Hodnocení přínosu projektu „Záruky pro mladé ve Zlínském kraji“

Žaneta Šviráková

Bakalářská práce
2019

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení:	**Žaneta Šviráková**
Osobní číslo:	**H16053**
Studijní program:	**B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor:	**Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**
Forma studia:	**kombinovaná**
Téma práce:	**Hodnocení přínosu projektu "Záruky pro mladé ve Zlínském kraji"**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti trhu práce a nezaměstnanosti absolventů bez praxe.
Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu a jejich shrnutí.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

HORÁK, Pavel. Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 176 s. ISBN 978-80-210-7489-7.
KOPECKÝ, Martin. Vzdělávání dospělých mezi politikou, ekonomikou a vědou: politika vzdělávání a učení se dospělých v éře globálního kapitalismu. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2013, 165 s. Humanitas. ISBN 978-80-7308-493-6.
SVOBODOVÁ, Dagmar. Profesní poradenství: vybrané kapitoly. Praha: Grada, 2015, 160 s. Psyché. ISBN 978-80-247-5092-7.
ŠVARCOVÁ, Jena, Vít GABRHEL a Ondřej CÍCHA. Makroekonomické aspekty vývoje trhu práce ve vztahu k absolventům škol v ČR. Zlín: CEED, 2014, 143 s. Vědecké spisy. ISBN 978-80-87301-18-0.
ZELENKA, Martin. Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh. V Praze: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2008, 99 s. ISBN 978-80-7290-372-6.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Karla Hrbáčková, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **19. prosince 2018**

Termín odevzdání bakalářské práce: **26. dubna 2019**

Ve Zlíně dne 19. prosince 2018

L.S.

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

Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby [1];
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 [2];
- podle § 60 [3] odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 [3] odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 28. 2. 2019 .....

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

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

(2) Disertační, diplomová, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.
(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:
(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li některé za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:
(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odepře-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.
(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.
(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá hodnocením projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji, který je realizován krajskou pobočkou Úřadu práce ČR ve Zlíně. Cílem tohoto projektu je podpora absolventů škol bez praxe při začleňování na trh práce.

Teoretická rovina bakalářské práce je zaměřena na vymezení základní terminologie vztahující se k trhu práce, nezaměstnanosti, státní politice zaměstnanosti a postavení absolventů na trhu práce. Poskytuje tak širší teoretický rámec k dané problematice. Empirická část bakalářské práce popisuje kvantitativní výzkum, jehož cílem je zhodnocení přínosu projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji pracovníky oddělení zprostředkování zaměstnání Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, absolvent, státní politika zaměstnanosti, Evropský sociální fond, Záruky pro mladé ve Zlínském kraji

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with the evaluation of the project "Youth Guarantees in Zlín District" („Záruky pro mladé ve Zlínském kraji“) which is being realized by the regional branch of the Employment office of the Czech Republic in Zlín. The aim of the project is to give support to the graduates without experience in entering the labour market.

Theoretical part of the thesis defines essential terminology related to the labour market, unemployment, state employment policy, and the position of the graduates in the labour market. This part gives a larger theoretical framework to the issue. The empirical part of the thesis describes quantitative survey which targeted at the evaluation of the project "Youth Guarantees in Zlín District" by the staff of job centres of the Employment office of the Czech Republic in Zlín district.

Keywords: unemployment, labour market, graduate, state employment policy, the European Social Fund (ESF), Youth Guarantees in Zlín District

Tímto chci poděkovat své rodině a přátelům, že mě podporovali na cestě za mým snem. Zároveň mé poděkování patří Mgr. Karle Hrbáčkové, Ph.D., že se v závěru této cesty stala mým mentorem.

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

Motto: „Když není práce protkaná láskou, je zbytečná.“

Matka Tereza

OBSAH

ÚVOD **8**
I TEORETICKÁ ČÁST **9**
1 TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST **10**
1.1 TRH PRÁCE 10
1.1.1 Rizikové skupiny na trhu práce 11
1.2 NEZAMĚSTNANOST 13
1.2.1 Druhy nezaměstnanosti 14
1.2.2 Měření nezaměstnanosti 15
1.2.3 Psycho-sociální důsledky nezaměstnanosti 16
1.3 TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST VE ZLÍNSKÉM KRAJI 18
2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI **20**
2.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI 23
2.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnaností 23
2.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI 25
2.3 PROPOJENÍ STÁTNÍ A EVROPSKÉ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI 26
2.3.1 Evropský sociální fond v ČR 27
3 ABSOLVENTI ŠKOL NA TRHU PRÁCE **29**
3.1 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI PRO ABSOLVENTY ŠKOL 31
3.1.1 Projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji 31
II PRAKTICKÁ ČÁST **35**
4 ÚVOD DO PRAKTICKÉ ČÁSTI **36**
5 VÝZKUMNÝ PROBLÉM **37**
5.1 CÍL VÝZKUMU 37
5.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY 38
6 REALIZACE VÝZKUMU A SBĚR DAT **39**
6.1 VÝZKUMNÝ SOUBOR 39
6.2 VÝZKUMNÝ NÁSTROJ 42
7 ANALÝZA DAT **44**
8 SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU **64**
ZÁVĚR **68**
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY **69**
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK **73**
SEZNAM OBRÁZKŮ **74**
SEZNAM TABULEK **75**
SEZNAM GRAFŮ **77**
SEZNAM PŘÍLOH **79**

ÚVOD

V současném období Česká republika zaznamenává ekonomický růst, což se pozitivně odráží také na situaci na trhu práce. Dle dostupných statistik Úřadu práce ČR podíl nezaměstnaných osob v České republice, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 až 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku, klesl od ledna roku 2013 do ledna roku 2019 z 8 % na 3,3 %. Přesto lze i v tomto období zaznamenat rizikové skupiny osob, jejichž pozice na trhu práce je znevýhodněná a je potřeba jim při zprostředkování zaměstnání věnovat zvýšenou péči. Jedná se především o osoby zdravotně znevýhodněné, osoby starší 50 let, mladé lidi do 25 let, absolventy škol bez praxe do 30 let věku, matky pečující o děti, osoby s nízkým vzděláním nebo s nízkou kvalifikací, osoby sociálně vyloučené či sociálním vyloučením ohrožené. Na podporu těchto rizikových skupin je cílena politika zaměstnanosti, která v souladu s právem Evropské unie usiluje o dosažení plné zaměstnanosti a zároveň o ochranu proti nezaměstnanosti (Česko, 2004).

Uplatnitelnost a všeobecně zaměstnanost mladých lidí bez praxe, kteří patří mezi jednu z rizikových skupin, je nejen v České republice, ale také v celoevropské rovině, vnímána jako dlouhodobý společenský problém. Cílem této bakalářské práce je analyzovat a zhodnotit jeden z nástrojů sloužící k podpoře mladých lidí do třiceti let věku při vstupu na trh práce. Projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji (CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_004/0000011) je určen uchazečům evidovaným na Úřadu práce ve Zlínském kraji déle než 3 měsíce, kteří nedosáhli věku třiceti let, bez ohledu na stupeň dosaženého vzdělání, s absencí pracovních zkušeností, případně s pracovní zkušeností v souhrnné délce maximálně 3 roky. Jedná se o lokální projekt financovaný ze státního rozpočtu České republiky a z Evropského sociální fondu (prostřednictvím operačního programu Zaměstnanost).

Teoretická část bakalářské práce je zaměřena na vymezení základních pojmů vztahujících se obecně k trhu práce, nezaměstnanosti, státní politice zaměstnanosti a problematice věnované absolventům na trhu práce. Praktická část je věnována výzkumu přínosu projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji. Výzkum je orientován na hodnocení tohoto projektu z pohledu pracovníků oddělení zprostředkování Úřadu práce ve Zlínském kraji.

I. TEORETICKÁ ČÁST

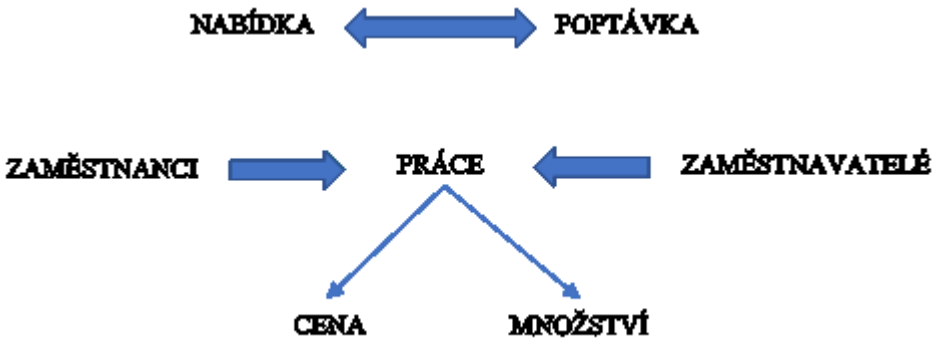
1 TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST

Práce má v životě člověka velký význam. Nejen že integruje jedince do společnosti, ale zároveň má přímý vliv na kvalitu jeho života. Hovoříme-li o kvalitě života, je nutné zohlednit rozsah tohoto fenoménu, tedy nejen stránku materiální či ekonomickou, ale také oblast kulturní, společenskou, duchovní, antropologickou a podobně. Buchtová se k tomuto tématu vyjadřuje následovně: *„Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale také současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty“* (Buchtová, 2013, s. 49). Kopecký (2013, s. 117) označuje práci spolu s občanstvím za *„ …sféry, které tvoří významné opory identity dospělého člověka žijícího v moderní společnosti.“*

Práci lze rovněž označit jako lidskou přirozenost, ale také jako nedílnou součást souboru lidských práv a svobod. Ve Všeobecné deklaraci lidských práv schválené Valným shromážděním Organizace spojených národů (1948) se ve článku 23 uvádí: *„Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.“*

1.1 Trh práce

Z ekonomického hlediska lze práci vnímat jako základní, specifický výrobní faktor, tedy nedílnou součást trhu práce. Pracovní trh označujeme jako jeden ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství, který utváří nabídka práce, poptávka práce a cena práce. Je to místo, kde se tyto tři atributy setkávají.



Obr. 1. Trh práce

Zdroj: vlastní zpracování dle Václavíkové, Kolibové a Kubicové, 2009, s. 23

Nabídka na trhu práce je utvářena zaměstnanci či uchazeči o zaměstnání, tedy konkrétními lidmi prodávajícími vlastní pracovní sílu. Záleží tedy na každém jednotlivci, zda a za jakých podmínek na trh práce vstoupí. Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, s. 25) upozorňují na úzkou souvislost mezi nabídkou práce a poptávkou po volném čase individuálních lidí, kterou ovlivňují zejména cena práce a cena volného času. K této problematice Kotýnková uvádí (2003, s. 9) *„ ....pracovní síla jako souhrn fyzických a dušeních sil, je neoddělitelná od člověka, i když se s ním zcela neztotožňuje. Člověk má jednak svůj pracovní rozměr a současně rozměr individuálně osobnostní a biologický. Má svá přání, vůli, práva a v demokratických společnostech svobodně disponuje svojí pracovní silou.“* I přes toto tvrzení ovšem platí, že možnosti strategických voleb jsou na straně nabídky omezenější než na straně poptávky na pracovním trhu. Jako hlavní determinanty ovlivňující nabídku práce shledávají Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, s. 27) zejména reálné mzdy, majetek, mimopracovní příjmy (zde spadají také sociální dávky), demografický vývoj populace, míru ekonomické aktivity obyvatelstva, úrokovou míru, daně, ceny spotřebitelského zboží nebo také kulturní či náboženské vlivy.

Poptávku na trhu práce tvoří firmy nakupující pracovní sílu a je odvozena od poptávky po finálních výrobcích. Stěžejními faktory ovlivňujícími poptávku po práci jsou dle výše zmíněných autorek cena práce, produktivita práce, množství, kvalita a dostupnost pracovní síly, poptávka po zboží a službách vyráběných pomocí práce, cena vyráběných produktů a cena vstupů.

1.1.1 Rizikové skupiny na trhu práce

Na trhu práce existují skupiny lidí, které jsou na základě určitých specifik více ohroženy nezaměstnaností či jim hrozí nezaměstnanost dlouhodobá nebo opakovaná. Hovoříme o tzv. handicapu pracovní síly. Marginalizace na trhu práce zasahuje dle Buchtové (2013, s. 82-91) především níže charakterizované kategorie osob.

- **Mladší věkové skupiny do třiceti let**

Období zhruba od 20 do 25 až 30 let nazýváme časná dospělost. Langmeier a Krejčířová (2006, s. 168) definují toto období následovně: „*Upevnění identity dospělého, identifikace s rolí dospělého, produktivní orientace, upřesnění osobních cílů. Nezávislost na rodičích, hledání partnera, zakládání vlastní rodiny. Předběžná volba povolání a postupné získávání odpovědnosti v profesi.“* Buchtová (2013, s. 83) upozorňuje, že pokud si mladí lidé neosvojí pracovní návyky, může to vést k výchovným a psychologickým problémům vyvolávajícím

sociálně-patologické chování a následné vyřazování ze společnosti. Absence praktických zkušeností a pracovních návyků postavení této skupiny na trhu práce značně znevýhodňuje. Zároveň mladým lidem schází pracovní kontakty umožňující lepší orientaci na pracovním trhu.

- **Starší lidé**

Ačkoli starší lidé mají dostatek pracovních zkušeností, jsou díky neustále se zvyšujícím požadavkům zaměstnavatelů řazeni mezi rizikové skupiny se zvýšenou ohrožeností nezaměstnaností. Jednou z příčin nezaměstnanosti starších lidí je také zvyšující se hranice odchodu do starobního důchodu. Dle realizovaných výzkumů je prokazatelné, že tato skupina lidí prožívá ztrátu zaměstnání nejtíživěji.

- **Ženy**

Postavení žen na trhu práce je ovlivněno zejména jejich rolí spojenou s péčí o domácnost a děti. Z tohoto důvodu bývají muži jako zaměstnanci upřednostňováni. Tato problematika se v současné době dostává do popředí zájmu odborné i široké veřejnosti. V posledních letech se návratu žen na pracovní trh a procesu slaďování věnovaly například autorky Rydvalová a Junová (2011) nebo Helena Tomešová Bartáková (2009).

- **Zdravotně postižení lidé**

Hlavní překážky při vstupu lidí se zdravotním postižením nebo zdravotním omezením na trh práce vidí Buchtová (2013, s. 90) ve stále větším důrazu na výkon a produktivitu práce. Autorka také upozorňuje na provázanost nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením a problematikou ekonomické soběstačnosti, sociálního začleňování, psychických problémů a s tím spojeným pocitem lidské důstojnosti a smyslu života.

- **Lidé bez kvalifikace**

Lidé bez kvalifikace patří mezi nejpočetnější skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. V nemalé míře zde spadají lidé, kteří nemají zájem pracovat, jsou společensky nepřizpůsobiví, obtížně vzdělavatelní, s náklonností vyčleňovat se ze společnosti.

- **Romské etnikum**

Nezaměstnanost Romů je v České republice rozsáhlým společenským problémem zejména kvůli jejich vlastním kulturním vzorcům a specifickému způsobu chování, které vyvolává tlak majoritní společnosti a rostoucí bariéry při vstupu na trh práce. Častá kombinace handicapů jako je nízká kvalifikace, zdravotní omezení, dlouhodobá nezaměstnanost spojená s

nízkými či žádnými pracovními návyky, je mnohdy při hledání práce pro tuto skupinu obyvatel překážkou nepřekonatelnou.

Ať už jsou objektem marginalizace jednotlivci či celé sociální skupiny, je zřejmé, že se jedná o složitý celospolečenský problém. Na podporu osob s handicapem je pamatováno také v Zákoně o zaměstnanosti, kde se v §33 říká: *„Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují“* (Česko, 2004).

Kolibová (2007, s. 122) řadí mezi základní handicapy ovlivňující vstup jedince na trh práce věk, špatný zdravotní stav a nízkou či nevhodnou kvalifikaci. Blíže definuje rizikové skupiny na trhu práce následovně:

- fyzické osoby se zdravotním postižením
- fyzické osoby do 25 let
- absolventi škol do 30 let věku do 2 let po ukončení studia
- společensky nepřizpůsobiví uchazeči o zaměstnání
- osoby bez kvalifikace
- fyzické osoby pečující o děti do 15 let věku
- osoby starší 50 let
- osoby bydlící v okrajových částech s minimální dopravní obslužností

1.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost můžeme definovat jako nerealizovanou nabídku práce na pracovním trhu či převis nabídky nad poptávkou na trhu práce. Trh práce se v tomto důsledku dostává do nerovnováhy. Ačkoli Brožová (2006, s. 105) označuje nezaměstnanost za běžný společenský jev, je zřejmé, že v případě, že nezaměstnanost dosáhne vysokých hodnot nebo přetrvává dlouhou dobu, přestavuje složitý problém ať už po stránce ekonomické, psychologické nebo sociální.

Kolibová (2007, s. 111) vymezuje hlavní příčiny nezaměstnanosti následovně:

- dynamika ekonomiky a střídání hospodářských cyklů
- strukturální změny
- nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce
- demografické vlivy

- mzdová politika, nepružnost mezd
- vývoj inflace
- státní zásahy na trhu práce
- chování odborů
- imobilita pracovní síly

Landorová a Večeř (2007, s. 131) se k této problematice vyjadřují obdobně a výčet hlavních příčin nezaměstnanosti doplňují o další prvky, jako je například technický a technologický pokrok způsobující nahrazování faktoru práce ve výrobním procesu (potažmo v celém hospodářství), přesycení trhu statky dlouhodobé spotřeby, nebo například příliv levné pracovní síly ze zahraničí.

1.2.1 Druhy nezaměstnanosti

Kotýnková a Němec (2003, s. 122) upozorňují, že k podstatným znalostem trhu práce patří přesná identifikace typů nezaměstnanosti a určení jejího rozsahu a příčin. Od toho se následně odvíjí možnosti řešení či použití nástrojů pro řešení nezaměstnanosti. Tito autoři vymezují základní druhy nezaměstnanosti následovně:

- **Frikční nezaměstnanost**

Tento typ nezaměstnanosti lze označit také jako běžnou nebo fluktuační nezaměstnanost, která*: „…je standardním ekonomickým procesem a zároveň podmínkou alokace pracovních sil do různých oblastí, odvětví, podnikatelských jednotek a dalších organizací ve společnosti“* (Kotýnková a Němec, 2003, s. 122). Souvisí především s odchodem pracovníků ze zaměstnání z důvodu hledání vhodnější pracovní nabídky, například kvůli lepšímu finančnímu ohodnocení, vhodnějšímu rozložení pracovní doby, možnosti kariérního postupu či z důvodu různých firemních benefitů. Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost, přibližně do tří měsíců, což je pro nezaměstnaného doba potřebná pro seznámení se s podmínkami na trhu práce, získání informací o možných pracovních nabídkách a výběru nejvhodnější varianty.

- **Sezónní nezaměstnanost**

Sezónní nezaměstnanost řadíme mezi krátkodobé typy nezaměstnanosti. Je spojena zejména s odvětvími, jejichž činnost je závislá na počasí (například zemědělství, stavebnictví, povrchová těžba nerostných surovin) a sezónní poptávce po určitém zboží či službách (služby vztahující se k letnímu či zimnímu období, zboží s vánoční tématikou a tak podobně).

- **Strukturální nezaměstnanost**

Tento typ nezaměstnanosti se odvíjí od struktury nabídky a poptávky na trhu práce a její nerovnováhy. Počet nabízených pracovních míst v určitých odvětvích je sice vysoký, ale nabídka pracovního trhu neodpovídá potřebám a požadavkům poptávky a nedokáže na ně flexibilně reagovat. Strukturální nezaměstnanost tedy postihuje specifické skupiny pracovníků.

- **Cyklická neboli konjunkturální nezaměstnanost**

„Cyklická nezaměstnanost je doprovodným jevem recese hospodářské výkonnosti, poklesu celkové aktivity a produkce ve většině či ve všech oblastech. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti postihuje převážnou část hospodářství a není vyvažována volnými pracovními místy“ (Landorová a Večeř, 2007, s. 127–128).

S výše uvedeným výčtem typů nezaměstnanosti se v odborné literatuře setkáváme jako se základním rozdělením. Existuje další podrobnější rozdělení, kdy jsou jednotlivé typy nezaměstnanosti dále děleny a úžeji specifikovány.

1.2.2 Měření nezaměstnanosti

Měření nezaměstnanosti, konkrétně jeho přesnost, bývá v odborné literatuře často zpochybňováno. Názory odborné veřejnosti se opírají především o argumenty související s výkonem tzv. práce na černo nebo naopak s faktem, že část nezaměstnaných registrovaných na Úřadu práce ani získat zaměstnání nechce. V rámci zpřesnění a sjednocení měření nezaměstnanosti v České republice došlo od roku 2013 k následujícím změnám. Dosavadní ukazatel – míra nezaměstnanosti, poměřoval uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Nově se hlavním ukazatelem registrované nezaměstnanosti stává tzv. podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 až 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku v České republice. *„Za dosažitelného uchazeče jsou považovány osoby, které mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa – nemají žádnou objektivní překážku, která jim brání nastoupit do práce…“* (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 49). Statistické údaje vztahující se k nezaměstnanosti eviduje Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě podkladů od Úřadu práce ČR. Data jsou každý měsíc vyhodnocována a zveřejňována a slouží jako podklad pro určování strategie či případné legislativní kroky v oblasti trhu práce v České republice (MPSV, 2018).

Český statistický úřad čerpá statistická data ohledně zaměstnanosti z výběrového souboru přibližně 25 tisíc domácností v České republice, z tzv. výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), kdy z výsledků získává tzv. obecnou míru nezaměstnanosti. Hlavním cílem je sběr pravidelných informací o situaci na trhu práce, jejich následná analýza a vyhodnocení z různých hledisek, například sociálního, ekonomického nebo demografického. Získaná data slouží nejen k mezinárodnímu srovnání, ale zejména k vytváření informačních předpokladů pro formulování zásad sociální politiky a politiky zaměstnanosti. Stanovená metodika vychází z metodiky evropského statistického úřadu (Český statistický úřad, 2018).

Údaje o vývoji nezaměstnanosti v posledních třech letech můžeme sledovat v následující tabulce.

Počet evidovaných nezaměstnaných, volných pracovních míst a podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu (PNO)*) ke konci sledovaného měsíce

		měrná jednotka	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
2016	nezaměstnanost	tis. osob	467,4	461,3	443,1	415,0	394,8	384,3	392,7	388,5	378,3	366,2	362,8	381,4
	PNO	%	6,4	6,3	6,1	5,7	5,4	5,2	5,4	5,3	5,2	5,0	4,9	5,2
	volná místa	tis. míst	107,8	114,8	117,3	124,3	129,1	133,9	135,8	139,3	141,0	139,1	135,3	132,5
2017	nezaměstnanost	tis. osob	389,4	380,2	356,1	327,2	308,5	297,4	303,1	296,8	284,9	271,2	265,5	280,6
	PNO	%	5,3	5,1	4,8	4,4	4,1	4,0	4,1	4,0	3,8	3,6	3,5	3,8
	volná místa	tis. míst	135,5	143,1	150,9	159,1	174,0	183,5	188,1	199,3	206,1	209,9	213,8	216,6
2018	nezaměstnanost	tis. osob	289,2	280,9	263,6	242,8	229,6	223,8	231,6	230,5	224,3	215,6	215,0	231,5
	PNO	%	3,9	3,7	3,5	3,2	3,0	2,9	3,1	3,1	3,0	2,8	2,8	3,1
	volná místa	tis. míst	230,7	239,3	253,5	267,1	283,2	301,5	310,0	313,2	316,1	316,9	323,5	324,4

*) podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let k obyvatelstvu stejného věku

Obr. 2. Počet evidovaných nezaměstnaných, volných pracovních míst a podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu (PNO) ke koci sledovaného měsíce

Zdroj: MPSV, 2018, Měsíční statistická zpráva

1.2.3 Psycho-sociální důsledky nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání, zkušenosti s nezaměstnaností a zvládání této situace obecně je u každého jednice individuální a závisí na řadě specifických faktorů. Z dostupných výzkumů ovšem vyplývá, že lze charakterizovat několik stěžejních vlivů, které jsou pro zvládání nastalé situace podstatné.

- **Individuální odolnost či zranitelnost člověka vůči stresovým situacím a psychické zátěži**

Lidé s vyšší psychickou odolností jsou schopni ve vzniklé situaci zaujímat konstruktivní adaptivní strategii, nemají sklony k panikaření, jsou v hledání možného řešení aktivnější a mnohdy v nezaměstnanosti shledávají novou osobní šanci otevírající nové možnosti.

- **Profesní ambice**

Pro jedince s vysokými pracovními ambicemi je ztráta zaměstnání spojena s větším stresem a se ztrátou identity, které jim jejich pracovní pozice poskytovala, než pro pasivnější jedince.

- **Finanční možnosti nezaměstnaného**

Buchtová (2013, s. 71-72) upozorňuje na přímou souvislost mezi deprivací nezaměstnaných a disponibilními finančními zdroji. Omezené finanční možnosti nepřímo působí také například na trávení volného času. Zhoršující se ekonomická situace lidí bez práce bezesporu ovlivňuje i další členy jejich rodiny.

- **Sociální opora**

Ve výzkumu Buchtové z roku 2004 uvádí dotazovaní respondenti jako stěžejní faktor pro zvládání těžké životní situace rodinné zázemí a emoční oporu blízkých.

- **Věk**

„S věkem korelují finanční povinnosti, sociální a rodinná očekávání, touha po kariéře, šance na znovuzaměstnání, potíže zaučit se v novém zaměstnání nebo udržet jednou získané schopnosti a dovednosti“ (Buchtová, 2013, s. 69).

- **Pohlaví**

Odborná veřejnost často prezentuje názor, že vliv nezaměstnanosti, obzvláště té dlouhodobé, se více v podobě psychosociální zátěže projevuje u mužů. Příčinu shledává ve společensky zakořeněném názoru o roli muže jako živitele rodiny. Z toho vyplývá, že nezaměstnanost je méně zatěžující pro ženy, neboť ty se v této situaci často uchylují do rodinné oblasti a realizují se zde.

Výčet faktorů ovlivňujících vyrovnávání se se ztrátou zaměstnání můžeme doplnit ještě o regionální míru nezaměstnanosti, aktuální vnímání nezaměstnanosti společností a s tím spojenou stigmatizaci nezaměstnaných, profesní rigiditu, pružnost a dosavadní zkušenosti jedince.

Obdobně, jako v odborné literatuře nacházíme řadu výsledků výzkumů prokazujících stěžejní faktory ovlivňující způsob vyrovnávání se s nezaměstnaností, nalezneme zde také souvislost mezi nezaměstnaností a jejím dopadem na duševní zdraví člověka. Blíže o realizovaných výzkumech nacházíme u Buchtové (2013, s. 50–54). Také Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, s. 136) upozorňují na nepopíratelný vliv nezaměstnanosti na psychickou, somatickou i sociální oblast života jedince. Lidé bez zaměstnání často uvádí nejen psychické problémy, ale také poruchy příjmu potravy, poruchy spánku a obdobné zdravotní potíže. Dlouhodobá nezaměstnanost se na psychickém zdraví jedince odráží například i celkovým stresem, životní nespokojeností, sebeobviňováním, snížením sebeúcty a ztrátou pocitu štěstí. Tyto aspekty se pak negativně projevují na partnerských či rodinných vztazích a celkovém rodinném soužití. Psychická nestabilita následně vede ke zvýšenému užívání návykových látek či dokonce k sebevražedným sklonům. *„Ztráta práce je pro mnohé jedince zraňující zkušeností. Nezaměstnanost je pro postiženého bolestná, ba dokonce traumatizující událost a zůstávají po ní trvalé psychické rány nebo jizvy“* (Buchtová, 2013, s. 79). Alarmující je dopad důsledků nezaměstnanosti především na mladé lidi. Buchtová (2013, s.79-82) u mladé populace upozorňuje na nezastupitelnou funkci osvojení si pracovních návyků zejména z toho důvodu, že tyto návyky se podílí na utváření životního stylu, řádu, zodpovědnosti a nových mezilidských vztahů. Dlouhodobá nezaměstnanost mladých lidí má vliv na diskontinuitu vývoje osobnosti, narušuje časovou perspektivu, což může být příčinou celkové životní rezignace. Tato rizika jsou úzce spjata se zvýšeným výskytem sociálně patologických jevů, jako je například násilí, užívání drog, alkoholu, nikotinu nebo také sebepoškozování.

1.3 Trh práce a nezaměstnanost ve Zlínském kraji

Zlínský kraj leží na východě České republiky a se svou rozlohou 9363 km^2 patří mezi čtvrtý nejmenší kraj v republice, nicméně hustotou zalidnění výrazně převyšuje republikový průměr. K 30. 9. 2018 žilo ve Zlínském kraji 582 860 obyvatel. Území Zlínského kraje je velmi členité, převážně kopcovité, což zapříčiňuje z velké části složité obdělávání půdy. Kraj je chudý na nerostné suroviny, ovšem disponuje velkou rozlohou chráněného krajinného území, což se odráží zejména na turistickém ruchu. Základem pro zdejší ekonomiku bylo a je především zhodnocování vstupních surovin a polotovarů. Průmyslový potenciál spočívá zejména ve zpracovatelském průmyslu, konkrétně v průmyslu kovodělném či dřevozpracujícím. Podíl zaměstnaných osob ve zpracovatelském průmyslu k 30. 9. 2018 činil 38 %, což byl 2. nejvyšší podíl v ČR. Ve sledovaném období následoval velkoobchod a maloobchod,

opravy a údržba motorových vozidel (12,4 %) a stavebnictví (8,2 %). Ke stejnému datu bylo ve Zlínském kraji v registru ekonomických subjektů evidováno 143 396 jednotek, z čehož bylo 72,5 % živnostníků. V tvorbě hrubého domácího produktu se Zlínský kraj řadí v rámci České republiky na 8. místo mezi kraji. Míra ekonomické aktivity v kraji činila 58,9 % (podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných k počtu všech osob starších 15 let v %). K 30. 9. 2018 bylo na jednotlivých kontaktních pracovištích Úřadu práce ve Zlínském kraji evidováno celkem 10 600 uchazečů o zaměstnání, z čehož dle dostupných statistik bylo celkem 706 absolventů škol (ČSÚ, 2019).

Tab. 1. Míra nezaměstnanosti absolventů škol ve Zlínském kraji

Absolventi škol v evidenci ÚP ČR k 30. 9. 2018	**Absolventi škol celkem**							
	v evidenci ÚP ČR ve Zlínském kraji							
	na konci sled.období		z toho:					
			dosažitelní		v evidenci déle než 5 měs.		dosud nepracovali	
	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy
Kroměříž	115	59	114	58	10	4	68	34
Uherské Hradiště	179	97	177	96	5	3	140	72
Vsetín	226	107	221	104	12	6	138	57
Zlín	186	97	183	95	5	3	136	71
Zlínský kraj celkem	706	360	695	353	32	16	482	234

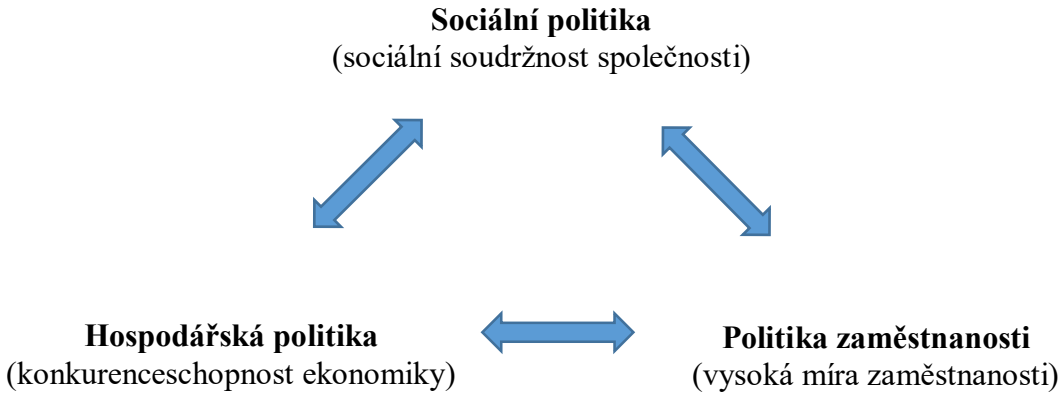
Zdroj: vlastní zpracování dle měsíční statistické zprávy MPSV, 2018

2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Základní principy, strategie a koncept aktivní úlohy státu při formování zaměstnanosti nalezneme v zákoně č. 435/2004 Sb. (Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů). Zde se uvádí, že cílem zabezpečování státní politiky zaměstnanosti je, v souladu s právem Evropské unie, dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti má tedy směřovat k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, k produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání (Česko, 2004).

Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, s. 77) ve své publikaci definují politiku zaměstnanosti jako souhrn opatření ve formě pasivní politiky zaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti, které mají mimo jiné kompenzovat handicapy pracovní síly.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát spolu s dalšími subjekty trhu práce, zejména zaměstnavateli a odborovými organizacemi. Při provádění státní politiky zaměstnanosti stát spolupracuje například s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.
Při naplňování hlavního cíle politiky zaměstnanosti je nutné brát zřetel na působení celé řady makroekonomických i mikroekonomických vlivů, opatření a zásahů ovlivňujících trh práce. Vychází se zejména z aktuální situace v hospodářské a sociální politice a jejich interakcí. Systém vzájemných vztahů při snaze o dosažení vysoké míry zaměstnanosti, sociální soudržnosti a konkurenceschopnosti ekonomiky lze znázornit následovně:



Obr. 3. Trojúhelník vzájemných vztahů mezi hospodářskou politikou, politikou zaměstnanosti a sociální politikou

Zdroj: vlastní zpracování dle Václavíkové, Kolibové a Kubicové, 2009, s. 73

Krebs (2015, s. 324) vymezuje hlavní funkce politiky zaměstnanosti:

- rozvoj infrastruktury trhu práce prostřednictvím poradenských, informačních a zprostředkovatelských služeb úřadů práce,
- podpora tvorby nových pracovních míst, podpora osob začínajících s podnikáním, podpora zaměstnávání osob vyžadujících zvláštní péči při zprostředkování zaměstnání,
- realizace rekvalifikací směřující ke zvýšení adaptability pracovních sil na trhu práce,
- poskytování podpor v nezaměstnanosti k zabezpečení životních podmínek pro dočasně nezaměstnané.

Na výkonu státní správy v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice se podílejí:

1) Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) je ústředním orgánem státní správy. Mezi kompetence ministerstva patří především sociální politika, sociální pojištění, oblast zaměstnanosti, pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, genderová problematika, evropská integrace a oblast čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie (MPSV, 2018).

Ministerstvo práce a sociálních věcí je nadřízeným správním úřadem Úřadu práce ČR, který řídí, kontroluje a usměrňuje jeho činnost při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Mezi hlavní činnosti Ministerstva práce a sociálních věcí při řešení stěžejních otázek na trhu práce patří zejména:

- tvorba celostátní koncepce a programů státní politiky zaměstnanosti,
- zpracování analýz a prognóz vývoje trhu práce ve snaze přijmout vhodná opatření zabezpečující soulad mezi zdroji a potřebami pracovních sil,
- tvorba a aktualizace Národní soustavy povolání,
- správa finančních prostředků a financování státní politiky zaměstnanosti,
- zabezpečování koordinace pracovních sil v mezinárodním měřítku,
- vedení centrálních evidencí zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, volných pracovních míst, agentur práce,

- evidence povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí,
- vedení evidence subjektů, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce,
- spolupráce s Evropskou unií v oblasti zaměstnanosti (MPSV, 2018).

2) Úřad práce České republiky

Úřad práce České republiky (dále jen ÚP ČR) je organizační složkou státu a správním úřadem s celostátní působností. Správní řízení v působnosti Úřadu práce ČR se řídí zákonem č. 73/2011 Sb. (Zákon o Úřadu práce České republiky ve znění pozdějších předpisů) a zákonem č. 500/2004 Sb. (Správní řád ve znění pozdějších předpisů). ÚP ČR rozhoduje v I. stupni správního řízení. Právní poměry státních zaměstnanců, vykonávajících ve správním úřadě státní správu, se řídí zákonem č. 234/2014 Sb. (Zákon o státní službě).

Úřad práce ČR tvoří Generální ředitelství, 13 krajských poboček a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. V rámci Zlínského kraje nalezneme jednotlivá kontaktní pracoviště v Bystřici pod Hostýnem, Holešově, Karolince, Kroměříži, Otrokovicích, Rožnově pod Radhoštěm, Slavičíně, Uherském Hradišti, Uherském Brodě, Valašských Kloboukách, Valašském Meziříčí, Vsetíně a Zlíně.

Činnost krajských poboček a kontaktních pracovišť pod vedením Generálního ředitelství ÚP ČR spočívá zejména:

- ve vytváření podmínek pro provádění státní politiky zaměstnanosti, realizace opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- v evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, zprostředkování zaměstnání,
- v rozhodování ve správním řízení o přiznání podpory v nezaměstnanosti, podpory při rekvalifikaci,
- v plnění úkolů správního orgánu prvního stupně v oblasti nepojistných sociálních dávek dle zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, zákona o sociálních službách a zákona o sociálně-právní ochraně dětí (MPSV, 2018).

2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti můžeme definovat jako soubor nástrojů podporujících vstup nezaměstnaných na trh práce a směřující k maximální možné úrovni zaměstnanosti. Jedná se o aktivní opatření trhu práce směřující k aktivizaci ekonomicky neaktivních a nezaměstnaných, která mají mít nejen ekonomický, ale také sociální dopad. Tato opatření jsou financována z prostředků účelově určených na politiku zaměstnanosti (Krebs, 2015, s. 331).

Z tiskové zprávy vydané 5. 2. 2019 Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR vyplývá, že prostřednictvím proaktivní komunikace nejen s uchazeči o zaměstnání, ale také se zaměstnavateli, různými profesními svazy zaměstnavatelů, neziskovými organizacemi a samosprávou, tato instituce usiluje o vyšší informovanost v oblasti možností aktivní politiky zaměstnanosti a jejich nástrojů. Cílem je zejména poskytnout informace o aktuální nabídce služeb Úřadu práce a umožnit zájemcům přesnější zacílení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (ÚP ČR, 2019).

Závazná kritéria realizace APZ vymezuje Směrnice generální ředitelky ÚP ČR č. 4/2019, která stanovuje závazný rámec pro realizaci nástrojů a opatření APZ a blíže rozpracovává právní předpisy a řídící akty MPSV (ÚP ČR, 2019).

2.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

V současné době mezi využívané nástroje a součásti aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- **Společensky účelná pracovní místa**

Zákon o zaměstnanosti definuje společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) v §113 odst. 1 jako *„pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek“* (Česko, 2004). Cílem SÚPM je zařazení osob, kterým nelze zajistit zaměstnání jiným způsobem, na trh práce. Jedná se především o ty skupiny nezaměstnaných, kterým má být poskytována při zprostředkování zaměstnání zvláštní péče z důvodu jejich snížené uplatnitelnosti na trhu práce (etnické menšiny, mladí lidé bez praxe, dlouhodobě nezaměstnaní, lidé pečující o děti atd.). Důraz je kladen zejména na získání či obnovení pracovních návyků a dovedností.

- **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce spočívají například v činnostech vykonávaných ve prospěch obcí, státních institucí či jiných obecně prospěšných organizací. Jedná se především o nekvalifikované práce spojené s údržbou zeleně, komunikací, budov, veřejných prostranství atd. Ve většině případů je cílem tohoto typu zaměstnání překlenout období mezi nezaměstnaností a vstupem na trh práce (Česko,2004).

- **Rekvalifikace**

Tento typ nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je blíže specifikován v § 108 až v § 110 Zákona o zaměstnanosti. Jedná se o získání nové potřebné kvalifikace či rozšíření stávající kvalifikace za účelem zvýšení uplatnitelnosti a adaptability pracovní síly na trhu práce. Rekvalifikace se realizuje po dohodě mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, případně zájemcem o zprostředkování zaměstnání. O úhradu nákladů spojených s rekvalifikací může dle Zákona o zaměstnanosti požádat také zaměstnavatel z důvodu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců (Česko, 2004).

- **Investiční pobídky**

Jedná se o nástroj směřující ke zvýšení nabídky pracovních míst v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti. Tato forma příspěvku je poskytována zaměstnavateli na vytvoření nových pracovních míst nebo za účelem školení či rekvalifikace nových zaměstnanců (Česko, 2004).

- **Poradenství vztahující se k**

- volbě povolání,

- zprostředkování zaměstnání,

- výběru vhodného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,

- přípravě k práci osob se zdravotním postižením (Česko, 2004).

- **Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením – chráněná pracovní místa**

Chráněné pracovní místo je blíže specifikováno v § 75 Zákona o zaměstnanosti. Jedná se o pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením. Zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněných pracovních místech více něž 50 % osob z celkového počtu svých zaměstnanců, může na základě dohody úřad práce poskytnout příspěvek na částečnou úhradu prostředků vynaložených na mzdy a platy těchto osob či na další provozní náklady (Česko, 2004).

- **Cílené programy k řešení zaměstnanosti**

Jedná se o tzv. cílené programy zaměřené na zvýšení uplatnitelnosti nezaměstnaných na trhu práce jak v regionálním, tak celostátním měřítku, blíže vymezené v § 120 Zákona o zaměstnanosti. Programy obecní, okresní nebo na krajské úrovně schvaluje MPSV a programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky.

- **Zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentur práce**

Úřad práce při zprostředkování zaměstnání může využít služeb agentury práce, které za toto náleží příspěvek na sdílené zprostředkování zaměstnání.

K aktuální situaci ohledně využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se vyjadřuje mluvčí Úřadu práce ČR v tiskové zprávě vydané dne 5. 2. 2019: *„Pokud jde o nástroje a opatření APZ, bodují u zaměstnavatelů společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro konkrétního uchazeče o zaměstnání (SÚPM), u obcí pak hlavně veřejně prospěšné práce (VPP).“* Z tiskové zprávy dále vyplývá, že v roce 2018 bylo v rámci zvyšování odborných znalostí a dovedností stávajících a budoucích zaměstnanců bylo podpořeno 53 666 pracovníků (ÚP ČR, 2019).

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Krebs definuje pasivní část politiky zaměstnanosti jako součást systému sociální ochrany obyvatelstva pro osoby, které ztratily nebo nemohou nalézt na trhu práce vhodné zaměstnání. Jedná se o dávky v nezaměstnanosti vyplácené nezaměstnanému v délce zákonem stanovené podpůrčí doby a dávky poskytované při rekvalifikaci, které jsou vypláceny po celou dobu jejího trvání. Délky podpůrčí doby (to je doby, po kterou je vypláceno hmotné zabezpečení uchazečům o zaměstnání) a sazby pro výpočet výše dávky v nezaměstnanosti prošly v rámci postupného vývoje několika změnami. Dle časového vývoje lze konstatovat, že od roku 1991 došlo k postupnému zpřísňování pravidel pro poskytování sociálních dávek pro nezaměstnané. Cílem tohoto opatření jsou nejen úspory ve veřejných rozpočtech, ale zejména motivace pro nezaměstnané pro návrat zpět na trh práce. Smyslem je zamezit dlouhodobé nezaměstnanosti spojené s postupnou závislostí na sociálních dávkách a s rizikem psychosociálních důsledků nezaměstnanosti (Krebs, 2015, s. 326–330).

V současné době se délka pobírání podpory v nezaměstnanosti odvíjí od věku uchazeče o zaměstnání a to následovně:

- uchazeči do 50 let – 5 měsíců

- uchazeči od 50 let do 55 let – 8 měsíců
- uchazeči nad 55 let – 11 měsíců

Sazby pro výpočet výše podpory jsou upraveny následovně:

- první 2 měsíce – 65 % průměrného čistého výdělku
- další 2 měsíce – 50 % průměrného čistého výdělku
- po zbytek podpůrčí doby 45 % průměrného čistého výdělku (Česko, 2004).

Sdělením MPSV č. 311/2018 Sb. byla pro účely zákona o zaměstnanosti vyhlášena průměrná mzda v národním hospodářství ve výši 31 225,- Kč. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti dle Zákona o zaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy a je stanovena v roce 2019 na 18 111,- Kč. Jak již bylo uvedeno, podpora při rekvalifikaci se pobírá po celou dobu jejího trvání. Její procentní sazba činí 65 % průměrného měsíčního výdělku a maximální dosažitelná částka za měsíc je 20 297,- Kč (MPSV, 2018).

2.3 Propojení státní a evropské politiky zaměstnanosti

Po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 se na realizaci státní politiky zaměstnanosti odráží vliv procesů probíhajících na evropském trhu práce. Jedná se o Evropskou strategii zaměstnanosti a Evropských proces sociálního začleňování. Dle Kotýnkové (2006, s. 11) tyto úzce související procesy směřují prostřednictvím strukturálních změn na trhu práce ke snižování nezaměstnanosti a zamezení vyčleňování obyvatel z trhu práce, potažmo ze společnosti.

V historickém kontextu má strategické plánování a stanovování cílů v evropském prostoru již dlouholetou tradici. Strategie Evropa 2020 je strategií Evropské unie pro zaměstnanost a růst v období 2010-2020, dle které vláda České republiky připravila Národní plán reforem jako podklad pro plnění cílů a priorit v rámci propojení státní a evropské politiky zaměstnanosti. Hlavní měřitelné cíle v oblasti trhu práce byly v rámci EU stanoveny následovně: na konci vymezeného období by mělo být zaměstnáno 75 % populace ve věku 20 až 64 let, podíl předčasných odchodů ze vzdělávání v populaci 18 až 24 let by neměl přesáhnout 10 %, 40 % populace ve věku 30 až 34 let by mělo mít dokončeno terciární vzdělávání a měl by se zvýšit podíl investic do vývoje a výzkumu na úroveň 3 % HDP (Švarcová, Gabrhel, Cícha, 2014, s. 120). Za účelem naplňování cílů Strategie Evropa 2020 zpracovalo MPSV analýzu nabídky a poptávky na trhu práce, ze které vyplývá nutnost zaměřit se na podporu uplatnění nejvíce zastoupených skupin znevýhodněných uchazečů o zaměstnání, včetně

osob se zdravotním postižením, podporu sociálně vyloučených osob, zvyšování zaměstnanosti v sociálně vyloučených lokalitách. Na základě této analýzy přijalo MPSV opatření, kdy nástroji APZ bude ÚP ČR přednostně podporovat uchazeče o zaměstnání, kterým nelze pro jejich individuální znevýhodnění zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Jedná se zejména o uchazeče o zaměstnání, u kterých vzhledem k jejich zdravotnímu stavu, věku (absolventi bez praxe, mladí do 30 let a osoby nad 50 let) či péči o dítě existuje předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo uchazečům, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením z důvodů setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti (MPSV, 2019).

Jak již bylo zmíněno výše, zdrojem financování politiky zaměstnanosti v České republice je pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti odváděné zaměstnavateli z objemu vyplacených hrubých mezd a osobami samostatně výdělečně činnými ze stanoveného vyměřovacího základu dle zákona č. 589/1992 Sb. (Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti). Mimo tento zdroj financí je v současné době na základě evropské spolupráce významná část finančních prostředků vynakládaná na aktivní politiku zaměstnanosti hrazena z Evropského sociálního fondu.

2.3.1 Evropský sociální fond v ČR

Evropský sociální fond (dále jen ESF) patří mezi strukturální fondy Evropské Unie. Jedná se o klíčový nástroj pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti, jehož hlavním úkolem je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a podpora rovných příležitostí vztahujících se k rozvoji trhu práce a lidských zdrojů.

Definici hlavních cílů ESF lze nalézt na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, kde jsou vymezeny následovně:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- celoživotní vzdělávání
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce

- boj se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi souvisejícími s trhem práce (MPSV, 2018).

Obdobně jako v předchozích programových obdobích je podpora z fondů EU také v současném programovém období 2014–2020 rozdělována prostřednictvím operačních programů. Jedná se následující operační programy:

- **OP Zaměstnanost** řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí
- **OP Výzkum, vývoj a vzdělávání** řízený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy
- **OP Praha – pól růstu ČR** řízený Magistrátem hlavního města Praha (MPSV, 2018)

3 ABSOLVENTI ŠKOL NA TRHU PRÁCE

Závěrečná kapitola teoretické části této bakalářské práce se věnuje absolventům na trhu práce, a to z toho důvodu, že skupina mladých lidí je zároveň cílovou skupinou projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji, jehož přínosem se zabýváme v empirické části bakalářské práce.

Zákon o zaměstnanosti definici pojmu absolvent školy neuvádí, vymezuje pouze okruh osob, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená pozornost, a to jsou konkrétně mladí lidé do 20 let věku. Z pohledu Zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., § 229, odst. 2) se za absolventa považuje *„zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené“.*

V České republice, stejně jako v ostatních evropských zemích, je již dlouhodobě zaměstnanost a uplatnitelnost absolventů škol a celkově mladých lidí v centru pozornosti, neboť vytvoření pracovních návyků u mladých lidí je velmi důležité. Kotýnková (2006, s. 123) uvádí jako hlavní příčiny nezaměstnanosti mladých lidí nedostatečné praktické znalosti, zkušenosti a pracovní návyky. Za další překážky při vstupu mladých lidí na trh práce považuje nízkou kvalifikaci, nedostačující jazykové či počítačové znalosti a neochotu zaměstnavatelů nést dodatečné náklady na odbornou přípravu zaměstnanců bez předchozí praxe a pracovních zkušeností. Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, s. 119) se staví k tomuto tématu následovně: *„Problémy u skupiny osob absolventů některých škol vznikají z pracovní nezkušenosti subjektů, jejich neochotě přijímat odpovědnost, ale také (v nemalém procentu případů) z nesouladu mezi obsahem školního kurikula a požadavky trhu práce. Kdy škola jako vzdělávací instituce produkuje u mladých lidí kvalifikace, které nenacházejí na trhu práce uplatnění.“* Dle mnohých průzkumů realizovaných v rámci celé Evropské unie lze s ohledem na zobecnění výsledků těchto studií konstatovat, že čím je úroveň dosaženého vzdělání mladých lidí vyšší, tím je šance uplatnitelnosti na trhu práce vyšší a snižuje se riziko nezaměstnanosti, zejména té dlouhodobé.

Vývoji nezaměstnanosti absolventů především středních škol se již dlouhodobě věnuje Národní ústav pro vzdělávání v Praze, problematikou nezaměstnanosti vysokoškolských absolventů se zabývá Středisko vzdělávací politiky při Karlově univerzitě v Praze. Obě instituce pravidelně shromažďují informace o aktuálním stavu nezaměstnanosti absolventů a na jejich

základě pak mapují její vývoj a ten srovnávají s výsledky z let minulých. Počty evidovaných absolventů škol jsou sledovány v rámci pololetních statistik vždy k 30. dubnu a 30. září příslušného roku na základě podkladů od kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR. „*Hodnoty z dubna jsou pro sledování nezaměstnanosti absolventů vhodnější, protože od ukončení studia na škole uplynula delší doba, během které se absolventi dokázali uplatnit na trhu práce. V průběhu těchto měsíců došlo k absorpci absolventů z června předchozího roku trhem práce a počty nezaměstnaných nejsou tak vysoké, jako je tomu v září při nástupu na pracovní trh"* (Úlovec a Vojtěch, 2018, s. 7). U problematiky interpretace míry nezaměstnanosti absolventů se v odborné literatuře nebo statistikách a přehledech často setkáváme s použitím odlišných indikátorů. Na toto upozorňují mimo jiné také Úlovec a Vojtěch (2018) nebo také Švarcová, Gabrhel a Cícha (2014, s. 17-19). Kupříkladu ve statistikách Ministerstva práce a sociálních věcí se u publikovaných statistik vychází z počtu evidovaných uchazečů dle jejich místa trvalého bydliště, kdežto Národní ústav pro vzdělávání v Praze při výpočtu míry nezaměstnanosti absolventů se středoškolským vzděláním na krajské úrovni postupuje následovně: *„Míra nezaměstnanosti absolventů škol v kraji je definována jako podíl počtu nezaměstnaných absolventů škol v kraji (bez ohledu na to, v kterém kraji ČR jsou evidováni na ÚP) k počtu absolventů, kteří se připravovali na školách v daném kraji. Před výpočty této míry nezaměstnanosti jsou absolventi – uchazeči o zaměstnání – strukturováni podle sídla školy, kterou vystudovali. Informace o tom, v jakém kraji jsou evidováni, v tomto případě ustupuje do pozadí"* (Úlovec a Vojtěch, 2018, s. 30).

Stejně jako je tomu u celkové míry nezaměstnanosti, je také nezaměstnanost absolventů odrazem ekonomické situace v České republice, neboť v době ekonomického růstu dochází ke snižování nezaměstnanosti celkové, i k nezaměstnanosti absolventů. Pro srovnání můžeme uvést počet evidovaných absolventů v dubnu roku 2013, který vyšplhal k číslu 34,4 tisíc, kdežto v dubnu roku 2018 činil počet pouze 9,5 tisíce (MPSV, 2018). Z globálního hlediska není ekonomická situace jedinou determinantou podmiňující počet nezaměstnaných absolventů na trhu práce, ale jako další můžeme dle Úlovce a Vojtěcha (2018, s. 7) uvést například nevhodně zvolený obor vzdělání nerespektující požadavky trhu práce, demografický vývoj obyvatelstva, cyklus školního roku či rozšíření nabídky terciárního vzdělávání.

3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro absolventy škol

Nalézt uplatnění pro absolventy škol po ukončení studia je obtížné především z důvodu absence praxe. V rámci podpory co nejplynulejšího přechodu ze vzdělávacího systému do pracovního procesu je vhodné využití některých z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009, s. 119) doporučují v rámci podpory tohoto procesu zejména realizaci některého z následujících nástrojů:

- preventivní zvyšování kvality výuky a výcviku absolventů škol
- motivační kurzy
- individuální a skupinové poradenství
- rekvalifikace

Za jeden z významných zdrojů příležitostí ke zvýšení uplatnitelnosti absolventů na trhu práce v rámci celé České republiky lze označit také Evropský sociální fond. Využívání Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačních programů označuje Horák (2014, s. 21) nejen za zdroj finančních prostředků a úspor státního rozpočtu České republiky, ale rovněž jako šanci pro zapojení různých cílových skupin na trh práce.

3.1.1 Projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji

Projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji (CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_004/0000011) je regionální projekt zaměřený na komplexní řešení situace cílové skupiny uchazečů o zaměstnání na území Zlínského kraje. Je financován ze státního rozpočtu České republiky a Evropského sociální fondu prostřednictvím Operačního programu zaměstnanost (blíže ke způsobu realizace projektů z Operačního programu zaměstnanost lze nalézt v obecné a specifické části pravidel pro žadatele a příjemce – ESF, 2018). Projekt je realizován na území celého Zlínského kraje Úřadem práce ČR – krajskou pobočkou ve Zlíně, a to v plném rozsahu, což znamená, že se na realizaci nepodílí žádný externí dodavatel. Realizaci projektu zabezpečuje projektový tým sestávající z projektového manažera, koordinátora, odborných pracovníků financí a odborných pracovníků projektu. Odborní pracovníci pracují s cílovou skupinou uchazečů v jednotlivých regionech – Zlín, Vsetín, Kroměříž a Uherské Hradiště. Doba trvání projektu je vymezena na období od 1. 1. 2016 do 29. 2. 2020. Předpokládaný počet podpořených osob při tvorbě projektu byl stanoven na 360 účastníků, v průběhu realizace projektu došlo k navýšení počtu možných podpořených osob na 450. Rozpočet projektu byl stanoven na 62 505 328,- Kč. Z interních dokumentů Úřadu práce ČR, krajské pobočky ve

Zlíně, zejména ze zadávací dokumentace, je patrné, že již při stanovování filozofie, designu a hlavních cílů projektu byl brán zřetel zejména na specifické potřeby a individualitu jeho účastníků spadajících do rizikové skupiny, která je vymezena níže.

- **Cíl projektu**

Hlavní myšlenkou a zároveň cílem tohoto projektu je pomoci jeho účastníkům získat postrádající pracovní zkušenosti, profesní odbornost, osvojit si pracovní návyky a připravit je na aktuální požadavky trhu práce, respektive zaměstnavatelů.

V Dohodě o účasti v projektu mezi Úřadem práce České republiky a uchazečem o zaměstnání je účel účasti v projektu definován následovně: *„Hlavním účelem je podpora účastníka při jeho začleňování na trh práce, a to prostřednictvím zvýšení jeho znalostí, dovedností a kompetencí, vedoucích k větší možnosti pracovního uplatnění“* (ÚP ČR, 2018).

- **Cílová skupina**

Cílová skupina projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji je charakterizována následujícími atributy:

- uchazeči o zaměstnání vedení v evidenci Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji déle než 3 měsíce bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání
- věk účastníka projektu nesmí být vyšší než 29 let (včetně)
- projekt je určen uchazečům o zaměstnání postrádající pracovní zkušenosti nebo jejich celkové pracovní zkušenosti nesmí přesáhnout v celkovém součtu 3 roky od ukončení přípravy na budoucí povolání

- **Aktivity pro účastníky projektu**

Aktivity stanovené v zadávací dokumentaci k projektu byly stanoveny tak, aby korespondovaly s nastavenými cíli a zároveň braly v potaz individuální potřeby a specifika jednotlivých účastníků. Jedná se o následující aktivity:

- **vstupní pohovor a profilace klientů**

obsahem této aktivity je seznámení zájemců o projekt s jeho obsahem a pohovory s jednotlivými zájemci

- **poradenství**

poradenství realizované odbornými pracovníky projektu zahrnuje

- podpis Dohody o účasti v projektu
- seznámení účastníků s jejich právy a povinnostmi
- skupinové poradenství realizované pracovníkem Úřadu práce formou Motivačního klubu
- individuální poradenství a konzultace s přiděleným odborným pracovníkem projektu (odborná pomoc při vstupu na trh práce)
- v případě potřeby je možná realizace dalších navazujících forem poradenství jako je například bilanční diagnostika či konzultace s psychologem atd.

- **aktivizační kurz**

kurz určený pro účastníky projektu, kterým se dlouhodobě nedaří nalézt vhodnou možnost realizace odborné praxe. Cílem aktivizačního kurzu je podpora aktivního zájmu účastníka při hledání zaměstnání

- **rekvalifikace**

v případě potřeby na základě doporučení odborného pracovníka projektu je možné absolvovat akreditovaný rekvalifikační kurz

- **práce na zkoušku**

jedná se o krátkodobé zaměstnání (maximálně 2 měsíce) na poloviční úvazek formou společensky účelného pracovního místa vyhrazeného

- **doprovodná opatření**

podpora účastníků projektu zahrnující finanční příspěvky, které mohou být účastníkům poskytnuty na další výdaje spojené s účastí na aktivitách projektu za předem stanovených podmínek. Konkrétně hovoříme například o možnosti využití příspěvku na dopravu na poradenské aktivity, na úhradu zdravotní prohlídky před vstupem do rekvalifikačního kurzu, nebo například příspěvek na výdaje spojené se zajištěním péče o děti v době trvání aktivit projektu.

- **odborné praxe**

jedná se stěžejní aktivitu, která je realizována formou SÚPM, které je podpořeno mzdovými příspěvky. Žádost o poskytnutí příspěvku podléhá schválení odborné komise. Pracovní poměr musí být sjednán v souladu se Zákoníkem práce, a to na dobu minimálně jednoho roku, přičemž vytvořená pracovní pozice podpořená příspěvkem musí odpovídat vystudovanému oboru účastníka projektu, případně absolvované rekvalifikaci. V rámci odborné praxe je možné zaměstnavateli (poskytovateli odborné praxe) poskytnout také příspěvek na úhradu mzdových nákladů mentora, který je účastníkovi odborné praxe přidělen.

Z výsledků monitorovací zprávy sestavené ke dni 31. 12. 2018 vyplývá, že aktivity práce na zkoušku či aktivizační kurz nejsou účastníky projektu využívány. Aktuální stav u zbylých aktivit a počty účastníků zaznamenává následující tabulka.

Tab. 2 Stav projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji k 31. 12. 2018

Záruky pro mladé ve Zlínském kraji	Plán	Stav k 31.12.2018
Počet osob v projektu	450	465
Počet osob, které předčasně ukončily účast v projektu	X	153
Z toho osoby, které nastoupili do nedotovaného zaměst-nání	X	68
Aktivity pro cílovou skupinu		
Skupinové poradenství	450	457
Rekvalifikace (zařazen/absolvoval)	15	13/12
Odborná praxe	300	337
Odborná praxe (ukončil předčasně/úspěšně)	X	50/194

Zdroj: vlastní zpracování dle interních materiálů ÚP ČR

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 ÚVOD DO PRAKTICKÉ ČÁSTI

V teoretické části bakalářské práce jsme si objasnili základní definice pojmů, které se vztahují k nezaměstnanosti a trhu práce obecně, zejména pak k nezaměstnanosti mladých lidí a jejich postavení na trhu práce. Zabývali jsme se také nástroji na podporu zaměstnanosti a politikou zaměstnanosti všeobecně.

V praktické části bakalářské práce se v návaznosti na teoretická východiska zaměříme na zhodnocení přínosu projektu „Záruky pro mladé ve Zlínském kraji“ z pohledu pracovníků Úřadu práce ve Zlínském kraji, konkrétně z pohledu pracovníků oddělení zprostředkování zaměstnání. Pokusíme se vymezit stěžejní části projektu a jejich přínos pro uplatnitelnost účastníků na trhu práce.

5 VÝZKUMNÝ PROBLÉM

Nezaměstnanost mladých lidí, především absolventů škol, je vnímána jako významný společenský problém nejen v České republice, ale také v celoevropském měřítku. V rámci podpory této cílové skupiny je vynakládána na aktivní politiku zaměstnanosti ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu významná část finančních prostředků. Je proto důležité, aby vynakládané finance byly využívány efektivně a k podpoře absolventů byly zvoleny účelné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které budou zvyšovat participaci mladých lidí na trhu práce.

Z hlediska projektů financovaných z ESF je důležité vhodné nastavení jejich jednotlivých částí jak z hlediska náplně, tak z hlediska finančního či časového, s důrazem na jejich kvalitu a efektivitu. V souvislosti s problematikou striktních formulací zadávacích dokumentací a stanovených cílů je nutné brát v potaz, že v průběhu realizace projektu je velmi složité provádět výraznější změny. S blížícím se koncem programového období by zhodnocení přínosu realizovaných projektů a výsledná analýza získaných dat mohly posloužit jako poklad při tvorbě nových projektových žádostí s cílem zamezit zakomponování neefektivních částí do nových nástrojů APZ zaměřených na zvýšení uplatnitelnosti rizikových skupin na trhu práce.

5.1 Cíl výzkumu

Hlavním cílem výzkumu je zjistit, jak pracovníci oddělení zprostředkování Úřadu práce ve Zlínském kraji hodnotí přínos projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji. V jedné z dílčích částí výzkumu se konkrétně zaměříme na názor respondentů na význam získání praxe ve vystudovaném oboru po ukončení vzdělání u absolventů, dále zhodnotíme jejich postoj k přínosu projektu z hlediska typu vystudovaného oboru účastníků projektu, délky jejich předchozí praxe či délky evidence na Úřadu práce. Dále posoudíme přínos projektu jako nástroje k nalezení stálého zaměstnání, analyzujeme přínos jednotlivých aktivit projektu včetně přínosu zapojení mentora do odborné praxe a časovou dotaci jednotlivých částí projektu. Další část výzkumu se bude koncentrovat na způsob informovaní zájemců o projekt a na hodnocení práce zaměstnanců oddělení ESF, podílejících se na realizaci projektu.

Z praktického hlediska lze získané informace využít jako podklad při tvorbě nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zejména při tvorbě nových projektů financovaných z Evropského sociálního fondu, neboť v roce 2020 stávající projektové období končí a projekty v realizaci se chýlí ke svému závěru, což je vhodná doba k jejich zhodnocení.

5.2 Výzkumné otázky

Výzkum si klade za cíl zodpovědět následující otázky:

1. Jak je hodnocen význam získání praxe ve vystudovaném oboru po ukončení vzdělání?
2. Pro které uchazeče evidované na Úřadu práce je projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji nejvíce přínosný?
   a) z pohledu délky jejich předchozí praxe ve vystudovaném oboru
   b) z pohledu typu vystudovaného oboru
   c) z pohledu délky jejich evidence na Úřadu práce
3. Který způsob informování klientů o možnosti vstupu do projektu je vnímán jako nejpřínosnější?
4. Jak jsou hodnoceny jednotlivé aktivity projektu z pohledu jejich užitečnosti?
5. Jak je hodnoceno stanovení časové dotace jednotlivých částí projektu?
6. Jak hodnotí pracovníci zprostředkování Úřadu práce přínos přidělení mentora účastníkovi v rámci výkonu odborné praxe?
7. Jak je hodnocen projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji jakožto nástroj k nalezení stálého zaměstnání?
8. Jak hodnotí pracovníci oddělení zprostředkování Úřadu práce přístup (práci) zaměstnanců Úřadu práce podílejících se na realizaci projektu?

6 REALIZACE VÝZKUMU A SBĚR DAT

Pro dosažení výzkumného cíle byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu. Při realizaci výzkumu jsme vycházeli dle Chrásky (2016).

Výzkum byl realizován na základě písemného souhlasu ředitelky krajské pobočky ÚP ČR ve Zlíně, a to v termínu od 15. 11. 2018 do 23. 12. 2018. Před zahájením vlastního výzkumu byl proveden předvýzkum, v rámci něhož byli osloveni 3 pracovníci ÚP ČR ve Zlínském kraji (2 pracovnice oddělení ESF a 1 vedoucí oddělení zprostředkování) za účelem ověření si srozumitelnosti pokládaných otázek. Na základě předvýzkumu již nebylo nutné dotazník měnit.

Dotazník byl distribuován prostřednictvím služby Vyplňto.cz na služební emailové adresy respondentů. Kontakty na jednotlivé pracovníky jsou volně dostupné na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV, 2018).

6.1 Výzkumný soubor

Původním záměrem výzkumu bylo zhodnocení přínosu projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji přímo jeho účastníky, ale vzhledem ke zpřísnění legislativy v oblasti ochrany osobních údajů (GDPR) nebylo po konzultaci s právním oddělením Úřadu práce ČR možné tento výzkum realizovat. O součinnost při sběru dat od účastníků projektu bylo proto požádáno oddělení ESF Úřadu práce ve Zlíně, čímž by bylo zamezeno tomu, aby se kontakty na respondenty dostaly do rukou třetí osoby – výzkumníka. Tato varianta ovšem také nebyla schválena. Z tohoto důvodu byla stanovena náhradní koncepce výzkumu a základní výzkumný soubor pro zhodnocení přínosu projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji tvořili všichni zaměstnanci oddělení zprostředkování Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji, konkrétně ze všech kontaktních pracovišť (Zlín, Otrokovice, Valašské Klobouky, Slavičín, Vsetín, Rožnov pod Radhoštěm, Karolinka, Valašské Meziříčí, Uherské Hradiště, Uherský Brod, Kroměříž, Bystřice pod Hostýnem a Holešov). Pracovníci oddělení zprostředkování byli zvoleni jako výzkumný soubor z toho důvodu, že jsou při výkonu svého povolání v přímém kontaktu s uchazeči o zaměstnání. Zabezpečují evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, informují uchazeče o aktuální situaci na trhu práce v daném regionu, volných pracovních místech a možnostech rekvalifikace. Za podmínek stanovených Zákonem o zaměstnanosti uzavírají s uchazeči individuální akční plán. Poskytují poradenskou činnost, zaměřenou na posouzení osobnostních předpokladů a schopností na doporučení zaměstnání, poradenství

v oblasti podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Doporučují pro své klienty vhodné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce (kde spadají také projekty financované z ESF), vyhodnocují jejich požadavky a také následně získávají zpětnou vazbu ohledně přínosu a efektivity zvolených postupů.

Výběrový soubor v realizovaném výzkumu byl totožný se souborem základním, neboť byli oslovení všichni ze základního souboru, tedy všichni pracovníci oddělení zprostředkování ÚP ČR ve Zlínském kraji. Celkem byl dotazník zaslán 90 pracovníkům (včetně vedoucích pracovníků), z čehož bylo 11 mužů a 79 žen.

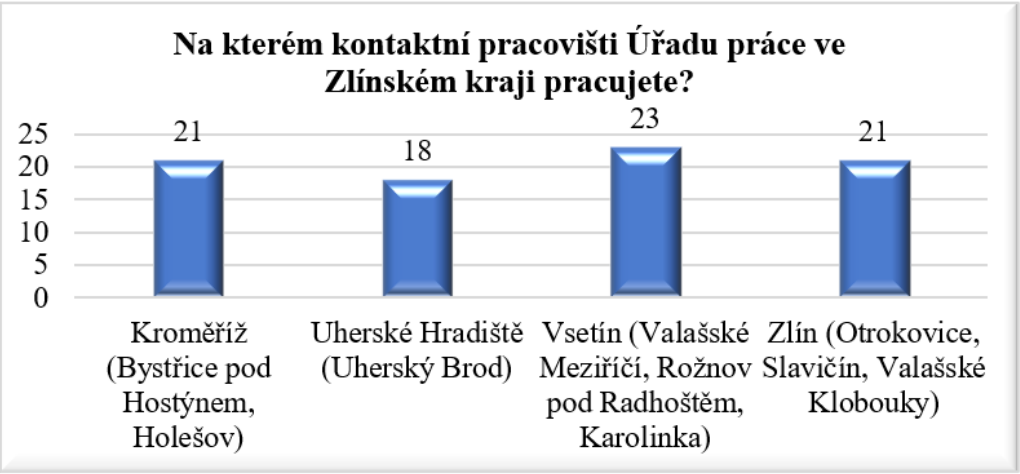
Tab. 3. Výzkumný soubor

Kontaktní pracoviště Úřadu práce Zlínského kraje	Počet oslovených respondentů	Z toho muži
Bystřice pod Hostýnem	6	3
Holešov	5	1
Karolinka	4	0
Kroměříž	11	2
Otrokovice	7	1
Rožnov pod Radhoštěm	7	3
Slavičín	3	0
Uherské Hradiště	11	1
Uherský Brod	7	0
Valašské Meziříčí	4	0
Valašské Klobouky	5	0
Vsetín	9	0
Zlín	11	0
CELKEM	**90**	**11**

Zdroj: vlastní zpracování dle ÚP ČR

Z počtu 90 oslovených respondentů dotazník vyplnilo celkem 83 pracovníků oddělení zprostředkování ÚP ČR ve Zlínském kraji, z toho 11 mužů (tzn. všichni dotazovaní muži).

Graf 1. Rozdělení respondentů dle místa pracoviště



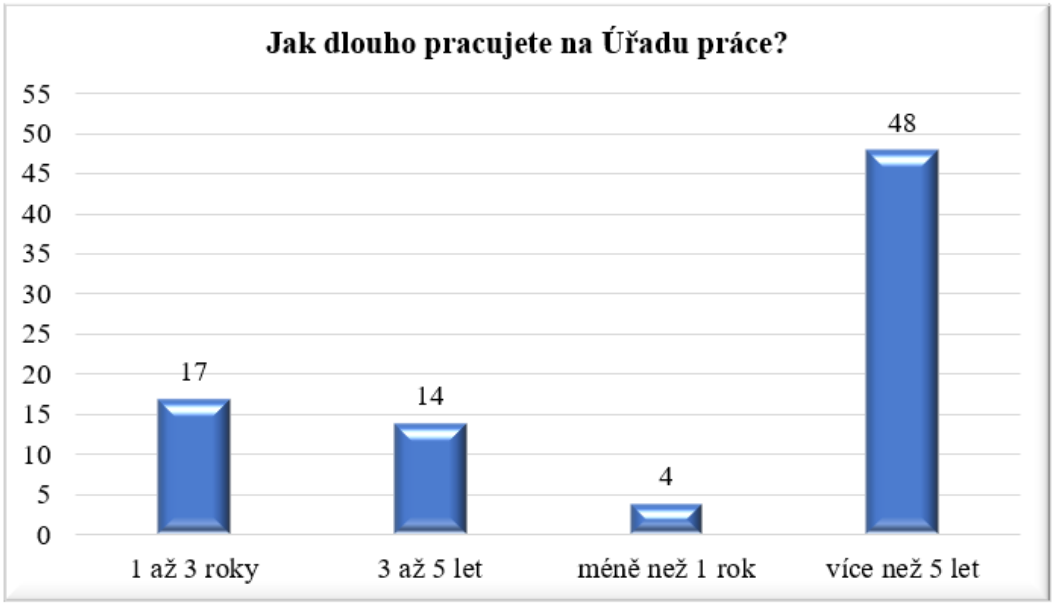
Zdroj: vlastní zpracování

Stratifikace respondentů dle kontaktních pracovišť byla realizována podle místa, kde působí jednotliví odborní pracovníci oddělení projektů ESF v rámci Zlínského kraje a která další pracoviště spadají do jejich působnosti.

V rámci členění respondentů dle nejvyššího dosaženého vzdělání se průzkumu zúčastnilo 39 respondentů s vysokoškolským vzděláním (46,99 %), 38 respondentů s úplným středním vzděláním s maturitou (45,78 %) a 6 respondentů s vyšším odborným vzděláním (7,23 %).

Z pohledu délky zaměstnání na Úřadu práce bylo rozložení dotázaných následovné: 57,83 % zaměstnáno déle než 5 let (48 respondentů), 20,48 % zaměstnáno 1 až 3 roky (17 respondentů), 16, 87 % zaměstnáno 3 až 5 let (14 respondentů), 4,82 % zaměstnáno méně než 1 rok (4 respondenti). Délka zaměstnání dotazovaných na Úřadu práce je pro výzkum důležitá, neboť lze předpokládat, že v rámci hodnocení přínosu projektu mohou respondenti čerpat ze svých zkušeností s jednotlivými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti a také porovnat hodnocený projekt s projekty předchozími. Předchůdcem projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji byl projekt Odborné praxe pro mladé ve Zlínském kraji, který byl rovněž realizován Úřadem práce v plném rozsahu, dříve pak byly projekty obdobného typu realizovány externími subdodavatelskými firmami.

Graf 2. Délka zaměstnání respondentů na Úřadu práce ČR



Zdroj: vlastní zpracování

6.2 Výzkumný nástroj

Jako výzkumného nástroje ke sběru dat bylo využito anonymního dotazníkového šetření. Hlavním důvodem pro využití dotazníků bylo zvolit pro respondenty co nejméně časově zatěžující nástroj zaručující zachování jejich anonymity. Dotazník byl sestaven na základě vlastního zpracování a při jeho tvorbě jsme čerpali z evaluačního dotazníku Ministerstva práce a sociálních věcí určeného všem účastníkům projektů financovaných z Evropského sociálního fondu. Znění evaluačního dotazníku a průběžně získaná data vztahující se k projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji nám poskytlo Ministerstvo práce a sociálních věcí, sekce evropských sociálních fondů, oddělení evaluací.

V úvodu dotazníku byl uveden účel výzkumu a k čemu získaná data poslouží. Dotazník obsahoval celkem 17 otázek, z čehož bylo 12 uzavřených otázek, 4 polouzavřené položky, kdy respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy. Závěrečná otázka byla koncipována jako otevřená. Cílem úvodních 4 otázek bylo získat data o respondentech, tedy pohlaví, nejvyšší ukončené vzdělání, místo výkonu práce a délku pracovního poměru na Úřadu práce ČR. Následující otázky dotazníku se již vztahovaly k výzkumným otázkám.

Tab. 4. Návaznost výzkumných otázek na položky dotazníku

VÝZKUMNÁ OTÁZKA	POLOŽKA DOTAZNÍKU
1. Jak je hodnocen význam získání praxe ve vystudovaném oboru po ukončení vzdělání?	položka v dotazníku č. 5
2. Pro které uchazeče evidované na Úřadu práce je projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji nejvíce přínosný?	
a) z pohledu délky jejich předchozí praxe ve vystudovaném oboru	položka v dotazníku č. 6
b) z pohledu typu vystudovaného oboru	položka v dotazníku č. 7
c) z pohledu délky jejich evidence na Úřadu práce	položka v dotazníku č. 8
3. Který způsob informování klientů o vstupu do projektu je vnímán jako nepřínosnější?	položka v dotazníku č. 9
4. Jak jsou hodnoceny jednotlivé aktivity projektu z pohledu jejich užitečnosti?	položka v dotazníku č.10
5. Jak je hodnoceno stanovení časové dotace jednotlivých částí projektu?	položka v dotazníku č. 11, 12
6. Jak hodnotí pracovníci zprostředkování Úřadu práce přínos přidělení mentora účastníkovi v rámci výkonu odborné praxe?	položka v dotazníku č. 13
7. Jak je hodnocen projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji jakožto nástroj k nalezení stálého zaměstnání?	položka v dotazníku č. 14, 16, 17
8. Jak hodnotí pracovníci oddělení zprostředkování Úřadu práce přístup (práci) zaměstnanců Úřadu práce podílejících se na realizaci projektu?	položka v dotazníku č. 15

Zdroj: vlastní zpracování

7 ANALÝZA DAT

Získaná data z dotazníkového šetření byla vyhodnocována pomocí služby Vyplňto.cz a také pomocí programu Microsoft Office Excel. Výsledky jsme graficky znázornili pomocí tabulek a grafů.

VÝZKUMNÁ OTÁZKA č. 1

Jak je hodnocen význam získání praxe ve vystudovaném oboru po ukončení vzdělání?

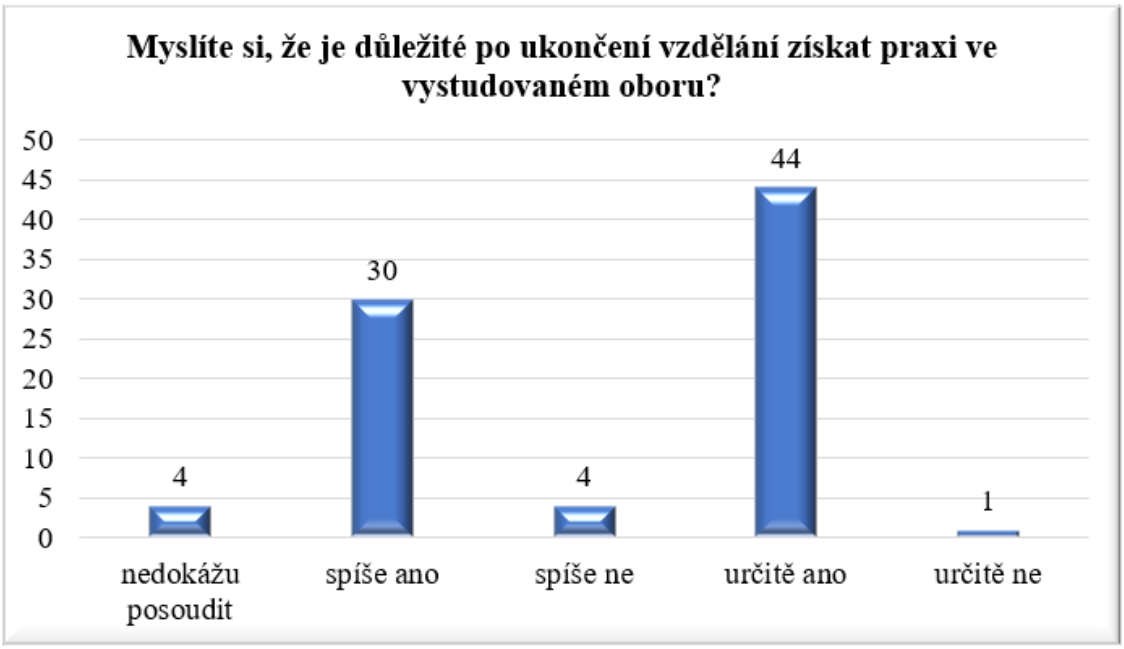
První výzkumná otázka obsahově souvisí s otázkou z dotazníku č. 5. Jejím cílem bylo zjistit názor dotazovaných na důležitost získání praxe ve vystudovaném oboru, což je podstatou projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji. Z grafického znázornění odpovědí vyplývá, že 89,15 % dotázaných považuje za důležité získat praxi v oblasti, na kterou bylo zaměřeno jejich vzdělání. Přičemž 53,01 % je o tomto tvrzení přesvědčeno plně (odpověď „určitě ano“) a 36,14 % dotázaných odpovědělo „spíše ano“, 4 respondenti nedokázali posoudit, 4 respondenti zvolili odpověď „spíše ne“ a pouze jeden dotazovaný odpověděl „určitě ne“.

Tab. 5. Myslíte si, že je důležité po ukončení vzdělání získat praxi ve vystudovaném oboru?

Myslíte si, že je důležité po ukončení vzdělání získat praxi ve vystudovaném oboru?	Absolutní četnost	Relativní četnost
určitě ano	44	53,01%
spíše ano	30	36,14%
nedokážu posoudit	4	4,82%
spíše ne	4	4,82%
určitě ne	1	1,20%
Celkový součet	**83**	**100,00%**

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 3. Myslíte si, že je důležité po ukončení vzdělání získat praxi ve vystudovaném oboru?



Zdroj: vlastní zpracování

VÝZKUMNÁ OTÁZKA č. 2

Pro které uchazeče evidované na Úřadu práce je projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji nejvíce přínosný?

Tato výzkumná otázka souvisí s otázkami z dotazníku č. 6, 7 a 8 zjišťuje názor na přínos projektu ze 3 pohledů:

a) z pohledu délky jejich předchozí praxe ve vystudovaném oboru

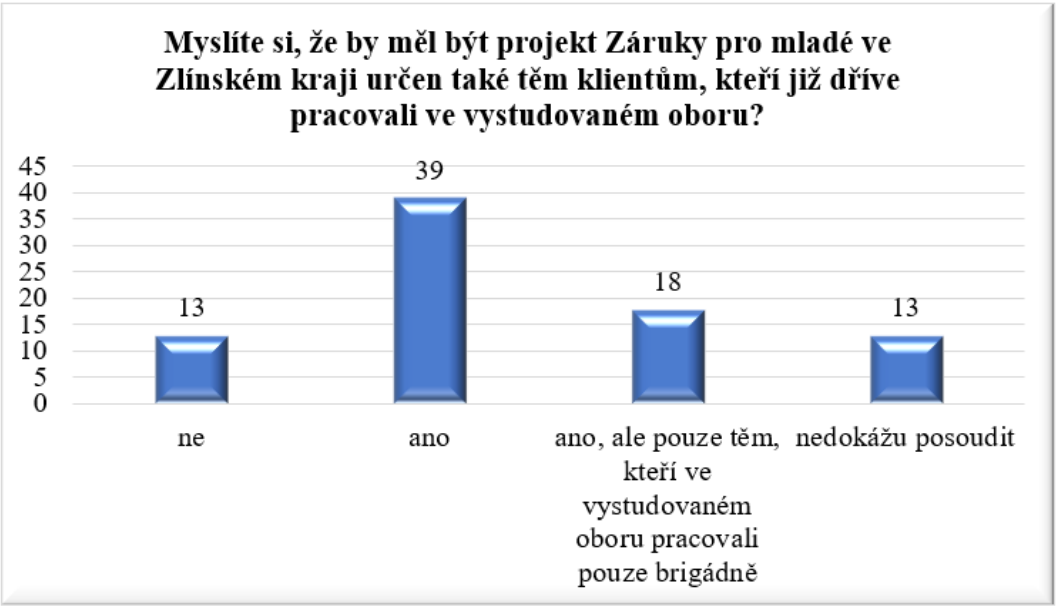
Výsledky šetření ukázaly, že 46,99 % dotazovaných nepovažuje za žádoucí, aby byl vstup do projektu limitován předchozí praxí ve vystudovaném oboru. 21,69 % respondentů by umožnilo vstup do projektu pouze těm uchazečům, kteří mají praxi ve vystudovaném oboru realizovanou pouze formou brigády, zatímco 15,66 % respondentů nesouhlasí se vstupem uchazečů do projektu, pokud již mají praxi ve vystudovaném oboru a podpořili by pouze uchazeče bez předchozí praxe. 15,66 % dotázaných nedokázalo tuto problematiku zhodnotit.

Tab. 6. Myslíte si, že by měl být projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji určen také těm klientům, kteří již dříve pracovali ve vystudovaném oboru?

Myslíte si, že by měl být projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji určen také těm klientům, kteří již dříve pracovali ve vystudovaném oboru?	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano	39	46,99%
ano, ale pouze těm, kteří ve vystudovaném oboru pracovali pouze brigádně	18	21,69%
nedokážu posoudit	13	15,66%
ne	13	15,66%
Celkový součet	**83**	**100,00%**

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 4. Myslíte si, že by měl být projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji určen také těm klientům, kteří již dříve pracovali ve vystudovaném oboru?



Zdroj: vlastní zpracování

b) z pohledu typu vystudovaného oboru

Z hlediska typu vystudovaného oboru byly výsledky výzkumu následující: 47 respondentů (což je 56,63 % z celkového počtu dotazovaných) uvedlo, že z hlediska přínosu projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji není typ vystudovaného oboru rozhodující, dále 23 respondentů (27,71 % dotazovaných) zastává názor, že projekt je nejvíce přínosný pro klienty se vzdělání ekonomického směru, 8 respondentů (9,64 %) považuje za nejpřínosnější podporu uchazečů se vzděláním technického směru (strojírenství, stavebnictví, informační technologie atd.). Další 4 dotazovaní (4,82 %) uvedli, že projekt je nejvíce přínosný pro uchazeče

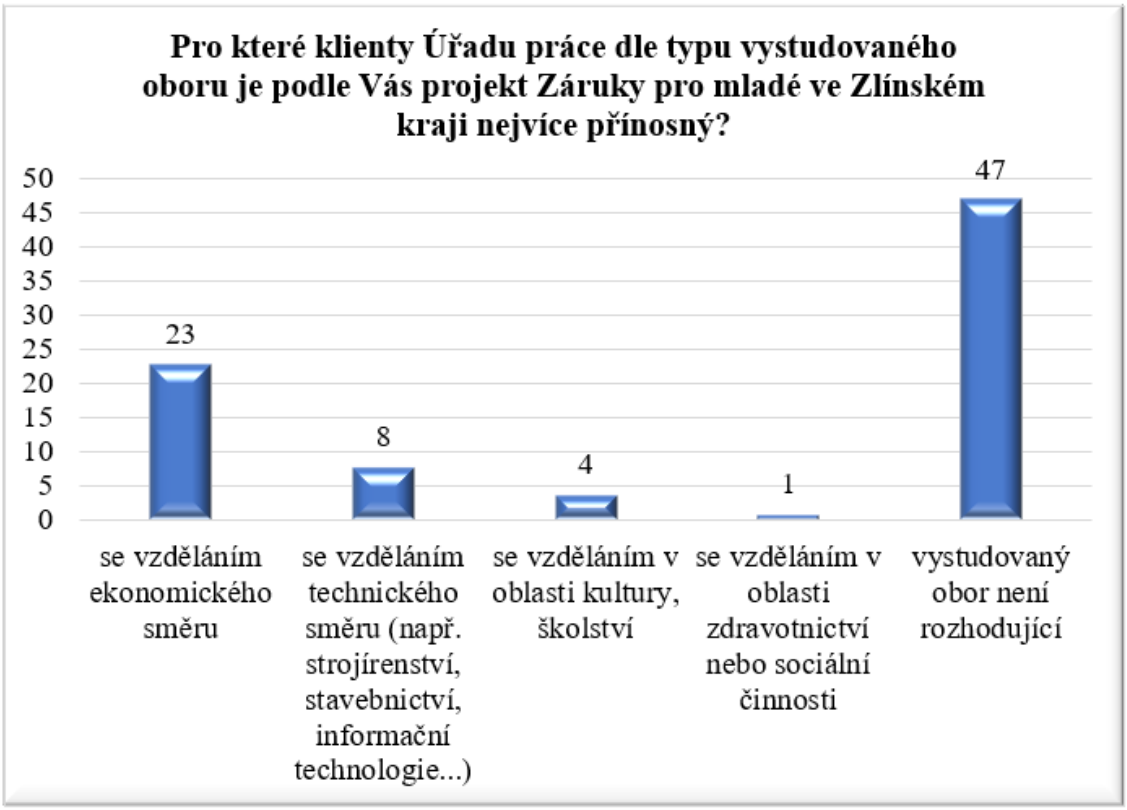
se vzděláním v oblasti kultury a školství a pouze 1 respondent (1,2 % z celkového počtu dotazovaných) shledává nejpřínosnější podpořit uchazeče z oblasti zdravotnictví a sociální činnosti.

Tab. 7. Pro které klienty Úřadu práce dle typu vystudovaného oboru je podle Vás projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji nejvíce přínosný?

Pro které klienty Úřadu práce dle typu vystudovaného oboru je podle Vás projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji nejvíce přínosný?	Absolutní četnost	Relativní četnost
vystudovaný obor není rozhodující	47	56,63%
se vzděláním ekonomického směru	23	27,71%
se vzděláním technického směru (např. strojírenství, stavebnictví, informační technologie...)	8	9,64%
se vzděláním v oblasti kultury, školství	4	4,82%
se vzděláním v oblasti zdravotnictví nebo sociální činnosti	1	1,20%
Celkový součet	**83**	**100,00%**

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 5. Pro které klienty Úřadu práce dle typu vystudovaného oboru je podle Vás projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji



Zdroj: vlastní zpracování

c) z pohledu délky jejich evidence na Úřadu práce

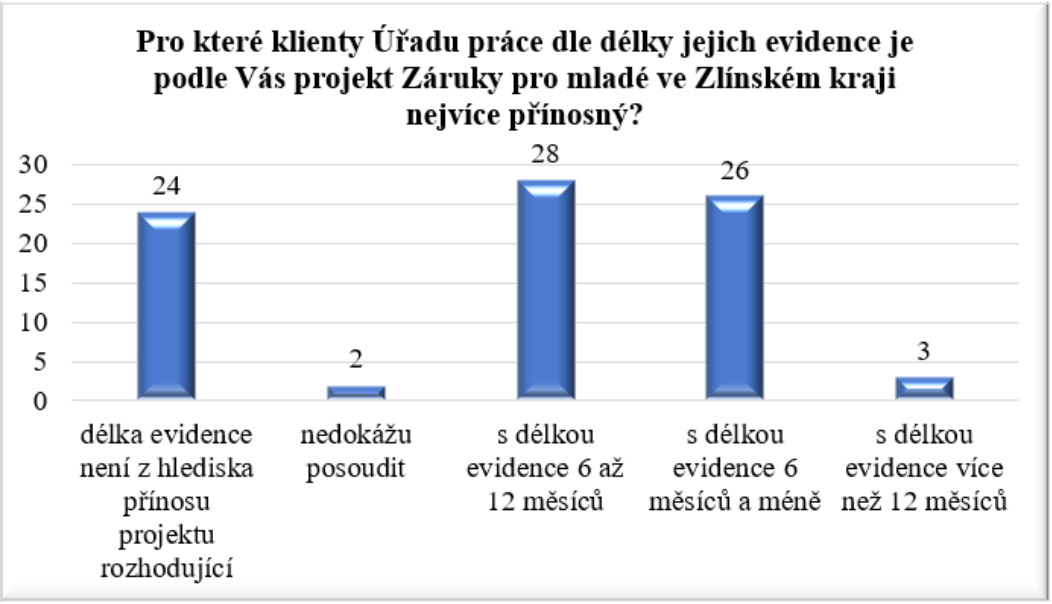
Cílem této části výzkumné otázky bylo zjistit, kterým klientům Úřadu práce z pohledu délky jejich evidence je projekt nejpřínosnější. Z teoretických poznatků bakalářské práce o dopadech dlouhodobé nezaměstnanosti by se dalo předpokládat, že největší přínos projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji bude přikládán pro uchazeče s nejdelší dobou v evidenci Úřadu práce. Výzkum ovšem toto nepotvrdil, neboť pouze 3 dotazovaní (3,61 %) souhlasí s tvrzením, že projekt je nejvíce přínosný pro uchazeče s evidencí delší než 1 rok. Nejvíce respondentů, to je 28 (33,73 %), považuje za nejpřínosnější podpořit uchazeče s délkou evidence v rozmezí 6 až 12 měsíců. Obdobný počet, tedy 26 dotazovaných, tj. 31,33 %, se přiklání k zařazení do projektu uchazečů o zaměstnání s délkou evidence 6 měsíců a kratší. Dále z výzkumu vyplývá, že pro 24 respondentů (28,92 %) není délka evidence z hlediska přínosu projektu rozhodující a 2 z dotazovaných tuto problematiku nedokázali posoudit, což je 2,41 % z celkového počtu respondentů.

Tab. 8. Pro které klienty Úřadu práce dle délky jejich evidence je podle Vás projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji nejvíce přínosný?

Pro které klienty Úřadu práce dle délky jejich evidence je podle Vás projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji nejvíce přínosný?	Absolutní četnost	Relativní četnost
s délkou evidence 6 až 12 měsíců	28	33,73%
s délkou evidence 6 měsíců a méně	26	31,33%
délka evidence není z hlediska přínosu projektu rozhodující	24	28,92%
s délkou evidence více než 12 měsíců	3	3,61%
nedokážu posoudit	2	2,41%
Celkový součet	**83**	**100,00%**

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 6. Pro které klienty Úřadu práce dle délky jejich evidence je podle Vás projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji nejvíce přínosný?



Zdroj: vlastní zpracování

VÝZKUMNÁ OTÁZKA č. 3

Který způsob informování klientů o možnosti vstupu do projektu je vnímán jako nepřínosnější?

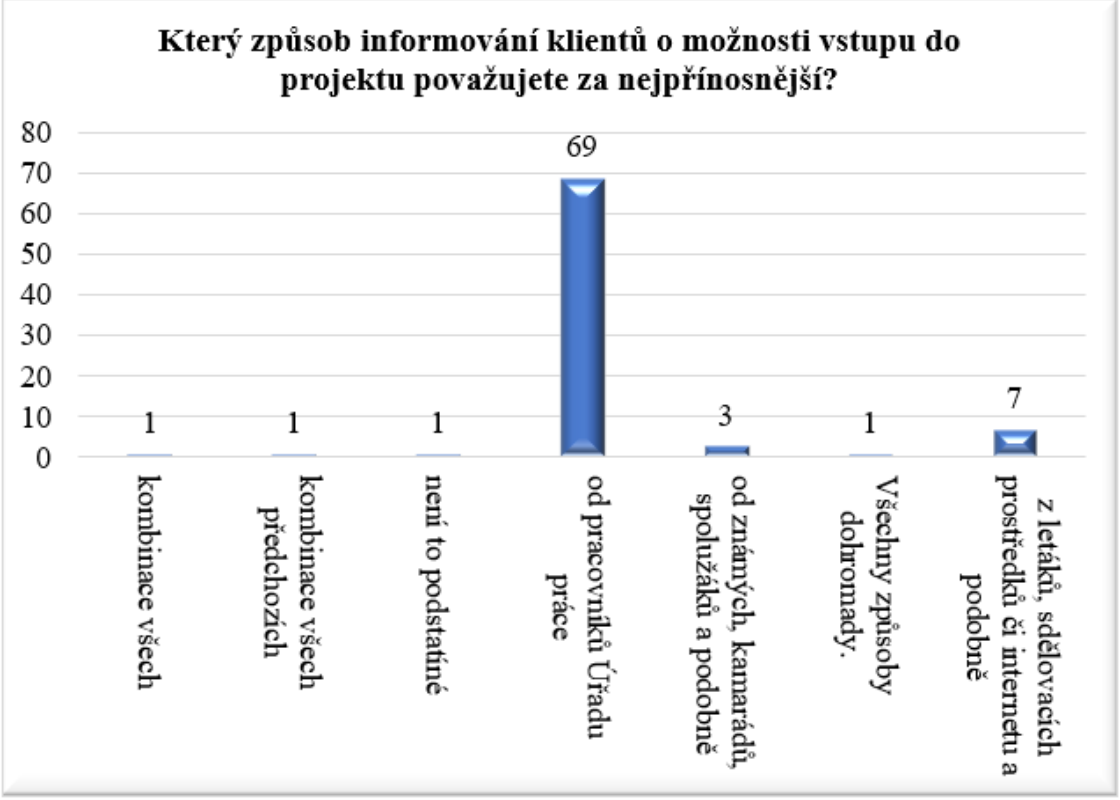
Tato výzkumná otázka obsahově souvisí s otázkou z dotazníku č. 9, kdy jsme zjišťovali názor respondentů na nejpřínosnější způsob informování klientů o možnosti využití projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji jakožto nástroje pro zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Výsledky byly následující: 83,13 % z celkového počtu dotázaných (69 respondentů) uvedlo, že jako nejpřínosnější shledává informování klientů o možnosti vstupu do projektu prostřednictvím informací předaných od pracovníků Úřadu práce. Dále 8,43 % z celkového počtu dotázaných považuje za nejpřínosnější předávání informací o možnosti vstupu do projektu prostřednictvím letáků, sdělovacích prostředků nebo internetu. Tato otázka byla koncipována jako polouzavřená s možností zvolit vlastní typ odpovědi, čehož využili 4 respondenti, kdy 3 z nich (3,6 % z celkového počtu respondentů) na základě obdobně formulovaných odpovědí považují za nejpřínosnější kombinaci všech předešlých variant a 1 respondent (1,2 %) uvedl, že způsob informování klientů o možnosti vstupu do projektu není podstatný.

Tab. 9. Který způsob informování klientů o možnosti vstupu do projektu považujete za nejpřínosnější

Který způsob informování klientů o možnosti vstupu do projektu považujete za nejpřínosnější?	Absolutní četnost	Relativní četnost
od pracovníků Úřadu práce	69	83,13%
z letáků, sdělovacích prostředků či internetu a podobně	7	8,43%
od známých, kamarádů, spolužáků a podobně	3	3,61%
všechny způsoby dohromady	1	1,20%
není to podstatné	1	1,20%
kombinace všech předchozích	1	1,20%
kombinace všech	1	1,20%
Celkový součet	**83**	**100,00%**

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 7. Který způsob informování klientů o možnosti vstupu do projektu považujete za nejpřínosnější?



Zdroj: vlastní zpracování

VÝZKUMNÁ OTÁZKA č. 4

Jak jsou hodnoceny jednotlivé aktivity projektu z pohledu jejich užitečnosti?

Cílem 4. výzkumné otázky bylo zhodnotit užitečnost stěžejních aktivit (částí) projektu, kterými jsou individuální poradenství, motivační kurz včetně psaní životopisu, odborná praxe

formou pracovního poměru a pro uchazeče se specifickými potřebami také rekvalifikace nebo jiná (speciální) forma poradenství, kam se řadí například bilanční diagnostika, konzultace s psychologem atp. Tato výzkumná otázka vychází z položky dotazníku č. 10.

Individuální poradenství

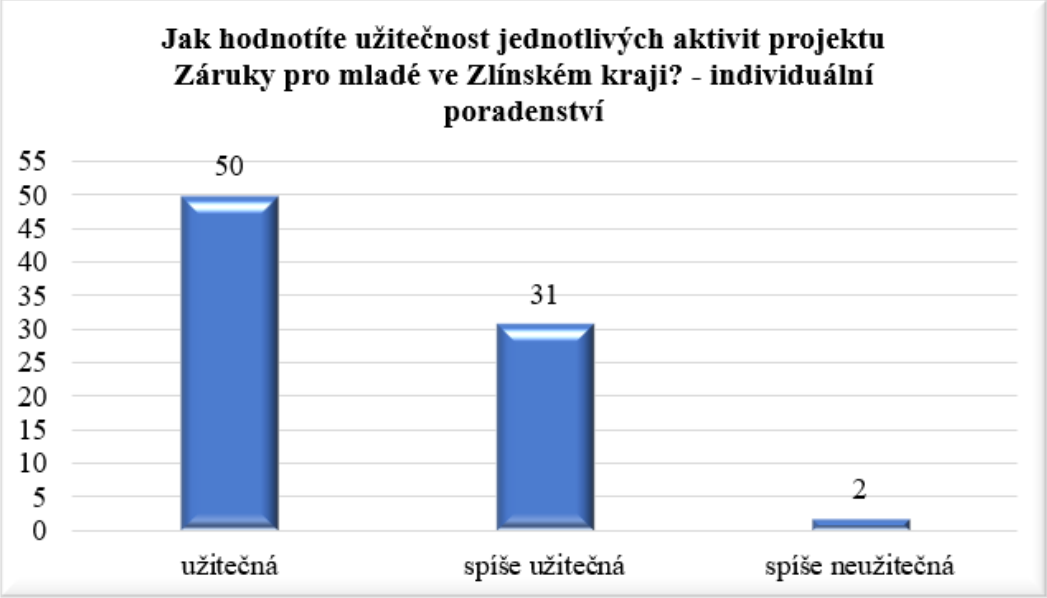
V rámci této aktivity klient přichází na konzultace k přidělenému odbornému pracovníkovi projektu s cílem získat odbornou pomoc při vstupu na trh práce (vyhledávání a zprostředkování volných pracovních pozic, předávání informací, odborných rad, individuální přístup při stanovování dalších potřebných aktivit atd.) Obecně lze konstatovat, že respondenti vnímají tuto aktivitu jako užitečnou, 50 respondentů (60, 2 %) ji označilo za užitečnou, 31 respondentů za spíše užitečnou (37,3 %) a pouze 2 dotazovaní (2,4 %) ji označilo jako spíše neužitečnou). Žádný z respondentů nepovažuje individuální poradenství za neužitečné.

Tab. 10. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? - individuální poradenství

Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? - individuální poradenství	Absolutní četnost	Relativní četnost
užitečná	50	60,24%
spíše užitečná	31	37,35%
spíše neužitečná	2	2,41%
Celkový součet	**83**	**100,00%**

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 8. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? – individuální poradenství



Zdroj: vlastní zpracování

Motivační kurz včetně psaní životopisu

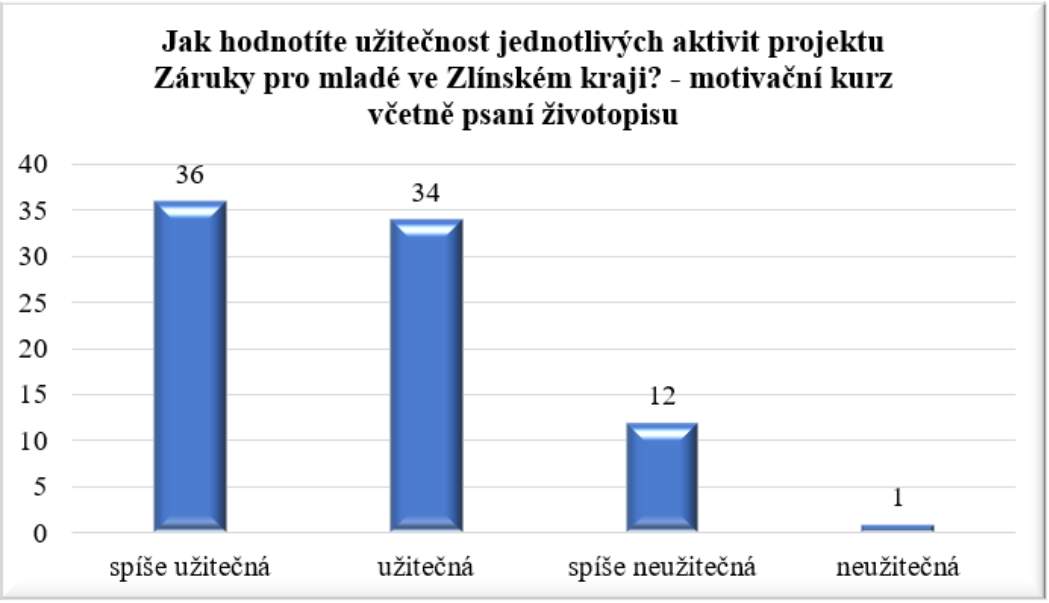
Tato aktivita je pro všechny účastníky projektu povinná. Respondenti její efektivitu hodnotí následovně: 34 respondentů uvedlo, že se jedná o aktivitu užitečnou (41 %), 36 respondentů ji hodnotí jako spíše užitečnou (43,4 %), 12 respondentů se přiklání k variantě spíše neužitečná (14,5 %) a 1 z dotazovaných se domnívá, že tato aktivita užitečná není (1,2 %).

Tab. 11. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? - motivační kurz včetně psaní životopisu

Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? - motivační kurz včetně psaní životopisu	Absolutní četnost	Relativní četnost
spíše užitečná	36	43,37%
užitečná	34	40,96%
spíše neužitečná	12	14,46%
neužitečná	1	1,20%
Celkový součet	**83**	**100,00%**

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 9. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? – motivační kurz včetně psaní životopisu



Zdroj: vlastní zpracování

Jiná forma poradenství (například bilanční diagnostika, konzultace s psychologem atp.)

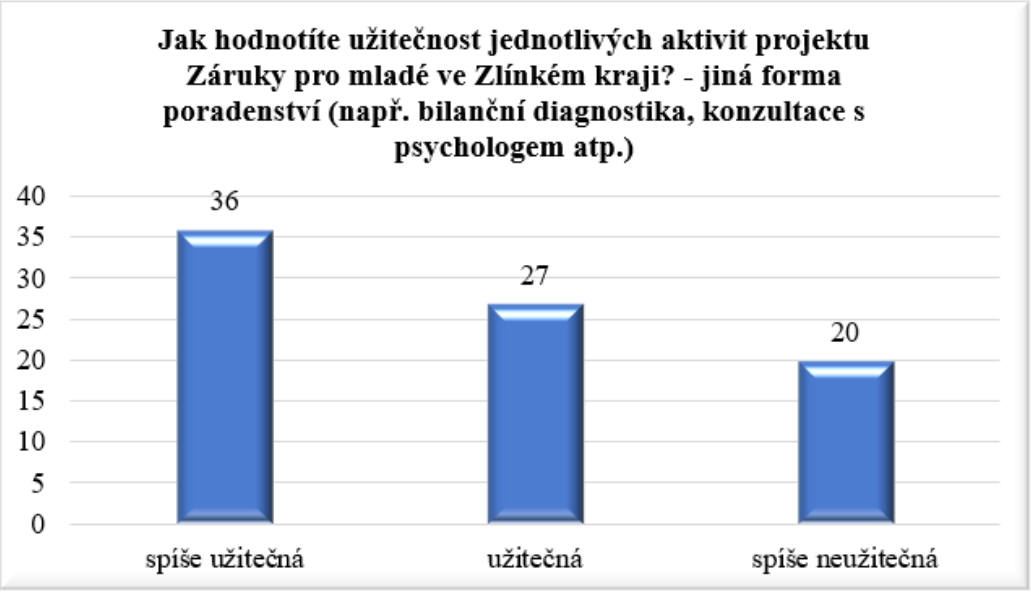
Jedná se nepovinnou aktivitu, která je určena klientům se specifickými potřebami, tudíž její využití není tak časté a účast na této formě poradenství je výsledkem individuální dohody mezi odborným pracovníkem projektu a účastníkem. Respondenti našeho výzkumu se vyjadřují k tomuto druhu poradenství následovně: 32,5 % je hodnotí jako užitečné, 43,4 % jako spíše užitečné 24,1 % jej považuje za neužitečné.

Tab. 12. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? - jiná forma poradenství (např. bilanční diagnostika, konzultace s psychologem atp.)

Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? - jiná forma poradenství (např. bilanční diagnostika, konzultace s psychologem atp.)	Absolutní četnost	Relativní četnost
spíše užitečná	36	43,37%
užitečná	27	32,53%
spíše neužitečná	20	24,10%
Celkový součet	**83**	**100,00%**

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 10. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? – jiná forma poradenství (např. bilanční diagnostika, konzultace s psychologem atp.)



Zdroj: vlastní zpracování

Rekvalifikace

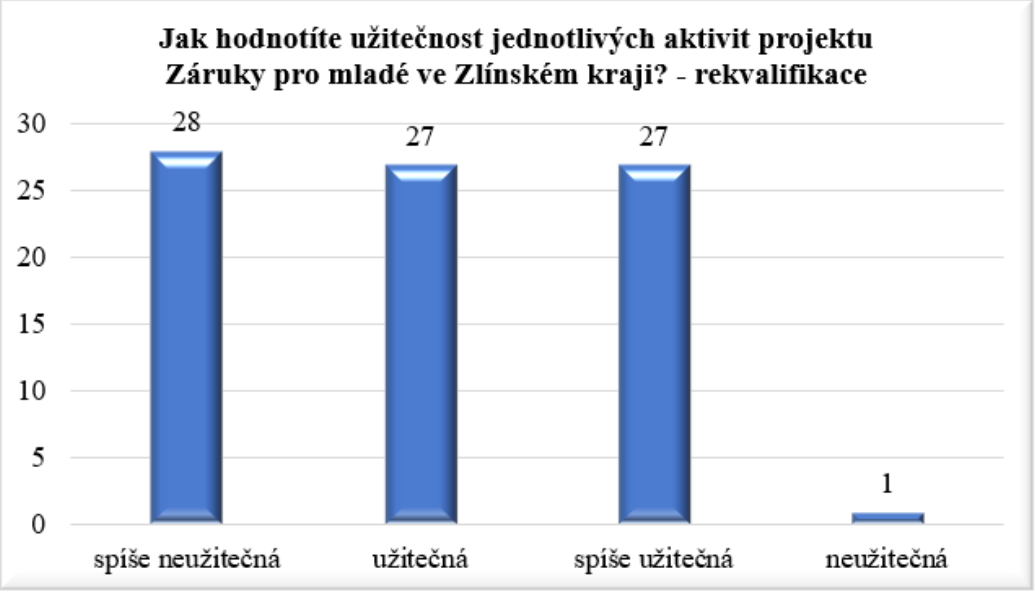
Zařazení rekvalifikací mezi aktivity projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji vnímá 27 respondentů (32,5 %) jako užitečné a stejný počet jako spíše užitečné. Dále 28 dotázaných (33,7 %) považuje rekvalifikace za spíše neužitečné a 1 respondent je přesvědčen o jejich neužitečnosti v rámci aktivit projektu.

Tab. 13. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? - rekvalifikace

Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? - rekvalifikace	Absolutní četnost	Relativní četnost
spíše neužitečná	28	33,73%
užitečná	27	32,53%
spíše užitečná	27	32,53%
neužitečná	1	1,20%
Celkový součet	**83**	**100,00%**

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 11. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? – rekvalifikace



Zdroj: vlastní zpracování

Odborná praxe formou pracovního poměru

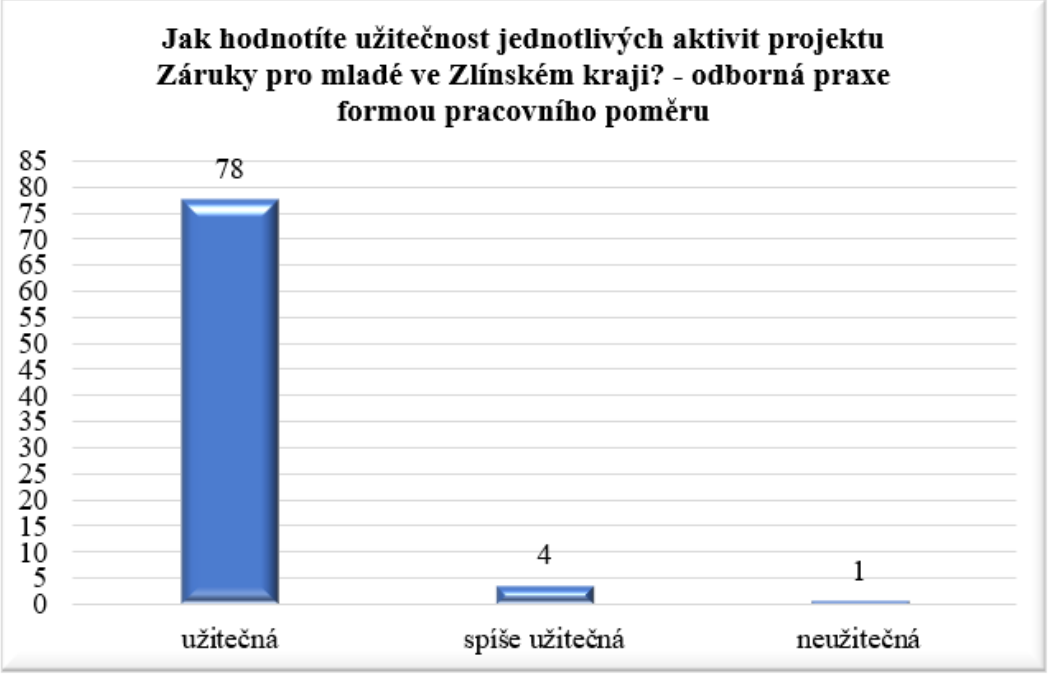
Jedná o stěžejní aktivitu projektu a z analýzy získaných dat vyplývá, že je o její užitečnosti přesvědčeno 94 % dotázaných. Jako spíše užitečnou ji označili 4 respondenti (4,8 %) a 1 dotazovaný ji označil za neužitečnou (1,2 %).

Tab. 14. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruk pro mladé ve Zlínském kraji? - odborná praxe formou pracovního poměru

Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? - odborná praxe formou pracovního poměru	Absolutní četnost	Relativní četnost
užitečná	78	93,98%
spíše užitečná	4	4,82%
neužitečná	1	1,20%
Celkový součet	**83**	**100,00%**

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 12. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? – odborná praxe formou pracovního poměru



Zdroj: vlastní zpracování

VÝZKUMNÁ OTÁZKA č. 5

Jak je hodnoceno stanovení časové dotace jednotlivých částí projektu?

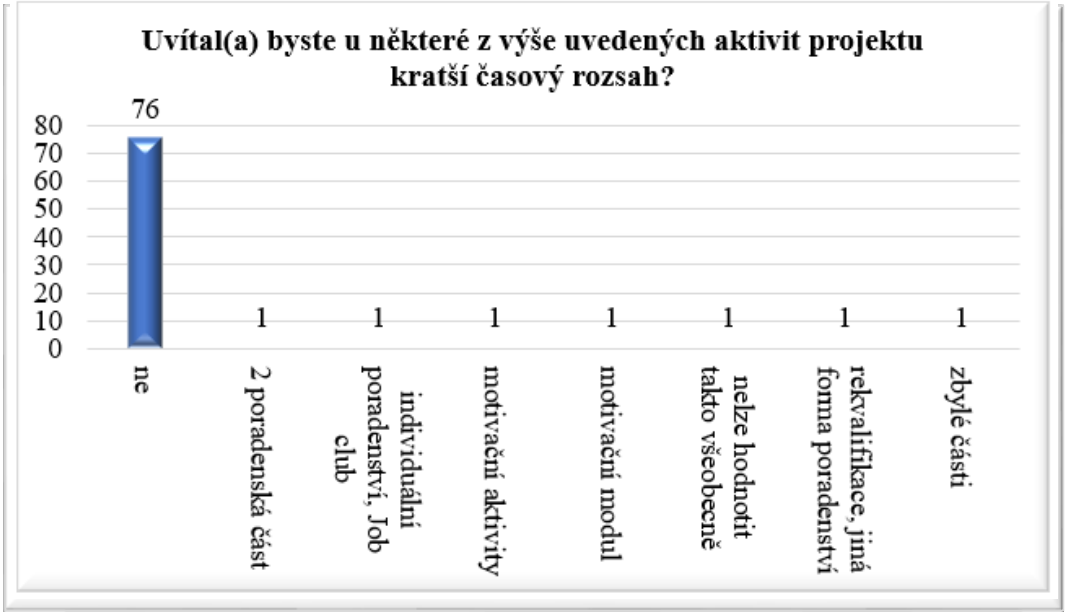
Výzkumná otázka číslo 5 je obsahově totožná s položkami dotazníku číslo 11 a 12, kdy jsme se respondentů ptali na to, zda by u některé z aktivit projektu uvítali kratší či delší časový rozsah. Většina z dotazovaných, tj. 91,57 %, by jednotlivé části projektu nezkracovala, 1 z dotazovaných uvedl, že toto nelze hodnotit tak všeobecně, 2 respondenti by zkrátili motivační část, 1 poradenskou část, 1 individuální poradenství, Job club, 1 rekvalifikaci a jinou formu poradenství, 1 zbylé části, než jsou v uvedeny na výběr v dotazníku.

Tab. 15. Uvítal(a) byste u některé z výše uvedených aktivit projektu kratší časový rozsah?

Uvítal(a) byste u některé z výše uvedených aktivit projektu kratší časový rozsah?	Absolutní četnost	Relativní četnost
ne	76	91,57%
2 poradenská část	1	1,20%
individuální poradenství, Job club	1	1,20%
motivační aktivity	1	1,20%
motivační modul	1	1,20%
nelze hodnotit takto všeobecně	1	1,20%
rekvalifikace, jiná forma poradenství	1	1,20%
zbylé části	1	1,20%
Celkový součet	**83**	**100,00%**

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 13. Uvítal(a) byste u některé z výš uvedených aktivit projektu kratší časový rozsah?



Zdroj: vlastní zpracování

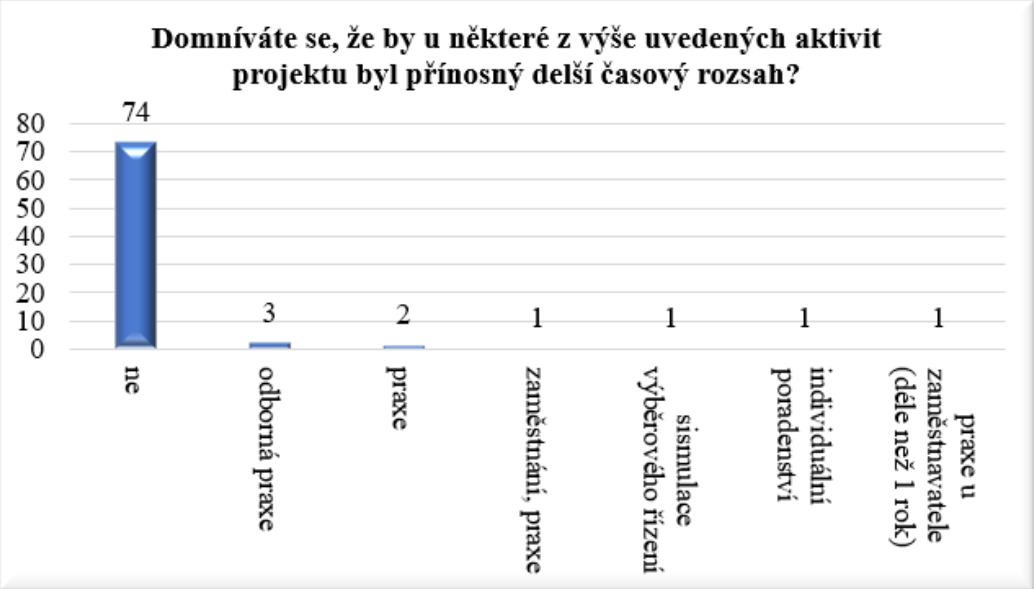
Na otázku „Domníváte se, že by u některé z výše uvedených aktivit projektu byl přínosný delší časový rozsah?“ uvedlo 86,16 % respondentů odpověď ne, 6 respondentů by prodloužilo praxi formou pracovního poměru, 1 z dotázaných by prodloužil individuální poradenství a 1 respondent uvedl odpověď „simulaci výběrového řízení“.

Tab. 16. Domníváte se, že by u některé z výše uvedených aktivit projektu byl přínosný delší časový rozsah?

Domníváte se, že by u některé z výše uvedených aktivit projektu byl přínosný delší časový rozsah?	Absolutní četnost	Relativní četnost
ne	74	89,16%
odborná praxe	3	3,61%
praxe	2	2,41%
zaměstnání, praxe	1	1,20%
simulace výběrového řízení	1	1,20%
individuální poradenství	1	1,20%
praxe u zaměstnavatele (déle než 1 rok)	1	1,20%
Celkový součet	**83**	**100,00%**

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 14. Domníváte se, že by u některé z výše uvedených aktivit projektu byl přínosný delší časový rozsah?



Zdroj: vlastní zpracování

VÝZKUMNÁ OTÁZKA č. 6

Jak hodnotí pracovníci zprostředkování Úřadu práce přínos přidělení mentora účastníkovi v rámci výkonu odborné praxe?

Zaměstnavatelé, kteří jsou poskytovateli odborné praxe účastníkům projektu, mají možnost požádat mimo příspěvek na společensky účelné místo také o příspěvek na mentora, který bude účastníkovi odborné praxe přidělen. Z celkového počtů dotázaných pracovníků oddě-

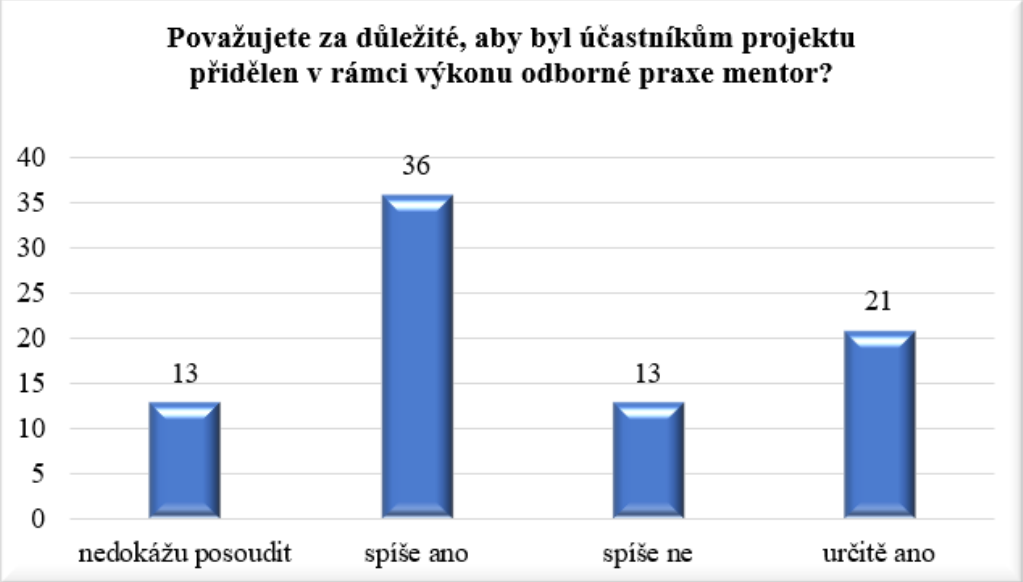
lení zprostředkování ÚP ČR ve Zlínském kraji toto považuje za spíše důležité 43,37 % dotázaných, za určitě důležité 25,3 % dotázaných a dále 15,66 % toto hodnotí jako spíše nedůležité a shodně 15,66 % toto nedokázalo posoudit.

Tab. 17. Považujete za důležité, aby byl účastníkům projektu přidělen v rámci výkonu odborné praxe mentor?

Považujete za důležité, aby byl účastníkům projektu přidělen v rámci výkonu odborné praxe mentor?	Absolutní četnost	Relativní četnost
spíše ano	36	43,37%
určitě ano	21	25,30%
nedokážu posoudit	13	15,66%
spíše ne	13	15,66%
Celkový součet	**83**	**100,00%**

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 15. Považujte za důležité, aby byl účastníkům projektu přidělen v rámci výkonu odborné praxe mentor?



Zdroj: vlastní zpracování

VÝZKUMNÁ OTÁZKA č. 7

Jak je hodnocen projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji jakožto nástroj k nalezení stálého zaměstnání?

Za účelem hodnocení projektu jakožto nástroje pro nalezení stálého zaměstnání byly v dotazníku použity následující otázky:

„Myslíte si, že je projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji vhodným nástrojem k nalezení stálého zaměstnání?“

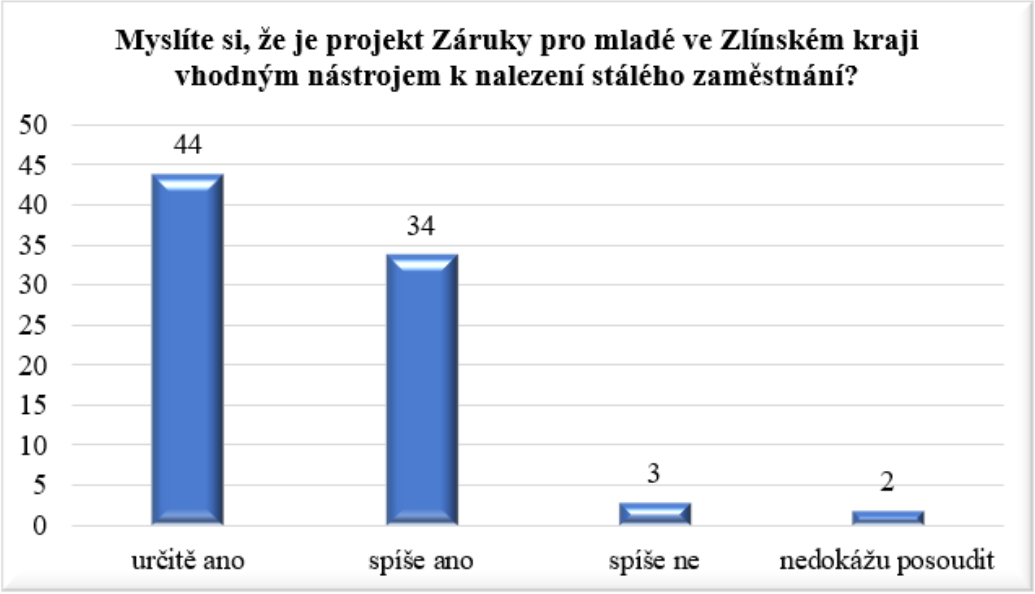
Více než polovina z dotázaných zvolila odpověď „určitě ano“ (53,01 %) a dalších 40,96 % respondentů zvolilo odpověď „spíše ano“. Pouze 3,61 % z celkového počtu dotázaných uvedlo odpověď „spíše ne“ a 2 respondenti (2,41 %) nedokázali k této problematice zaujmout stanovisko. Z výše uvedeného vyplývá, že tento způsob podpory absolventů je vnímán pracovníky oddělení zprostředkování jako efektivní a vhodný k jejich podpoře při vstupu na trh práce.

Tab. 18. Myslíte si, že je projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji vhodným nástrojem k nalezení stálého zaměstnání?

Myslíte si, že je projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji vhodným nástrojem k nalezení stálého zaměstnání?	Absolutní četnost	Relativní četnost
určitě ano	44	53,01%
spíše ano	34	40,96%
spíše ne	3	3,61%
nedokážu posoudit	2	2,41%
Celkový součet	**83**	**100,00%**

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 16. Myslíte si, že je projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji vhodným nástrojem k nalezení stálého zaměstnání?



Zdroj: vlastní zpracování

„Doporučil(a) byste projekt i svým známým?“

Stejně jako při vyhodnocení předcházející dotazníkové položky, jsou i zde výsledky jednoznačné. Z celkového počtu dotázaných 79 respondentů uvedlo, že by projekt určitě svým známým doporučili a pouze čtyři respondenti toto nedokázali posoudit. Zamítavé stanovisko k této otázce nezaujal nikdo.

Tab. 19. Doporučil(a) byste projekt i svým známým?

Doporučil(a) byste projekt i svým známým?	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano	79	95,18%
nedokážu posoudit	4	4,82%
Celkový součet	**83**	**100,00%**

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 17. Doporučil(a) byste projekt i svým známým?

Zdroj: vlastní zpracování

„Je něco, co byste navrhoval(a) na projektu změnit? (připomínky, nedostatky atd.)

Formou otevřené otázky měli účastníci výzkumu možnost vyjádřit vlastními slovy své připomínky k projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji. Ze získaných dat vyplývá následující (seřazeno dle souvisejícího obsahu odpovědí):

- 43 respondentů – žádné návrhy na změny či připomínky,
- 11 respondentů – změna nastavení podmínek projektu týkajících se délky evidence na ÚP ČR před vstupem do projektu (zkrácení či zrušení podmínky tříměsíční evidence),

- 9 respondentů – nedokázalo problematiku posoudit (nejčastěji odpověď „nevím),
- 4 respondenti – zrušení podmínky projektu vztahující se k nutnosti návaznosti odborné praxe na vystudovaný obor uchazeče,
- 3 respondenti – snížení administrativní zátěže.

Zbývající odpovědi obsahovaly buď kombinaci předchozích odpovědí nebo následující:

- *„více zapojit zájemce se ZŠ, vyučené – s nižším vzděláním, váhavé střelce – uchazeče z rodin bez návyků a rodičovského příkladu – VŠ / při spolupráci zprostředkování a ESF se to může dařit/“*
- *„bylo by vhodné, aby byl pro více uchazečů, velmi početně omezen“*
- *„Chybí mi tam možnost absolvování jazykových kurzů v závislosti na dosažené úrovni znalostí.“*
- *„Možnost absolvovat projekt opakovaně u výjimečných případů.“*
- *„možnost zaměstnání ve státní správě“*
- *„větší nabídka volných pracovních míst“*
- *„Vyšší příspěvky na mzdové náklady v určitých odvětvích.“*

VÝZKUMNÁ OTÁZKA č. 8

Jak hodnotí pracovníci oddělení zprostředkování Úřadu práce přístup (práci) zaměstnanců Úřadu práce podílejících se na realizaci projektu?

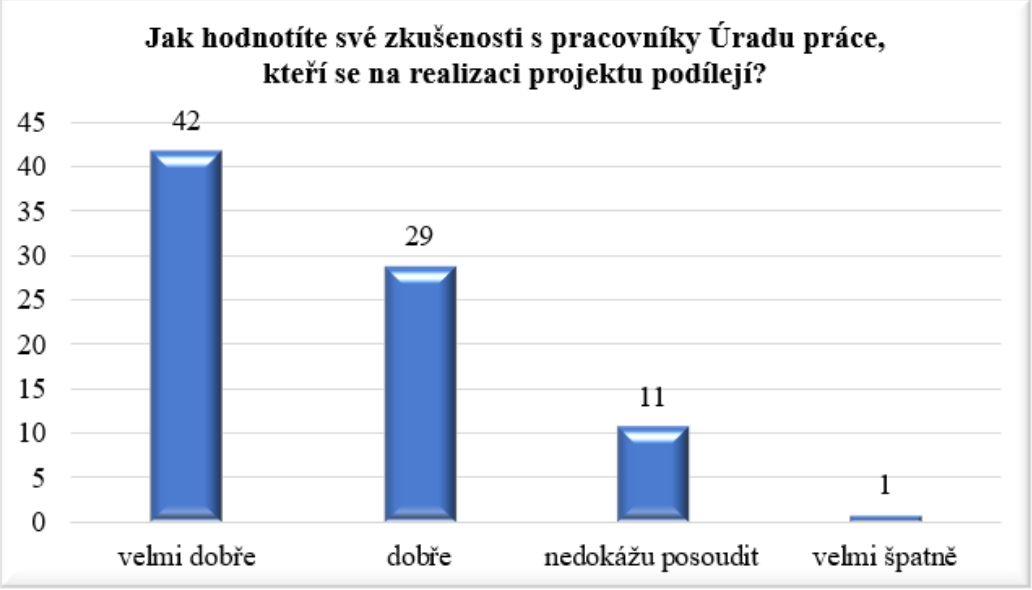
Prostřednictvím dotazníkové otázky č. 15 byl dán respondentům prostor pro jejich zhodnocení práce a přístupu kolegů podílejících se na realizaci projektu, tedy pracovníků oddělení ESF. Ze získaných dat vyplynulo, že 50,6 % dotázaných hodnotí práci zaměstnanců podílejících se na realizaci projektu velmi dobře, 34,94 % dobře, 1,2 % velmi špatně a 13,25 % respondentů toto nedokázalo posoudit.

Tab. 20. Jak hodnotíte své zkušenosti s pracovníky Úřadu práce, kteří se na realizaci projektu podílejí?

Jak hodnotíte své zkušenosti s pracovníky Úřadu práce, kteří se na realizaci projektu podílejí?	Absolutní četnost	Relativní četnost
velmi dobře	42	50,60%
dobře	29	34,94%
nedokážu posoudit	11	13,25%
velmi špatně	1	1,20%
Celkový součet	**83**	**100,00%**

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 18. Jak hodnotíte své zkušenosti s pracovníky Úřadu práce, kteří se na realizaci projektu podílejí?



Zdroj: vlastní zpracování

8 SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Cílem výzkumu bylo zhodnotit přínos projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji jakožto nástroje pro nalezení stálého zaměstnání pro mladé lidi s žádnou či minimální praxí. Zaměřili jsme se především na zhodnocení významu získání praxe ve vystudovaném oboru u cílové skupiny projektu. Dále jsme analyzovali, pro které klienty Úřadu práce ČR je tento nástroj nejvíce přínosný, ať už z pohledu délky předchozí praxe, typu vystudovaného oboru nebo délky evidence na ÚP ČR. Hodnotili jsme také užitečnost jednotlivých aktivit projektu a nastavení jejich časové dotace, způsob informování klientů o možnosti vstupu do projektu a v neposlední řadě také přístup pracovníků podílejících se na realizaci projektu.

Zvolili jsme kvantitativní formu výzkumu realizovanou pomocí dotazníkového šetření. Výzkumný soubor tvořili pracovníci oddělení zprostředkování zaměstnání ÚP ČR ve Zlínském kraji. Celkem se do výzkumu zapojilo 83 respondentů. Vyhodnocení a interpretace dat byly provedeny deskriptivním způsobem, pro lepší přehlednost bylo ke znázornění využito grafů a tabulek.

Z průzkumu vyplývá, že získání praxe ve vystudovaném oboru je považováno za důležité. Švarcová (2014, s. 41-43) v této souvislosti poukazuje na to, že uplatnitelnost na trhu práce úzce souvisí s volbou vystudovaného oboru. Upozorňuje na obrovské transakční náklady spojené s trhem vzdělávání, ať už se jedná o investice soukromé (ze strany rodiny), veřejné, nebo o investice samotného studenta ve formě vynaloženého studijního úsilí či času. V případě uplatnění se jedince na reálném trhu práce v rámci vystudovaného oboru po ukončení vzdělávání, přináší tento absolvent *„nové ekonomické hodnoty sobě, firmě i hospodářství jako celku“* (Švarcová, 2014).

V rámci zjištění, který způsob informování klientů o možnosti využití projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji jakožto nástroje pro zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce, bylo jednoznačně prokázáno, že za nejpřínosnější způsob je považováno předání informací prostřednictvím pracovníků Úřadu práce. Zde se nabízí srovnání s výsledky z výzkumu z let 2012-2014, kdy Horák (2014) zkoumal proces tvorby, realizace a výsledné přínosy lokálního projektu na podporu zaměstnanosti rovněž financovaného z ESF, ovšem zaměřeného na podporu osob se zdravotním postižením. Z analýzy dat tehdy vyplynulo, že respondenti Horákova výzkumu získali informace o možnosti vstupu do projektu z následujících zdrojů: od pracovníků Úřadu práce (77,9 %), od jiných registrovaných uchazečů o zaměstnání (7,8 %), z letáků nebo plakátů (5,2 %), z inzerátů v tisku (1,3 %). Respondenti, kteří zvolili možnost

vlastního vyjádření uvedli následující: z internetu (3,9 % z celkového počtu), z nástěnky na Úřadu práce, z televize, z prezentace projektu na vodním setkání (shodně po 1,3 % z celkového počtu respondentů (Horák, 2014, s. 78–81). Také Ministerstvo práce a sociálních věcí, oddělení evaluací, sbírá průběžně prostřednictvím evaluačních dotazníků data od účastníků projektů financovaných z ESF a to jak při vstupu, tak při výstupu z projektů. Do tohoto anonymního dotazníkového šetření se k datu 31. 12. 2018 v rámci projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji zapojilo při vstupu do projektu 223 respondentů. Ze získaných průběžných výsledků vyplývají následující údaje vztahující se k informování o možnosti vstupu do projektu: od Úřadu práce získalo informace176 respondentů, od kamarádů a známých 34, z internetu 4, od neziskové organizace či poskytovatele sociálních služeb 2 respondenti a 7 dotázaných uvedlo, že se o projektu dozvěděli z jiných zdrojů. V rámci porovnání zjištěných výsledků jak z Horákova výzkumu, tak z evaluace MPSV lze konstatovat, výsledky našeho šetření ohledně efektivity informování klientů o možnosti vstupu do projektu jsou obdobné.

Zaměříme-li se na přínos projektu z hlediska předchozí praxe klientů ve vystudovaném oboru, zde bylo zjištěno, že je přínosné, aby tento nástroj pro zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce mohli využít také klienti, kteří již mají praxi ve vystudovaném oboru, tedy že není žádoucí, aby klienti s předchozí pracovní zkušeností v oblasti vystudovaného oboru byli z této formy podpory vyloučeni.

Dle získaných dat lze také konstatovat, že z hlediska přínosu projektu není typ vystudovaného oboru klienta vnímán nadpoloviční většinou respondentů jako rozhodující. Jako další nejčetnější názor respondentů jsme zaznamenali, že je projekt nejvíce přínosný pro uchazeče s ekonomickým směrem vzdělání, což koresponduje se statistikami ÚP ČR vztahujícími se ke kvalifikační struktuře nezaměstnaných absolventů škol k 2. pololetí roku 2018 (MPSV, 2019).

Z pohledu přínosu projektu dle délky evidence klientů na Úřadu práce nelze označit žádnou skupinu, pro kterou by byl projekt dle výzkumu nejvíce přínosný. Téměř shodně bylo pohlíženo na přínos projektu jak pro klienty s délkou evidence do 6 měsíců, tak s délkou evidence 6 až 12 měsíců. V obdobném počtu se respondenti vyjádřili, že délka evidence není z hlediska přínosu projektu podstatná. Zajímavým zjištěním se jeví, že se respondenti nepřikláněli k variantě evidence delší než 12 měsíců, což nekoresponduje s poznatky z odborné lite-

ratury o dopadech dlouhodobé nezaměstnanosti (zejména u mladých lidí). Z výše uvedeného můžeme vyvodit, že mladí lidé jsou u našich respondentů vnímáni obecně jako riziková skupina na trhu práce, která by měla být podporována bez ohledu na délku evidence na Úřadu práce, délku předchozí praxe nebo typu vystudovaného oboru.

Při hodnocení přínosu jednotlivých aktivit projektu byla nejlépe hodnocena jeho stěžejní část, tedy odborná praxe realizovaná formou pracovního poměru. Názory na to, zda v rámci této aktivity je důležité přidělení mentora účastníkům odborné praxe, již nebyly natolik jednoznačné. Můžeme se domnívat, že výsledek byl do značné míry ovlivněn neinformovaností respondentů o této problematice, neboť téměř 16 % dotázaných nedokázalo toto posoudit (nejvyšší počet ze všech vyhodnocovaných otázek s možností odpovědi „nedokážu posoudit“). Z poradenství bylo nejlépe vnímáno individuální poradenství a následoval motivační kurz včetně psaní životopisu. Jiná forma poradenství (např. bilanční diagnostika, konzultace s psychologem atd.) již tak pozitivně vnímána nebyla. Obdobné výsledky hodnocení bilanční diagnostiky a spolupráce s psychologem nacházíme i v Horákově výzkumu u účastníků projektu se zdravotním postižením, kteří rovněž absolvovali tento typ poradenství. Po absolvování tohoto typu poradenství byla o jeho užitečnosti přesvědčena pouze pětina dotázaných (Horák, 2014, s. 88-89). Dále byla v rámci našeho výzkumu jako nejméně přínosná v porovnání s ostatními aktivitami hodnocena možnost rekvalifikace. K obdobným výsledkům opět dospěl také Horák a považuje to ve svém výzkumu za důsledek nezacílenosti a neprovázanosti nabízených rekvalifikačních kurzů v rámci projektů s požadavky trhu práce (Horák, 2014, s.102).

Časový rozsah stěžejních aktivit projektu byl převážně hodnocen jako vyhovující. Komparaci odpovědí účastníků projektu vztahující se k nastavení časové dotace jednotlivých částí projektu neuvádíme, neboť evaluační dotazník měl tuto položku nastavenou jako nepovinnou a z 84 dotazovaných (při výstupu z projektu) ji vyplnilo pouze 20, což nepovažujeme pro srovnání za dostačující. Můžeme ovšem srovnat, jak vnímají respondenti našeho výzkumu přínos jednotlivých částí projektu v porovnání se samotnými účastníky projektu. Přikládáme průběžné výsledky z evaluačního šetření Ministerstva práce a sociálních věcí k datu 31. 12. 2018, kdy po ukončení účasti v projektu se v rámci evaluace k jednotlivým stěžejním aktivitám projektu vyjádřilo 84 respondentů. Pozn.: vzhledem k tomu, že individuální poradenství a motivační klub včetně psaní životopisu jsou povinné aktivity projektu, domníváme se, že respondenti, kteří uvedli, že se aktivity neúčastnili, ukončili svou účast v projektu předčasně, případně správně neporozuměli otázce.

Tab. 21. Hodnocení užitečnosti aktivit projektu z pohledu jeho účastníků

HODNOCENÍ UŽITEČNOSTI AKTIVIT PROJEKTU Z POHLEDU JEHO ÚČASTNÍKŮ					
	Užitečná	Spíše užitečná	Spíše neužitečná	Neužitečná	Nezúčastnil/a jsem se
Poradenství	33	38	7	5	1
Motivační klub	25	39	13	5	2
Tvorba životopisu a motivačního dopisu	35	36	9	4	0
Odborná praxe	55	10	7	1	11

Zdroj: vlastní zpracování dle interních materiálů ÚP ČR (2019)

Celkově lze ze získaných dat usuzovat, že je projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji vnímán pozitivně. Většina respondentů by jej doporučila svým známým, z čehož lze odvodit, že je hodnocen jako vhodný (přínosný) nástroj k nalezení stálého zaměstnání pro cílovou skupinu. Rovněž přístup a práce odborných pracovníků projektu podílejících se na jeho realizaci jsou hodnoceny ze strany pracovníků oddělení zprostředkování kladně.

Zjištěné poznatky by bylo vhodné dále rozšířit o komparaci s konečnými výsledky evaluačního šetření MPSV po ukončení realizace projektu.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce byla zaměřena na hodnocení přínosu projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji.

V teoretické části byly vymezeny základní pojmy vztahující se k trhu práce a nezaměstnanosti. Blíže jsme se věnovali rizikovým skupinám na trhu práce, druhům nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti a psychosociálním důsledkům nezaměstnanosti. Zaměřili jsme se také na trh práce ve Zlínském kraji. Dále byly v této bakalářské práci zmíněny poznatky vztahující se ke státní politice zaměstnanosti a v návaznosti na to k evropské politice zaměstnanosti. Poslední kapitola teoretické části se zabývala postavením absolventů škol na trhu práce a nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž cílem je zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce této cílové skupiny.

V rámci empirické části byl formou dotazníkového šetření realizován kvantitativní výzkum zaměřený na hodnocení projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji pracovníky oddělení zprostředkování Úřadu práce ČR.

V návaznosti na dostupné české i zahraniční studie hodnotící proces tvorby a realizaci lokálních projektů zaměstnanosti lze definovat nedostatky a slabá místa těchto nástrojů politiky zaměstnanosti (Horák 2014, s. 146). A právě zjištěné nedostatky či hůře hodnocené oblasti se mohou stát zdrojem pro inovace při tvorbě projektů nových. Vzhledem k sílící roli projektů ESF a to nejen z hlediska úspor pro státní rozpočet, ale zejména z pohledu podpory rizikových skupin na trhu práce je důležité, aby tyto nástroje byly nastaveny co nejefektivněji s ohledem na profesní i osobnostní specifika každé z těchto skupin i jednotlivců.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní publikace

[1] BARTÁKOVÁ, Helena, 2009. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav. ISBN 978-80-210-5012-9.

[2] BROŽOVÁ, Dagmar, 2006. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica. ISBN 80-245-1120-7.

[3] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4282-3.

[4] HORÁK, Pavel, 2014. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti.* Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-7489-7.

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

[6] KOLIBOVÁ, Helena, 2007. *Sociální politika 1: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys. ISBN 978-80-85819-62-5.

[7] KOPECKÝ, Martin, 2013. *Vzdělávání dospělých mezi politikou, ekonomikou a vědou: politika vzdělávání a učení se dospělých v éře globálního kapitalismu*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, Humanitas. ISBN 978-80-7308-493-6.

[8] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-86419-48-7.

[9] KOTÝNKOVÁ, Magdalena, 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí.* Praha: Oeconomica. ISBN 80-245-1149-5.

[10] KREBS, Vojtěch, 2015. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-921-2.

[11] LANDOROVÁ, Anděla a Jan VEČEŘ, 2007. *Národní hospodářství*. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva. ISBN 978-80-86775-12-8.

[12] LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ, 2006. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada. Psyché. ISBN 80-247-1284-9.

[13] PALÍŠKOVÁ, Marcela, 2014. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-270-0.

[14] PAVLÁK, Miroslav, 2006. *Lidské zdroje a fondy EU: Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů*. Praha: ASPI. ISBN 80-7357-139-0.

[15] RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ, 2011. *Jak sladit práci a rodinu…a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3578-8.

[16] ŠVARCOVÁ, Jena, Vít GABRHEL a Ondřej CÍCHA, 2014. *Makroekonomické aspekty vývoje trhu práce ve vztahu k absolventům škol v ČR*. Zlín: CEED. ISBN 978-80-87301-18-0.

[17] VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys. ISBN 978-80-85819-76-2.

Internetové zdroje

[18] ČESKO, 1992. Zákon č. 589/1992 Sb. Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky.* Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589

[19] ČESKO, 2004. Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435?text=Z%C3%A1kon+o+zam%C4%9Bstnanosti

[20] ČESKO, 2004. Zákon č. 500/2004Sb. Zákon správní řád. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-500

[21] ČESKO, 2006. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=Z%C3%A1kon%C3%ADk+pr%C3%A1ce

[22] ČESKO, 2011. Zákon č. 73/2011 Sb. Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73

[23] ČESKO, 2014. Zákon č. 234/2014 Sb. Zákon o státní službě. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234

[24] Český statistický úřad, 2018. *Výběrové šetření pracovních sil* [online]. [cit. 2019-01-05]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil

[25] Český statistický úřad, 2018. *Charakteristika kraje* [online]. [cit. 2018-12-05]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_kraje

[26] Evropský sociální fond, 2018. Programy. *OP Zaměstnanost 2014–2020* [online]. [cit. 2018-12-05]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/jak-ziskat-podporu-z-esf

[27] Integrovaný portál MPSV, 2018. Aktuální znění. *Sdělení* [online]. [cit. 2019-01-15]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/sdeleni_mzda

[28] Integrovaný portál MPSV, 2018. *Kvalifikační struktura absolventů* [online]. [cit. 2019-01-15]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/ksa

[29] Integrovaný portál MPSV, 2019. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-01-15]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes

[30] Integrovaný portál MPSV, 2019. Úřad práce ČR. *Tisková zpráva* [online]. [cit. 2019-02-15]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2019/02/2019_02_05_tz_monitoring_trhu_prace_unor_2019.pdf

[31] Integrovaný portál MPSV, 2018. Úřad práce ČR. *O úřadu práce* [online]. [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/oup

[32] Integrovaný portál MPSV. *Evropský sociální fond* [online]. [cit. 2018-12-27]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/

[33] Lidská práva. *Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. [cit. 2019-01-05]. Dostupné také z: http://www.lidskaprava.cz/uploads/03_dokumenty/04_uvod/00_VDLP_UDHR-.pdf

[34] MPSV. *O MPSV* [online]. [cit. 2018-12-27]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/cs/65

[35] ÚLOVEC, Martin a Jiří VOJTĚCH, 2018. Národní ústav pro vzdělávání. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2018* [online]. [cit. 2019-01-05]. Dostupné z: https://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-151&NazevSeo=Nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a-&Stranka=9-0-151&NazevSeo=Nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a-

Jiné zdroje

[36] *Dohoda o účasti v projektu: Záruky pro mladé ve Zlínském kraji*, 2018. Zlín: Úřad práce ve Zlíně. Interní materiál – Evropský sociální fond Operační program zaměstnanost

[37] *Instrukce náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti č. 1/2019: Realizace aktivní politiky zaměstnanosti,* 2019. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Interní materiál

[38] *Monitorovací zpráva: Záruky pro mladé ve Zlínském kraji,* 2019. Zlín: Úřad práce ve Zlíně. Interní materiál – Evropský sociální fond Operační program zaměstnanost

[39] *Směrnice č. 4/2019,* 2019. Praha: Úřad práce České republiky. Interní materiál

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti.
ESF	Evropský sociální fond.
GDPR	General Data Protection Regulation
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo.
ÚP ČR	Úřad práce České republiky.
VPP	Veřejně prospěšné práce.
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Trh práce 10

Obr. 2. Počet evidovaných nezaměstnaných, volných pracovních míst a podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu (PNO) ke koci sledovaného měsíce..... 16

Obr. 3. Trojúhelník vzájemných vztahů mezi hospodářskou politikou, politikou zaměstnanosti a sociální politikou 20

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Míra nezaměstnanosti absolventů škol ve Zlínském kraji 19
Tab. 2 Stav projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji k 31. 12. 2018 34
Tab. 3. Výzkumný soubor 40
Tab. 4. Návaznost výzkumných otázek na položky dotazníku 43
Tab. 5. Myslíte si, že je důležité po ukončení vzdělání získat praxi ve vystudovaném oboru? 44
Tab. 6. Myslíte si, že by měl být projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji určen také těm klientům, kteří již dříve pracovali ve vystudovaném oboru? 46
Tab. 7. Pro které klienty Úřadu práce dle typu vystudovaného oboru je podle Vás projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji nejvíce přínosný? 47
Tab. 8. Pro které klienty Úřadu práce dle délky jejich evidence je podle Vás projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji nejvíce přínosný? 48
Tab. 9. Který způsob informování klientů o možnosti vstupu do projektu považujete za nejpřínosnější 50
Tab. 10. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? - individuální poradenství 51
Tab. 11. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? - motivační kurz včetně psaní životopisu 52
Tab. 12. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? - jiná forma poradenství (např. bilanční diagnostika, konzultace s psychologem atp.) 53
Tab. 13. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? - rekvalifikace 54
Tab. 14. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruk pro mladé ve Zlínském kraji? - odborná praxe formou pracovního poměru 55
Tab. 15. Uvítal(a) byste u některé z výše uvedených aktivit projektu kratší časový rozsah? 57
Tab. 16. Domníváte se, že by u některé z výše uvedených aktivit projektu byl přínosný delší časový rozsah? 58
Tab. 17. Považujete za důležité, aby byl účastníkům projektu přidělen v rámci výkonu odborné praxe mentor? 59

Tab. 18. Myslíte si, že je projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji vhodným nástrojem k nalezení stálého zaměstnání? 60
Tab. 19. Doporučil(a) byste projekt i svým známým? 61
Tab. 20. Jak hodnotíte své zkušenosti s pracovníky Úřadu práce, kteří se na realizaci projektu podílejí? 63
Tab. 21. Hodnocení užitečnosti aktivit projektu z pohledu jeho účastníků 67

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1. Rozdělení respondentů dle místa pracoviště..... 41
Graf 2. Délka zaměstnání respondentů na Úřadu práce ČR..... 42
Graf 3. Myslíte si, že je důležité po ukončení vzdělání získat praxi ve vystudovaném oboru?..... 45
Graf 4. Myslíte si, že by měl být projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji určen také těm klientům, kteří již dříve pracovali ve vystudovaném oboru?..... 46
Graf 5. Pro které klienty Úřadu práce dle typu vystudovaného oboru je podle Vás projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji..... 47
Graf 6. Pro které klienty Úřadu práce dle délky jejich evidence je podle Vás projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji nejvíce přínosný? 49
Graf 7. Který způsob informování klientů o možnosti vstupu do projektu považujete za nejpřínosnější?..... 50
Graf 8. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? – individuální poradenství..... 52
Graf 9. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? – motivační kurz včetně psaní životopisu 53
Graf 10. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? – jiná forma poradenství (např. bilanční diagnostika, konzultace s psychologem atp.)..... 54
Graf 11. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? – rekvalifikace..... 55
Graf 12. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji? – odborná praxe formou pracovního poměru..... 56
Graf 13. Uvítal(a) byste u některé z výš uvedených aktivit projektu kratší časový rozsah? 57
Graf 14. Domníváte se, že by u některé z výše uvedených aktivit projektu byl přínosný delší časový rozsah?..... 58
Graf 15. Považujte za důležité, aby byl účastníkům projektu přidělen v rámci výkonu odborné praxe mentor? 59
Graf 16. Myslíte si, že je projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji vhodným nástrojem k nalezení stálého zaměstnání?..... 60
Graf 17. Doporučil(a) byste projekt i svým známým?..... 61

Graf 18. Jak hodnotíte své zkušenosti s pracovníky Úřadu práce, kteří se na realizaci projektu podílejí? 63

SEZNAM PŘÍLOH

PI Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

HODNOCENÍ PŘÍNOSU PROJEKTU "ZÁRUKY PRO MLADÉ VE ZLÍNSKÉM KRAJI"

Dobrý den,

jmenuji se Žaneta Šviráková a jsem studentkou 3. ročníku oboru Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Tímto bych Vás chtěla požádat o vyplnění dotazníku na téma "Hodnocení přínosu projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji". Dotazník je zcela anonymní a získané výsledky budou použity jako základ pro moji bakalářskou práci.

1. Uveďte své pohlaví:

- muž
- žena

2. Uveďte své nejvyšší ukončené vzdělání:

- úplné střední s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

3. Na kterém kontaktním pracovišti Úřadu práce ve Zlínském kraji pracujete?

- Kroměříž (Bystřice pod Hostýnem, Holešov)
- Uherské Hradiště (Uherský Brod)
- Vsetín (Valašské Meziříčí, Rožnov pod Radhoštěm, Karolinka)
- Zlín (Otrokovice, Slavičín, Valašské Klobouky)

4. Jak dlouho pracujete na Úřadu práce?

- méně než 1 rok
- 1 až 3 roky
- 3 až 5 let

- více než 5 let

5. Myslíte si, že je důležité po ukončení vzdělání získat praxi ve vystudovaném oboru?

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne
- nedokážu posoudit

6. Myslíte si, že by měl být projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji určen také těm klientům, kteří již dříve pracovali ve vystudovaném oboru?

- ano
- ano, ale pouze těm, kteří ve vystudovaném oboru pracovali pouze brigádně
- ne
- nedokážu posoudit

7. Pro které klienty Úřadu práce dle typu vystudovaného oboru je podle Vás projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji nejvíce přínosný?

- **se** vzděláním technického směru (např. strojírenství, stavebnictví, informační technologie...)
- se vzděláním ekonomického směru
- se vzděláním v oblasti služeb
- se vzděláním v oblasti zdravotnictví nebo sociální činnosti
- se vzděláním v oblasti kultury, školství
- vystudovaný obor není rozhodující
- jiný směr vzdělání (uveďte)

8. Pro které klienty Úřadu práce dle délky jejich evidence je podle Vás projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji nejvíce přínosný?

- ○ s délkou evidence 6 měsíců a méně
- ○ s délkou evidence 6 až 12 měsíců
- ○ s délkou evidence více než 12 měsíců
- ○ nedokážu posoudit
- ○ délka evidence není z hlediska přínosu projektu rozhodující

9. Který způsob informování klientů o možnosti vstupu do projektu považujete za nejpřínosnější?

- ○ od pracovníků Úřadu práce
- ○ z letáků, sdělovacích prostředků či internetu a podobně
- ○ od známých, kamarádů, spolužáků a podobně
- ○ jiný způsob (uveďte) _____

10. Jak hodnotíte užitečnost jednotlivých aktivit projektu Záruky pro mladé ve Zlínském kraji?

	užitečná	spíše užitečná	neužitečná	spíše neužitečná	neužitečná
individuální poradenství:	○	○	○	○	○
motivační kurz včetně psaní životopisu:	○	○	○	○	○
jiná forma poradenství (např. bilanční diagnostika, konzultace s psychologem atp.):	○	○	○	○	○
rekvalifikace:	○	○	○	○	○
odborná praxe formou pracovního poměru:	○	○	○	○	○

11. Domníváte se, že by u některé z výše uvedených aktivit projektu byl přínosný delší časový rozsah?

- ne
- ano (uveďte u které) _____

12. Uvítal(a) byste u některé z výše uvedených aktivit projektu kratší časový rozsah?

- ne
- ano (uveďte u které)

13. Považujete za důležité, aby byl účastníkům projektu přidělen v rámci výkonu odborné praxe mentor?

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne
- nedokážu posoudit

14. Myslíte si, že je projekt Záruky pro mladé ve Zlínském kraji vhodným nástrojem k nalezení stálého zaměstnání?

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne
- nedokážu posoudit

15. Jak hodnotíte své zkušenosti s pracovníky Úřadu práce, kteří se na realizaci projektu podílejí?

- velmi špatně
- špatně
- nedokážu posoudit
- dobře
- velmi dobře
- v případě potřeby ujasněte

16. Doporučil(a) byste projekt i svým známým?

- ano
- ne
- nedokážu posoudit

17. Je něco, co byste navrhoval(a) na projektu změnit? (připomínky, nedostatky atd.)

Velké díky za Váš čas!