

Institut Trhu Práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti

Kateřina Trokanová

Bakalářská práce
2008



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2007/2008

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina TROKANOVA**
Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Institut Trhu Práce – podpůrný systém služeb
zaměstnanosti**

Zásady pro vypracování:

Zpracování teoretické části

- Základní pojmový aparát
- Práce s odbornou tématickou literaturou

Zpracování praktické části

- Popis výzkumu a zvolených výzkumných metod
- Zpracování výzkumu

Aplikace výsledků výzkumu do praxe

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

Wokoun, R., Strukturální fondy a obce I.ASPI Publishing, ISBN: 8073571382

Jansa, Mičar, Buďte připraveni na život a podnikání v EU! Arnet On Line, a.s., ISBN: 8023931954

Struktura a obsah zadání projektu. Ministerstvo práce a sociálních věcí — Správa služeb zaměstnanosti, odbor trhu práce

Příručka pro příjemce finanční podpory OP RLZ. Řídící orgán operačního programu Rozvoj lidských zdrojů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Martina Růžičková**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **7. ledna 2008**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. května 2008**

Ve Zlíně dne 7. ledna 2008



prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSC.
děkan

L.S.

Mgr. Jarmila Celá
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Tato práce je zaměřena na nezaměstnanost v okrese Zlín a možnost jejího snížení pomocí projektu Institut Trhu Práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti. Jsou představeni partneři, kteří se na organizaci projektu podílí, vysvětleny cíle projektu, popsány cílové skupiny, na které je projekt zaměřen. V neposlední řadě je uvedeno několik aktivit, které byly v rámci projektu realizovány v okrese Zlín v návaznosti na snižování nezaměstnanosti a zlepšení služeb Úřadu práce ve Zlíně.

Součástí bakalářské práce je výzkum zaměřený na zjištění účinnosti aktivit realizovaných v rámci projektu ve zlínském okrese. Výzkum byl proveden pomocí dotazníkového šetření a odráží názory nezaměstnaných osob evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně a jeho detašovaných pracovištích. V závěru práce jsou podány návrhy na zlepšení služeb Úřadu práce ve Zlíně.

Klíčová slova: nezaměstnanost, služby zaměstnanosti, úřad práce, projekt Institut Trhu Práce, partneři projektu, cíle a cílové skupiny projektu, aktivity realizované projektem.

ABSTRACT

This work is focused on the unemployment in the Zlin district and the possibility to cut – down the unemployment rate by the project of the Labour Market Institut - Employment services support system. The partners introduced are the ones who have cooperative, and explained their intentions and described the groups of people for which the project is realized. What is more, there are presented some activities, which were organized in the Zlin district because of the decreasing unemployment rate and making the services of the Labour markets more quality. The second part of my work is research on the topic of how the unemployed people perceive the effectivity of the activities realized by the Labour Market Institute and whether the activities influence the unemployment rate.

The research was realized with a questionnaire and it reflects the opinions of the unemployed people who are registered in the Labour markets in Zlín and dislocated working compartments. At the end of my work are made some suggestions how to innovate the services of the Labour market in Zlín.

Keywords: The project of the Labour Market Institut, The partners of the project, the intentions and the groups of people for which is project realized, employment services, unemployment, the job centres, job.

Za odborné vedení bakalářské práce, za cenné rady, ochotu a možnosti konzultací děkuji Mgr. Martině Růžičkové.

Mé poděkování patří i dalším ochotným lidem za jejich podíl a spolupráci při zpracování této práce.

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 TEORETICKÉ VÝCHODISKO	12
1.1 ANATOMIE NEZAMĚŠTNANOSTI.....	12
1.2 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI	12
1.2.1 Frikční nezaměstnanost	12
1.2.2 Strukturální nezaměstnanost.....	13
1.2.3 Cyklická nezaměstnanost	13
1.3 MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI.....	13
ZDROJ: STATISTIKA ÚŘADU PRÁCE VE ZLÍNĚ	14
1.4 NEZAMĚŠTNANOST JAKO INDIVIDUÁLNÍ PROBLÉM	14
1.4.1 Ztráta zaměstnání.....	14
1.4.1.1 Psychický šok	15
1.4.1.2 Pasivita a rezignace	15
1.4.1.3 Obranný postoj	15
1.4.1.4 Výzva k hledání nové práce	15
1.4.2 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti.....	15
1.4.2.1 Pokles životní úrovně.....	16
1.4.2.2 Změna vnímání času.....	16
1.4.2.3 Zátěž rodinných vztahů	16
1.4.2.4 Zhoršení zdravotního stavu	17
1.5 NEZAMĚŠTNANOST JAKO SPOLEČENSKÝ PROBLÉM.....	18
2 PROJEKT INSTITUT TRHU PRÁCE	19
2.1 PŘEDSTAVENÍ PROJEKTU INSTITUT TRHU PRÁCE	22
2.2 PŘEDKLADATEL A PARTNEŘI PROJEKTU	23
2.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.....	23
2.2.2 Úřady práce.....	23
2.2.3 Hospodářská komora České republiky	24
2.2.4 Národní vzdělávací fond.....	25
2.3 ŘÍDÍCÍ A ORGANIZAČNÍ STRUKTURA PROJEKTU INSTITUT TRHU PRÁCE.....	26
2.4 ZPŮSOB FINANCOVÁNÍ PROJEKTU	26
2.5 CÍLE PROJEKTU	28
2.6 CÍLOVÉ SKUPINY	29
2.7 KLÍČOVÉ AKTIVITY PROJEKTU.....	30
2.7.1 Klíčová aktivita č. 1	30
2.7.2 Klíčová aktivita č. 2.....	31
2.7.3 Klíčová aktivita č. 3.....	31
2.7.4 Klíčová aktivita č. 4.....	32
2.7.5 Klíčová aktivita č. 5.....	33
2.7.6 Klíčová aktivita č. 6.....	33

2.7.7	Klíčová aktivita č. 7.....	34
2.7.8	Klíčová aktivita č. 8.....	34
2.7.9	Klíčová aktivita č. 9.....	35
2.7.10	Klíčová aktivita č. 10.....	36
2.7.11	Klíčová aktivita č. 11.....	36
2.7.12	Klíčová aktivita č. 12.....	36
2.7.13	Klíčová aktivita č. 13.....	37
2.7.14	Klíčová aktivita č. 14.....	37
3	AKTIVITY REALIZOVANÉ PROJEKTEM INSTITUT TRHU PRÁCE ÚŘADY PRÁCE VE ZLÍNSKÉM OKRESE	38
3.1	MONITOROVACÍ NÁVŠTĚVY VE FIRMÁCH.....	38
3.2	PŘEDVÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ PRO ZAMĚSTNAVATELE.....	40
3.3	INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ	45
3.4	DOPROVOD UCHAZEČE K ZAMĚSTNAVATELI.....	46
3.5	PORADENSTVÍ PŘI PSANÍ ŽIVOTOPISU	48
3.6	HROMADNÉ INFORMAČNÍ AKCE	50
II	PRAKTICKÁ ČÁST	51
4	METODOLOGIE	52
4.1	CÍL VÝZKUMU.....	52
4.2	TYP VÝZKUMU.....	52
4.3	VÝZKUMNÝ VZOREK.....	52
4.4	VÝZKUMNÁ METODA.....	53
4.4.1	Dotazník	53
4.4.1.1	Typy otázek v dotazníku	54
4.4.2	Kazuistika.....	56
4.5	ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT	57
5	REALIZACE PRŮZKUMU	58
6	VÝSLEDKY VÝZKUMU	59
6.1	KAZUISTIKA KLIENTA ÚŘADU PRÁCE VE ZLÍNĚ	68
6.2	POTVRZENÍ HYPOTÉZY.....	70
7	ZÁVĚR	71
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	73
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	75
	SEZNAM TABULEK.....	76
	SEZNAM PŘÍLOH.....	77

ÚVOD

Nezaměstnanost představuje jeden z nejsledovanějších jevů ve společnosti. Jedná se o společenský problém, který má také své důsledky. Ztráta zaměstnání a případná dlouhodobá nezaměstnanost se odráží na psychice člověka. Chování a jednání lidí je často ovlivněno sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe a ztrátou sociálních kontaktů.

Ztráta zaměstnání pro většinu lidí znamená pokles životní úrovně a také určitou nejistotu do budoucna, zejména pak v ekonomické oblasti. Vyřazení z pracovního procesu mohou někteří lidé vnímat jako selhání, zpochybnění svých schopností, jako celkovou životní prohru. Často se na problémy plynoucí ze ztráty zaměstnání nabalují také potíže osobního rázu.

Na ztrátu zaměstnání není člověk nikdy připraven. Někteří lidé si tuto možnost vůbec nepřipouštějí, jiní se ztráty zaměstnání obávají, ale ve skrytu duše doufají, že je tato zkušenost nikdy nepotká.

Nezaměstnanost a problematiku trhu práce sleduje a vyhodnocuje Český statistický úřad. Jeho náplní je rovněž měření nezaměstnanosti a tvorba prognóz. Nezaměstnaností, způsobem jejího snižování a také řešením důsledků se zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.

Od roku 2004 je možno řešit otázku nezaměstnanosti a její důsledky pomocí projektů spolufinancovaných Evropskou unií. Finanční prostředky lze čerpat prostřednictvím jednoho ze strukturálních fondů s názvem Evropský sociální fond, a to systematicky v rámci jednotlivých programovacích období. Takovým projektem je i právě realizovaný projekt Institut Trhu Práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti.

Ve své bakalářské práci se budu zabývat především zmíněným projektem, a to proto, že jsem v roce 2007 dostala příležitost pracovat na nově vzniklém oddělení Úřadu práce ve Zlíně, které se zabývá realizací tohoto projektu. Má role v projektu je odborný referent pro poradenství. Zabývám se realizací několika nových služeb, které je třeba v rámci projektu vyzkoušet a vyhodnotit. Mohu tedy popsat jak projekt samotný, tak i jeho cíle a aktivity realizované Úřadem práce ve Zlíně a jeho detašovanými pracovišti ve Valašských Kloboukách, Slavičíně a Otrokovcích. Vzhledem k tomu, že jsem každodenně v kontaktu s uchazeči o zaměstnání, mám možnost do své bakalářské práce

vnést postřehy a připomínky z praxe, zhodnotit přínos projektu ze svého pohledu a navrhnout doporučení, jakým způsobem by se dalo naložit s prokazatelnými výstupy projektu.

Součástí mé práce je také praktická část, v níž jsem se rozhodla zkoumat zkušenosti uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci Úřadu práce ve Zlíně s aktivitami realizovanými v rámci zmíněného projektu. Zajímaly mě především jejich názory na nové služby, kterými měli možnost v rámci projektu projít a také jejich postřehy. Dále jsem zjišťovala názory uchazečů o zaměstnání na tyto aktivity a na jejich účinnost při snižování nezaměstnanosti v okrese Zlín.

Vzhledem k faktu, že chybí ucelené informace o tomto projektu, jeho cílech, průběhu a výsledcích, pokusím vytvořit materiál, ze kterého bude patrné, za jakým účelem tento projekt vznikl a zda svůj účel splnil. Mou snahou bude obecně popsat projekt Institut Trhu Práce, jeho realizátora a partnery, zmíním se také o způsobu financování. Více dopodrobna bych však chtěla rozebrat fungování tohoto projektu ve zlínském okrese. Budu se zabývat jednotlivými aktivitami od začátku jejich realizace až po výstupy a postřehy, které z nich plynou.

V závěru své práce se pokusím shrnout současnou situaci na trhu práce ve zlínském okrese, zhodnotit přínos projektu, případně navrhnout doporučení na změny v metodách a aktivitách doposud využívaných na Úřadě práce ve Zlíně.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TEORETICKÉ VÝCHODISKO

Teoretickým východiskem bakalářské práce je nezaměstnanost. Je to jev, který s sebou přináší negativní ekonomické a sociální důsledky a patří k největším problémům tržních ekonomik.

1.1 Anatomie nezaměstnanosti

Zaměstnaní a nezaměstnaní lidé společnosti tvoří tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Lidé nepatřící ani do jedné z těchto skupin, můžou to být například důchodci, ženy v domácnosti a studenti, jsou zařazeni mezi ekonomicky neaktivní část společnosti.

*Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnaní jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale momentálně nepracují, tzn. jsou v pracovní neschopnosti, na dovolené nebo právě stávkují.*¹

Do skupiny nezaměstnaných patří ty osoby, které jsou schopny pracovat, jsou ochotny do práce během určité doby nastoupit, nemají placenou práci nebo sebezaměstnání a aktivně práci hledají.

1.2 Typy nezaměstnanosti

1.2.1 Frikční nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Dokonce i kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, byla by zde vždy určitá fluktuace - lidé, kteří hledají zaměstnání po absolvování školy nebo se stěhují do jiného města, ženy se mohou vracet do práce poté, co měly děti. Protože frikčně nezaměstnaní pracovníci často přecházejí z jedné práce do druhé nebo shánějí lepší zaměstnání, má se obvykle za to, že jsou nezaměstnaní "dobrovolně".

¹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Sv. 26. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4. Nezaměstnanost je společenským jevem současnosti, s. 77

1.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost se objevuje tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Díky tomu se často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají. Např. těžební oblasti, kde jsou převážně pracovníci školení pro důlní činnost, která je pro jiné obory nepoužitelná.

1.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je taková, je-li celková poptávka po práci nízká. Jestliže se celkové výdaje a produkt snižují, nezaměstnanost se zvyšuje prakticky všude. Tento stav nastává zejména v období hospodářské recese (část hospodářského cyklu směřující ke dnu), kdy jsou pracovníci propouštěni bez nároku na návrat.

1.3 Míra nezaměstnanosti

Ukazatel, který hovoří o stavu a vývoji nezaměstnanosti, se nazývá míra nezaměstnanosti. Jedná se o podíl nezaměstnaných, kteří aktivně o nalezení zaměstnání usilují a jsou schopni to skutečně dokázat, na ekonomicky aktivním obyvatelstvu, vyjádřený v procentech. To, že se nezaměstnaný opravdu uchází o zaměstnání a snaží se ho získat může doložit například tím, že je ve styku s úřadem práce, případně odpověďmi na inzeráty, které k přijetí nevedly.

Pro zdravý vývoj ekonomiky je určitá hladina nezaměstnanosti nepostradatelná. Za optimální hodnotu jsou považovány 2 – 3 procenta, jež zaručují stálou míru inflace a konkurenční prostředí v oblasti trhu práce.

Tabulka č. 1 - Míra nezaměstnanosti v České republice k 31. 12. 2007

Nezaměstnanost	2007	2006	Rozdíl v %
Míra nezaměstnanosti	6,00	7,70	-22,1
Míra nezaměstnanosti ženy	7,40	9,30	-20,4

Zdroj: Statistika Úřadu práce ve Zlíně

Tabulka č. 2 - Nezaměstnanost v okresech Zlínského kraje k 31.12.2007

Okres	Počet uchazečů		Míra nezaměstnanosti	
	celkem	ženy	celkem	ženy
Zlín	5620	3356	5,07	6,76
Kroměříž	4417	2481	7,18	9,17
Uherské Hradiště	4329	2438	5,31	6,92
Vsetín	5805	2931	7,14	7,92

Zdroj: Statistika Úřadu práce ve Zlíně

1.4 Nezaměstnanost jako individuální problém

Nezaměstnanost je v první řadě individuální problém – hlavní břímě tohoto jevu nese nezaměstnaný a jeho rodina. Stav nezaměstnanosti jej připravuje o příjem, způsobuje mu trauma a ztrátu kvalifikace.²

Kvalifikace je pojímána jako soustava schopností (vědomostí, dovedností, návyků, zkušeností) potřebných k získání oficiálně potvrzené způsobilosti (většinou uznávané státem) k výkonu určité činnosti (povolání, funkce).³

1.4.1 Ztráta zaměstnání

Způsob, jakým jedinec vnímá a prožívá ztrátu zaměstnání, závisí především na jeho osobních dispozicích, věku, pohlaví, dosaženém vzdělání, typu kvalifikace a v neposlední řadě na rodinném zázemí.

Ke ztrátě zaměstnání může dojít několika způsoby. Může to být uplynutím sjednané doby, zrušením ve zkušební době, výpovědí dohodou, výpovědí jako jednostranným úkonem zaměstnavatele nebo okamžitým zrušením. Z uvedených možností jsou nejhorší ty, které člověk neočekává.

² MACH, Petr. *Petr Mach: Klady a zápory současné nezaměstnanosti v ČR* [online]. c2003-2005 [cit. 2008-05-16]. Dostupný z WWW: <<http://petrmach.cz/cze/prispevek.php?ID=352>>

³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. 1. vyd. Praha : Úřad vlády ČR, 2003. ISBN 80-86734-02-1. Úvod, s. 11

Každý jedinec může na zprávu výpovědi reagovat jiným způsobem. Uvádím čtyři nejčastější reakce osob na výpověď ze zaměstnání.

1.4.1.1 Psychický šok

Ztráta zaměstnání je psychicky velmi náročná událost. Tato situace by se dala přirovnat k psychickému šoku. Jedná se hlavně o situace, kdy člověk výpověď nepředpokládá a není na tuto možnost předem připraven.

1.4.1.2 Pasivita a rezignace

Jedná se o nechuť až apatii k práci. Tento stav je provázen ztrátou motivace k jakékoli společenské aktivitě. Často se to projevuje v době výpovědní lhůty, kdy nejsou pracovníci ochotni podílet se na dalším plnění jakýchkoli úkolů dané organizace.

1.4.1.3 Obranný postoj

Aktivita při tomto typu reakce se projevuje snahou diskutovat o problému, nalézt vysvětlení své výpovědi a nesmířit se s direktivním rozhodnutím organizace. Jedinec má často pocit, že vedení nezhodnotilo dostatečně jeho schopnosti a dlouholeté zkušenosti.

1.4.1.4 Výzva k hledání nové práce

Je aktivní reakcí na ztrátu zaměstnání. Tento přístup je charakteristický spíše pro mladší věkové kategorie do 30 let a mezi 31 – 40 rokem. Často se objevuje u těchto lidí snaha využít co nejvíce dosavadní podmínky zaměstnání a na úkor stávající organizace řešit své nové pracovní uplatnění.

1.4.2 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má vliv na různé aspekty života nezaměstnaného. Z jednoho úhlu pohledu jsou všichni nezaměstnaní ve skutečnosti v jedné rovině, jsou vyloučeni z pracovní činnosti. Z druhého pohledu jsou mezi nezaměstnanými velké rozdíly. Např. krátkodobá nezaměstnanost nezanechává psychologické důsledky, ale dlouhodobá nezaměstnanost může narušit duševní rovnováhu, snižuje rodinnou soudržnost a čím déle trvá, tím je menší šance opět práci najít.

1.4.2.1 Pokles životní úrovně

Pokles životní úrovně u nezaměstnaných osob je způsoben sníženým objemem finančních prostředků. Jediným zdrojem financí v nezaměstnanosti je systém sociálních dávek. Tento nedostatek financí vede často k deprivaci, a to buď deprivaci absolutní, což je chápáno jako existenční ohrožení, které je však potlačeno díky právě zmíněným sociálním dávkám, nebo k deprivaci relativní, to je psychické strádání zapříčiněné neschopností udržet určitou životní úroveň a vyjádřit tak osobní identitu. Nezaměstnaný se proto snaží co nejdéle vlastnit většinu znaků svého předchozího standardu, např. auto, oblečení.

1.4.2.2 Změna vnímání času

Nezaměstnanost je spojena se změnami ve vnímání času. Časová struktura dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýznamnějších psychologických důsledků nezaměstnanosti.

Lidem bez práce ubíhá čas pomaleji, dny se vlečou, nemají žádnou strukturu a za určitou dobu dochází ke ztrátě smyslu pro čas. Právě ono neomezené množství volného času paradoxně brání nezaměstnaným, aby ho využívali. Je to způsobeno tím, že mnohé způsoby trávení volného času vyžadují finanční prostředky, které těmto osobám často chybí.

Dlouhodobě nezaměstnaní časem ztrácejí podněty cílevědomé činnosti. Prohlubuje se tak pasivita a mizí motivace k jakékoliv aktivitě.

1.4.2.3 Zátěž rodinných vztahů

V důsledku nezaměstnanosti člověka je třeba vidět nejen jeho osobní reakci na situaci, ve které se ocitl, ale i odezvu jeho rodiny, která má své priority, své zdroje, své normy a požadavky na jednotlivé členy.

V mnoha případech způsobuje nezaměstnanost finanční a emocionální napětí v rodině. Důsledkem pak je rozpad právě těch vztahů, které měly nezaměstnanému poskytnout podporu v jeho snaze vrátit se zpět na pracovní trh.

Nezaměstnanost se dotýká i vnitřních pravidel fungování rodiny a domácnosti, zejména dělby rolí a jednotlivých činností v rodině. Situace tak může narušit nebo zcela

rozbít vztahy mezi členy rodiny. Příčinou může být napětí vznikající ze stresu způsobeného nedostatkem finančních prostředků k životu. Současně se ukazuje i souvislost mezi nezaměstnaností a násilím v rodině, a to jak mezi partnery, tak i k dětem. Pro nezaměstnaného se ale někdy naopak stává rodina útočištěm. Podpora, které se nezaměstnaným osobám dostává ze strany jejich vlastní rodiny a příbuzenstva, sehrává většinou pozitivní roli.

1.4.2.4 Zhoršení zdravotního stavu

Nezaměstnanost je stresor a vede k různým fyziologickým reakcím, které mohou vyvolat psychosomatické poruchy. Podle výzkumů Buchtové (2002) více než polovina dlouhodobě nezaměstnaných uváděla subjektivní příznaky neurotických potíží jako jsou úzkost, vnitřní neklid, podrážděnost, bolesti hlavy, nespavost, zvýšená únava a žaludeční potíže.

Dlouhodobá nezaměstnanost výrazně ovlivňuje i samotné chování lidí. *Člověk si postupně zvykne na to, že nepracuje a vypadne z pravidelného životního rytmu. Odvykne pravidelné každodenní povinnosti a zjistí, že i z podpory se dá žít, i když mnohem skromněji. Odpadne tíže hledání práce a žije se volněji. Někteří ztratí víru, že vůbec kdy práci najdou, a nejsou schopni vyvíjet takové úsilí na její hledání jako dřív. Stanou se tzv. odrazenými pracovníky. Dají přednost pohodlnějšímu, i když skromnějšímu životu ze sociálních dávek.*⁴ S tímto názorem musím jen souhlasit, protože se dost často setkávám s těmito případy v rámci své praxe.

Další vyzorovanou skutečností je i fakt, že potencionální zaměstnavatelé se na dlouhodobě nezaměstnaného mohou dívat negativně. Každého zaměstnavatele u přijímacího pohovoru ihned napadne, jak je možné, že je člověk např. dva, ale i více let nezaměstnaný. Často doba nezaměstnanosti působí jak signál, aby si zaměstnavatel dal pozor, protože člověk tak dlouho bez práce musel nutně ztratit pracovní návyky.

⁴ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Sv. 26. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4. Nezaměstnanost je společenským jevem současnosti, s. 87

1.5 Nezaměstnanost jako společenský problém

Ve druhé řadě působí nezaměstnanost problémem ostatním daňovým poplatníkům – ti platí vyšší daně jednak na pokrytí neodvedených daní, které by platil nezaměstnaný, kdyby byl zaměstnán, a jednak platí daně na sociální dávky pro nezaměstnaného a jeho rodinu, na které mu z důvodu nezaměstnanosti plyne nárok. Hrubým odhadem na ušlých přímých daních včetně pojistného na zdravotní a sociální zabezpečení a na dávkách pro nezaměstnaného a jeho rodinu stojí nezaměstnanost v České republice daňové poplatníky desítky miliard korun ročně.⁵

Zvláštní problém představuje nezaměstnanost pro absolventy škol, kteří, pokud se včas nezpracují a nezískají pracovní návyky, jsou hůře zaměstnatelní a snižuje se také kvalita práce. *Absolvent je uchazeč o zaměstnání (absolventi středních škol, vyšších odborných škol a vysokých škol), kterému se po dobu dvou let po úspěšném ukončení studia věnuje při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče.⁶*

Jak už jsem uvedla, nezaměstnanost přináší několik nemalých problémů. V České republice se problém nezaměstnanosti řeší převážně na lokálních úrovních. Centrálně Ministerstvo práce a sociálních věcí pouze přiděluje finanční prostředky jednotlivým úřadům práce. Pak už je jen na nich, jak s nimi naloží a jak budou realizovat politiku zaměstnanosti v dané oblasti. Pravdou však zůstává, že financí není tolik, aby samotné úřady práce mohly zkoušet nové způsoby práce s klienty nebo motivovat zaměstnavatele k vytváření vhodných míst pro uchazeče. Pomoci by v tomto případě mohly projekty, na jejichž realizaci je možno čerpat finanční prostředky z Evropské unie. Z tohoto důvodu se budu dále ve své bakalářské práci zabývat právě probíhajícím projektem, který je na uvedenou problematiku zaměřen.

⁵ MACH, Petr. *Petr Mach: Klady a zápory současné nezaměstnanosti v ČR* [online]. c2003-2005 [cit. 2008-05-16]. Dostupný z WWW: <<http://petrmach.cz/cze/prispevek.php?ID=352>>

⁶ HODAŇOVÁ, Jitka, et al. *Metodická příručka poradce ke zprostředkování*. 1. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. Terminologický slovník, s. 68

2 PROJEKT INSTITUT TRHU PRÁCE

„Projekt Institut Trhu práce jako podpůrný systém služeb zaměstnanosti“ byl zahájen v roce 2006 v pěti pilotních krajích – Ústeckém, Moravskoslezském, Pardubickém, Zlínském a kraji Vysočina. *Zaměstnanost je vnímána jako aktivní účast práce schopného obyvatelstva na společenské hospodářské činnosti, přičemž práce schopné obyvatelstvo je obyvatelstvo ve věkovém rozmezí, ve kterém se uskutečňuje ekonomická aktivita.*⁷

K jeho realizaci bylo zapotřebí nemalých finančních prostředků. Tyto byly získány z Evropské unie prostřednictvím strukturálních fondů.

*Strukturální fondy jsou nástrojem k dosahování ekonomické a sociální koheze Evropské unie. Prostředky z těchto fondů jsou určeny na pomoc méně rozvinutým regionům, regionům potýkajícím se s strukturálními problémy a na podporu adaptace a modernizace politik a systémů vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti.*⁸

Evropský sociální fond je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie. Zaměřuje se na snižování rozdílů v životní úrovni mezi lidmi a mezi regiony v Evropské unii.

Pomáhá lidem zlepšit jejich schopnosti, znalosti a přispívá k jejich uplatnění na trhu práce. hlavním posláním tohoto fondu je zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti prostřednictvím tvorby nových pracovních míst nebo nových forem zaměstnávání, snižování nezaměstnanosti pomocí školení, rekvalifikací, vzděláváním zaměstnanců, motivačními aktivitami, poradenstvím v oblasti možností pracovního uplatnění nebo vytváření podmínek pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce, podpora sociálního začleňování osob, kteří se z různých důvodů ocitli na okraji společnosti a podpora rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. 1. vyd. Praha : Úřad vlády ČR, 2003. ISBN 80-86734-02-1. Úvod, s. 11.

⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příručka pro příjemce finanční podpory projektů OP RLZ*. 2. vyd. Praha : Řídící orgán OP RLZ, 2006. Vysvětlení základních pojmů, s. 110-111.

Evropský sociální fond je tedy klíčový finanční nástroj, jehož pomocí Česká republika získává finanční prostředky z Evropské unie na podporu zaměstnanosti a lidských zdrojů.⁹

Projekt Institut Trhu Práce je realizován v rámci programovacího období 2000 – 2006. Programovací období je definováno jako *sedmiletý cyklus, pro který členské země Evropské unie zpracovávají vždy nové programové dokumenty. V těch je stanoven rozpočet a jsou nastaveny nové cíle a priority, jež se členské státy v daném období snaží dosahovat a naplňovat.*¹⁰

Česká republika vstoupila do tohoto období v roce 2004. Protože byl projekt zahájen až v roce 2006, platí pro něj pravidlo $n+2$, tj. dva roky k jeho dokončení. Nejzazší termín pro ukončení a vyhodnocení projektu je tedy 31. srpen 2008.

V každém programovacím období se vždy nově připravují a schvalují operační programy. **Operační program** je základním strategickým dokumentem finanční a technické podpory pro konkrétní tématickou oblast (např. zaměstnanost a sociální věci), nebo konkrétní region soudržnosti, který zpracovávají členské země Evropské unie. V operačním programu jsou podrobně popsány cíle a priority, kterých chce členská země v dané oblasti dosáhnout v aktuálním programovacím období. V operačním programu najdeme popis aktivit, na které je možné čerpat finanční prostředky a nechybí také výčet těch, kteří mohou o tyto prostředky požádat.¹¹

Projekt Institut Trhu Práce spadá do Operačního programu s názvem **Rozvoj lidských zdrojů**. Struktura operačního programu je uvedena v příloze P I.

⁹ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. *Abeceda fondů Evropské unie*. 1. vyd. Naviga4, s.r.o, Jakub Karman. Praha : Ministerstvo pro místní rozvoj, Odbor evropských fondů, 2007. Fondy Evropské unie, s. 4

¹⁰ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. *Abeceda fondů Evropské unie*. 1. vyd. Naviga4, s.r.o, Jakub Karman. Praha : Ministerstvo pro místní rozvoj, Odbor evropských fondů, 2007. Fondy Evropské unie, s. 5

¹¹ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. *Abeceda fondů Evropské unie*. 1. vyd. Naviga4, s.r.o, Jakub Karman. Praha : Ministerstvo pro místní rozvoj, Odbor evropských fondů, 2007. Fondy Evropské unie, s. 8

Jmenovaný projekt je realizován v rámci **priority 1 – Aktivní politika zaměstnanosti**. Priorita je *jeden ze základních strategických cílů programu, u kterého je uznána nezbytnost pomoci. Dělí se na jednotlivá opatření*.¹²

Priorita 1 slouží k posílení aktivní politiky zaměstnanosti, která je součástí státní politiky zaměstnanosti. Jejím cílem je napomáhat odstraňování bariér na trhu práce a pomoci lidem získat zaměstnání nebo zvýšit svoji zaměstnatelnost. *Zaměstnatelnost je schopnost být zaměstnán. Souhrn kompetencí v konkrétních oblastech, vědomostí a dovedností dávajících šanci uspět na trhu práce*.¹³

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje vedle různých forem poradenských programů zejména podporu dalšího profesního vzdělávání. Jedná se především o rekvalifikace a o podporu zřizování nových pracovních míst poskytovanou zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání nebo uchazečům samotným při zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Důraz je kladen rovněž na:

- kvalitu práce služeb zaměstnanosti a spolupracujících organizací a hledání nových přístupů ke klientům
- rozšíření a zkvalitnění spolupráce služeb zaměstnanosti se zaměstnavatelskou sférou

Tyto dva úkoly jsou náplní **opatření 1.2**, které má název **Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti**, jehož cílem je zvýšení komplexnosti a kvality služeb zaměstnanosti a spolupracujících organizací.

¹² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příručka pro příjemce finanční podpory projektů OP RLZ*. 2. vyd. Praha : Řídící orgán OP RLZ, 2006. Vysvětlení základních pojmů, s. 110

¹³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. 1. vyd. Praha : Úřad vlády ČR, 2003. ISBN 80-86734-02-1. Úvod, s. 11

2.1 Představení projektu Institut Trhu Práce

Projekt je zaměřen na zvýšení kvality a dostupnosti činností poskytovaných službami zaměstnanosti. Limitujícím faktorem současných veřejných služeb zaměstnanosti je jejich kapacita, která neodpovídá současným požadavkům trhu práce a neumožňuje jejich rozvoj v potřebné míře a obsahu.¹⁴

Trh práce lze definovat jako místo, kde se setkává nabídka práce (tzn. kde lidé nabízejí svoji práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (tzn. kde firmy, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání). Trh práce je místem, kde se zaměstnavatel a potenciální zaměstnanec vzájemně nacházejí a kde se dohadují na mzdě, pracovní době, atd.¹⁵

Smysl projektu spočívá ve zvýšení kapacity služeb zaměstnanosti zapojením dalších institucí spolupracujících na partnerském principu, ve výrazném rozšíření činností poskytovaných Službami zaměstnanosti pro zaměstnavatelské subjekty a uchazeče, resp. zájemce o zaměstnání, ve vybudování uceleného informačního systému přístupného všem subjektům zapojených do projektu, v proškolení zaměstnanců služeb zaměstnanosti a spolupracujících subjektů a ve vypracování metodických postupů, nezbytných pro poskytování kvalitních služeb v modernizovaném systému veřejných služeb zaměstnanosti.¹⁶

Základní komponentou projektu je vybudování Institutu trhu práce jako výkonného nástroje pro tvorbu a realizaci politiky zaměstnanosti orientované na zaměstnavatelskou složku trhu práce a na kapacitní posílení Správy služeb zaměstnanosti se zaměřením na analytickou, strategickou a koncepční činnost, rozvoj informačního systému, rozšíření

¹⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, Správa služeb zaměstnanosti, Odbor trhu práce. *Struktura a obsah zadání projektu*. 1. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005. Stručný obsah projektu, s. 2

¹⁵ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: VŠE, 1999. ISBN 80-7079-635-9. 23 s.

¹⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, Správa služeb zaměstnanosti, Odbor trhu práce. *Struktura a obsah zadání projektu*. 1. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005. Stručný obsah projektu, s. 2

odborného vzdělávání, publicitu jako potřebné doplnění systému veřejných služeb zaměstnanosti poskytovanými především sítí úřadů práce.

2.2 Předkladatel a partneři projektu

Iniciátorem projektu, jehož realizace je naplánována do konce srpna letošního roku, je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Partneři jsou vybrané úřady práce, Hospodářská komora České republiky a Národní vzdělávací fond.

2.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky řídí projekt. Podílí se na zadávání a realizaci analytických a prognostických dokumentů v oblasti zaměstnanosti, zpracovává standardy postupů a procesů služeb zaměstnanosti. Dále vytváří centrální informační systém a spolupracuje při vyhodnocení účinnosti využívání jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a možnosti propojení národních programů aktivní politiky zaměstnanosti s programy Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. V neposlední řadě spolupracuje při přípravě návrhu optimálního fungování služeb zaměstnanosti a na analýze a návrhu optimalizace systému poradenských činností služeb zaměstnanosti.

2.2.2 Úřady práce

Partneři pilotního projektu je celkem 26 úřadů práce a to v těchto regionech: Ústeckém, Pardubickém, Zlínském a Moravskoslezském kraji a v kraji Vysočina.

Úřady práce plní funkci ověřovatele možné spolupráce s dalšími subjekty na trhu práce při realizaci státní politiky zaměstnanosti. Spolupracují se zaměstnavateli a vzdělávacími zařízeními při předávání informací o aktuálních potřebách trhu práce v daném regionu. Organizují semináře pro nové zaměstnavatele a informační schůzky uchazeči a zájemci o zaměstnání.

Důvodem proč jsou úřady práce zapojeny do projektu je fakt, že znají detailně prostředí na trhu práce, provádějí pravidelné analýzy trhu práce a zaměstnanosti v rámci území okresu, resp. kraje. Mají bohaté zkušenosti s poradenstvím a se zprostředkováním zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, stejně tak se spoluprací se vzdělávacími zařízeními a školami ve svých regionech. Využití zkušeností úřadů práce, stejně tak jejich

regionální rozmístění a jejich centrální řízení ze strany Správy služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky jsou podstatnými složkami celého projektu. Poskytování komplexních služeb klientům v regionu se proto neobejde bez jejich účasti.¹⁷

2.2.3 Hospodářská komora České republiky

Plní funkci spolupracující organizace s úřady práce na regionálních trzích práce. Síť pracovišť Institutu Trhu Práce při Hospodářské komoře České republiky odpovídá územní struktuře úřadů práce.

V pilotních krajích České republiky je do projektu Institut Trhu Práce zapojeno přes 30 pracovišť v síti Hospodářské komory České republiky. Zjišťují aktuální i výhledové potřeby zaměstnavatelů, poskytují poradenství pro začínající podnikatele a personální poradenství, organizují strukturální semináře pro zaměstnavatele se zaměřením na seznámení s možnostmi využití aktivní politiky zaměstnanosti, Evropského sociálního fondu a dalších zdrojů čerpání peněz z fondů Evropské unie při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Hospodářská komora České republiky je do projektu zapojena jako partner z toho důvodu, že zastupuje podnikatelskou veřejnost v České republice, zejména malé a střední podnikatele, jejichž podpora v rámci aktivit projektu mohou významně snížit nezaměstnanost, resp. zvýšit zaměstnanost a zároveň významně pomoci rozvoji malého a středního podnikání v souladu s cíli hospodářské komory. Zapojení této sítě do projektu představuje potenciál, který by měl významně posílit a zkvalitnit spolupráci mezi úřady práce.¹⁸

¹⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, Správa služeb zaměstnanosti, Odbor trhu práce. *Struktura a obsah zadání projektu*. 1. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005. Stručný obsah projektu, s. 35

¹⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, Správa služeb zaměstnanosti, Odbor trhu práce. *Struktura a obsah zadání projektu*. 1. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005. Stručný obsah projektu, s. 37

2.2.4 Národní vzdělávací fond

Plní funkci řešitele sedmi klíčových aktivit projektu Institut Trhu Práce a zároveň funkci partnera spolupracujícího na centrální úrovni. Zajišťuje odborná školení po pracovníky projektu Institut Trhu Práce a pracovníky služeb zaměstnanosti potřebných k přípravě pro výkon všech zabezpečovaných činností, zajišťuje produkty a metodiky v rámci tohoto projektu.

Partneři projektu mají při jeho realizaci jasně vymezenou odpovědnost za jednotlivé klíčové aktivity. V rámci služeb zaměstnanosti jde o Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Konečný příjemce se kromě vlastního řízení projektu podílí ve spolupráci s ostatními odbory Ministerstva práce a sociálních věcí na zpracování zadání veřejných zakázek, dále na zpracování standardů postupů a procesů služeb zaměstnanosti, na vytvoření centrálního informačního systému apod.

Dlouhodobá úspěšná spolupráce s veřejnými službami zaměstnanosti na všech úrovních (centrální, krajská, okresní) při implementaci programů a projektů z oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů je důvodem k zapojení Národního vzdělávacího fondu do tohoto projektu. Národní vzdělávací fond zná podmínky a prostředí ve službách zaměstnanosti.

Jednotlivé útvary Národního vzdělávacího fondu se dlouhodobě podílí na řadě aktivit, které přímo nebo nepřímo souvisí s veřejnými službami zaměstnanosti. Jde především o aktivity v oblasti poradenství, rozvoje lidských zdrojů, implementace programů podporovaných Evropským sociálním fondem. Vzhledem k rozsahu a náročnosti projektu je nutné zajistit systém administrace, který bude dostatečně pružný, bude provádět jednotlivé nezbytné operace bez zbytečných průtahů a odkladů a bude vybaven dostatečnými kapacitami pro provádění nezbytné kontroly. Národní vzdělávací fond je s využitím svých dlouholetých zkušeností s implementací programů a řízením projektů schopen tento systém zajistit.¹⁹

¹⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, Správa služeb zaměstnanosti, Odbor trhu práce. *Struktura a obsah zadání projektu*. 1. vyd. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005. Stručný obsah projektu, s. 38

2.3 Řídící a organizační struktura projektu Institut Trhu Práce

Řídícím orgánem projektu Institut Trhu Práce je **Ministerstvo práce a sociálních věcí – odbor 72**, který zodpovídá za celkové řízení a koordinaci projektu.

Další úroveň řízení představuje **zprostředkující subjekt** – odbor 45 Správy služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí, který dohlíží na plnění klíčových aktivit projektu a koordinuje a posuzuje monitorovací zprávy partnerů projektu.

Předkladatelem projektu, **konečným příjemcem** a současně konečným uživatelem projektu je odbor 41 – odbor trhu práce Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Konečný příjemce je finálním příjemcem finančních prostředků, výstupů a výsledků projektu. Projekt Institut Trhu Práce, který obsahuje 14 klíčových aktivit, realizuje konečný příjemce ve spolupráci s partnery. Řídící a organizační struktura projektu je uvedena v příloze PII.

Řízení projektu je strukturováno do 4 úrovní:

1. Řídící výbor projektu a řídicí tým konečného příjemce (odbor 41 Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí)
2. Koordinační skupina projektu a skupina pro monitorování a vnitřní kontrolu
3. Realizační týmy klíčových aktivit
4. Krajské koordinační skupiny, okresní koordinační skupiny (dle potřeb jednotlivých okresů). Grafické zpracování je uvedeno v příloze P III.

2.4 Způsob financování projektu

Projekt Institut Trhu Práce je financován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky v poměru 75:25.

Rozpočet projektu je členěn na určité celky – **kapitoly** a v jejich rámci se dělí na **položky**, které mohou být ještě dále členěny na **podpoložky**. **Rozpočet** projektu Institut Trhu Práce má pět kapitol, kterými jsou:

1. Osobní náklady

Do této kapitoly jsou zařazeny náklady na pracovníky, kteří se podílejí na realizaci projektu. Mají uzavřenou platnou **zaměstnaneckou smlouvu**, ať už s plným úvazkem nebo jeho částí, nebo se jedná o pracovníky zaměstnané na základě **dohod konaných mimo pracovní poměr**.

2. Cestovné

Mezi náklady zařazené v cestovním patří diety (ubytování a stravné), mezinárodní cestovné, místní cestovné a **výdaje na pracovní cesty, které zahrnují**

- jízdní výdaje** - např. veřejné dopravní prostředky, autotaxi, použití soukromého osobního vozidla, výdaje na ubytování, stravné
- nutné vedlejší výdaje** - např. parkovné, poplatky spojené s pracovní cestou, platby za telefon nebo fax, které vzniknou během pracovní cesty

3. Zařízení a vybavení

Do této kapitoly rozpočtu spadá nákup výpočetní techniky, nákup jiného zařízení, nákup drobného hmotného majetku, nájem / leasing zařízení, budov, amortizace vlastního majetku, náklady na opravy a údržbu, náklady na software, náklady na nákup výsledků výzkumu a odborné činnosti.

4. Místní kancelář / náklady projektu

Jednotlivé položky kapitoly 4 se dělí na:

- režijní výdaje** - nájem kanceláře, náklady na nákup vody, paliv a energie (elektrina/ topení), jiné neuvedené náklady (internet, úklid, údržba)
- administrativní výdaje** - spotřební zboží a provozní materiál, provoz vozidla

5. Nákup služeb

V rámci této kapitoly rozpočtu je možné čerpat finanční prostředky na publikace / školicí materiály / manuály, odborné služby / studie a výzkum, náklady vyplývající přímo ze smlouvy, náklady na konference / kurzy, jiné náklady.

2.5 Cíle projektu

Cílem projektu je prevence nezaměstnanosti a její snižování v České republice prostřednictvím efektivnější spolupráce úřadů práce, zaměstnavatelských subjektů a vzdělávacích zařízení.

„Komunikace mezi úřady práce, zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi má značné rezervy, což v praxi znamená, že není již v samotném vzdělávacím systému zohledněna reálná poptávka po kvalifikované pracovní síle v konkrétních oborech. Totéž platí o nabízených možnostech rekvalifikace a zvyšování kvalifikace nezaměstnaným. Projekt si klade za cíl tyto nedostatky odstranit,“ říká prezident Hospodářské komory ČR Jaromír Drábek.²⁰

Hlavním záměrem projektu je především zkvalitnění a zvýšení dostupnosti veřejných služeb zaměstnanosti, dále pak na jejich rozšíření a prohloubení vůči obyvatelstvu a zaměstnavatelské sféře.

Rozšíření služeb zaměstnanosti se netýká jen potřebné změny obsahu služeb, které budou poskytovány uchazečům a zájemcům o zaměstnání na úřadech práce, ale především zvýšení snahy o uspokojení potřeb zaměstnavatelů, zvláště malých a středních, jež jsou v současné době na okraji zájmu služeb zaměstnanosti.

Prohloubení veřejných služeb zaměstnanosti je zaměřeno na zvýšení orientace na práci s disponibilní pracovní silou tak, aby byly co nejlépe řešeny potřeby zaměstnavatelů. A to prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, pod které spadají především cílené rekvalifikace, účelné poskytování příspěvků na zapracování nových zaměstnanců nebo na dopravu zaměstnanců z těžce dostupných oblastí, dále pak příspěvky na zřizování nových pracovních míst pro rizikové skupiny uchazečů či příspěvky na zaměstnávání uchazečů pomocí veřejně prospěšných prací.

²⁰ BERÁNKOVÁ, Kateřina, PLÍVOVÁ, Viktorie. Institut Trhu Práce zajistí efektivnější spolupráci úřadů práce a firem. *Tisková zpráva* [online]. 2006 [cit. 2008-02-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2361/260106.pdf>>

Dalším cílem je také rozvíjení technické, informační, odborné a personální infrastruktury uvnitř veřejných služeb zaměstnanosti. Jedná se hlavně o zvyšování jejich sociálně-ekonomické role, odborné vzdělávání pracovníků, obnova a rozvoj technického vybavení.

Jedním z cílů je i prohloubení analytické a prognostické činnosti, jež by mělo být zaměřeno na využití údajů získaných v rámci pravidelného sledování efektivity nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a dalších vložených finančních prostředků. Tyto analýzy by měly sloužit k efektivnějšímu využívání finančních prostředků vynaložených na aktivní politiku zaměstnanosti. To v současné době citelně schází.

V neposlední řadě je plánována analýza spokojenosti zaměstnavatelů a dalších spolupracujících subjektů se službami zaměstnanosti, což vytvoří základ pro budování kvality v této oblasti veřejných služeb.²¹

2.6 Cílové skupiny

Cílovými skupinami, na které je projekt zaměřen, jsou orgány služeb zaměstnanosti a jejich pracovníci, dále pak spolupracující organizace včetně jejich pracovníků.

Přínos projektu pro cílové skupiny

Aktivity projektu, jeho výstupy a výsledky výrazně ovlivní účinnost a efektivitu práce všech cílových skupin. Pracovníci služeb zaměstnanosti budou moci lépe, rychleji a účinněji poskytovat své služby jednotlivým klientům. Rozdělení činností mezi pracovníky úřadů práce a pracovníky pracovišť Institutu Trhu Práce umožní určitou specializaci a racionalizaci jejich činností. Pracovníci existující sítě úřadů práce, při výkonu státní správy v oblasti zaměstnanosti, se budou moci více orientovat na práci s cílovými skupinami uchazečů a zájemců o zaměstnání. Tato orientace se projeví i v tom, že ve významně větší míře než dosud budou schopni poskytovat služby založené na individuálním přístupu k jednotlivým klientům.

²¹ VAŇKOVÁ, Petra. *Institut Trhu Práce : Cíle projektu* [online]. c2002-2006 [cit. 2008-02-18]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/itp/info/cile>>.

Na druhé straně pracovníci sítě pracovišť Institutu Trhu Práce při Hospodářské komoře České republiky se budou orientovat především na poskytování služeb zaměstnavatelských subjektů, podle zjištěných aktuálních potřeb těchto subjektů.

Rozdělení cílových skupin klientů mezi úřady práce a pracoviště Institutu Trhu Práce významně přispěje ke zlepšení pracovních podmínek úřadů práce a tím i ke zkvalitnění jejich služeb a vyššímu využití jejich kompetencí a expertízy. Budované výzkumné a prognostické zázemí ke sledování vývoje zaměstnanosti a kvalifikačních potřeb přispěje k prevenci a vyšší efektivitě prováděných služeb, k adresnému cílení opatření na zlepšení situace na regionálních a místních trzích práce a lepšímu využití veřejných finančních prostředků.

2.7 Klíčové aktivity projektu

Projekt Institut Trhu Práce se skládá ze 14 klíčových aktivit, jejichž řešením bude možno rozšířit rozsah poskytovaných služeb jednotlivým cílovým skupinám a výrazně zvýšit kvalitu těchto služeb při plném respektování požadavků na odlišnosti a individualizaci veřejných služeb zaměstnanosti.

2.7.1 Klíčová aktivita č. 1

„Podrobná analýza současné struktury služeb zaměstnanosti a subjektů podílejících se na těchto službách“

Klíčovou aktivitu číslo 1 realizuje tým Zaměstnanost Národního vzdělávacího fondu, experti Správy služeb zaměstnanosti a vybraných úřadů práce v pilotních regionech a další externí experti. Tato klíčová aktivita je zaměřena na:

- Podrobnou analýzu současné struktury činností Správy služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí, pověřených úřadů práce a úřadů práce.
- Identifikaci hlavních problémů v činnosti Správy služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí, pověřených úřadů práce a úřadů práce.
- Identifikaci regionálních specifíků v činnosti úřadů práce a pověřených úřadů práce (sektorová, profesní, kvalifikační hlediska apod.).

- Analýzu činností organizací a institucí spolupracujících s úřady práce.
- Analýzu modelů služeb zaměstnanosti a modelů spolupráce s partnery na trhu práce ve vybraných zemích Evropské unie.

2.7.2 Klíčová aktivita č. 2

„Zpracování standardů postupů a procesů služeb zaměstnanosti“

Klíčová aktivita číslo 2 je realizována dodavatelem – veřejnou zakázkou s výběrem dodavatele a je v gesci konečného příjemce. Klíčová aktivita je zacílena na:

- Podrobnou analýzu současné struktury činností Správy služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí, pověřených úřadů práce a úřadů práce.
- Zpracování časové studie hlavních procesů a jejich dílčích prvků ve veřejných službách zaměstnanosti, stanovení rámcových časových normativů pro výkon operací, rámcových norem obslužnosti, optimální nastavení dělby práce a personálních kapacit.
- Analýzu kvalifikačních a osobnostních předpokladů a požadovaných kompetencí na jednotlivá pracovní místa ve službách zaměstnanosti.
- Zpracování bilance pracovních sil ve službách zaměstnanosti.
- Zpracování rámcových standardů pracovních postupů a informačních toků pro pracoviště zabezpečující činnosti služeb zaměstnanosti.

2.7.3 Klíčová aktivita č. 3

„Vyhodnocení účinnosti využívání jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a možnosti propojení národních programů aktivní politiky zaměstnanosti s programy Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů“.

Klíčovou aktivitu číslo 3 realizuje tým Zaměstnanost Národního vzdělávacího fondu, experti Správy služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí a vybraných úřadů práce v pilotních regionech a další externí experti.

Klíčová aktivita zpracovává:

- Charakteristiku nástrojů a národních programů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice.
- Charakteristiku nástrojů a programů vybraných zemí Evropské unie (Rakousko, Německo, Slovensko, případně další země).
- Analýzu účinnosti nástrojů a národních programů aktivní politiky zaměstnanosti.
- Identifikaci slabých míst v souboru nástrojů a národních programů aktivní politiky zaměstnanosti.
- Zhodnocení přínosu projektů Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů pro aktivní politiku zaměstnanosti, resp. realizaci cílů politiky zaměstnanosti.

2.7.4 Klíčová aktivita č. 4

„Návrh optimálního modelu fungování služeb zaměstnanosti fungujícího na základě rozdělení činností a účinné spolupráce mezi sítí úřadů práce a sítí spolupracujících organizací“

Klíčovou aktivitu číslo 4 realizuje a koordinuje tým Zaměstnanost Národního vzdělávacího fondu, experti Správy služeb zaměstnanosti a vybrané úřady práce z pilotních regionů. Klíčová aktivita je zaměřena na:

- Možnosti řešení kapacitní nedostatečnosti současných veřejných služeb zaměstnanosti.
- Vypracování návrhu koordinace činností organizací spolupracujících s veřejnými službami zaměstnanosti k posílení jejich kapacity.
- Návrh systému pro zavádění a ověřování standardů kvality služeb pro organizace podílející se na poskytování veřejných služeb zaměstnanosti.

2.7.5 Klíčová aktivita č. 5

„Navržení systému pravidelných analýz a prognóz kvalifikačních potřeb (dále jen APKP) trhu práce a jejich využití pro činnost služeb zaměstnanosti“

Klíčovou aktivitu číslo 5 realizuje tým Národního observatoře zaměstnanosti a vzdělávání Národního vzdělávacího fondu, externí zahraniční a domácí experti. Klíčová aktivita je zacílena na:

- Vyhodnocení zkušeností s analýzami a prognózami budoucích kvalifikačních potřeb v zahraničí a v České republice.
- Vytvoření vzorových metodik APKP, včetně návrhu forem standardních výstupů pro potřeby služeb zaměstnanosti a rozpracování komplexních analýz trhu práce.
- Pilotní ověření navrženého systému APKP.
- Vytvoření návrhu webových stránek koncepce informačního internetového portálu zaměřeného na problematiku včasné identifikace potřeby kvalifikované práce.
- Vyhodnocení zkušeností s analýzami a prognózami budoucích kvalifikačních potřeb v zahraničí a v České republice.

2.7.6 Klíčová aktivita č. 6

„Analýza a návrh optimalizace systému poradenských služeb ve veřejných službách zaměstnanosti“

Klíčová aktivita číslo 6 je realizována Střediskem podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu a externími spolupracovníky Správy služeb zaměstnanosti a úřady práce. Při realizaci všech kroků je předpokládána součinnost Správy služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí a vybraných pracovníků úřadů práce. Klíčová aktivita vypracovává:

- Analýzu a vyhodnocení současného stavu poradenských služeb poskytovaných veřejnými službami zaměstnanosti v České republice.

- Srovnávací studie trendů poradenských služeb poskytovaných veřejnými službami zaměstnanosti ve třech vybraných zemích Evropské unie.
- Návrh optimalizace a vytvoření standardů, metodik a nastavení procesů zajišťujících monitorování, hodnocení kvality a průběžné inovace poradenských služeb poskytovaných veřejnými službami zaměstnanosti.

2.7.7 Klíčová aktivita č. 7

„Vytvoření systému formalizované spolupráce s krajskými a místními partnery“

Klíčovou aktivitu číslo 7 realizuje úsek Rozvoje lidských zdrojů Národního vzdělávacího fondu v součinnosti s Hospodářskou komorou České republiky.

Tato klíčová aktivita řeší:

- Vytipování a analýzu potenciálu klíčových institucí zainteresovaných na rozvoji zaměstnanosti v pilotních krajích.
- Zpracování modelu spolupráce relevantních institucí.
- Zpracování návrhu informačních a komunikačních sítí pro koordinaci spolupráce.
- Vypracování komplexního rozvojového programu pro služby zaměstnanosti a jejich partnery z krajů měst a obcí.
- Vytvoření doprovodného e-learningového programu pro řízení politiky zaměstnanosti.
- Založení inspirační databanky příkladů dobré praxe v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti.
- Vypracování systému benchmarkingu - užívání a inovace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

2.7.8 Klíčová aktivita č. 8

„Vypracování metodiky pro činnost Institutu trhu práce“

Klíčovou aktivitu číslo 8 realizuje konečný příjemce ve spolupráci s ostatními útvary Ministerstva práce a sociálních věcí, pověřenými úřady práce, úřady práce,

Národním vzdělávacím fondem a Hospodářskou komorou České republiky. Mezi hlavní činnosti této klíčové aktivity patří:

- Vypracování a zavedení metodiky činností pracovišť Institutu Trhu Práce, a to obou větví, Hospodářské komory České republiky a Služeb zaměstnanosti, na všech stanovených řídicích úrovních.
- Vymezení obsahu spolupráce se zaměstnavateli, se vzdělávacími zařízeními a dalšími aktéry na místních a regionálních trzích práce.
- Metodika konkrétně vymezuje postupy při zabezpečování činností obou větví pracovišť Institutu Trhu Práce, obsah vzájemné komunikace a vzájemného předávání potřebných informací ve vazbě na informační systém a v souladu s potřebou realizace politiky zaměstnanosti.

2.7.9 Klíčová aktivita č. 9

„Vybudování a provoz Institutu trhu práce“

Klíčová aktivita číslo 9 je realizována:

- Pověřené úřady práce, úřady práce – vybudování a provoz pracovišť Institutu Trhu Práce při službách zaměstnanosti.
- Hospodářská komora České republiky – vybudování a provoz pracovišť Institutu Trhu Práce při Hospodářské komoře České republiky.
- Pracoviště Institutu Trhu Práce jsou vybudována u všech partnerů projektu, s konkrétně vymezenými činnostmi a úkoly podle úrovně řízení a odpovědnosti, ve všech pěti pilotních krajích.
- Pracoviště Institutu Trhu Práce jsou zřízena ve dvou větvích – první větev při úřadech práce; druhá větev při organizačních složkách Hospodářské komory České republiky - v centru, v krajích a v okresech. Za vybudování a provoz první větve Institutu Trhu Práce zodpovídá metodicky konečný příjemce ve spolupráci s ostatními útvary a sekcemi Ministerstva práce a sociálních věcí a realizují ji úřady práce. Za vybudování a provoz druhé větve odpovídá Hospodářská komora České republiky.

2.7.10 Klíčová aktivita č. 10

„Vytvoření centrálního informačního systému“

Tuto aktivitu řídí odborná realizační skupina informačního systému. Společně s dodavatelem se bude podílet na realizaci jeho aktivit, průběžně přenášet požadavky a připomínky na informační systém ze strany konečného příjemce a partnera, dohlížet na kompatibilitu (sdílení dat) se stávajícím systémem na úřadech práce, dohlížet na činnost dodavatele, koordinovat jeho kroky s ostatními odbornými týmy a pracovníky projektu. Informační systém navrhne a bude provozovat odborná firma, která vzejde z výběrového řízení (veřejná zakázka s výběrem dodavatele). Klíčová aktivita č. 10 je v gesci konečného příjemce.

2.7.11 Klíčová aktivita č. 11

„Zajištění odborného školení pro pracovníky Institutu trhu práce na všech úrovních“

Klíčovou aktivitu číslo 11 realizuje úsek Zaměstnanost Národního vzdělávacího fondu a na řešení se rovněž podílejí odborní pracovníci Správy služeb zaměstnanosti a partnerských úřadů práce, vybraní pracovníci pracovišť Institutu Trhu Práce i další externí odborníci. Klíčová aktivita je zaměřena na:

- Organizaci a celkové zajištění odborných školení pro pracovníky Institutu Trhu Práce na všech úrovních.
- Organizaci a zajištění zahraničních služebních cest v rámci realizace projektu.
- Tematický obsah jednotlivých vzdělávacích aktivit odpovídá potřebám jednotlivých fází implementace projektu.

2.7.12 Klíčová aktivita č. 12

„Řízení, organizace a administrace projektu“

Klíčovou aktivitu číslo 12 realizuje konečný příjemce ve spolupráci s projektovými týmy partnerů. Tým každého partnera odpovídá za zajištění klíčové aktivity v jeho gesci včetně administrace. Celkovou odpovědnost za řízení a implementaci projektu a jeho administraci má konečný příjemce.

Gestor zabezpečuje zejména supervizi organizačního a finančního zajištění projektu. Partneři se podílejí na zpracování podkladů pro monitorovací zprávy v rámci svého podílu a odpovědnosti.

2.7.13 Klíčová aktivita č. 13

„Publicita“

Klíčovou aktivitu číslo 13 realizuje konečný příjemce ve spolupráci s partnery a dále dodavatel na základě veřejné zakázky. Na zajištění publicity projektu pracuje odborná realizační skupina složená ze zástupců konečného příjemce a partnerů. Jejím úkolem je koordinovat veškeré mediální a propagační aktivity projektu.

Aktivity v rámci publicity podléhají schválení Řídícího výboru projektu a musí být v souladu s pravidly pro publicitu. K základním informačním a propagačním nástrojům patří: internet, vytvoření loga projektu a manuálu publicity, publikační a informační materiály, tiskové zprávy, rozhovory, články poskytované a publikované v tisku, konference, semináře, workshopy, úvodní a závěrečná konference, tisková inzerce a vydávání přílohy novin Ministerstva práce a sociálních věcí „Práce a sociální politika“.

2.7.14 Klíčová aktivita č. 14

„Organizace výběrových řízení“

Klíčová aktivita číslo 14 je v gesci konečného příjemce, který ji realizuje ve spolupráci s příslušným útvarem Ministerstva práce a sociálních věcí. Konečný příjemce má za tuto klíčovou aktivitu celkovou odpovědnost.

V rámci této aktivity jsou realizována výběrová řízení na dodávky služeb a zboží v rámci tohoto projektu. Veškeré postupy se řídí zákonem č.137/2006 Sb., O veřejných zakázkách ve znění pozdějších předpisů a Příručkou pro příjemce finanční podpory projektů Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Zakázky, jejichž cena bez DPH je nižší než 2 mil. Kč, jsou vždy realizovány hlavním garantem aktivity. Podle popisu jednotlivých aktivit se jedná zejména o dodávky služeb a zboží na dodávky analýz, studií, návrhů řešení a dalších odborných subdodávek, dodávky zboží, techniky apod.

3 AKTIVITY REALIZOVANÉ PROJEKTEM INSTITUT TRHU PRÁCE ÚŘADY PRÁCE VE ZLÍNSKÉM OKRESE

3.1 Monitorovací návštěvy ve firmách

První aktivitou prováděnou oddělením realizace projektu Institut Trhu Práce při Úřadě práce ve Zlíně jsou tzv. monitorovací návštěvy ve firmách. Tato aktivita je uskutečňována ve spolupráci s jedním z partnerů projektu, a sice s Hospodářskou komorou České republiky.

V praxi navštěvují společnosti pracovník monitoringu Institutu Trhu Práce při úřadu práce a pracovník monitoringu Institutu Trhu Práce při hospodářské komoře. V první fázi je nutné společnost nejprve telefonicky kontaktovat, zjistit, kdo z pracovníků firmy je kompetentní ke sdělování informací a vyřizování především personálních otázek společnosti. Ve velké většině případů to jsou ředitelé, či přímo majitelé společností a vedoucí personálních oddělení. Dále je nezbytné vysvětlit zaměstnavateli za jakým účelem jej chceme navštívit. V případě, že zaměstnavatel souhlasí, je možné dohodnout termín setkání.

Druhou fází je samotná návštěva společnosti. Úvodem pracovníci Institutu Trhu Práce při úřadu práce a Institutu Trhu Práce při hospodářské komoře představí projekt, dále pak zjišťují informaci o dané společnosti. Mezi tyto informace patří: počet zaměstnanců, plánované personální změny ve společnosti, případné hromadné propouštění nebo naopak nábor zaměstnanců, personální potřeby společnosti, typy pracovníků, které společnost potřebuje a ve velké většině případů nemůže nalézt, způsoby, jakým společnost hledá nové pracovníky, zda-li využívá služeb personálních agentur nebo jestli spolupracují nějakým způsobem se školami a v neposlední řadě se také zjišťuje, zda společnost v minulosti využívala příspěvků z aktivní politiky zaměstnanosti poskytovaných úřady práce a také zkušenosti při spolupráci s úřady práce. Poté na řadu přichází nabídka služeb, které je úřad práce či hospodářská komora schopna zaměstnavateli poskytnout.

Jednou z nabízených služeb je z možnost zaregistrovat zaměstnavatele na portál Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, kam mohou vkládat své nabídky pracovních příležitostí, které mohou také libovolně upravovat. Výhodou v tomto případě

je, že si tímto krokem splní zákonnou povinnost hlášení volných pracovních míst úřadům práce. Dále pak může zaměstnavatel na tomto serveru hledat své budoucí pracovníky jak z řad uchazečů evidovaných na úřadech práce, tak zájemců i široké veřejnosti, pokud tam mají vložený životopis. V případě, že má zaměstnavatel zájem, pracovník Institutu Trhu Práce při úřadu práce mu ihned na místě ukáže, jak s portálem pracovat a přidělí mu uživatelská práva. Tuto možnost preferují zejména ty firmy, které již delší dobu shánějí pracovníky, a přesto se jim nedaří potřebná pracovní místa obsadit.

Další nabízenou službou je možnost využití finančních prostředků z aktivní politiky zaměstnanosti. Příspěvků je několik a týkají se především podpory rizikových skupin uchazečů evidovaných na úřadech práce, jedná se zejména o tyto skupiny: dlouhodobě nezaměstnané osoby, osoby se zdravotním postižením, ženy po mateřské dovolené, uchazeče se základním vzděláním a absolventy. Pracovník Institutu Trhu Práce při úřadu práce seznamuje zaměstnavatele s podmínkami získání jednotlivých příspěvků a také poskytuje informace o tom, co je nutné k žádosti o příspěvky dokládat. I když mají zaměstnavatelé možnost získat tyto informace na internetových stránkách úřadů práce, praxe ukazuje, že často netuší, jaký příspěvek je možno čerpat a neznají základní informace.

Do skupiny služeb nabízených Institutem Trhu Práce při úřadu práce patří uspořádání tzv. předvýběrového řízení pro zaměstnavatele. Jedná se o výběr pracovníků z řad uchazečů vedených v evidenci úřadů práce dle zadaných požadavků zaměstnavatele. Pokud společnost projeví o tuto formu pomoci zájem, jsou informace o personálních potřebách předány pracovníkovi pro poradenství Institutu Trhu Práce při úřadu práce, který společnost kontaktuje a danou službu pro společnost zrealizuje.

Další služby nabízené pracovníky monitoringu se přesouvají spíše do roviny informační. Pracovník Institutu Trhu Práce při úřadu práce podává informace o povinnostech pro zaměstnavatele vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti, např. jaký je postup při žádání pracovníků ze zahraničí, při jejich následném zaměstnání, jakým způsobem je možno plnit povinný podíl, když nezaměstnává potřebný počet zdravotně postižených osob. Zástupce Institutu Trhu Práce při hospodářské komoře může nabídnout zaslání databáze personálních agentur, či případně zajistit bližší spolupráci zaměstnavatelských subjektů se školami. O tuto nabídku mají zájem především společnosti zabývající se strojírenskou výrobou, protože se z dlouhodobějšího hlediska

potýkají s nedostatkem pracovních sil. Hospodářská komora se tedy snaží proniknout na školská pole a případně dohodnout praxi studentům ve firmách, které tuto pomoc potřebují. Mezi nabídky služeb Hospodářské komory České republiky patří i vypracování analýzy dané geografické oblasti z hlediska mobility pracovní síly. Je možné zaměstnavateli zjistit, z jaké oblasti jsou obyvatelé ochotni za práci cestovat a jaké výhody upřednostňují v práci nejvíce.

Monitorovací návštěvy v této podobě se na úřadech práce nerealizují. Pokud úřady práce zavítají do firem, je to většinou kontrolní oddělení, které zaměstnavatelé nevidí příliš rádi. V některých případech navštěvují pracovníci oddělení poradenství a zprostředkování zaměstnavatele za účelem zjištění pracovních podmínek. Taková návštěva je sice příjemná, ale zaměstnavateli nic nepřináší. Oddělení realizace projektu Institut Trhu Práce odzkoušelo tuto aktivitu z toho důvodu, že je nutné, aby úřady práce začaly blíže spolupracovat se zaměstnavatelskými subjekty. Úřady práce nesou instituce, které by měly být ku potřebám pouze nezaměstnaným osobám jak tomu bylo doposud, ale i zaměstnavatelům.

3.2 Předvýběrová řízení pro zaměstnavatele

Tato aktivita je nabízená oddělením realizace projektu Institut Trhu Práce při Úřadu práce ve Zlíně jako služba zaměstnavatelským subjektům na již zmíněných monitorovacích návštěvách. Nedá se říci, že by se tato aktivita na samotných úřadech práce neodehrávala, ale není tak aktivně nabízená a realizuje se ve zkrácené formě.

Jedná se o předvýběr uchazečů vedených v evidenci úřadů práce dle kritérií zadaných zaměstnavatelem. V první fázi kontaktuje pracovník poradenství Institutu Trhu Práce společnost, která o tuto službu projevila zájem na monitorovací návštěvě. Je nutné vysvětlit princip a objasnit jakým způsobem lze s firmou komunikovat, protože se mohou vyskytnout komplikace, a je také nezbytná zpětná vazba od zaměstnavatele. Dále následuje projednání konkrétní pracovní pozice, zjišťují se především požadavky zaměstnavatele na znalosti, dovednosti, odbornou způsobilost a vzdělání uchazečů, dále pak co nejpodrobnější náplň práce, datum nástupu, pracovní doba, případné požadavky na přesčasy na práci o víkendech, systém sociálních benefitů, které firma poskytuje nebo je ochotna poskytnout, zda jsou na pracovišti ztížené pracovní podmínky a jestli jsou finančně ohodnoceny, v neposlední řadě nás také zajímá mzda, a to

jak po nástupu, tak po zpracování (zkušební doba) a po roce setrvání pracovníka ve firmě. Je dobré, když společnost uvede co nejvíce informací o dané pozici, a to jednak hlavně kvůli vhodnému výběru uchazečů a pak je také nutné případným budoucím pracovníkům něco nabídnout, aby je pracovní nabídka zaujala. Dále pak následuje ověření, zda je pracovní pozice hlášena na úřadě práce jako volné místo. *Zaměstnavatel je povinen do 10 kalendářích dnů oznámit příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku a neprodleně, nejpozději do 10 kalendářních dnů oznámit obsazení těchto míst.*²² V případě, že zaměstnavatel do této doby nenahlásil pozici jako volné pracovní místo, je mu elektronicky zaslán příslušný formulář s žádostí, aby tak učinil. Pro realizaci předvýběrového řízení je splnění této podmínky nutností. Co se týká charakteristiky volného pracovního místa hlášeného na úřadě práce zaměstnavatelem, je většinou velmi stručná, proto se při realizaci předvýběrového řízení zjišťují podrobnější údaje.

Ve druhé fázi vytipuje pracovník poradenství Institutu Trhu Práce vhodné uchazeče z interní databáze úřadů práce, která nese název OK práce. Způsobů, jak uchazeče v databázi vyhledat, je několik. Nejdříve se upřednostňuje výběr podle požadovaného povolání uchazečů, tedy jakou práci by jednotlivý uchazeč chtěl vykonávat. Postupně se požadavky zadané uchazeči snižují. Hledání pokračuje dle kritéria již v minulosti vykonávaného povolání. Je zde totiž předpoklad, že pokud uchazeč práci v minulosti již vykonával, nebude mít potíž se k ní vrátit. Dalším kritériem je možnost vyhledání podle vzdělání a oboru vzdělání. V tomto případě je nutné zkontrolovat i to, co uchazeč v minulosti vykonával, protože se často stává, že např. vyučení lidé v určitém oboru tuto práci nikdy nevykonávali, a pokud uplyne řada let od jejich vyučení, dá se výuční list brát pouze jako stupeň vzdělání a na daný obor se nemůže brát zřetel. Dále se uchazeči hledají podle schopností a dovedností, dosažených průkazů a certifikátů, mezi něž patří např. řidičský průkaz s rozlišením jednotlivých skupin, svářečský průkaz s rozlišením na způsoby svařování, činnosti dle vyhlášky č. 50/1978 Sb. a její jednotlivé stupně. Tento výčet uvádím jako nejběžnější. Při vyhledávání vhodných uchazečů se bere také v úvahu

²² BIČÁKOVÁ, Olga. *Zákon o zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha : LINDE nakladatelství s.r.o. , 2007. ISBN 80-86131-73-3. s 59

jejich zdravotní stav. Vybraní uchazeči jsou písemnou formou pozváni na předvýběrové řízení.

Třetí fáze je samotné předvýběrové řízení. Uchazečům je hromadně vysvětleno, proč byly pozváni, je jim představena pracovní pozice a mají možnost vznést své dotazy. Poté probíhají individuální pohovory s každým uchazečem. Při těchto pohovorech jsou přítomni dva pracovníci, jeden pracovník pro poradenství a další pracovník oddělení Institutu Trhu Práce, který není zrovna zaneprázdněn svou prací, a má čas se pohovorů účastnit. Je to z toho důvodu, aby nemohlo dojít k nařčení z diskriminace ze strany uchazečů o zaměstnání. Na pohovorech jsou uchazeči dotazováni na svá předchozí zaměstnání, na své dovednosti a také si s sebou musí přinést vypracovaný životopis. Pokud uchazeč nemá vypracovaný životopis nebo jeho životopis neodpovídá dnešním požadavkům, je odeslán k pracovníci Institutu Trhu Práce, která má v kompetenci pomoc uchazečům při vypracování životopisu. Na těchto pohovorech se od uchazečů především zjišťuje zda a čím je pracovní nabídka zaujala a hlavně jestli mají o danou práci zájem, jestli by ji chtěli vykonávat a byli ochotni do práce nastoupit. Jedná se o aktivitu založenou na bázi dobrovolnosti. Tímto se předvýběrové řízení liší od způsobu práce s klienty, který upřednostňují samotné úřady práce. Ty se řídí především charakteristikou vhodného zaměstnání.

Vhodným zaměstnáním je zaměstnání

- a) *které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,*
- b) *jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,*
- c) *které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce*
- d) *které odpovídá zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání a pokud možno jeho kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.*

Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které

- splňuje podmínky stanovené v písm. a), b) a d) nebo*

- *splňuje podmínky stanovené v písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby²³*

Podstatný rozdíl je v tom, že na úřadech práce jako takových uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci nesmí toto vhodné zaměstnání odmítnout, jinak mu hrozí sankční vyřazení na dobu 6 měsíců pro odmítnutí vhodného zaměstnání. Sankční vyřazení pro uchazeče znamená, že je mu zrušeno poskytování veškerých sociálních dávek a musí si sám hradit sociální a zdravotní pojištění. Předvýběrové řízení je založeno na dobrovolnosti. Naším cílem není posílat do firem jednotlivé uchazeče bez rozdílu, zda jsou vhodní či nikoliv, jen aby se s nimi pracovalo.

Ve čtvrté fázi je opět kontaktován zaměstnavatel s vyrozuměním, kolik vhodných uchazečů bylo předvybráno. V zásadě má zaměstnavatel tři možnosti, jak si z této skupiny adeptů vybrat. První z nich je možnost uspořádat výběrové řízení na půdě úřadu práce. To znamená, že jsou pozváni předvybraní uchazeči, kompetentní zástupce firmy a přítomen je i pracovník Institutu Trhu Práce. Druhou možností je totéž, avšak na půdě společnosti, s tím rozdílem, že společnost má možnost zvolit, jestli bude pracovník Institutu Trhu Práce přítomen či nikoliv. Třetí možností je předání kontaktu na kompetentního zaměstnance firmy předvybraným uchazečům. Opačně to udělat nelze, není možno předávat osobní údaje klientů úřadů práce. Schůdné řešení je také vymezit lhůtu např. jednoho týdne, kdy se mají uchazeči do společnosti dostavit. Poslední dvě možnosti bývají, jak ukazuje praxe nejčastější, protože mají své výhody. Zaměstnavatel si může určit čas, kdy se klienti úřadů práce mají dostavit a je na ně připraven. Další výhodou je i fakt, že může případným budoucím pracovníkům ukázat budoucí pracoviště a podrobněji je seznámit s vykonávanou prací. Pro stranu uchazečů je výhodou, že uvidí pracovní podmínky, a pokud je zaměstnavatelem dána časová lhůta, mohou si zvolit čas, ve kterém zaměstnavatele navštíví. Úřad práce od zaměstnavatele očekává poskytnutí zpětné vazby na tuto službu.

Zatím jsem se nesetkala s negativním ohlasem od zaměstnavatelů na tuto aktivitu, neznámá to však, že všichni takto vybraní uchazeči byli zaměstnání. Nicméně

²³ BIČÁKOVÁ, Olga. *Zákon o zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha : LINDE nakladatelství s.r.o. , 2007. ISBN 80-86131-73-3. s. 23

zaměstnavatelé jsou rádi, že pracují jen se skupinou lidí, kteří mají o jimi nabízenou práci zájem, nemusí již potvrzovat známé doporučenky s textem „NEVHODNÝ“, pro které si nemalé procento uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce chodí. Tuto skutečnost dokládám následujícími výpověďmi, a to jak nezaměstnané osoby, tak zaměstnance kompetentního k přijímání nových pracovníků ve firmě.

„Jó, ona (úřednice úřadu práce) tam vždycky něco najde. Ona mě posílá třeba i na místa, kde je napsané vyloženě, že chtějí praxi. Samozřejmě, já tam přijdu a tu praxi oni chtějí, a hotovo. Prostě ji vyžadují. Ona to zkusí aspoň, kdyby náhodou ... přimhouřili oči třeba a vzali mě, třeba na něco podobného, ne přímo na to, na co ona mě poslala. Abych tam šel a osobně se s nima domluvil, jestli tam nebude nějaké jiné místo třeba.“ (Muž, 25 let, SŠ bez maturity)

„K nám teď do firmy, jelikož se rozjíždíme, takže děláme nábor nových zaměstnanců, akorát nám pošlou lidi, který absolutně nevyhovují vašim požadavkům, tudíž vy si dáte nějaký inzerát nebo požadavky – oni prostě z toho úřadu práce to vezmou všechno z jedné vody načisto a nebo jsou tady ty lidi už tak dlouho bez práce, že přijdou, a abych pravdu řekl, my se ještě na férovku ptáme: „Máte chuť pracovat?“ A pár z nich na férovku řekne: „ Mně sem poslal pracák, to je proč jsem tady, dejte mi razítko a já zas půjdu.“ Takže kolikrát už ty lidi nechtějí pracovat prostě.“ (Muž, SŠ, zaměstnaný)²⁴

Výstupem této aktivity je, že požadavků na předvýběrová řízení ze strany zaměstnavatelů přibývá. Je to způsobeno rostoucí publicitou projektu a jeho aktivit, stávající situací na trhu práce a také tím, že když si zaměstnavatel z předvýběrového řízení nikoho nevybere, případně nejsou vhodné uchazeči, přibývá žádostí na opakování řízení s určitým časovým odstupem.

Na začátku této kapitoly jsem se zmínila o tom, že tato aktivita se na některých úřadech práce realizuje, ale v trochu jiné podobě. Nyní bych chtěla uvést zmíněné rozdíly. Prvním z nich je fakt, že tato služba není samotnými úřady práce moc intenzivně nabízena.

²⁴ HORÁK, P. *Poruchy implementace v linii úřadů práce reflexí registrovaných nezaměstnaných*. In: Sirovátka, T. a Mareš, P. (eds.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: MU, 2003. ISBN 80-210-3048-8. s. 135

Ví o nich jen ti zaměstnavatelé, kteří o ni někdy v minulosti z vlastní iniciativy požádali, nebo ti, kteří nabízejí a současně se jim nedaří obsadit hodně volných pozic. Jako příklad bych mohla uvést společnost AVEX TRADE spol. s.r.o., která potřebovala svářeče a nahlásila sto volných míst. Současně si však zažádala o povolení zaměstnávat cizince. Úřad práce ve Zlíně byl tedy nucen zorganizovat nikoliv však předvýběrové ale výběrové řízení. Probíhá to podobnou formou výběru uchazečů s tím rozdílem, že se nerealizují jednotlivé pohovory s uchazeči, ale je pozván zástupce společnosti a zároveň uchazeči na půdu úřadu práce, kde si zaměstnavatel má možnost vybrat, zda je někdo pro něj vhodný a chtěl by ho zaměstnat či nikoliv. Vzhledem k faktu, že je v současné době velká poptávka po této profesi a zároveň trvalý nedostatek pracovní síly, která by ji byla schopna vykonávat, bylo této společnosti vydáno povolení k náboru cizinců.

Dle mého názoru by se v nabízení této služby mělo pokračovat a stejně tak, jako monitorovací návštěvy ve firmách, by měla být tato aktivita doporučena k převzetí pod trvalé služby úřadů práce.

3.3 Individuální poradenství

Jedná se o službu zaměřenou na uchazeče o zaměstnání evidované na Úřadu práce ve Zlíně. Pracovník Institutu Trhu Práce se klientovi věnuje individuálně a cíleně. Cílem je nalézt vhodné pracovní místo pro uchazeče a pomoci mu připravit se na pohovor se zaměstnavatelem. Výhodou této služby je množství času, který může pracovník Institutu Trhu Práce klientovi poskytnout. Poradkyně pro zprostředkování zaměstnání na úřadě práce má na klienta pouhých 20 až 25 minut, což je dost málo času na vyhledání volného místa a popovídání si o klientových potížích nebo požadavcích.

Toto poradenství má dvě fáze. V první je klient pozván na úvodní schůzku, kde si ve vzájemném rozhovoru pracovník Institutu Trhu Práce zjišťuje co nejpodrobnější informace o klientovi. Vyplňuje se tzv. profil klienta. Je důležité zjistit informace o znalostech, dovednostech, vzdělání, pracovních zkušenostech a také o požadavcích klienta. Zjišťuje se, co by chtěl uchazeč dělat, do jaké vzdálenosti je ochoten dojíždět a jakou má představu o platovém ohodnocení. Pracovníka Institutu Trhu Práce také zajímá, jakým způsobem si uchazeč hledá práci, jestli spoléhá jen na pomoc úřadu práce a z jakého důvodu dle uchazeče byly pokusy o získání práce neúspěšné. Na tomto úvodním setkání jsou klientovi nabídnuty poradenské služby, kterých může využít. Mezi tyto služby patří:

psychologické poradenství, job kluby, motivační kluby, testy, kterými je možno zjistit pro jaký obor se uchazeč nejlépe hodí. Všechny tyto informace slouží k nalezení vhodného pracovního místa pro uchazeče a mohou s nimi nakládat všichni pracovníci oddělení realizace projektu Institut Trhu Práce. Toto první setkání trvá asi hodinu a v případě nutnosti je možno ji opakovat.

Druhou fází je samotné hledání pracovního místa. Snahou je nalézt takové pracovní místo, aby vyhovovalo požadavkům klienta. Když je takové místo nalezeno, uchazeč je pozván na další sezení. Pracovní pozice je mu nabídnuta a je dohodnuta schůzka se zaměstnavatelem. Klient má možnost jít na setkání se zaměstnavatelem sám nebo s doprovodem pracovníka Institutu Trhu Práce. Tím se dostávám k další službě realizované v rámci projektu Institutu Trhu Práce, kterou podrobněji rozeberu v kapitole 2.4.

3.4 Doprovod uchazeče k zaměstnavateli

Lidé, kteří těžko nalézají práci, budou moci žádat státní úředníky o to, aby je osobně dovedli k novému zaměstnavateli. Vyplývá to z pilotního projektu Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, který úřad spouští na 26 úřadech práce v pěti krajích. Ekonomové si od nového projektu mnoho neslibují.

Do nového způsobu zaměstnávání lidí se zapojily úřady práce z Vysočiny, z Ústeckého, Pardubického, Moravskoslezského a Zlínského kraje.

"Chceme vytvořit nový systém zaměstnanosti, který bude více zohledňovat individuální potřeby zaměstnavatelů a zaměstnanců. Takový moderní systém pro 21. století," řekla iDNES.cz šéfka projektu Institutu trhu práce Alena Jungová.

Nový systém má například důkladněji analyzovat potřeby a možnosti disponibilní pracovní síly, propojit firmy se školami, připravovat zájemce o práci na pohovory ve firmách a přímo je do těchto podniků doprovázet. "Tuto službu uchazeči o zaměstnání i zaměstnavatelé jistě ocení," věří Jungová.

Podle ní osobní doprovod pomůže hlavně lidem, kteří si práci nedokáží sami najít zejména kvůli nižšímu vzdělání či špatné kvalifikaci.

Ekonomové jsou k novému systému spíše skeptičtí

Některým analytikům se však osobní doprovod nelíbí. "Kroučím nad tím hlavou. Takový superúřad práce bych od středo-pravicově smýšlející vlády skutečně nečekal. Prohlášení, že úřad povede nezaměstnané za ručičku, je snad vytrženo z prastaré učebnice levicově sociální politiky," řekl iDNES.cz analytik Raiffeisenbank Aleš Michl.

"Zda jde o vyhozené peníze, nedokážu nyní posoudit. Lepší komunikací se situace na trhu práce určitě zlepšit dá, ale hlavní problém vidím spíše v neodpovídající kvalitě," uvedl pro iDNES.cz analytik Komerční banky Jan Vejmělek.²⁵

Z uvedeného článku je patrné o jakou aktivitu jde. Cílem je podpořit uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce již nějakou dobu. Jejich sebevědomí totiž s přibývajícím věkem a dlouhodobou nezaměstnaností rapidně klesá. Jedná se o podporu psychického rázu, která by měla zmírnit u uchazeče stres z přijímacího pohovoru, dodat uchazeči sebevědomí a pomoci mu prezentovat se vhodným způsobem.

Na první pohled se může zdát, že je tato služba pro uchazeče spíše přitěžující, že zaměstnavatel přece nebude přijímat pracovníka, který potřebuje doprovod. Nicméně po vyzkoušení této služby se zjistilo, že zaměstnavatelé to vnímají úplně jinak. Je pro ně důležité, aby byl uchazeč při pohovoru v klidu, protože jen tak zjistí jeho skutečné kvality.

Problém však nastává jinde. Z výše uvedeného individuálního poradenství vyplynulo, že uchazeči o tuto službu nejeví zájem. Kupodivu jde i o uchazeče, kteří by ji potřebovali. Když je klientovi na prvním sezení služba nabídnuta, ve většině případů ji uchazeč vítá. S realizací samotného doprovodu už je to však horší. Jakmile přijde čas k samotné schůzce s následným doprovodem, rázem nikdo tento doprovod pracovníka Institutu Trhu Práce nechce.

Z tohoto důvodu bylo rozhodnuto vyzkoušet službu jiným způsobem. Nyní je realizována nikoliv formou nabídky, ale prostým oznámením. Jakmile poradkyně pro zprostředkování zaměstnání na úřadu práce vydá uchazeči doporučenku k určitému místu, jde s ním automaticky k zaměstnavateli pracovník Institutu Trhu Práce. Jde

²⁵ ŠPAČKOVÁ, Iva. *Čeští úředníci budou vodit zájemce o práci rovnou do firem*. IDNES [online]. 2007 [cit. 2008-05-02]. Dostupný z WWW:>http://ekonomika.idnes.cz/cesti-urednici-budou-vodit-zajemce-o-praci-primo-do-firem-peaekonomika.asp?c=A071008_160612_ekonomika_spi>.

především o uchazeče, kterým se z dlouhodobějšího hlediska nedaří najít práci a již se několikrát vrátili s potvrzenou doporučenkou jako nevhodní. V tomto případě je cílem zjistit, v čem je u pohovoru problém, jakým způsobem se uchazeč prezentuje, případně zda práci záměrně neodmítá. V této fázi se doprovod k zaměstnavateli neposkytuje formou podpory, ale je zde hlavním záměrem kontrola. Dohlíží se také na jednání zaměstnavatele, aby nevyplňoval doporučenku s rozdílným důvodem nepřijetí uchazeče. V případě, že zaměstnavatel má zájem uchazeče přijmout do pracovního poměru, tento uchazeč pracovní nabídku nesmí odmítnout. Kdyby uchazeč pracovní nabídku odmítl, hrozí mu sankční vyřazení z evidence úřadu práce na dobu šesti měsíců. Tímto způsobem se doprovod nezaměstnané osoby k zaměstnavateli osvědčil.

3.5 Poradenství při psaní životopisu

Základní krokem k úspěšnému nalezení zaměstnání je mít dobře zpracovaný životopis. *Životopis neboli curriculum vitae by měl především zaujmout. "Kromě informací o vzdělání, praxi, dovednostech a znalostech má nést i znaky individuality a osobního projevu," říká Natália Figuschová z personální agentury Nathan Peterson International.*

Individualita kandidáta se projeví v obsahové i formální stránce. Důležitý je nejen font písma, ale i formát a přiložená fotografie. "Grafická úprava je první vizitkou uchazeče," tvrdí Renata Kvadůchová, personální manažerka kanceláře K4 Architects & Engineers.

"Zkušený personalista z životopisu a motivačního dopisu vytěží hodně informací i o osobnosti uchazeče," vysvětluje Kvandůchová. "Například úroveň sebevědomí kandidáta, schopnost se přizpůsobit, chuť učit se nové věci, pečlivost, strohost, kreativitu a podobně. Proto by uchazeči měli tomuto dokumentu věnovat patřičnou pozornost." ²⁶

Logickou myšlenkou je, že kdo je evidovaný na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a aktivně si zaměstnání hledá, by svůj životopis měl mít vypracovaný a vždy

²⁶ JAKEŠOVÁ, Dana. *Životopis, první krok k zaměstnání*. Idnes: Jobdnes [online]. 2008 [cit. 2008-05-12]. Dostupný z WWW: <http://jobdnes2.idnes.cz/zivotopis-prvni-krok-k-zamestnani-dti-zamestnani.asp?c=A080318_936823_zamestnani_amr>.

nachystaný k použití. Bohužel to není zrovna vždycky pravdou a zkušenosti to jenom potvrzují.

Cílem této aktivity je, aby každý uchazeč měl životopis řádně vypracovaný a použitelný pro současné požadavky zaměstnavatelů. Standardní je životopis psaný na počítači, vlastnoručně psaný životopis se přikládá pouze na vyžádání zaměstnavatele. Životopisy psané jako slohové cvičení už dávno nejsou populární a hlavně mají negativní efekt na personalisty společností. Proto je tato služba určena hlavně těm uchazečům, kteří si s počítačem nerozumí nebo počítač vůbec nevlastní.

Uchazeči jsou zváni individuálně na konzultace. Jejich povinností je si svůj dosavadní životopis přinést s sebou na schůzku. Kdo životopis stále nemá, je povinen přinést alespoň sepsané údaje o své pracovní praxi a absolvovaných školách. Klienti s dostačujícím životopisem jsou poté zaregistrováni na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, jejich životopis je tam vložen, aby měli zaměstnavatelé možnost výběru pracovníků.

Hledání práce přes internet už není jen jedna z variant. Je to neúčinnější způsob, jak najít uplatnění.

Internet je pro mladé. Mě už se přece netýká. Pokud takhle uvažuje příslušník střední generace, zřejmě mu nedochází jedna podstatná věc – světová síť už dávno není jen jeden ze způsobů, jak se dostat k informacím. Tam, kde jde o rychlost, mu nemůžou jiné prostředky konkurovat. Platí to i v přístupu k aktuálním pracovním nabídkám. A to nejen pro manažery, ale i pro pracovníky ve službách či řemeslníky.

Internetové portály nabízejí mnohem komplexnější servis, než jen výčet a snadné vyhledávání pracovních nabídek. I ten nejtradičnější způsob hledání místa přes úřad práce už má svoji elektronickou podobu. Nabízí ji Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/> najdete kompletní nabídku volných pozic ze všech úřadů práce v České republice. Místa můžete vyhledávat podle vzdělání, oborů i okresů. Výhodou je rychlost a přehlednost. Rezervovat si místo však nejde. „Úřadům práce nabízené pozice nepatří, nemohou je tedy nikomu slibovat,“ vysvětluje Vladimír Pecka, vedoucí informačního systému služeb zaměstnanosti.

U pozice je většinou uveden kontakt na zaměstnavatele. Uchazeč mu může přímo zavolat a domluvit se s ním bez zprostředkování úřadu práce. „Takovou aktivitu úřady

*práce podporují. Uchazeč se sám podílí na řešení své situace,“ podotýká Vladimír Pecka.*²⁷

Těm uchazečům, kteří životopis nemají formálně správně nebo jej nevlastní vůbec, je životopis za jejich pomoci vypracován pracovníkem Institutu Trhu Práce a vytisknut v několika vyhotoveních. Poté jsou taktéž zaregistrováni na výše uvedeném portálu. Tímto se zvyšuje zaměstnatelnost uchazečů.

Tato služba se na Úřadu práce ve Zlíně běžně nabízí, není však příliš intenzivně uchazeči využívána, a to i přesto, že jejich životopisy jsou dost často nevyhovující. Jedná se o nabídku formou informace na nástěnce Úřadu práce ve Zlíně. V rámci projektu je služba nabízena intenzivněji, a to formou přímého oslovování uchazečů.

3.6 Hromadné informační akce

Jedná se o aktivitu zaměřenou především na uchazeče o zaměstnání evidované na detašovaných pracovištích v Otrokovicích, Slavičíně a Valašských Kloboukách.

Na informačních akcích se uchazeči mohou dozvědět užitečné informace o svých právech a povinnostech vůči úřadu práce, o možnostech rekvalifikací, o nabídce služeb úřadu práce a o tom, jak zlepšit své postavení na trhu práce, případně jak zvýšit svou zaměstnatelnost. Uchazeči jsou zváni písemnou pozvánkou. Tyto informační akce obvykle trvají dvě hodiny a kapacita osob je závislá na místě konání.

Výhodou pro klienty z těchto oblastí je, že nemusejí na informační akce dojíždět do krajského města, ale pracovníci Institutu Trhu Práce přijedou za nimi, ušetří tak klientům náklady za cestovné a čas strávený na cestě.

²⁷ SUCHOMEL, Petr. *Trh práce se přesunul na síť*. Idnes: Jobdnes [online]. 2008 [cit. 2008-04-30]. Dostupný z WWW: <http://jobdnes2.idnes.cz/trh-prace-se-presunul-na-sit-d1j/rady_tipy.asp?c=A071023_844575_zamestnani_flb>

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE

V praktické části své práce se zabývám empirickým šetřením z oblasti nezaměstnanosti ve zlínském okrese. Vzhledem k faktu, že je výzkum zaměřen na nezaměstnané osoby, zkoumám účinnost služeb realizovaných oddělením projektu Institut Trhu Práce při Úřadu práce ve Zlíně.

4.1 Cíl výzkumu

Cílem mého výzkumu je získat informace o tom, jak vnímají uchazeči evidovaní na úřadech práce ve zlínském okrese nové služby projektu Institut Trhu Práce. Zajímá mě především, jestli jim účast na těchto aktivitách něco přinesla, zda se dověděli něco nového, nebo jestli si myslí, že jim tato zkušenost pomůže při hledání vhodného zaměstnání.

Výzkumný problém jsem definovala jako účinnost aktivit realizovaných oddělením Institutu Trhu Práce při úřadu práce ve Zlíně.

Mou snahou je verifikovat či falsifikovat následující hypotézy:

- Hypotéza H_0 : Aktivity Institutu Trhu Práce jsou účinné a přínosné při snižování nezaměstnanosti ve zlínském okrese.
- Hypotéza H_1 : Aktivity Institutu Trhu Práce nejsou účinné a nemají žádný přínos pro snižování nezaměstnanosti ve zlínském okrese.

4.2 Typ výzkumu

Jedná se o popisný, kvantitativní výzkum. S využitím dotazníku jsem se rozhodla popsat účinnost aktivit Institutu Trhu Práce z pohledu nezaměstnaných osob ve zlínském okrese. Před zahájením sběru dat, byl dotazník konzultován se sedmi pracovníky oddělení realizace projektu Institut Trhu Práce při Úřadu práce ve Zlíně za účelem ověření smysluplnosti a účelnosti otázek.

4.3 Výzkumný vzorek

Jako výzkumný vzorek jsem si vybrala uchazeče o zaměstnání evidované na pověřeném Úřadu práce ve Zlíně a jeho detašovaných pracovištích v Otrokovicích,

Valašských Kloboukách a Slavičíně, kteří se zúčastnili alespoň jedné z nabízených aktivit projektu Institut Trhu Práce. S ohledem na daná kritéria výzkumu byl výběr výzkumného vzorku záměrný.

Pro výzkum bylo rozdáno 458 dotazníků, jejich návratnost byla 43 %. Z navrácených 203 dotazníků bylo pro výzkum použitelných 172. V následující tabulce uvádím počty rozdaných, navrácených a použitelných dotazníků v rozdělení dle pohlaví. Toto rozdělení není pro výzkum zásadní, uvádím jej pouze pro zajímavost.

Tabulka č. 3 - Struktura respondentů

Dotazník	Muži	Ženy
Rozdáno	215	243
Navráceno	92	101
Použito pro výzkum	79	93

4.4 Výzkumná metoda

Pro sběr potřebných dat jsem použila dotazníkovou metodu, aby bylo možno výzkum přehledně vyhodnotit a vyvodit z něj závěry. Na závěr výzkum dokládám pouze pro zajímavost a potvrzení výsledů výzkumu kasuistiku klienta Úřadu práce ve Zlíně.

4.4.1 Dotazník

S dotazníky se můžeme setkat v běžném životě, nacházíme je v novinách, časopisech a poslední dobou stále častěji i na internetu. *Dotazník je vlastně způsob psaného řízeného rozhovoru. Na dotazy, které jsou na rozdíl od rozhovoru psané, se vyžadují písemné odpovědi.*²⁸

Jedná se o méně časově náročnou metodu než je například rozhovor. Když sestavujeme dotazník, je třeba promyslet a přesně určit hlavní cíl takového průzkumu,

²⁸ KOHOUTEK, Rudolf. *Úvod: Dotazník* [online]. [2008] [cit. 2008-05-16]. Dostupný z WWW: <http://www.ped.muni.cz/wpsy/stud_materialy/koh_dotaznik.htm>

logicky a samozřejmě stylisticky správně vypracovat konkrétní otázky a před definitivní aplikací dotazníku provést tzv. pilotní studii na menším počtu zkoumaných osob, díky níž můžeme provést poslední úpravy dotazníku. Otázky by měly být anonymní, zvyšuje to upřímnost odpovědí.

Tato metoda umožňuje zkoumat i velký počet osob současně, v krátké době tedy můžeme získat velké množství výpovědí. Dotazník je zařazen mezi tzv. metody subjektivní. Subjektivnost dotazníku je dána tím, že dotazovaný může různým způsobem ovlivňovat své výpovědi. Může se projevit snaha být společensky lepší nebo naopak horší.

Jak při rozhovoru, tak i dotazníkem se zjišťují, jak fakta tvrdá (např. nacionalie, pohlaví, věk, povolání), tak fakta měkká (např. názory, zkušenosti, zájmy, postoje, hodnotový systém, prožitky, představy, přání, potřeby).

Má-li být dotazníkem získaná výpověď směrodatná, je třeba dávat dotazník v písemné formě pouze dospělým osobám s přiměřenou inteligencí a dětem nad deset let, mimo to musíme zkoumané osoby předem kladně motivovat k odpovědnému vyplňování dotazníku.

Při rozesílání dotazníku při hromadném průzkumu počítáme s tím, že se nám všechny dotazníky nevrátí, a proto je rozesíláme ve dvojnásobném počtu, než je nutno k vlastnímu zkoumání.

Výsledky metody dotazníku můžou být zkresleny velkou vnitřní korekcí, autocenzúrou některých zkoumaných osob, které usilují odpovídat ve shodě s tzv. sociální žádoucností, tedy adaptivně, nikoliv expresivně.²⁹

4.4.1.1 Typy otázek v dotazníku

Uzavřené otázky

²⁹ KOHOUTEK, Rudolf. *Úvod: Dotazník* [online]. [2008] [cit. 2008-05-16]. Dostupný z WWW: <http://www.ped.muni.cz/wpsy/stud_materialy/koh_dotaznik.htm>

Uzavřené otázky jsou takové, které nabízejí dotazované osobě volbu mezi dvěma či více možnými odpověďmi, např. ano - ne - nevím. V rámci těchto otázek rozlišujeme ještě otázky alternativní, které nabízejí dvě varianty odpovědí a otázky selektivní, které nabízejí více než dvě možnosti odpovědí. Je nutné zahrnout všechny typy odpovědí a dbát na to, aby tyto možnosti odpovědi byly jednoznačné a nepřekrývaly se. *Ačkoliv mají ustáleně alternativní položky v dosahování větší jednotnosti měření a tím i možnosti statistických závěrů, mají také své nevýhody.*

Především je to povrchnost. Bez dalších sond /např. jak to myslíte/ se nemohou dostat pod povrch odpovědi. Mohou také popouzet tázaného, který nemusí shledat žádnou z alternativ jako vhodnou. A navíc mohou odpověď vynucovat. Tázaný může zvolit nějakou alternativu, jen aby zakryl nevědomost, nebo může zvolit alternativu, která přesně nereprezentuje skutečná fakta a názory.

Otevřené otázky

Otevřené otázky (resp. otázky s otevřeným zakončením) dávají odpovědím tázaného širší vztahový rámec. Kladou málo omezení na odpovědi, mohou ukázat na důležité vztahy a souvislosti. Otázky tohoto typu jsou pružné, mají možnost prohlubování. Dotazování dávají někdy nečekané odpovědi. Umožňují sondováním objasnit nedorozumění, umožňují podnítit spolupráci a dosáhnout kontaktu tazatele s tázaným, mohou ukázat na možnost vztahů a hypotéz. Dotazování dávají někdy na tyto otázky nečekané odpovědi, které mohou naznačit existenci původně nepředvídaných vztahů.³⁰ U těchto typů otázek se škála hodnot stanovuje dodatečně na základě odpovědí respondentů.

Kombinované otázky

Existuje i možnost kombinovat uvedené dva typy a nabízet polozavřené (polootvřené) otázky. Respondent si tak může buď vybrat některou z nabízených variant odpovědí, nebo uvést svou odlišnou variantu.

³⁰ KOHOUTEK, Rudolf. *Úvod: Dotazník* [online]. [2008] [cit. 2008-05-16]. Dostupný z WWW: <http://www.ped.muni.cz/wpsy/stud_materialy/koh_dotaznik.htm>

Jiné druhy otázek

Můžeme se setkat i s pojmem dokončovací otázky, kdy má respondent dokončit naznačený výrok či dialog, nebo otázky dialogové, kdy se má respondent přiklonit k některému z nabízených dialogů. V určitých případech se doporučuje přidat k otázce komentář – pak se hovoří o otázkách psychotaktických.³¹

Otázky použité v dotazníku

Dotazník použitý pro výzkum je uveden v příloze P IV. Obsahuje 10 otázek, z toho 6 je uzavřených a ve 4 otázkách mohou respondenti svou odpověď zdůvodnit či přiblížit. Je rozdělen do tří částí. V první části je uveden název a cíl výzkumu, druhá část obsahuje otázku zjišťující pohlaví respondenta a otázky vztahující se ke zkoumanému problému, třetí částí je závěrečné poděkování respondentům za jejich čas a námahu.

4.4.2 Kazuistika

Kasuistikou máme namysli případovou studii, tedy podrobnou zprávu o klientovi se zachycením jeho životních událostí, které mají vliv na jeho současný stav či situaci. V případové studii se zaznamenávají také vztahy k lidem, kteří měli vliv na klientův dosavadní život.

Zásady pro vypracování kasuistiky, nebo-li případové studie v zásadě nejsou. Je důležité, aby byla psána chronologicky a byly v ní zaznamenány všechny podstatné informace o klientovi. Neměly by se zveřejňovat klientovy osobní údaje, tj. jméno, příjmení atd. je na každém autorovi, jak bude tato případová studie rozsáhlá, jestli se bude vracet i do osobní a rodinné anamnézy v dětství. V kasuistice může být uveden názor autora nebo případné doporučení, co by pomohlo daný stav nebo situaci klienta zlepšit či vyřešit.

³¹ ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazíkových šetření*. 1. vyd. Kamil Mařík. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-49-8. Navržení dotazníku, s. 11-12.

Kasuistika slouží jako příklad určitého jevu, životního příběhu. V mé bakalářské práci je zařazena kasuistika klienta Úřadu práce ve Zlíně pro dokreslení a potvrzení výsledků kvantitativního výzkumu.

4.5 Způsob zpracování dat

Shromážděná data jsem se rozhodla zpracovat kvantitativně. Výsledky jsou převedeny na procenta, jež jsem vypočítala za pomoci funkcí v programu Microsoft Excel. Pro lepší orientaci jsou zjištěné hodnoty dány do grafů. Části otázek s otevřenou možností odpovědi nejsou znázorněny v grafu pomocí procent, ale jsou slovně okomentovány. Rozdělení dle pohlaví a následné procentuální odpovědi uchazečů uvádím vždy v tabulce.

5 REALIZACE PRŮZKUMU

Průzkum byl proveden v období únor – březen na Pověřeném Úřadě práce ve Zlíně a jeho detašovaných pracovištích v Otrokovicích, Slavičíně a Valašských Kloboukách, tj. zlínský okres.

Dotazník byl uchazeči předán vždy po skončení určité aktivity. Dotazovaný jej měl v pohodlí domova vyplnit a jakmile šel na pravidelnou schůzku k poradkyni na úřad práce, bylo jeho úkolem tento dotazník odevzdat. Vedla jsem si evidenci uchazečů, kterým byl dotazník rozdán, abych předešla dublování navrácených dotazníků.

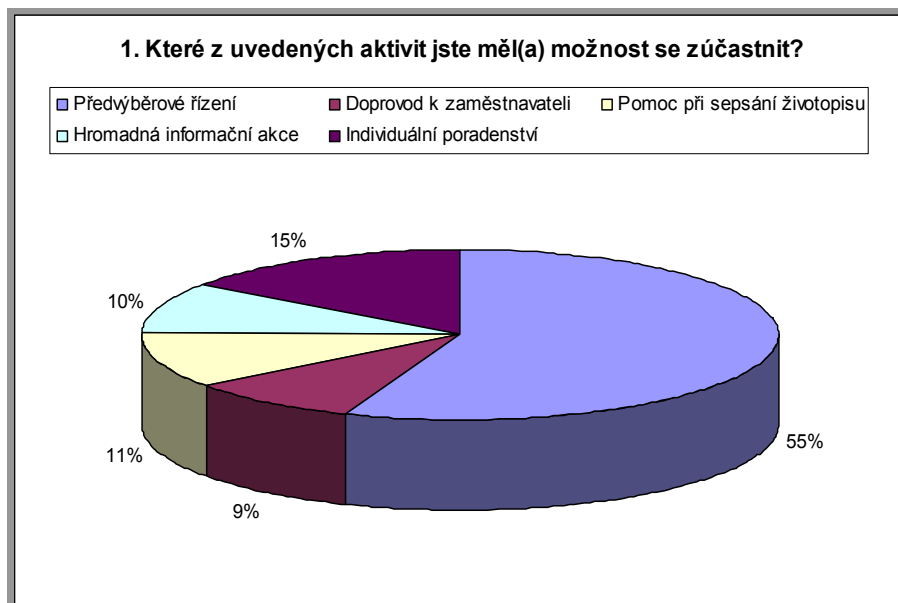
Tento způsob distribuce dotazníků jsem zvolila z toho důvodu, aby uchazeči měli možnost si své odpovědi v klidu promyslet a věnovali tak dotazníku větší pozornost. Samozřejmě si však uvědomuji, že díky tomuto postupu byla návratnost rozdaných dotazníků menší, než kdyby jej uchazeči vyplňovali přímo na místě.

Výzkum byl rozplánován tak, aby měl každý možnost svůj vyplněný dotazník včas vrátit. Poslední možnost pro odevzdání vyplněného dotazníku byla dne 31. března 2008. Poté začalo třídění a vyhodnocování získaných dat.

6 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Výsledky výzkumu předkládám formou grafů. Po větší přehlednost grafy neuvádím v příloze, ale přímo v textu. Procentuální zastoupení odpovědí u mužů a žen uvádím vždy v tabulce pod grafem.

Graf č. 1



Tabulka č. 4 - Struktura odpovědí mužů a žen v 1. otázce dotazníku

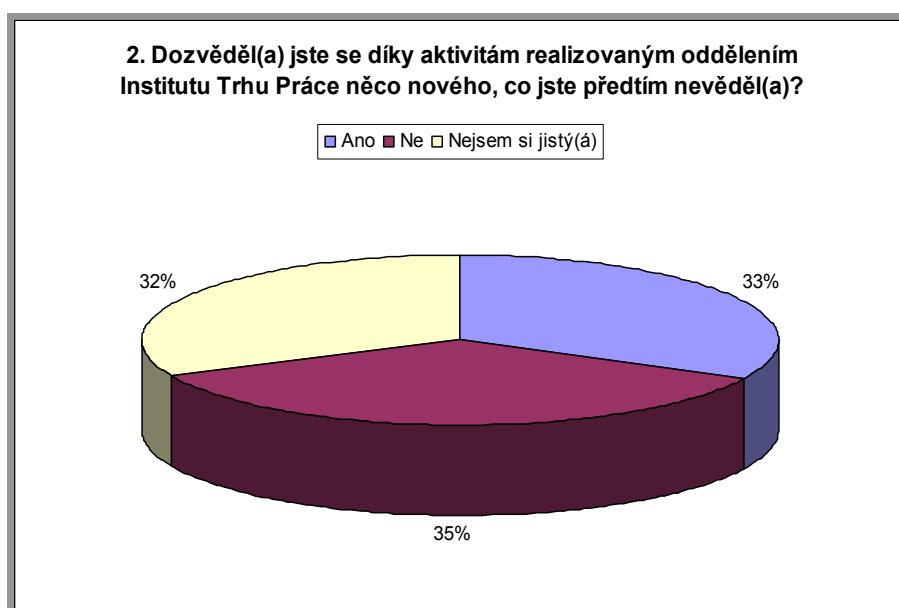
Odpověď	Muži	Ženy
Předvýběrové řízení	22,3 %	33,5 %
Doprovod k zaměstnavateli	6,0 %	2,8 %
Pomoc při sepsání životopisu	3,7 %	7,0 %
Hromadná informační akce	7,9 %	1,9 %
Individuální poradenství	6,0 %	8,8 %

Nejvíce osob, a to 55 %, se zúčastnilo aktivity s názvem předvýběrové řízení. Je to převážně z toho důvodu, že na tuto akci bývá v průměru pozváno 15 osob. Pochopitelné je, že ne všichni pozvaní se dostaví. Druhou nejvyužívanější aktivitou v pořadí je individuální poradenství, kterého se mělo možnost zúčastnit 15 % dotázaných. Je to poměrně vysoký počet vzhledem k tomu, že jedna schůzka trvá asi hodinu. Snahou bylo, aby touto aktivitou prošlo co nejvíce uchazečů. Přineslo to podrobnější informace o uchazečích, a ty posléze sloužily jako podklad pro práci všech pracovníků projektu Institut Trhu Práce. 11 % dotázaných uchazečů využilo pomoci při sepsání životopisu.

Pro tento druh poradenství dostávali klienti doporučení téměř ze všech ostatních aktivit. 10 % respondentů se mělo možnost zúčastnit hromadné informační akce. Na tuto aktivitu byli zváni uchazeči především z detašovaných pracovišť ve Valašských Kloboukách a Slavičíně. 9 % dotázaných absolvovalo doprovod k zaměstnavateli. Jedná se o poměrně nízký počet uchazečů.

Příčinou je počáteční dobrovolnost této služby. V období výzkumu se s doprovodem k zaměstnavateli pomocí doporučenek teprve začínalo a to může být důvodem nízkého počtu uchazečů, kteří se aktivity zúčastnili. Několik málo uchazečů se zúčastnilo více než jedné aktivity, měli proto výhodu srovnání, která se mohla projevit zejména v následujících otázkách.

Graf č. 2



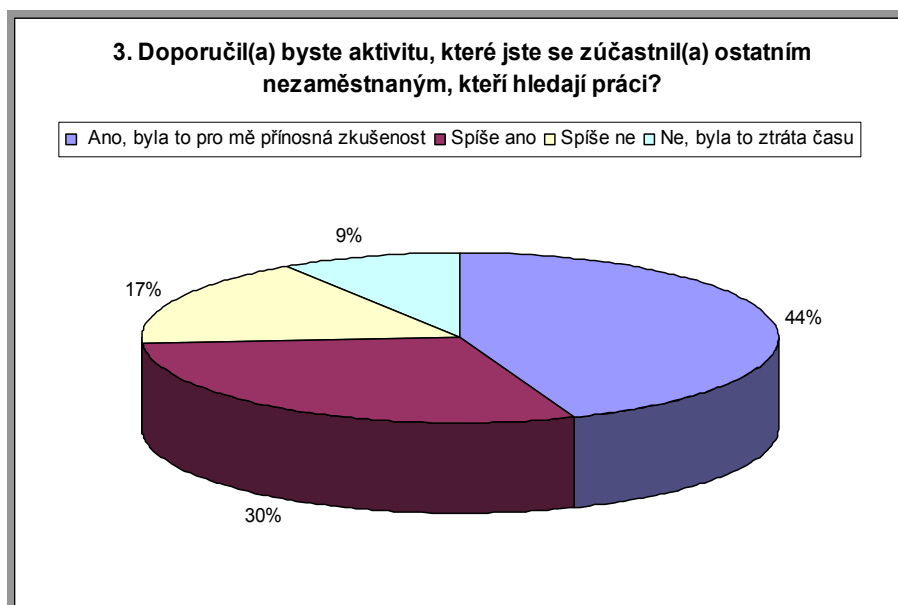
Tabulka č. 5 - Struktura odpovědí mužů a žen ve 2. otázce dotazníku

Odpověď	Muži	Ženy
Ano	12,2 %	20,3 %
Ne	15,7 %	19,8 %
Nejsem si jistý(á)	18,0 %	14,0 %

33 % všech respondentů je toho názoru, že se v rámci aktivit projektu Institut Trhu Práce dozvěděli něco nového, 35 % dotázaných zastává opačný názor a 32 % respondentů si není jisto, zda jim aktivity přinesly nové informace.

Tuto otázku jsem do dotazníku zařadila z toho důvodu, aby se uchazeči zamysleli nad průběhem aktivity, zpětně si ji vybavili a dokázali tak snáze odpovídat na další otázky.

Graf č. 3



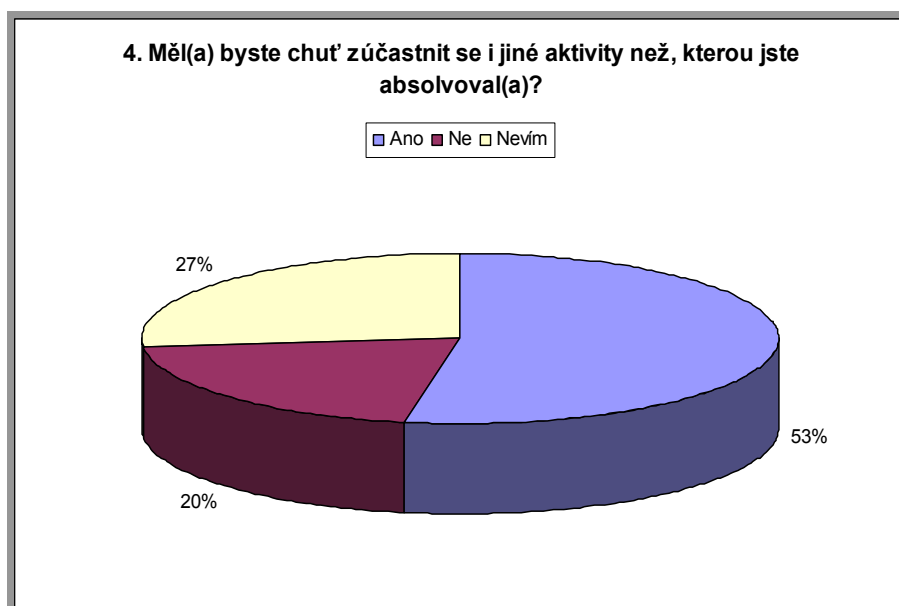
Tabulka č. 6 - Struktura odpovědí mužů a žen ve 3. otázce dotazníku

Odpověď	Muži	Ženy
Ano, byla to pro mě přínosná zkušenost	19,8 %	24,4 %
Spíše ano	8,7 %	20,9 %
Spíše ne	11,6 %	5,2 %
Ne, byla to ztráta času	5,8 %	3,5 %

44 % dotázaných považuje danou aktivitu, které měli možnost se zúčastnit za přínosnou a ostatním nezaměstnaným lidem by ji doporučili. 30 % respondentů by ji spíše doporučilo. U 17 % všech dotázaných se objevuje určitá pochybnost a danou aktivitu by spíše nedoporučovalo. 9 % dotázaných uchazečů považuje vyzkoušenou aktivitu za ztrátu času, a tudíž by ji rozhodně nezaměstnaným lidem nedoporučili.

Tato otázka byla zařazena do dotazníku jako třetí proto, aby dotázaní dokázali zhodnotit, zda jim služba něco přinesla, popřípadě jestli nové informace (viz otázka č. 2) byly použitelné směrem k získávání nového zaměstnání. Nepřímo jsem zjišťovala, zda uchazeče nové služby nadchly, nechaly je klidnými nebo jejich účast na těchto aktivitách považovali za obtěžující a ztrátu času.

Graf č. 4

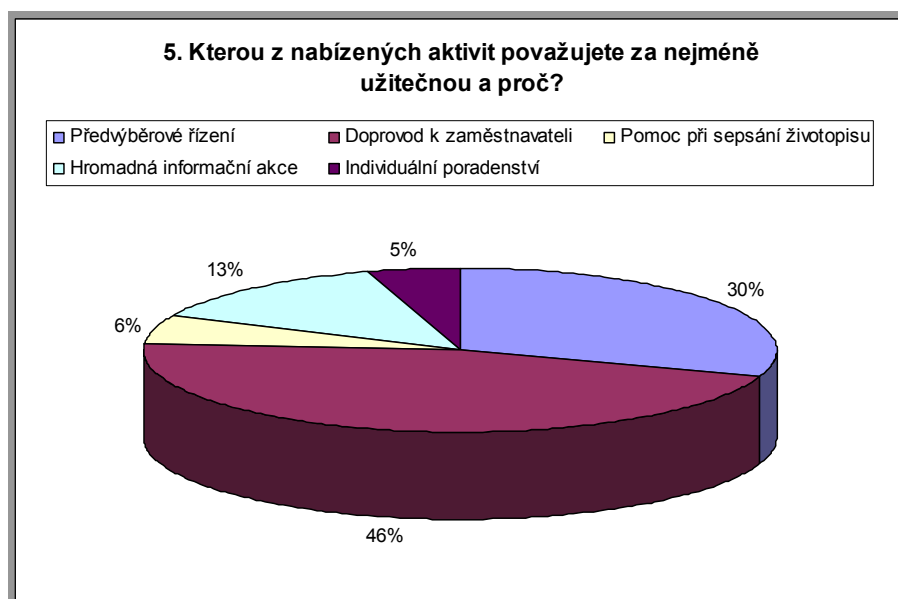


Tabulka č. 7 - Struktura odpovědí mužů a žen ve 4. otázce dotazníku

Odpověď	Muži	Ženy
Ano	22,1 %	30,8 %
Ne	13,4 %	7,0 %
Nevím	10,5 %	16,3 %

53 % dotázaných by mělo chuť zúčastnit se jiné aktivity, 20 % respondentů nemá zájem o jiné služby projektu Institut Trhu Práce a 27 % dotázaných neví, jestli by v budoucnu měli chuť absolvovat jinou aktivitu. Nejčastěji by uchazeči chtěli pomoc při sepsání životopisu. Z toho vyplývá, že dotázaní uchazeči jsou si vědomi důležitosti tohoto dokumentu při hledání zaměstnání. Dále pak klienti projevili zájem o individuální poradenství. Tuto frekvenci odpovědí přisuzují faktu, že klienti mají rádi, když se věnuje někdo výhradně jim a když mají pocit, že právě pro ně se dělá něco nadstandardního. Na třetím místě žebříčku žádaných služeb se umístila hromadná informační akce. Další v pořadí byl zájem o předvýběrová řízení. Tato odpověď mě příliš nepřekvapila, hlavně kvůli tomu, že předvýběrové řízení klientovi z hlediska nových informací více méně nic nepřináší. Může to být pouze další zkušenost, další příležitost ke zbavení nervozity u přijímacího pohovoru. Z praxe však vím, že uchazeči to takhle ve velké většině případů nevidí. O doprovod k zaměstnavateli dotázaní neprojevili zájem téměř vůbec.

Graf č. 5



Tabulka č. 8 - Struktura odpovědí mužů a žen v 5. otázce dotazníku

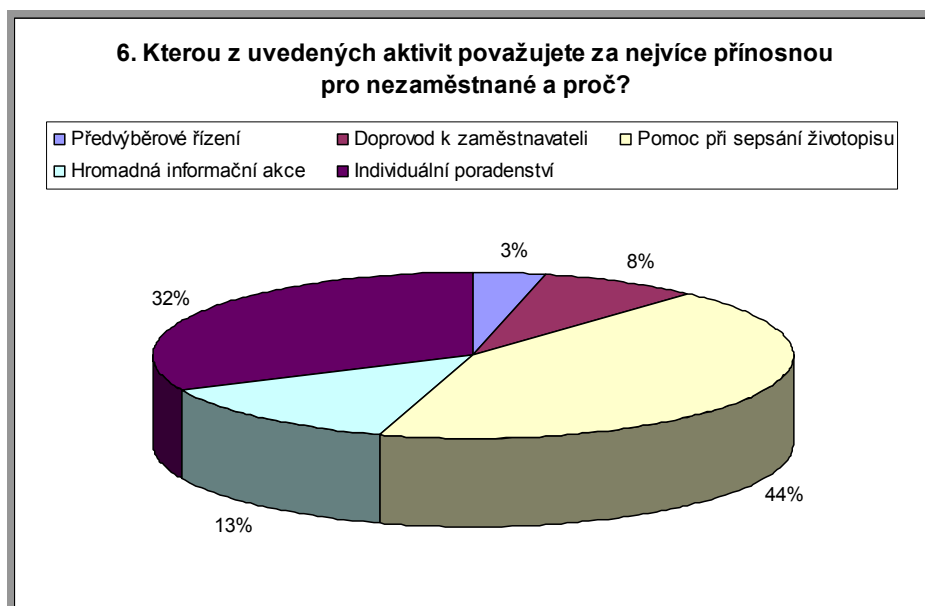
Odpověď	Muži	Ženy
Předvýběrové řízení	14,5 %	15,7 %
Doprovod k zaměstnavateli	23,8 %	22,1 %
Pomoc při sepsání životopisu	2,3 %	3,5 %
Hromadná informační akce	5,2 %	8,1 %
Individuální poradenství	0,0 %	4,7 %

Za nejméně užitečnou považují uchazeči aktivitu s názvem doprovod k zaměstnavateli, vyslovilo se pro ni 46 % dotázaných, jako druhou v pořadí nejméně užitečných služeb zvolili uchazeči předvýběrové řízení, a to ve 30 %. Hromadnou informační akci vidí jako nejméně užitečnou službu 13 % respondentů, pomoc při sepsání životopisu se zdá být zbytečná pro 6 % dotázaných. 5 % respondentů vnímá jako neužitečné individuální poradenství.

Nejčastějším důvodem, proč je doprovod k zaměstnavateli považován za nejméně užitečný bylo, že působí negativně na zaměstnavatele, znervózňuje samotného uchazeče, prezentuje uchazeče jako méně schopného. Předvýběrové řízení se dotázaným nelíbí, protože chtějí, aby o jejich kvalitách rozhodoval přímo zaměstnavatel, obávají se diskriminace a nekompetentnosti pracovníků úřadu práce. Hromadné informační akce nejsou dle uchazečů užitečné, protože už se zúčastnili několika takových akcí a vždy to byla z jejich pohledu jen ztráta času, dovídají se na nich příliš obecné informace. Pomoc při

sepsání životopisu respondenti nepotřebují, protože jim jejich životopis vyhovuje a nemají problém jej jakkoliv přizpůsobit aktuálním potřebám. Individuální pohovor dle uchazečů nemůže nabídnout nic nového, často se jedná jen o jednu schůzku a dál se nic neděje. Tyto odpovědi nereprezentují jen zkušenosti uchazečů s danou aktivitou, ale i jejich názory bez předchozí zkušenosti.

Graf č. 6



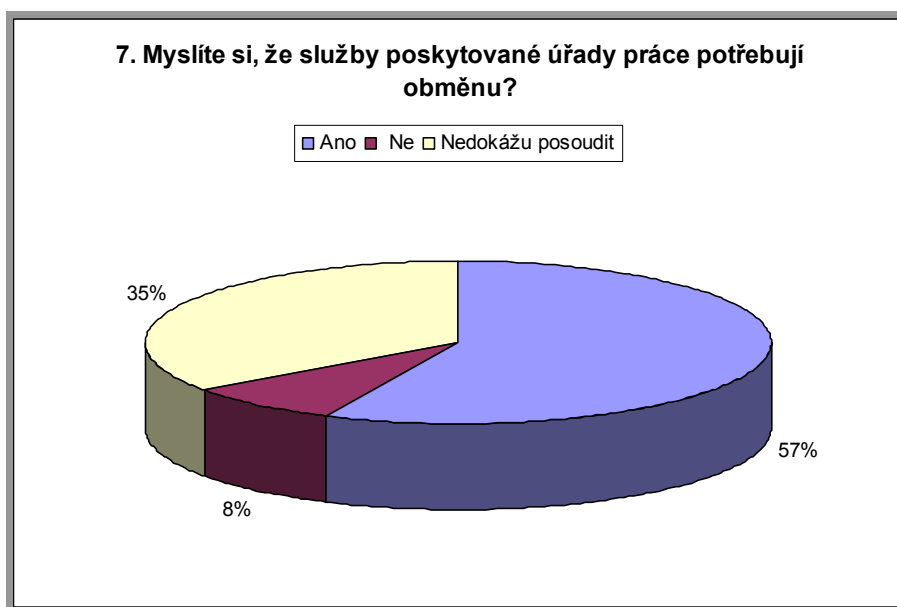
Tabulka č. 9 - Struktura odpovědí mužů a žen v 6. otázce dotazníku

Odpověď	Muži	Ženy
Předvýběrové řízení	1,2 %	2,3 %
Doprovod k zaměstnavateli	6,4 %	1,7 %
Pomoc při sepsání životopisu	18,6 %	24,4 %
Hromadná informační akce	2,9 %	10,5 %
Individuální poradenství	16,9 %	15,1 %

Za nejvíce přínosnou službu považovali dotázaní uchazeči pomoc při sepsání životopisu, a to ve 44 %. Nejčastějším důvodem pro volbu této odpovědi byla pochybnost se zpracováním svého životopisu, dále pak absence znalostí potřebných k vypracování životopisu na počítači. Několikrát se objevil v odpovědích i důvod, že uchazeči nemají technické vybavení ke zpracování životopisu. Individuální poradenství se zdá jako nejvíce přínosné pro 32 % respondentů. Klienti očekávají, že jim bude nabídnuto něco nového, někteří očekávají, že bude někdo věnovat pozornost jejich problémům, že mají možnost se doptat na věci, které jim jsou nejasné a nevědí koho by se mohli zeptat. 13 % uchazečů vidí

největší přínos ve službě s názvem hromadná informační akce. V této službě klienti vidí možnost získat informace o rekvalifikačních kurzech a obecné informace, které by si museli jinak pracně zjišťovat, líbí se jim tato služba, protože mohou získat kontakty na pracovníky úřadu práce a budou pak vědět, kam se s jakým problémem obrátit. Doprovod k zaměstnavateli by mohl dopomoci k zaměstnávání osob podle 8 % dotázaných. Jako důvod uvádějí, že pracovník Institutu Trhu Práce dohodne schůzku se zaměstnavatelem, podle některých dotázaných doprovod úředníka snižuje nervozitu klienta, dává mu jakousi jistotu, že se zaměstnavatel k uchazeči bude chovat slušně. Pouhé 3 % respondentů je toho názoru, že nejpřínosnější pro nezaměstnané osoby je předvýběrové řízení. Za výhodné u této aktivity považují dotázaní možnost vyzkoušet si pohovor tzv. nanečisto, také uchazeči oceňují, že se o daném pracovním místě dovědí počítačnými informacemi dříve, než se dostanou přímo k zaměstnavateli.

Graf č. 7



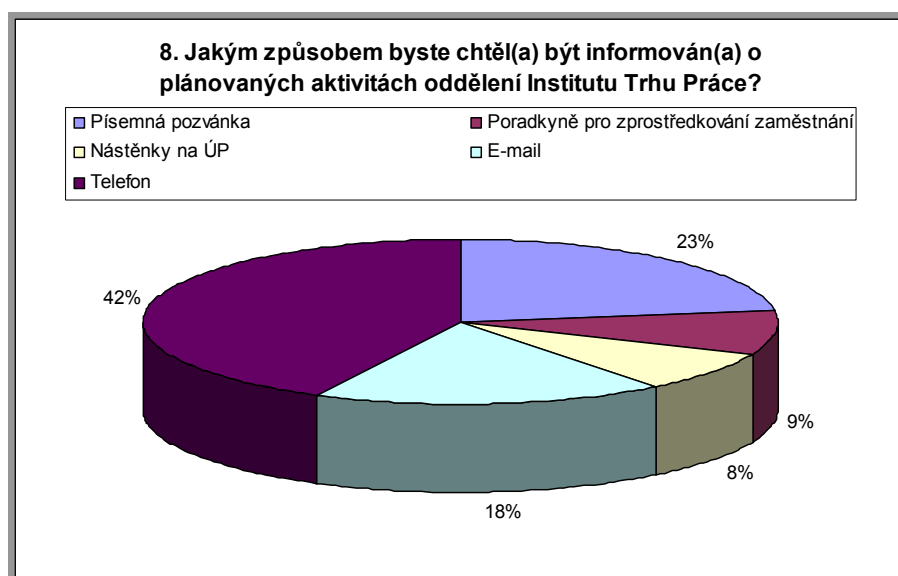
Tabulka č. 10 - Struktura odpovědí mužů a žen v 7. otázce dotazníku

Odpověď	Muži	Ženy
Ano	19,2 %	37,8 %
Ne	6,4 %	1,7 %
Nedokážu posoudit	20,3 %	14,5 %

Celkem 57 % dotázaných by služby úřadů práce změnilo. Nejčastěji by změnili způsob práce s uchazeči, chtějí, aby jim bylo věnováno více času, aby přístup k nim byl

více individuální, ocenili by více ohledu na jejich problémy a překážky, zrušili by doporučenky, přivítali by větší aktuálnost volných míst. 8 % respondentů se domnívá, že služby úřadů práce nepotřebují inovaci. 35 % dotázaných nedokázalo tuto problematiku posoudit.

Graf č. 8



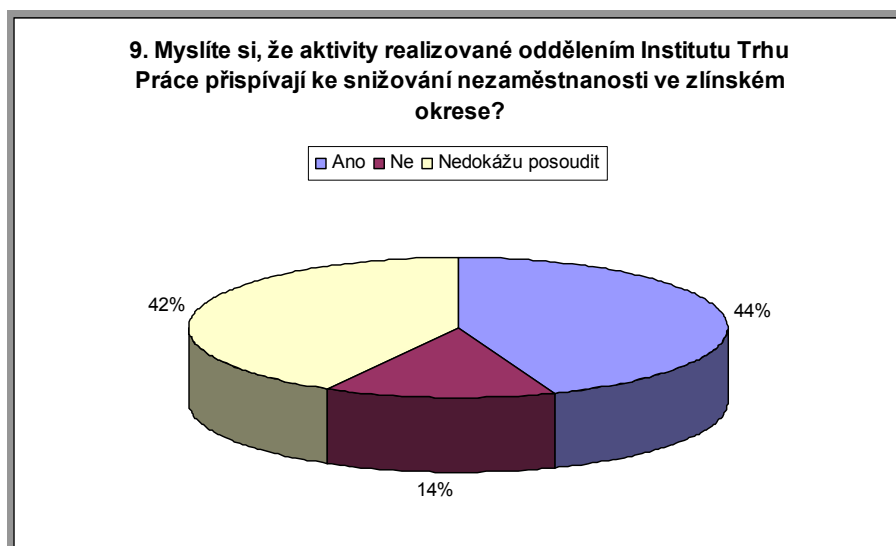
Tabulka č. 11 - Struktura odpovědí mužů a žen v 8. otázce dotazníku

Odpověď	Muži	Ženy
Písemná pozvánka	12,2 %	10,5 %
Poradkyně pro zprostředkování zaměstnání	7,0 %	1,7 %
Nástěnky na ÚP	2,9 %	5,2 %
E-mail	7,6 %	10,5 %
Telefon	16,3 %	26,2 %

Písemnou pozvánkou by chtělo být o aktivitách projektu informováno 23 % respondentů. Informace poskytované prostřednictvím nástěnek úřadů práce by využilo pouhých 8 % dotázaných. Nejčastěji by chtěli být uchazeči informováni o připravovaných aktivitách projektu telefonicky. Na této odpovědi mě nic příliš nepřekvapilo, telefon je nejrychlejší forma komunikace, je dostatečně pružná a s jeho pomocí můžeme rychle reagovat na náhlé změny. Prostřednictvím poradkyň by se chtělo dozvídat aktuální informace o připravovaných službách 9 % dotázaných. Zajímavé zjištění je, že poradkyně by neměly být hlavním zdrojem informací, alespoň pro dotazované uchazeče. E - mailem by chtělo být informováno 18 % respondentů. Tato forma komunikace s uchazeči by byla

bez pochyby výhodná, problémem však je, že ne všichni uchazeči mají založen e-mailový účet.

Graf č. 9

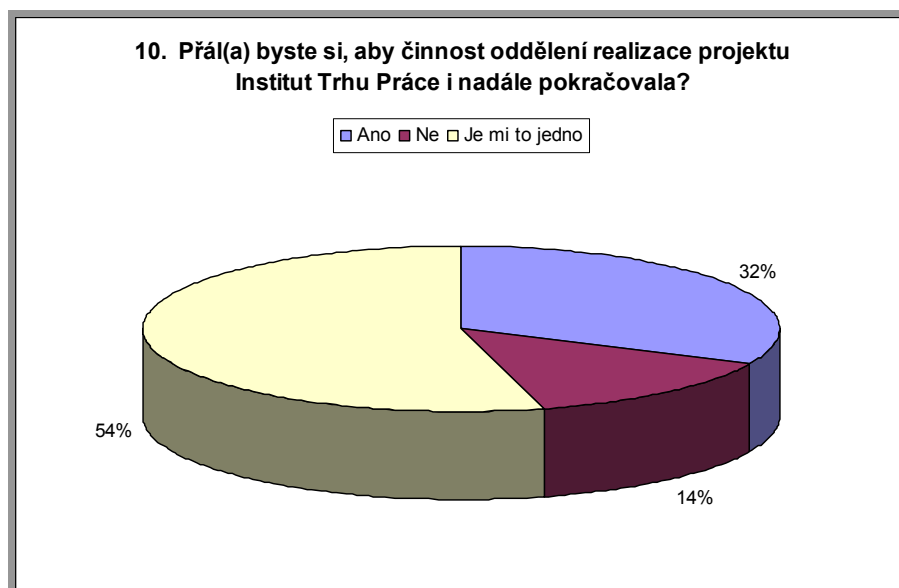


Tabulka č. 12 - Struktura odpovědí mužů a žen v 9. otázce dotazníku

Odpověď	Muži	Ženy
Ano	20,9 %	23,3 %
Ne	5,8 %	8,1 %
Nedokážu posoudit	19,2 %	22,7 %

Celkem 44 % dotázaných se domnívá, že tyto aktivity mají vliv na snižování nezaměstnanosti ve zlínském okrese. Mezi těmito uchazeči jsou i ti, kterým se prostřednictvím aktivit realizovaných projektem nepodařilo nalézt zaměstnání. 14 % respondentů nevnímá tyto aktivity jako přínosné pro snižování nezaměstnanosti a 42 % uchazečů tuto situaci nedokázalo posoudit.

Graf č. 10



Tabulka č. 13 - Struktura odpovědí mužů a žen v 10. otázce dotazníku

Odpověď	Muži	Ženy
Ano	11,6 %	20,3 %
Ne	5,2 %	8,7 %
Je mi to jedno	29,1 %	25,0 %

Celkem 32 % dotázaných by si přálo, aby činnost projektu Institut Trhu Práce pokračovala. 14 % respondentů je opačného názoru a tudíž by spíše uvítali, kdyby aktivity, které tento projekt realizuje, již brzy skončily. 54 % uchazečů, jímž byl dotazník předložen, se vyjádřilo, že jim je jedno, zda bude činnost projektu pokračovat, či nikoliv.

6.1 Kazuistika klienta Úřadu práce ve Zlíně

Alena P., 52 let, vyučena v oboru dámská krejčová. V průběhu profesní kariéry několikrát vedena v evidenci Úřadu práce ve Zlíně jako uchazečka o zaměstnání. Od konce roku 2006 dvakrát zaměstnána pomocí předvýběrového řízení, nyní pracuje jako prodavačka elektroniky.

Rodinná anamnéza:

Alena P. je rozvedená, s bývalým manželem se nevidá. Bydlí ve dvoupokojovém bytě v centru Zlína. Má dvě dospělé dcery. Mladší z nich se jmenuje Ivana a žije se svým manželem v Otrokovicích, má středoškolské vzdělání a pracuje jako vychovatelka

v mateřské škole. Druhá dcera Jana bydlí s manželem a svým dvouletým synem ve Zlíně, momentálně na mateřské dovolené. Klientka má s dcerami dobrý vztah, pravidelně je navštěvuje, starší dceři občas pomáhá s výchovou syna.

Osobní anamnéza:

Klientka je komunikativní, v jejím chování se neprojevuje snížené sebevědomí, pouze běžné starosti spojené s nezaměstnaností. Alena P. je společenská a bez ohledu na své

vzdělání by ráda pracovala s lidmi. Má několik dobrých přátel, se kterými se pravidelně schází. V tomto období, kdy je bez práce, ji nejvíc tíží nedostatek sociálních kontaktů a finančních prostředků. Zdravotní stav klientky je dobrý, nemá žádné zdravotní omezení potvrzené lékařem, které by ji znemožňovalo výkon povolání. Vzhledem ke svému věku nechce pracovat ve třísměnném provozu, noční směny by dle svého mínění zvládala jen s obtížemi.

Pracovní anamnéza:

Po vyučení pracovala Alena P. 4 roky jako dámská krejčová, poté byla 7 let s dcerami na mateřské dovolené. Po skončení mateřské dovolené pracovala jako kontrolorka výrobků v plastikářském podniku. V roce 1995 byla propuštěna z důvodu snižování stavu pracovníků.

Následovala asi roční evidence na Úřadě práce ve Zlíně, v této době absolvovala kurz účetnictví, ale podle svých slov si netroufla toto povolání vykonávat. Vyřídila si proto živnostenský list a začala podnikat jako dámská a krejčová. Zpočátku měla dostatek zakázek, s přibývajícím konkurencí a množstvím dovážených oděvů z ciziny však podnikání upadalo, v roce 2002 byla nucena své podnikání ukončit.

Po krátkodobé evidenci na Úřadě práce ve Zlíně nastoupila na místo prodavačky oděvů. Tato práce ji bavila, byla v kontaktu s lidmi a pracovala téměř ve svém oboru. V tomto pracovním poměru setrvala do konce roku 2006, kdy obchod s oděvy změnil majitele a klientka byla převedena na jinou pobočku do Uherského Hradiště. Z důvodů neúnosného dojíždění do zaměstnání podala výpověď.

Na začátku roku 2007 se opět ocitla v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadě práce. Tentokrát už nebylo tak jednoduché najít vhodné zaměstnání. Alena P. říká: „S přibývajícím věkem je čím dál větší problém sehnat práci. Na každém

pohovoru, kde jsem za poslední dva měsíce byla, mi nepřímou naznačili, že potřebují mladší.” Koncem roku 2007 se klientka zúčastnila předvýběrového řízení na pozici pracovník přepravní kontroly pro Dopravní společnost Zlín – Otrokovice, s.r.o.. Pracovní nabídka ji zaujala a měla chuť tuto práci vyzkoušet, byla tedy vybrána do užšího kola, kde po vzájemné dohodě se zaměstnavatelem nastoupila do pracovního poměru. Ten však netrval příliš dlouho, cca 1 měsíc. *„Bylo to fyzicky dost náročné, jezdit celých osm hodin v trolejbusu, za každého počasí, a navíc někteří pasažéři byli dost nepříjemní, asi je to práce pro silnější povahy.*” Popisuje svou zkušenost s prací revizorky městské hromadné dopravy Alena P.

V lednu roku 2008 hledala společnost HP TRONIC s.r.o. prodavačku elektroniky do připravovaného obchodního centra Zlaté jablko v centru Zlína. Protože společnost požádala oddělení realizace projektu Institut Trhu Práce o uspořádání předvýběrového a výběrového řízení na tuto pozici, byla k předvýběrovému řízení pozvána i Alena P. Kvůli své komunikativnosti, zkušenosti s prací prodavačky a chuti pracovat, byla vybrána do užšího kola výběrového řízení. Personalistka společnosti si Alenu P. vybrala, klientka nastoupila od 1. března na zaučování do jedné z prodejen HP TRONICU, nyní ve společnosti pracuje a o své zkušenosti z předvýběrovým řízením říká: *„Velkou výhodou podle mě bylo, že firma věděla, že si bude vybírat z nezaměstnaných. Jinak by chtěli někoho mladšího a jejich požadavky by byly větší, myslím, že bych neměla šanci.*”

6.2 Potvrzení hypotézy

Výsledky interpretované v předchozí kapitole potvrzují, že aktivity realizované projektem Institut Trhu Práce jsou určitým přínosem pro nezaměstnané osoby evidované na Úřadě práce ve Zlíně a jeho detašovaných pracovištích v Otrokovicích, Slavičíně a Valašských Kloboukách. Dokonce bych řekla, že některé z těchto služeb by uchazeči uvítali v nabídce úřadů práce trvale.

Na základě odborného úsudku přijímám hypotézu H_0

- Hypotéza H_0 : Aktivity Institutu Trhu Práce jsou účinné a přínosné při snižování nezaměstnanosti ve Zlínském okrese.

a současně vyvracím stanovenou hypotézu H_1

- Hypotéza H_1 : Aktivity Institutu Trhu Práce nejsou účinné a nemají žádný přínos pro snižování nezaměstnanosti ve Zlínském okrese.

7 ZÁVĚR

V bakalářské práci jsem vysvětlila teoretické východisko své práce, jímž byla problematika nezaměstnanosti a jeho spojitost s tématem. Popsala projekt Institutu Trhu Práce, jeho realizátora a partnery, zmínila jsem se také o způsobu financování. Více dopodrobna bylo rozebráno fungování tohoto projektu ve zlínském okrese. Centrem mé pozornosti byly jednotlivé aktivity od začátku jejich realizace až po výstupy a postřehy, které z nich plynou.

Nyní se pokusím shrnout současnou situaci na trhu práce ve zlínském regionu, zhodnotit přínos projektu a navrhnout doporučení na změny služeb pro Úřad práce ve Zlíně.

Současná situace na trhu práce je velmi složitá. Už se nejedná ani tak o problematiku vysoké nezaměstnanosti, jako spíše o problém zaměstnavatelů s obsazováním klíčových pozic ve společnosti. Těmito pozicemi nejsou vysoké manažerské posty, ale převážně kvalifikovaná pracovní síla – kvalifikovaní dělníci s odpovídajícím výučním listem nebo praxí. Ve zlínském regionu schází převážně strojírenské profese. Podle měsíčních statistik volných míst hlášených na Úřad práce ve Zlíně již několik měsíců převládá požadavek na zámečníky, nástrojáře, obsluhu a programování CNC strojů. V těsném závěsu jsou také stavařské profese jako například stavbyvedoucí, zedníci, omítkáři a v neposlední řadě také řidiči stavební techniky.

Na rozdíl od stavebních firem, které řeší nedostatek pracovní síly většinou v průběhu jarních a letních měsíců, strojírenské firmy jako jsou ZPS a.s., TAJMAC a.s., COMINFO a.s. se nedostatkem pracovníků potýkají nezávisle na ročním období. Kritický může být nedostatek pracovní síly ve chvíli, kdy firma přijímá velké zakázky, ale nemá je jak nebo spíše prostřednictvím koho je realizovat. Musím zdůraznit, že zaměstnavatelé mají zájem o kvalitní pracovníky, kteří ve společnosti vydrží a mají zájem pracovat.

V této souvislosti chci zmínit přínos představeného projektu. Je důležité, aby Úřad práce ve Zlíně se zaměstnavateli spolupracoval a dal najevo, že má snahu jejich problémy s nedostatkem pracovní síly řešit. Toto se bohužel před projektem v takové míře nedělo. Projekt Institutu Trhu Práce navázal komunikaci se zaměstnavateli v podobě monitorovacích návštěv. Ruku v ruce s monitoringem firem jde i školení Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, kde mohou zaměstnavatelé vhodnou pracovní sílu

nalézt. Problém s uchazeči o zaměstnání, kteří si zvykli žít ze sociálních dávek a nepracovat, by se měl řešit na půdě úřadu práce, neměli by jím být zaneprazdňováni zaměstnavatelé. V rámci projektu lze zaměstnavatelům vyjít vstříc pomocí předvýběrového řízení.

Přínos projektu vidím i ve službě s názvem doprovod uchazeče k zaměstnavateli. Doposud se nic podobného na Úřadě práce ve Zlíně nedělalo a není mi známo, že by se tato aktivita v minulosti zkoušela na jiných úřadech práce v celé České republice. Tato služba může přinutit alespoň malé procento uchazečů do vhodného zaměstnání nastoupit a ušetřit tak peníze daňových poplatníků.

Všechny zmíněné aktivity navrhuji implementovat do stávajících služeb Úřadu práce ve Zlíně, a to i přes fakt, že poslední dvě jmenované služby v uvedeném výzkumu nezískali od dotázaných uchazečů dobré mínění, ale služba se z důvodů konečné efektivity osvědčila. Z hlediska předvýběrového řízení jde o službu zaměřenou spíše na zaměstnavatele než na uchazeče samotné a doprovod uchazeče k zaměstnavateli nebude příjemnou službou pro uchazeče, zvláště pokud bude míněná jako kontrola. Přesto jsou tyto služby již ověřeny a mají pozitivní výsledky.

K implementaci bych navrhla i pomoc při sepsání životopisu. Tato aktivita je již zařazena ve stávající struktuře služeb Úřadu práce ve Zlíně. Nicméně navrhuji inovovat způsob její propagace. Dle mého názoru je uchazeči využívána méně, než by měla.

S ohledem na otázku dotazníkového šetření č. 8 jakým způsobem by chtěli být uchazeči informováni o plánovaných aktivitách projektu navrhuji aktualizovat databázi kontaktů uchazečů Úřadu práce ve Zlíně a jeho detašovaných pracovišť. Této aktualizaci by měly podlehnout telefonní čísla, e-mailové adresy a kontaktní adresy uchazečů. Aktualizaci lze provést pomocí jednotlivých schůzek s poradkyněmi pro zprostředkování zaměstnání na Úřadě práce ve Zlíně. Je třeba se častěji dotazovat na změnu kontaktních údajů uchazečů.

Činnosti úřadů práce by se měli přizpůsobovat potřebám daného regionu. Za klienty úřadů práce nemohou být považováni jen uchazeči o zaměstnání nýbrž i zaměstnavatelé. Úřady práce se musejí stát partnerem ve vzájemné spolupráci se zaměstnavateli a reagovat pružně na jejich potřeby a požadavky, stejně tak jako je tomu ve vyspělých zemích Evropy. Jedině tak je možno důsledky nezaměstnanosti zmírnit.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BUCHTOVÁ, B., et al.: *NEZAMĚSTNANOST psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
2. VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I., (eds.): *Aplikovaná sociální psychologie II: Člověk v sociálním kontextu*. Praha: Grada Publishing a.s., 2000. 222 s. ISBN 80-247-0180-4
3. JÍROVÁ, H.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
4. MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN: 80-86429-08-3
5. BROŽOVÁ, D.: *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN: 80-86429-16-4
6. KŘIVOHLAVÝ, J.: *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2002. 280 s. ISBN: 80-7178-551-2
7. ŘEZANKOVÁ, H.: *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Praha: Professional Publishing, 2007. 216 s. ISBN: 978-80-86946-49-8
8. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. (eds.): *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8
9. BIČÁKOVÁ, O.: *Zákon o zaměstnanosti*. Praha: LINDE nakladatelství s.r.o., 2007. 208 s. ISBN 80-86131-73-3.
10. BRÁDLEROVÁ, L.: *Zákoník práce*. Praha: 2003. 236 s. ISBN: 80-7175-126-X
11. HODAŇOVÁ, J., et al. *Metodická příručka poradce ke zprostředkování*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. 70 s.
12. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY.: *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. Praha: Úřad vlády ČR, 2003. 64 s. ISBN 80-86734-02-1
13. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ.: *Příručka pro příjemce finanční podpory projektů OP RLZ*. Praha: Řídící orgán OP RLZ, 2006. 115 s.

14. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ.: *Abeceda fondů Evropské unie*. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj, Odbor evropských fondů, 2007. 29 s.
15. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, Správa služeb zaměstnanosti, Odbor trhu práce.: *Struktura a obsah zadání projektu*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005. 73 s.
16. ŠPAČKOVÁ, I.: *Čeští úředníci budou vodit zájemce o práci rovnou do firem*. IDNES [online]. 2007 [cit. 2008-05-02]. Dostupný z WWW: <http://ekonomika.idnes.cz/cesti-urednici-budou-vodit-zajemce-o-praci-primo-do-firem-peaekonomika.asp?c=A071008_160612_ekonomika_spi>.
17. BERÁNKOVÁ, K., PLÍVOVÁ, V.: *Institut Trhu Práce zajistí efektivnější spolupráci úřadů práce a firem*. Tisková zpráva [online]. 2006 [cit. 2008-02-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2361/260106.pdf>>.
18. JAKEŠOVÁ, D.: *Životopis, první krok k zaměstnání*. Idnes : Jobdnes [online]. 2008 [cit. 2008-05-12]. Dostupný z WWW: <http://jobdnes2.idnes.cz/zivotopis-prvni-krok-k-zamestnani-dti/zamestnani.asp?c=A080318_936823_zamestnani_amr>.
19. SUCHOMEL, P.: *Trh práce se přesunul na síť*. Idnes : Jobdnes [online]. 2008 [cit. 2008-04-30]. Dostupný z WWW: <http://jobdnes2.idnes.cz/trh-prace-se-presunul-na-sit-d1j-/rady_tipy.asp?c=A071023_844575_zamestnani_fib>.
20. BUCHTOVÁ, B.: *Nezaměstnanost a zdraví*. Psychologie dnes, roč. 6, 2000, č. 5 s. 24-26
21. COUFALÍK, J.: *Jak uspořádat služby zaměstnanosti*. PROFUTURO. 2007, č. 3 s. 8 ISSN 1212-9720
22. VAŇKOVÁ, P. Institut Trhu Práce: *Cíle projektu* [online]. c2002-2006 [cit.2008-02-18]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/tp/info/cile>>.
23. KOHOUTEK, R. Úvod: *Dotazník* [online]. [2008] [cit. 2008-05-16]. Dostupný z WWW: <http://www.ped.muni.cz/wpsy/stud_materialy/koh_dotaznik.htm>.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Graf č. 1 - Které z uvedených aktivit jste měl(a) možnost se zúčastnit?

Graf č. 2 - Dozvěděl(a) jste se díky aktivitám realizovaným oddělením Institutu Trhu Práce něco nového, co jste předtím nevěděl(a)?

Graf č. 3 - Doporučil(a) byste aktivitu, které jste se zúčastnil(a) ostatním nezaměstnaným, kteří hledají práci?

Graf č. 4 - Měl(a) byste chuť zúčastnit se i jiné aktivity než, kterou jste absolvoval(a)?

Graf č. 5 - Kterou z nabízených aktivit považujete za nejméně užitečnou a proč?

Graf č. 6 - Kterou z uvedených aktivit považujete za nejvíce přínosnou pro nezaměstnané a proč?

Graf č. 7 - Myslíte si, že služby poskytované úřady práce potřebují obměnu?

Graf č. 8 - Jakým způsobem byste chtěl(a) být informován(a) o plánovaných aktivitách oddělení Institutu Trhu Práce?

Graf č. 9 - Myslíte si, že aktivity realizované oddělením Institutu Trhu Práce přispívají ke snižování nezaměstnanosti ve zlínském okrese?

Graf č. 10 - Přál(a) byste si, aby činnost oddělení realizace projektu Institut Trhu Práce i nadále pokračovala?

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 - Míra nezaměstnanosti v České republice k 31. 12. 2007

Tabulka č. 2 - Nezaměstnanost v okresech Zlínského kraje k 31.12.2007

Tabulka č. 3 - Struktura respondentů

Tabulka č. 4 - Struktura odpovědí mužů a žen v 1. otázce dotazníku

Tabulka č. 5 - Struktura odpovědí mužů a žen ve 2. otázce dotazníku

Tabulka č. 6 - Struktura odpovědí mužů a žen ve 3. otázce dotazníku

Tabulka č. 7 - Struktura odpovědí mužů a žen ve 4. otázce dotazníku

Tabulka č. 8 - Struktura odpovědí mužů a žen v 5. otázce dotazníku

Tabulka č. 9 - Struktura odpovědí mužů a žen v 6. otázce dotazníku

Tabulka č. 10 - Struktura odpovědí mužů a žen v 7. otázce dotazníku

Tabulka č. 11 - Struktura odpovědí mužů a žen v 8. otázce dotazníku

Tabulka č. 12 - Struktura odpovědí mužů a žen v 9. otázce dotazníku

Tabulka č. 13 - Struktura odpovědí mužů a žen v 10. otázce dotazníku

SEZNAM PŘÍLOH

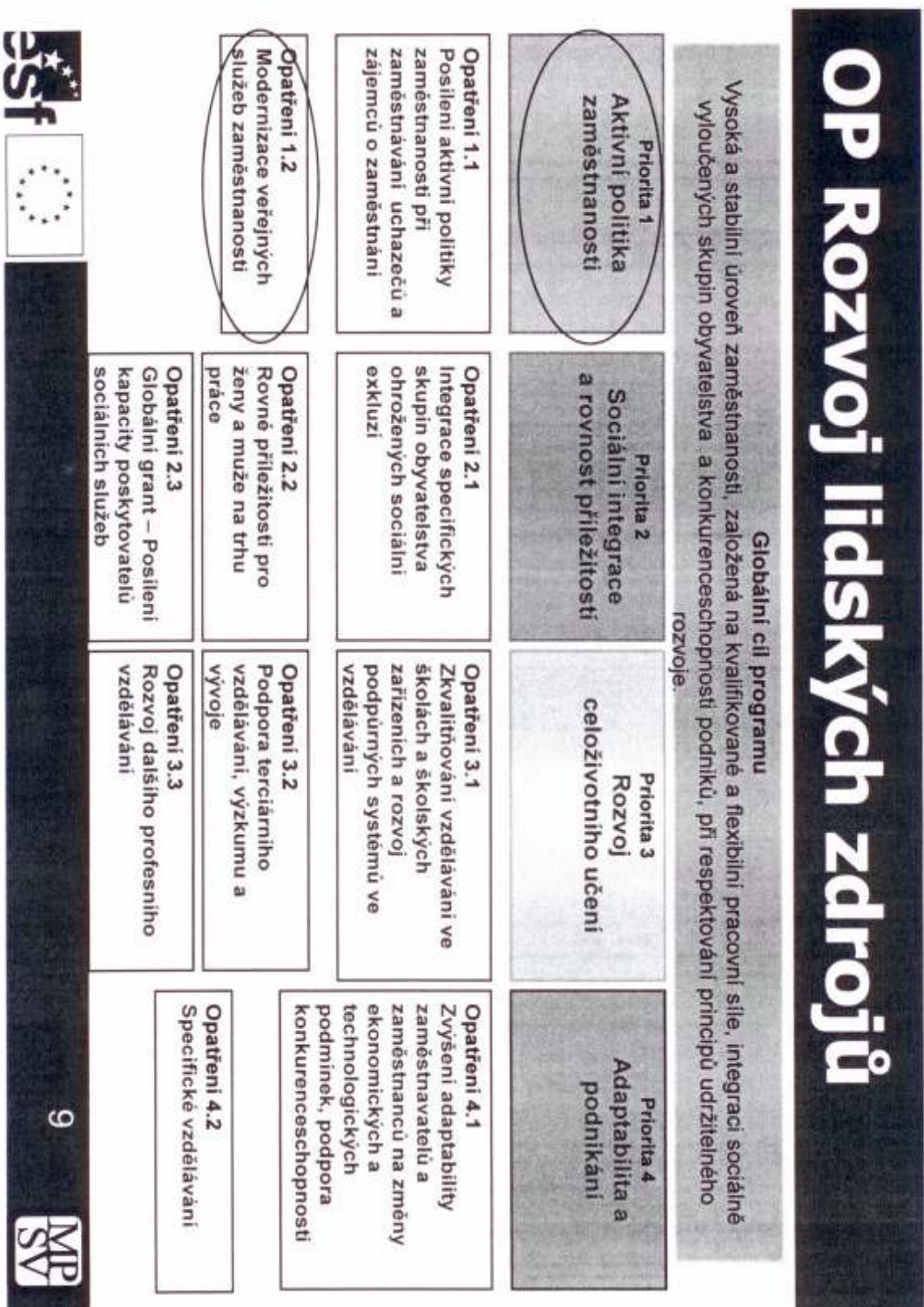
Příloha P I – Struktura Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů

Příloha P II – Řídící a organizační struktura ITP

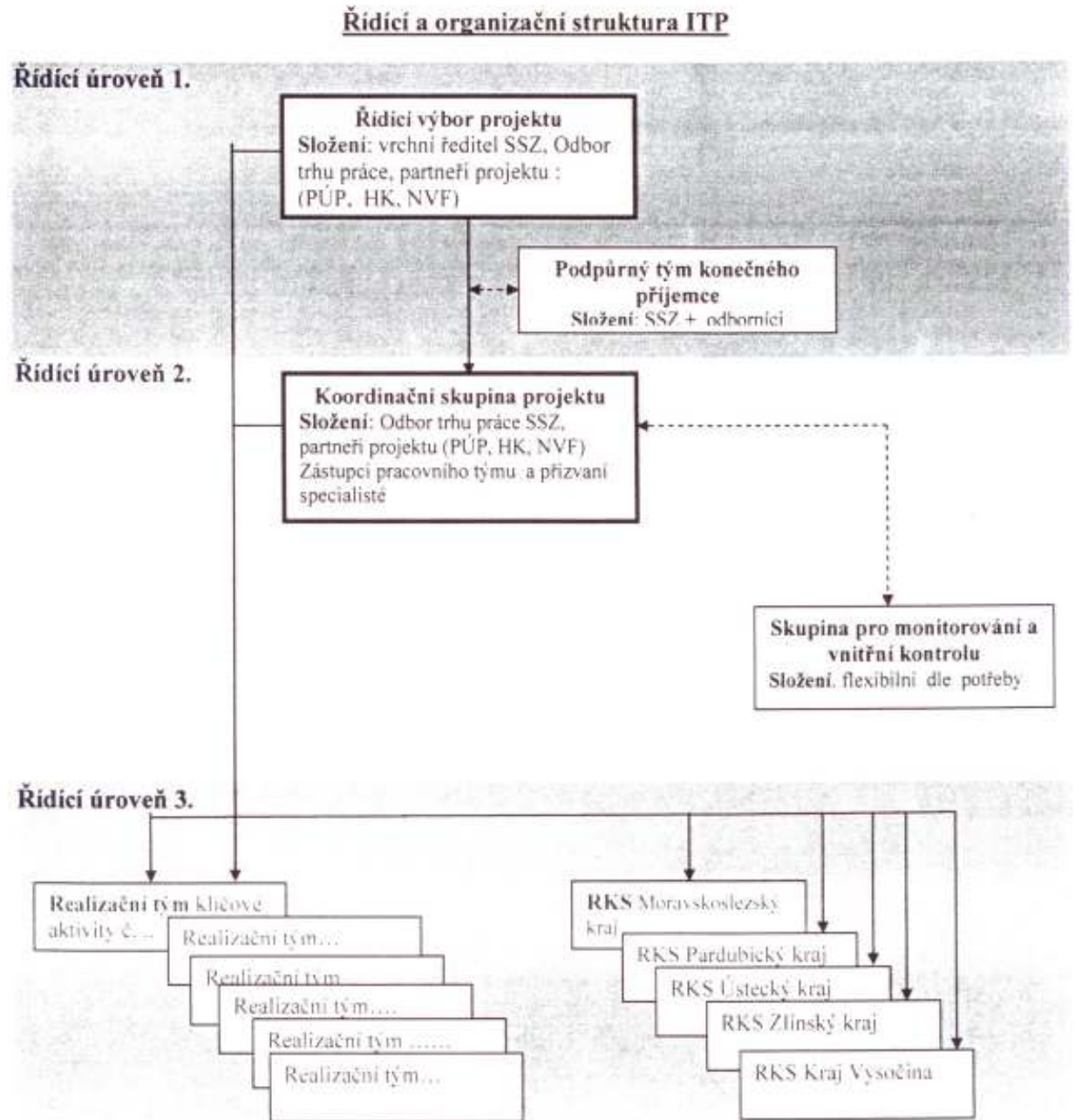
Příloha P III – Struktura a koordinace projektu ITP

Příloha P IV – Dotazník

PŘÍLOHA P I: Struktura Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů



PŘÍLOHA P II: Řídící a organizační struktura ITP



PŘÍLOHA P IV: Dotazník

Vážená paní, vážený pane,

ráda bych znala Vaše názory, postoje a postřehy, které se vztahují k průběhu aktivit realizovaných oddělením Institutu Trhu Práce při úřadech práce ve zlínském okrese. Proto si Vás dovoluji požádat o vyplnění následujícího dotazníku. Získané informace chci využít pro **zlepšení služeb poskytovaných úřady práce**. O odpovědi na otázky byli požádáni ti uchazeči o zaměstnání vedení v evidenci na úřadech práce ve zlínském okrese, kteří měli možnost zúčastnit se alespoň jedné aktivity realizované oddělením Institutu Trhu Práce při úřadech práce v okrese Zlín.

Dotazník je **anonymní**, získané údaje budou zpracovány pouze souhrnně statisticky. Proto Vás prosím o upřímné a uvážené odpovědi, aby získaný obraz reality byl co možná nejvěrnější.

Účinnost aktivit realizovaných oddělením Institutu Trhu Práce při Úřadu práce ve Zlíně**Pohlaví**

- Muž
- Žena

1. Které z uvedených aktivit jste měl(a) možnost se zúčastnit?

- předvýběrové řízení
- doprovod k zaměstnavateli
- pomoc při sepsání životopisu
- hromadná informační akce
- individuální poradenství

2. Dozvěděl(a) jste se díky aktivitám realizovaným oddělením Institutu Trhu Práce něco nového, co jste předtím nevěděl(a)?

- Ano
- Ne
- Nejsem si jistý(á)

3. Doporučil(a) byste aktivitu, které jste se zúčastnil(a) ostatním nezaměstnaným, kteří hledají práci?

- Ano, byla to pro mě přínosná zkušenost
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne, byla to ztráta času

4. Měl(a) byste chuť zúčastnit se i jiné aktivity než, kterou jste absolvoval(a)?

- Ano, které _____
- Ne
- Nevím

5. Kterou z nabízených aktivit považujete za nejméně užitečnou a proč?

- předvýběrové řízení
- doprovod k zaměstnavateli
- pomoc při sepsání životopisu
- hromadná informační akce
- individuální poradenství

proč: _____

6. Kterou z uvedených aktivit považujete za nejvíce přínosnou pro nezaměstnané a proč?

- předvýběrové řízení
- doprovod k zaměstnavateli
- pomoc při sepsání životopisu
- hromadná informační akce
- individuální poradenství

proč: _____

7. Myslíte si, že služby poskytované úřady práce potřebují obměnu?

- Ano, které služby _____
- Ne
- Nedokážu posoudit

8. Jakým způsobem byste chtěl(a) být informován(a) o plánovaných aktivitách oddělení Institutu Trhu Práce?

- písemná pozvánka
- poradkyně pro zprostředkování zaměstnání
- nástěnky na úřadech práce
- e-mail
- telefon

9. Myslíte si, že aktivity realizované oddělením Institutu Trhu Práce přispívají ke snižování nezaměstnanosti ve zlínském okrese?

- Ano
- Ne
- Nedokážu posoudit

10. Přejí(a) byste si, aby činnost oddělení realizace projektu Institut Trhu Práce i nadále pokračovala?

- Ano
- Ne
- Je mi to jedno

Za Vaše odpovědi, námahu a čas věnovaný vyplňování dotazníku Vám děkuji a přeji hodně štěstí při hledání vhodného zaměstnání.