak hodnotíte zavedení vstupního rozhovoru do praxe ÚP ČR?

V každém řádku vyberte jednu možnost.

	velmi špatné	špatné	ani dobré ani špatné	dobré	velmi dobré
plošné zavedení vstupního rozhovoru	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	velmi špatná	špatná	ani dobrá ani špatná	dobrá	velmi dobrá
přípravenost zprostředkovatelů provádět vstupní rozhovory (dostupnost materiálů, absolvované kurzy a školení atd.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	velmi náročná	náročná	ani jednoduchá ani náročná	jednoduchá	velmi jednoduchá
administrativní náročnost úkonů spojených se vstupním rozhovorem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	velmi málo	málo	ani hodně ani málo	hodně	velmi hodně
počty prováděných vstupních rozhovorů měsíčně	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
časová náročnost prováděných vstupních rozhovorů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V dalších částech dotazníku jsou použity následující skupiny uchazečů o zaměstnání v tomto vymezení

- osoby se zdravotním postižením jsou osoby, které jsou invalidní pro invaliditu I., II. nebo III. stupně, popř. jsou uznány osobami zdravotně znevýhodněnými
- mladiství jsou osoby do 18 let věku
- osoby se základním vzděláním jsou osoby, které mají nejvyšší základní vzdělání, vč. osob s nedokončenou povinnou školní docházkou
- absolventi SŠ a VŠ jsou absolventi středních škol a učilišť do 25 let věku a absolventi vysokých škol do 30 let věku po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia
- osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech, jsou např. bezdomovci a osoby se ztíženým přístupem k bydlení, osoby závislé na návykových látkách atd.
- osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí – např. migranti, menšiny aj.
- sezónní pracovníci jsou osoby, jejichž výkon činnosti je závislý na roční sezóně (např. zedníci, zahradníci aj.)
- dobrovolně nezaměstnaní jsou osoby, které práci aktivně nehledají, stav nezaměstnanosti jim vyhovuje
- pracovníci přecházející ze zaměstnání do zaměstnání (frikční nezaměstnaní) jsou osoby, které ukončí jedno zaměstnání a v brzké době (obvykle do jednoho měsíce) nastupují do již přislíbeného zaměstnání
- nezaměstnaní, kteří nemohou najít práci ve svém oboru (strukturální nezaměstnaní), jsou osoby, jejichž nezaměstnanost je způsobena změnou struktury ekonomiky a trhu práce (např. horníci)

**Kumulaci uvedených faktorů neberte, prosím, v úvahu.** Při odpovídání na následující otázky zvažujte nejvíce ve Vaší praxi zastoupenou četnost odpovědi. (Např. pokud jste provedli 20 vstupních rozhovorů, z nichž byl jeden průběh spolupráce odlišný od zbytku, označte variantu pro zbývajících 19 shodných vstupních rozhovorů.)

### 3) Vyjádřete u každé skupiny míru svého souhlasu s následujícími tvrzeními.

*V každém řádku vyberte jednu možnost*

#### 1. tvrzení: *Daň se mi zmapovat aktuální situaci uchazeče o zaměstnání.*

	naprosto nesouhlasím	spíše nesouhlasím	ani souhlasím ani nesouhlasím	spíše souhlasím	naprosto souhlasím
osoby se zdravotním postižením	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mladiství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby se základním vzděláním	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
absolventi SŠ a VŠ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pečující o dítě do 15 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby starší 50 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby po výkonu trestu odnětí svobody	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sezónní pracovníci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dobrovolně nezaměstnaní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pracovníci přecházející ze zaměstnání do zaměstnání (frikční nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nezaměstnaní, kteří nemohou najít práci ve svém oboru (strukturální nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**2. tvrzení: Daň se mi zmapovat aktuální potřeby uchazečů o zaměstnání, které může úřad práce uspokojit.**

	naprosto nesouhlasím	spíše nesouhlasím	ani souhlasím ani nesouhlasím	spíše souhlasím	naprosto souhlasím
osoby se zdravotním postižením	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mladiství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby se základním vzděláním	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
absolventi SŠ a VŠ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pečující o dítě do 15 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby starší 50 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby po výkonu trestu odnětí svobody	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sezónní pracovníci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dobrovolné nezaměstnaní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pracovníci přecházející ze zaměstnání do zaměstnání (frikční nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nezaměstnaní, kteří nemohou najít práci ve svém oboru (strukturní nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**3. tvrzení: Jedinci z této skupiny uvažují o zvýšení nebo doplnění své kvalifikace, popř. o změně oboru.**

	naprosto nesouhlasím	spíše nesouhlasím	ani souhlasím ani nesouhlasím	spíše souhlasím	naprosto souhlasím
osoby se zdravotním postižením	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mladiství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby se základním vzděláním	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
absolventi SŠ a VŠ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pečující o dítě do 15 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby starší 50 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby po výkonu trestu odnětí svobody	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sezónní pracovníci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dobrovolné nezaměstnaní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pracovníci přecházející ze zaměstnání do zaměstnání (frikční nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nezaměstnaní, kteří nemohou najít práci ve svém oboru (strukturní nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**4. tvrzení: Jedinci z této skupiny pravidelně sledují nabídku volných pracovních míst a sami jsou schopni podniknout kroky ke svému brzkému uplatnění na trhu práce.**

	naprosto nesouhlasím	spíše nesouhlasím	ani souhlasím ani nesouhlasím	spíše souhlasím	naprosto souhlasím
osoby se zdravotním postižením	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mladiství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby se základním vzděláním	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
absolventi SŠ a VŠ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pečující o dítě do 15 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby starší 50 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby po výkonu trestu odnětí svobody	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sezónní pracovníci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dobrovolně nezaměstnaní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pracovníci přecházející ze zaměstnání do zaměstnání (frikční nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nezaměstnaní, kteří nemohou najít práci ve svém oboru (strukturální nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**5. tvrzení: Jedinci z této skupiny uvítají možnost poradit se, jak hledat a získat zaměstnání.**

	naprosto nesouhlasím	spíše nesouhlasím	ani souhlasím ani nesouhlasím	spíše souhlasím	naprosto souhlasím
osoby se zdravotním postižením	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mladiství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby se základním vzděláním	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
absolventi SŠ a VŠ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pečující o dítě do 15 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby starší 50 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby po výkonu trestu odnětí svobody	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sezónní pracovníci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dobrovolně nezaměstnaní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pracovníci přecházející ze zaměstnání do zaměstnání (frikční nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nezaměstnaní, kteří nemohou najít práci ve svém oboru (strukturální nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**6. tvrzení: Jedinci z této skupiny mají životopisy a aktivně je při hledání zaměstnání používají.**

	naprosto nesouhlasím	spíše nesouhlasím	ani souhlasím ani nesouhlasím	spíše souhlasím	naprosto souhlasím
osoby se zdravotním postižením	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mladiství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby se základním vzděláním	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
absolventi SŠ a VŠ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pečující o dítě do 15 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby starší 50 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby po výkonu trestu odnětí svobody	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sezónní pracovníci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dobrovolně nezaměstnaní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pracovníci přecházející ze zaměstnání do zaměstnání (frikční nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nezaměstnaní, kteří nemohou najít práci ve svém oboru (strukturní nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**7. tvrzení: Jedinci z této skupiny zvažují i o alternativních možnostech uplatnění na trhu práce (jako například samostatná výdělečná činnost, odborné praxe a stáže, práce v zahraničí).**

	naprosto nesouhlasím	spíše nesouhlasím	ani souhlasím ani nesouhlasím	spíše souhlasím	naprosto souhlasím
osoby se zdravotním postižením	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mladiství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby se základním vzděláním	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
absolventi SŠ a VŠ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pečující o dítě do 15 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby starší 50 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby po výkonu trestu odnětí svobody	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sezónní pracovníci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dobrovolně nezaměstnaní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pracovníci přecházející ze zaměstnání do zaměstnání (frikční nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nezaměstnaní, kteří nemohou najít práci ve svém oboru (strukturní nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**8. tvrzení: Jedinci z této skupiny mají jasnou představu o svém budoucím uplatnění na trhu práce.**

	naprosto nesouhlasím	spíše nesouhlasím	ani souhlasím ani nesouhlasím	spíše souhlasím	naprosto souhlasím
osoby se zdravotním postižením	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mladiství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby se základním vzděláním	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
absolventi ŠS a VŠ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pečující o dítě do 15 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby starší 50 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby po výkonu trestu odnětí svobody	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sezónní pracovníci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dobrovolně nezaměstnaní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pracovníci přecházející ze zaměstnání do zaměstnání (frikční nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nezaměstnaní, kteří nemohou najít práci ve svém oboru (strukturální nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**9. tvrzení: Jedinci z této skupiny jsou si vědomi svých překážek, které by je mohli omezovat při hledání zaměstnání, a (pokud je to možné) chtějí tyto překážky odstranit, popř. alespoň skloubit s požadavky na trhu práce.**

	naprosto nesouhlasím	spíše nesouhlasím	ani souhlasím ani nesouhlasím	spíše souhlasím	naprosto souhlasím
osoby se zdravotním postižením	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mladiství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby se základním vzděláním	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
absolventi ŠS a VŠ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pečující o dítě do 15 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby starší 50 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby po výkonu trestu odnětí svobody	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sezónní pracovníci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dobrovolně nezaměstnaní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pracovníci přecházející ze zaměstnání do zaměstnání (frikční nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nezaměstnaní, kteří nemohou najít práci ve svém oboru (strukturální nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**10. tvrzení:** *Jedinci z této skupiny se evidují na úřadu práce jen za účelem zprostředkování zaměstnání (bez zbytečně dlouhého setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání).*

	naprosto nesouhlasím	spíše nesouhlasím	ani souhlasím ani nesouhlasím	spíše souhlasím	naprosto souhlasím
osoby se zdravotním postižením	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mladiství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby se základním vzděláním	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
absolventi SŠ a VŠ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pečující o dítě do 15 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby starší 50 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby po výkonu trestu odnětí svobody	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sezónní pracovníci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dobrovolně nezaměstnaní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pracovníci přecházející ze zaměstnání do zaměstnání (frikční nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nezaměstnaní, kteří nemohou najít práci ve svém oboru (strukturní nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**4) Jak celkově hodnotíte vstupní rozhovor z hlediska práce s uchazečem o zaměstnání:**

*V každém řádku vyberte jednu možnost*

*spolupráce s klientem*

	velmi špatná	špatná	ani dobrá ani špatná	dobrá	velmi dobrá
osoby se zdravotním postižením	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mladiství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby se základním vzděláním	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
absolventi SŠ a VŠ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pečující o dítě do 15 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby starší 50 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby po výkonu trestu odnětí svobody	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sezónní pracovníci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dobrovolně nezaměstnaní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pracovníci přecházející ze zaměstnání do zaměstnání (frikční nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nezaměstnaní, kteří nemohou najít práci ve svém oboru (strukturní nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**naplánování aktivit (za předpokladu, že se nějaké aktivity dají naplánovat)**

	velmi špatné	špatné	ani dobré ani špatné	dobré	velmi dobré
osoby se zdravotním postižením	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mladiství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby se základním vzděláním	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
absolventi SŠ a VŠ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pečující o dítě do 15 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby starší 50 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby po výkonu trestu odnětí svobody	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sezónní pracovníci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dobrovolně nezaměstnaní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pracovníci přecházející ze zaměstnání do zaměstnání (frikční nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nezaměstnaní, kteří nemohou najít práci ve svém oboru (strukturální nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**dodržování stanoveného plánu aktivit**

	velmi špatné	špatné	ani dobré ani špatné	dobré	velmi dobré
osoby se zdravotním postižením	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mladiství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby se základním vzděláním	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
absolventi SŠ a VŠ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pečující o dítě do 15 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby starší 50 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby po výkonu trestu odnětí svobody	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sezónní pracovníci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dobrovolně nezaměstnaní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pracovníci přecházející ze zaměstnání do zaměstnání (frikční nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nezaměstnaní, kteří nemohou najít práci ve svém oboru (strukturální nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**5) Jak často v průměru provádíte vstupní rozhovor s uchazeči o zaměstnání z následujících skupin:**

*V každém řádku vyberte jednu možnost*

	méně často než 1× za měsíc	1× za měsíc	2× - 5× za měsíc	6× - 10× za měsíc	více než 11× za měsíc	s žádným takovým jsem vstupní rozhovor zatím neprováděl(a)
osoby se zdravotním postižením	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mladiství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby se základním vzděláním	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
absolventi SŠ a VŠ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pečující o dítě do 15 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby starší 50 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby po výkonu trestu odnětí svobody	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sezónní pracovníci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dobrovolně nezaměstnaní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pracovníci přecházející ze zaměstnání do zaměstnání (frikční nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nezaměstnaní, kteří nemohou najít práci ve svém oboru (strukturální nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**6) Jak je pro Vás průměrně časově náročný vstupní rozhovor s uchazeči o zaměstnání z těchto skupin:**

*V každém řádku vyberte jednu možnost*

	do 5 minut	6 – 10 minut	11 – 15 minut	16 – 20 minut	21 – 29 minut	nad 30 minut	nevím, nemohu posoudit
osoby se zdravotním postižením	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mladiství	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby se základním vzděláním	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
absolventi SŠ a VŠ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pečující o dítě do 15 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby starší 50 let věku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby po výkonu trestu odnětí svobody	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sezónní pracovníci	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dobrovolně nezaměstnaní	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pracovníci přecházející ze zaměstnání do zaměstnání (frikční nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nezaměstnaní, kteří nemohou najít práci ve svém oboru (strukturální nezaměstnaní)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**7) Jaké je Vaše pohlaví?**

Vyberte jedno vhodné.

- muž  žena

**8) Jaký je Váš věk?**

Vyberte jedno vhodné.

- do 24 let  25 – 29 let  
 30 – 34 let  35 – 39 let  
 40 – 44 let  45 – 49 let  
 50 – 54 let  55 – 59 let  
 60 let a více

**9) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

Vyberte jedno vhodné. V případě, že při zaměstnání studujete, označte také poslední možnost.

- středoškolské s maturitou  
 vyšší odborné  
 Vysokoškolské – bakalářské  
 vysokoškolské – magisterské  
 vysokoškolské – doktorské (Ph.D.)  
  
 momentálně studuji vyšší stupeň

**10) Jak dlouho pracujete jako poradce pro zprostředkování (popř. v obdobném pracovním zařazení) na ÚP ČR?**

Vyberte jedno vhodné.

- do 1 roku  2 – 3 roky  
 4 – 5 let  6 – 7 let  
 8 – 9 let  10 let a více

**11) V rámci které krajské pobočky ÚP ČR provádíte vstupní rozhovory?**

Vyberte jedno vhodné.

- Brno  České Budějovice  
 Hlavní město Praha  Hradec Králové  
 Jihlava  Karlovy Vary  
 Liberec  Olomouc  
 Ostrava  Pardubice  
 Plzeň  Příbram  
 Ústí nad Labem  Zlín

## PŘÍLOHA P3: DOTAZNÍK K VÝZKUMU II.

2017

Vážená paní, vážený pane,

obracím se na Vás jako student bakalářského studijního oboru Sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně s žádostí o vyplnění dotazníku, který bude podkladem pro vypracování praktické části mé bakalářské práce „Vstupní rozhovor jako nástroj pro edukační činnost zprostředkovatelů zaměstnání“. Dotazníkové šetření je zcela anonymní a bude sloužit pouze ke studijním účelům.

Dotazník je rozdělen do 4 částí a jeho vyplnění Vám nezabere déle než 10 minut. Můžete jej vyplnit rovnou a odevzdat jej, vzít si ho domů a poté jej naskenovat na e-mail [skrobacek.oldrich@seznam.cz](mailto:skrobacek.oldrich@seznam.cz) nebo jej můžete vyplnit na internetové stránce <https://goo.gl/forms/WgecqGnzfsMdf1>.

Předem děkuji za Váš čas a Vaše odpovědi,  
Oldřich Škrobáček

### POKYNY K VYPLŇOVÁNÍ:

Vámi vybranou odpověď označte v příslušném čtverečku. Je pouze na Vás, jakou variantu označení užijete (☒☑). V případě změny odpovědi původní variantu začerněte (■) a zvolte novou odpověď označením příslušného čtverečku.

Pokud není uvedeno jinak, v každé otázce označte pouze jednu vybranou odpověď. U tabulek tzv. škál (označeny šedě) vyberte v každém řádku jednu nevhodnější variantu.

otázka č. 1: Zaevidoval(a) jste se na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání v době od 1.2.2015 do 31.1.2016 (tzn. při evidenci se Vámi nebyl zprostředkovatelem proveden vstupní rozhovor)?

ano  
(pokračujte otázkou č. 2)

ne  
(pokračujte otázkou č. 5)

### ČÁST A: EVIDENCE BEZ VSTUPNÍHO ROZHOVORU

otázka č. 2: Vyjádřete u následujících tvrzení míru svého souhlasu:

	najprsto nesouhlasím	spíše nesouhlasím	nevím, nemohu posoudit	spíše souhlasím	najprsto souhlasím
Zprostředkovateli se <u>do jednoho měsíce</u> od zaevidování se podařilo <u>zmapovat moji aktuální situaci</u> (pomoc při zprostředkování zaměstnání, čekání na výsledky vyšetření mého zdravotního stavu, příslibené místo atd.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zprostředkovateli se <u>do jednoho měsíce</u> od zaevidování se podařilo <u>zjistit překážky</u> , které mi brání při vstupu na trh práce (zdravotní omezení, věk, péče o dítě, nedostatečná praxe atd.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zprostředkovateli se <u>do jednoho měsíce</u> od zaevidování se podařilo <u>určit, jaké jsou mé potřeby</u> , které může úřad práce uspokojit, abych se navrátil(a) na trh práce (např. rekvalifikace, poradenská činnost atd.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zprostředkovateli se <u>do jednoho měsíce</u> od zaevidování se <u>zdařilo naplánovat aktivity</u> , které mi pomohou umístit se na trh práce.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- otázka č. 3: **Jaká byla (popř. je) přibližná délka této Vaší evidence?**
- do 1 měsíce  7 měsíců – 1 rok  
 1 měsíc – 2 měsíce  více než 1 rok  
 3 měsíce – 6 měsíců

- otázka č. 4: **Jaký byl způsob ukončení této Vaší evidence?**
- v této evidenci nadále setrvávám  
 nástup do zaměstnání  
 zahájení samostatné výdělečné činnosti  
 na vlastní žádost  
 sankční vyřazení

- otázka č. 5: **Zaevidoval(a) jste se na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání v době od 1.2.2016 do 31.1.2017 (tzn. při evidenci se Vámi byl zprostředkovatelem proveden vstupní rozhovor)?**
- ano (pokračujte otázkou č. 6)  ne (pokračujte otázkou č. 14)

#### ČÁST B: EVIDENCE SE VSTUPNÍM ROZHOVOREM

- otázka č. 6: **U následujících tvrzení vyjádřete míru souhlasu:**

	najisto nesouhlasím	spíše nesouhlasím	nevím, nemohu posoudit	spíše souhlasím	najisto souhlasím
Zprostředkovateli se <u>pomocí vstupního rozhovoru</u> podařilo <b>zmapovat moji aktuální situaci</b> (pomoc při zprostředkování zaměstnání, čekání na výsledky vyšetření mého zdravotního stavu, přislíbené místo atd.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zprostředkovateli se <u>pomocí vstupního rozhovoru</u> podařilo <b>zjistit překážky</b> , které mi brání při vstupu na trh práce (zdravotní omezení, věk, péče o dítě, nedostatečná praxe atd.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zprostředkovateli se <u>pomocí vstupního rozhovoru</u> podařilo <b>určit, jaké jsou mé potřeby</b> , které může úřad práce uspokojit, abych se navrátil(a) na trh práce (např. rekvalifikace, poradenská činnost atd.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zprostředkovateli se <u>pomocí vstupního rozhovoru</u> <b>zdařilo naplánovat aktivity</b> , které mi pomohou umístit se na trh práce.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- otázka č. 7: **Jaká byla (popř. je) přibližná délka této Vaší evidence?**
- do 1 měsíce  7 měsíců – 1 rok  
 1 měsíc – 2 měsíce  více než 1 rok  
 3 měsíce – 6 měsíců

- otázka č. 8: **Jaký byl způsob ukončení této Vaší evidence?**
- v této evidenci nadále setrvávám  
 nástup do zaměstnání  
 zahájení samostatné výdělečné činnosti  
 na vlastní žádost  
 sankční vyřazení

**otázka č. 9:** Jak celkově hodnotíte přínos vstupního rozhovoru pro práci zprostředkovatele?

zcela nepřínosný	spíše nepřínosný	ani přínosný, ani nepřínosný	z části přínosný	velmi přínosný
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**otázka č. 10:** Označte aktivity, které jste po dobu této evidence absolvoval(a)

*Můžete označit vícero odpovědí. Pokud jste žádnou z uvedených aktivit neabsolvoval(a), zvolte předposlední možnost. V případě, že jste absolvoval(a) jinou / další aktivitu, můžete ji uvést do poslední možnosti.*

- dostatečné poučení uchazeče o zaměstnání o právech a povinnostech
- informování o způsobech vyhledávání volných míst
- informování o způsobech prvotního oslovování zaměstnavatelů
- informování o službách úřadu práce
- nácvik sebe prezentace na výběrovém řízení
- rekvalifikace, získání nových dovedností
- sepsání životopisu, motivačního dopisu
- poradenství týkající se finanční gramotnosti
- stáž – získání praxe
- poradenství týkající se pracovněprávních vztahů
- individuální pohovor s kariérovým poradcem
- obeznámení se situací na trhu práce
- žádnou aktivitu jsem neabsolvoval(a)
- jiné: .....

**otázka č. 11:** Začlenil(a) byste se po dobu této Vaší evidence na úřadu práce do některé z uvedených skupin?

*Můžete označit vícero odpovědí. Pokud byste se do žádné z uvedených skupin nezačlenil(a), zvolte poslední možnost.*

- osoby se zdravotním postižením (osoby, které jsou invalidní pro invaliditu I., II. nebo III. stupně, popř. jsou uznány osobami zdravotně znevýhodněnými)
- mladiství (osoby do 18 let věku)
- osoby se základním vzděláním (osoby, které mají nejvyšší základní vzdělání, vč. osob s nedokončenou povinnou školní docházkou)
- absolventi SŠ a VŠ (absolventi středních škol a učilišť do 25 let věku a absolventi vysokých škol do 30 let věku po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia)
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu
- osoby pečující o dítě do 15 let věku
- osoby starší 50 let věku
- osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech (např. bezdomovci a osoby se ztíženým přístupem k bydlení, osoby závislé na návykových látkách atd.)
- osoby po výkonu trestu odnětí svobody
- osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí (např. migranti, menšiny aj.)
- sezónní pracovníci (osoby, jejichž výkon činnosti je závislý na roční sezóně – např. zedníci, zahradníci aj.)
- dobrovolně nezaměstnaní (osoby, které práci aktivně nehledají, stav nezaměstnanosti jim vyhovuje)



- pracovníci přecházející ze zaměstnání do zaměstnání** (osoby, které ukončí jedno zaměstnání a v brzké době, obvykle do jednoho měsíce, nastupují do již příslibeného zaměstnání)
- nezaměstnaní, kteří nemohou najít práci ve svém oboru** (osoby, jejichž nezaměstnanost je způsobena změnou struktury ekonomiky a trhu práce – např. horníci)
- do žádné z těchto skupin bych se nezačlenil(a)**

otázka č. 12: **Zaevidoval(a) jste se na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání v době od 1.2.2015 do 31.1.2016 a rovněž i v době od 1.2.2016 do 31.1.2017 a jste schopen (schopna) porovnat rozdíly mezi těmito dvěma evidencemi?**

- ano (pokračujte otázkou č. 13)  ne (pokračujte otázkou č. 14)

### ČÁST C: POROVNÁNÍ OBOU EVIDENCÍ

otázka č. 13: **U následujících tvrzení zhodnotte, při průběhu které evidence se zprostředkovateli lépe dařilo naplnit cíl:**

	při evidenci bez vstupního rozhovoru (1.2.2015 - 31.1.2016)	při evidenci se vstupním rozhovorem (1.2.2016 - 31.1.2017)	u obou evidencí nastejno
Zprostředkovateli se <b>lépe</b> podařilo <b>zmapovat moji aktuální situaci</b> (pomoc při zprostředkování zaměstnání, čekání na výsledky vyšetření mého zdravotního stavu, příslibené místo atd.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zprostředkovateli se <b>lépe</b> podařilo <b>zjistit překážky</b> , které mi brání při vstupu na trh práce (zdravotní omezení, věk, péče o dítě, nedostatečná praxe atd.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zprostředkovateli se <b>lépe</b> podařilo <b>určit, jaké jsou mé potřeby</b> , které může úřad práce uspokojit, abych se <b>navrátil(a)</b> na trh práce (např. rekvalifikace, poradenská činnost atd.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zprostředkovateli se <b>lépe</b> <b>zdařilo naplánovat aktivity</b> , které mi pomohou umístit se na trh práce.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### ČÁST D: ANALYTICKÉ OTÁZKY

otázka č. 14: **Jaké je Vaše pohlaví?**

- muž  žena

otázka č. 15: **Jaký je Váš (momentální) věk?**

- 15 – 19 let  40 – 44 let  
 20 – 24 let  45 – 49 let  
 25 – 29 let  50 – 54 let  
 30 – 34 let  55 – 59 let  
 35 – 39 let  60 let a více

otázka č. 16: **Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- základní  vysokoškolské – bakalářské  
 vyučení  vysokoškolské – magisterské  
 středoškolské s maturitou  vysokoškolské – doktorské (Ph.D.)  
 vyšší odborné

**PŘÍLOHA P4: ROZLOŽENÍ OTÁZEK V DOTAZNÍKU  
KORESPONDUJÍCÍ S CÍLY VÝZKUMU**

	otázka č.	korespondující cíl výzkumu	poznámka k otázce
	1	není	filtrační otázka
část A	2	1. tvrzení	2DC
		2. tvrzení	2DC
		3. tvrzení	2DC
		4. tvrzení	3DC
	3	2DC	pro zjištění efektivity evidence
	4	2DC	
	5	není	filtrační otázka
část B	6	1. tvrzení	2DC
		2. tvrzení	2DC
		3. tvrzení	2DC
		4. tvrzení	3DC
	7	2DC	pro zjištění efektivity evidence
	8	2DC	
	9	4DC	
	10	5DC	
	11	4DC	
		12	není
část C	13	1. tvrzení	2DC
		2. tvrzení	2DC
		3. tvrzení	2DC
		4. tvrzení	3DC
část D	14	není	analytické otázky
	15	není	
	16	není	

*zdroj: položky dotazníku; vlastní zpracování*

## PŘÍLOHA P5: VÝCHOZÍ STATISTICKÁ DATA ÚP ČR

	PNO (%)	nově hlášení	ukončené evidence					rekvalifikace		
			celkem	z toho			celkem	z toho		
				umístění do zam.	z toho umístění ÚP	sankční vyřazení		ostatní (bez umístění)	zvolená	zabezpečovaná
2 / 2015	7,5	42 790	50 864	34 600	6 829	5 368	10 896	12 798	10 315	2 483
3 / 2015	7,2	45 834	68 636	49 274	12 577	7 016	12 346	13 333	10 476	2 857
4 / 2015	6,7	47 358	81 088	61 639	19 491	7 129	12 320	12 828	10 152	2 676
5 / 2015	6,4	38 919	64 815	46 843	14 554	6 978	10 994	12 278	9 944	2 334
6 / 2015	6,2	42 636	56 930	37 135	11 378	8 025	11 770	11 280	9 273	2 007
7 / 2015	6,3	53 466	48 520	29 855	9 587	7 722	10 943	9 059	8 321	738
8 / 2015	6,2	41 768	47 443	30 429	8 179	6 791	10 223	9 289	8 190	1 099
9 / 2015	6,0	59 592	68 366	44 111	10 258	6 827	17 428	10 954	8 813	2 141
10 / 2015	5,9	45 727	57 187	37 537	9 667	7 473	12 177	10 524	8 952	1 572
11 / 2015	5,9	54 014	53 082	35 076	10 993	7 608	10 398	3 668	1 996	1 672
12 / 2015	6,2	58 803	37 049	22 098	7 406	6 566	8 385	1 717	1 095	622
1 / 2016	6,4	64 092	49 807	33 762	7 133	5 881	10 164	1 636	885	751
2 / 2016	6,3	43 091	49 240	33 121	6 436	5 804	10 315	2 314	999	1 315
3 / 2016	6,1	41 360	59 505	42 266	9 061	6 463	10 776	2 778	1 163	1 615
4 / 2016	5,7	43 608	71 757	53 707	13 966	7 130	10 920	2 918	1 181	1 737
5 / 2016	5,4	40 937	61 108	41 931	11 174	7 985	11 192	2 721	1 162	1 559
6 / 2016	5,2	40 818	51 279	31 890	8 557	8 086	11 303	1 392	635	757
7 / 2016	5,4	48 280	39 941	23 891	6 319	6 814	9 236	904	471	433
8 / 2016	5,3	42 474	46 667	28 642	6 008	7 609	10 416	1 034	474	560
9 / 2016	5,2	54 326	64 542	42 119	8 489	6 846	15 577	1 927	632	1 295
10 / 2016	5,0	43 275	55 289	35 728	7 755	7 922	11 639	2 382	852	1 530
11 / 2016	4,9	47 431	50 920	31 582	7 722	8 602	10 736	2 374	877	1 497
12 / 2016	5,2	54 692	36 074	20 172	5 099	7 276	8 626	1 153	533	620
1 / 2017	5,3	61 317	53 274	34 597	7 145	7 624	11 053	1 428	472	956

zdroj: MPSV, 2017a; vlastní zpracování

# PŘÍLOHA P6: PODKLAD PRO VSTUPNÍ ROZHOVOR COBY DOPORUČENÍ PRO PRAXI

---

## PODKLAD PRO VSTUPNÍ ROZHOVOR

---

<b>Jméno a příjmení:</b>	
--------------------------	--

Označte vhodnou odpověď z nabídky, popř. na tečkované řádky odpověď napište :

Č.	Tvrzení	Nabídka vhodných odpovědí	Poznámky zprostředkovatele
1.	Jak budu řešit svou nezaměstnanost:	<input type="checkbox"/> za pomoci úřadu práce <input type="checkbox"/> sám (sama), už jsem v tomto udělal(a) nějaké kroky <input type="checkbox"/> nevím <input type="checkbox"/> jinak, uveďte: .....	
2.	Uvítám možnost poradit se, jak hledat a získat zaměstnání:	<input type="checkbox"/> ano, uvítám tuto možnost <input type="checkbox"/> ano, pokud bych byl(a) v evidenci delší dobu <input type="checkbox"/> ne, nepotřebuji poradit	
3.	Mám představu o svém budoucím uplatnění:	<input type="checkbox"/> ano, mám reálnou představu <input type="checkbox"/> ano, mám představu, nejsem si jist/á, zda je reálná <input type="checkbox"/> ne, nemám žádnou představu	
4.	Domnívám se, že s moji praxí najdu zaměstnání:	<input type="checkbox"/> snadno <input type="checkbox"/> spíše snadno <input type="checkbox"/> spíše špatně <input type="checkbox"/> špatně <input type="checkbox"/> nevím, nemohu posoudit	
5.	Domnívám se, že s moji kvalifikací najdu zaměstnání:	<input type="checkbox"/> snadno <input type="checkbox"/> spíše snadno <input type="checkbox"/> spíše špatně <input type="checkbox"/> špatně <input type="checkbox"/> nevím, nemohu posoudit	
6.	Uvažuji o zvýšení, doplnění své kvalifikace či změně oboru:	<input type="checkbox"/> ne <input type="checkbox"/> nevím, chtěl(a) bych o svých možnostech s někým promluvit <input type="checkbox"/> ano, ale nevím v jakém oboru <input type="checkbox"/> ano, vím v jakém oboru: .....	
7.	Strukturovaný životopis:	<input type="checkbox"/> mám zpracován <input type="checkbox"/> mám zpracován, ale nevyužívám jej <input type="checkbox"/> nemám zpracován	
8.	Motivační dopis:	<input type="checkbox"/> využívám <input type="checkbox"/> nevyužívám	
9.	V posledním měsíci: <i>(můžete označit více odpovědí)</i>	<input type="checkbox"/> sleduji nabídku volných pracovních míst <input type="checkbox"/> rozesílám životopisy zaměstnavatelům <input type="checkbox"/> odpověď děl(a) jsem na nabídku volného místa <input type="checkbox"/> byl(a) jsem na pohovoru u zaměstnavatele <input type="checkbox"/> oslovil(a) jsem pracovní agenturu <input type="checkbox"/> nic jsem neřešil(a), čekám na nabídku <input type="checkbox"/> úřadu práce <input type="checkbox"/> jiné, uveďte: .....	
10.	V posledním měsíci jsem zaslal(a) ..... životopisů.		
11.	V posledním měsíci jsem byl(a) na ..... pohovorech / výběrových řízeních.		

12.	Mé osobnostní charakteristiky jsou: (můžete označit více odpovědí)	<input type="checkbox"/> orientace na výkon <input type="checkbox"/> orientace na lidi <input type="checkbox"/> citlivost <input type="checkbox"/> sebekontrola <input type="checkbox"/> sebe důvěra <input type="checkbox"/> přijímání odpovědnosti <input type="checkbox"/> vytrvalost <input type="checkbox"/> kreativita <input type="checkbox"/> pružnost/flexibilita <input type="checkbox"/> asertivita <input type="checkbox"/> důkladnost <input type="checkbox"/> odolnost vůči stresu	
13.	Většina mých dosavadních pracovních zkušeností byla:	<input type="checkbox"/> méně než 1 rok <input type="checkbox"/> mezi 1 a 2 roky <input type="checkbox"/> mezi 3 a 5 lety <input type="checkbox"/> více než 5 let <input type="checkbox"/> ještě nikdy jsem nepracoval(a)	
14.	V posledních pěti letech jsem byl(a) evidováný(á) jako nezaměstnaný(á)	<input type="checkbox"/> v posledních pěti letech jsem nebyl(a) vedený(á) jako nezaměstnaný(á), popř. nikdy <input type="checkbox"/> jednou <input type="checkbox"/> dvakrát <input type="checkbox"/> třikrát a více	
15.	Překážky, které mě mohou omezovat při hledání a získání zaměstnání: (můžete označit více odpovědí)	<input type="checkbox"/> zdravotní omezení <input type="checkbox"/> věk <input type="checkbox"/> nedostatečná praxe <input type="checkbox"/> péče o dítě <input type="checkbox"/> dopravní dostupnost <input type="checkbox"/> exekuce <input type="checkbox"/> zápis v rejstříku trestů <input type="checkbox"/> vzdělání <input type="checkbox"/> problémy s českým jazykem / komunikační problémy <input type="checkbox"/> ubytování <input type="checkbox"/> jiné, uveďte: .....	
16.	Zaprací se mohu odstěhovat:	<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ano, ale pouze pokud by hrozila dlouhodobá evidence <input type="checkbox"/> ne	
17.	Alternativní možnosti uplatnění na trhu práce: (můžete označit více odpovědí)	<input type="checkbox"/> uvažuji o podnikání <input type="checkbox"/> práce v zahraničí <input type="checkbox"/> odborná stáž, odborná praxe <input type="checkbox"/> jiné, uveďte: .....	
18.	Nástup do zaměstnání očekávám:	<input type="checkbox"/> do 1 měsíce <input type="checkbox"/> maximálně do 3 měsíců <input type="checkbox"/> za dobu delší než 3 měsíce <input type="checkbox"/> nemám momentálně přislíbené žádné místo	
19.	Jsem ve fázi, kdy čekám na:	pomoc (radu) při hledání zaměstnání odpověď na rozeslané životopisy přislíbené místo – podpis pracovní smlouvy starobní, invalidní důchod mateřskou, rodičovskou dovolenou umístění dítěte do jeslí, školky nebo školy vyřešení zdravotního problému jiné, uveďte: .....	

Vyplní zprostředkovatel – poradce:	
Pořadí doporučených aktivit:	Plánovaný termín jejich realizace:
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

Informace uvedené v tomto dotazníku budou zpracovány pro účely zprostředkování zaměstnání a pro poskytování dalších služeb podle zákona o zaměstnanosti.

Podpis uchazeče o zaměstnání: .....

Datum, jméno a podpis zprostředkovatele – poradce, který dotazník vyhodnoval:

.....