

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA

**POSOUZENÍ PŘÍNOSU AKTIVIZAČNÍCH SLUŽEB
VZDĚLÁVACÍCH PROGRAMŮ PRO OSOBY
VSTUPUJÍCÍ NA TRH PRÁCE**

bakalářská práce

Autor:

Pavčina Houdková

Vedoucí práce:

doc. PhDr. Adéla Mojžíšová, PhD.

Datum odevzdání práce:

6. 5. 2010

Abstrakt

Posouzení přínosu aktivizačních služeb vzdělávacích programů pro osoby vstupující na trh práce

Práce se zabývá otázkami práce s nezaměstnanými, jejich postoji a dopady služeb, které jsou uchazečům o zaměstnání nabízeny. Teoretická část se věnuje vysvětlení a definování základních pojmů z oblasti nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti. Zabývá se zdravotně sociálními dopady nezaměstnanosti a situací nezaměstnaných

Cílem práce bylo zjistit, zda aktivizace klientů za pomoci doplňkových služeb je přínosem a způsobuje kladné změny v postoji nezaměstnaných. Dále zmapovat jaké aktivizační doplňkové služby jsou z hlediska uchazečů o zaměstnání důležité, a které z těchto služeb jsou jim prostřednictvím úřadů práce nabízeny.

K naplnění cílů práce jsem použila kombinaci kvantitativního a kvalitativního výzkumu, tzv. smíšený výzkum. Ve výzkumné části jsem pracovala celkem se třemi skupinami respondentů. K dotazování v oblasti mapování služeb pro nezaměstnané to byla skupina uchazečů o zaměstnání. Pro zjištění přínosu aktivizačních služeb jsem použila výzkumnou skupinu a skupinu kontrolní. Ve výzkumné skupině byli účastníci vzdělávacích kurzů s aktivizačními službami. Kontrolní skupina byli uchazeči o zaměstnání, kteří se účastnili rekvalifikačních kurzů bez aktivizačních služeb. Dotazování probíhalo na počátku kurzu a na jeho konci. Odpovědi na otázky byly porovnávány uvnitř skupin i mezi nimi.

Testováním formulovaných nulových hypotéz a porovnáním hodnot jsem zjistila, že motivace k hledání zaměstnání je u účastníků kurzů s aktivizačními službami větší než u kontrolní skupiny. Aktivizační služby jsou tedy přínosem. Dotazování k mapování služeb pro nezaměstnané ukázalo nedostatečnou nabídku směrem od úřadů práce k nezaměstnaným. Uchazeči o zaměstnání deklarují zájem o tyto služby.

Vzhledem ke zjištěným skutečnostem by do budoucna bylo přínosem standardně rozšířit vzdělávací kurzy i o motivační a seberozvojové aktivity. Úřady práce by měly cíleněji propagovat své služby. Standardně nabízet aktivity pro získání praktických dovedností potřebných k úspěšnému hledání zaměstnání.

Abstract

The assessment of the benefits of activation services of educational programmes for people entering the labour market

This paper deals with the aspects of working with the unemployed, their views and impacts of services that are offered to jobseekers. The theoretical part deals with the explanations and definitions of the basic concepts of unemployment and employment policy. It deals with health and social consequences of unemployment and the situation of the unemployed.

The objective was to determine whether the activation of clients through additional services is beneficial and causes positive changes in the views of the unemployed. Furthermore, to map what other additional activation services are important to jobseekers and which of these services are made available to them through employment offices.

To achieve the objectives I used the combination of a quantitative and qualitative research, called the mixed-type research. In the research part, I worked with a total of three groups of respondents. It was a group of jobseekers in the questioning to map services for the unemployed. I used a research group and a control group to find out about the benefits of additional activating services. The research group consisted of participants in training courses with additional activation services. The control group consisted of jobseekers who had participated in retraining courses without activation services. The questioning took place at the beginning of the course and at its end. The responses to the questions were compared within each group and also between them.

Through testing defined null hypotheses and by comparing the values I found that the motivation of the trainees with additional activation services to seek a job is greater than in the control group. Additional activation services are therefore beneficial. The questioning to map services for the unemployed showed a lack of supply offered by employment offices to the unemployed. Jobseekers declared an interest in these services.

Based on the factors identified, it would be beneficial in the future to extend the standard training courses by adding motivational and self-development activities. Employment offices should promote their services with an emphasis on individual groups of jobseekers. To offer, on a regular basis, activities aimed at the acquisition of practical skills necessary for successful job search.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Posouzení přínosu aktivizačních služeb vzdělávacích programů pro osoby vstupující na trh práce“ vypracovala samostatně a použila jsem jen prameny, které uvádím v přiložené bibliografii.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě, elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích dne 5. 5. 2010

.....

Poděkování

Touto cestou bych chtěla poděkovat doc. PhDr. Adéle Mojžíšové, PhD. za odbornou pomoc při vedení práce, věcné připomínky a velkou trpělivost. Dále bych ráda poděkovala všem, kteří mi byli nápomocni radou a také těm, kteří byli ochotni podílet se na mém výzkumu.

Obsah

Úvod.....	9
1 Současný stav.....	10
<i>1.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost</i>	<i>10</i>
<i>1.2 Sledování a měření nezaměstnanosti</i>	<i>10</i>
<i>1.2.1 Míra nezaměstnanosti</i>	<i>11</i>
<i>1.2.2 Míra registrované nezaměstnanosti</i>	<i>12</i>
<i>1.2.3 Tok nezaměstnanosti.....</i>	<i>13</i>
<i>1.3 Druhy nezaměstnanosti</i>	<i>13</i>
<i>1.4 Příčiny nezaměstnanosti a ohrožené skupiny</i>	<i>15</i>
<i>1.5 Historie a souvislosti nezaměstnanosti v ČR.....</i>	<i>16</i>
<i>1.5.1 Nezaměstnanost v období 1945 – 1989.....</i>	<i>16</i>
<i>1.5.2 Vývoj nezaměstnanosti po roce 1990.....</i>	<i>16</i>
<i>1.6 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2006 – 2009</i>	<i>17</i>
<i>1.7 Nezaměstnaný a společnost</i>	<i>19</i>
<i>1.8 Zdravotně sociální dopady nezaměstnanosti.....</i>	<i>20</i>
<i>1.8.1 Příklad Marienthal (Rakousko).....</i>	<i>20</i>
<i>1.9 Politika zaměstnanosti</i>	<i>22</i>
<i>1.9.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....</i>	<i>23</i>
<i>1.9.2 Rekvalifikace</i>	<i>24</i>
<i>1.10 Doplnkové aktivizační – aktivační služby.....</i>	<i>25</i>
<i>1.11 Motivace a strategie hledání zaměstnání</i>	<i>26</i>
<i>1.12 Metody práce s nezaměstnanými</i>	<i>28</i>
2 Cíl práce a hypotézy	29
<i>2.1 Cíl práce</i>	<i>29</i>
<i>2.2 Hypotézy</i>	<i>29</i>
3 Metodika výzkumu	30
<i>3.1 Použité metody a techniky výzkumu</i>	<i>30</i>
<i>3.2 Konkretizace postupu</i>	<i>30</i>
<i>3.2.1 Postup při sběru dat k tématu „Pracovní poradenství“</i>	<i>31</i>

3.2.1.1	<i>Charakteristika výzkumného souboru</i>	31
3.2.2	<i>Postup sběru dat k tématu „Mapování služeb pro nezaměstnané“</i>	32
4	Výsledky	34
4.1	<i>Mapování aktivizačních služeb pro nezaměstnané</i>	34
4.1.1	<i>Obecné parametry skupiny respondentů</i>	34
4.1.2	<i>Pojem doplňkové aktivizační služby</i>	35
4.1.3	<i>Nabídka služeb úřadů práce</i>	36
4.2	<i>Posouzení přínosu aktivizačních služeb</i>	40
4.2.1	<i>Porovnání výzkumné skupiny a kontrolní skupiny v obecných parametrech</i>	40
4.2.2	<i>Porovnání v oblasti změn postojů k návratu na trh práce</i>	46
4.2.2.1	<i>Porovnání skupin v oblasti motivace</i>	46
4.2.2.2	<i>Porovnání skupin v oblasti náhledu na dobu návratu na trh práce</i>	48
5	Diskuze	52
5.1	<i>Mapování aktivizačních služeb pro nezaměstnané</i>	52
5.2	<i>Posouzení přínosu aktivizačních služeb</i>	54
5.2.1	<i>Motivace</i>	54
5.2.2	<i>Návrat na trh práce</i>	57
6	Závěr	58
7	Seznam použitých zdrojů	60
8	Klíčová slova	64
9	Přílohy	65
9.1	<i>Seznam příloh</i>	65

Úvod

Nezaměstnanost a politika zaměstnanosti jsou v době hospodářské krize ostře sledovanými tématy. Vývoj míry nezaměstnanosti v tomto období představuje významný ukazatel pro nezaměstnané. Pokud míra nezaměstnanosti stoupá a v médiích jsou nepříznivé prognózy do budoucnosti, potom pro většinu nezaměstnaných to znamená – práce se bude hledat hůře.

Problematikou nezaměstnanosti a aspekty s ní spojenými se zabývám v rámci své pracovní náplně. Od roku 2006 pracuji v neziskové organizaci Alfa Human Service, která se kromě dalších aktivit zabývá vzdělávacími projekty v oblasti politiky zaměstnanosti. Tyto projekty spadaly do Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3 (JPD3) a v současné době do Operačního cíle Lidské zdroje a zaměstnanost (OPLZZ). Cílovými skupinami byli pečující rodiče a nezaměstnané ženy a muži. Pracovala jsem na pozici sociálního pracovníka a koordinátora těchto projektů. V obou těchto rolích jsem úzce spolupracovala s klienty. Proto jsem se věnovala i dalším tématům, které se týkaly nezaměstnaných a politiky zaměstnanosti.

Tato práce by měla ukázat souvislosti mezi motivací nezaměstnaných a aktivitami, které jsou jim nabízeny. Z rozhovorů s klienty našich projektů jsem usoudila, že doplňkové aktivizační služby jsou jim prospěšné. Vzdělávání a získávání dovedností v profesní oblasti je důležité pro jejich rozvoj. Stejně důležité jsou ovšem tzv. měkké dovednosti a pochopení, že pro úspěšné uplatnění na trhu práce nestačí pouze profesní dovednosti.

1 Současný stav

1.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost

Nezaměstnanost bývá označována jako projev různých poruch na trhu práce a je průvodním jevem rozvoje ekonomických tržních systémů (Sekot, 2004). Rozsah nezaměstnanosti se měří ukazatelem míry nezaměstnanosti. Mezi nezaměstnané osoby patří osoby starší 15 let bydlící ve sledované oblasti a souběžně splňující 3 podmínky ILO (Mezinárodní organizace práce):

- nejsou zaměstnané,
- jsou připraveny k nástupu do práce (během referenčního období byly ihned nebo nejpozději do 14 dnů připraveny pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání),
- v průběhu posledních 14 dnů aktivně hledaly práci.

Mezi nezaměstnané patří i osoby, které již nehledají práci, protože ji našly a nastoupí nejdéle do 14 dnů do zaměstnání. Na zařazení do kategorie nezaměstnaných nemá vliv, jestli osoba pobírá nebo nepobírá podporu v nezaměstnanosti nebo jestli je registrovaná v databázi uchazečů o zaměstnání (Program Nová šance, 2007).

Zásadu práva na práci a svobodnou volbu povolání i další aspekty s tím související najdeme zakotvené v čl. 23, odst. 1 Všeobecné deklarace lidských práv Spojených národů z roku 1948. Ovšem na základě mnoha případů můžeme konstatovat, že tato zásada je běžně nedodržována (Sekot, 2004).

Úmluva č. 122 Mezinárodní organizace práce, v oblasti politiky zaměstnanosti říká mimo jiné, že každý pracovník má mít možnost získat pro něj nejvhodnější kvalifikaci. A v přístupu k této kvalifikaci by neměl být diskriminován (Úmluva č.122, 1975).

1.2 Sledování a měření nezaměstnanosti

Zde je důležitý pojem dosažitelný uchazeč o zaměstnání

Charakteristika:

může bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, nemá žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání.

Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání:

- ve vazbě,
- ve výkonu trestu,
- v pracovní neschopnosti,
- zařazení na rekvalifikační kurzy,
- vykonávající krátkodobé zaměstnání,
- pobírající peněžitou pomoc v mateřství,
- pobírající hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené.

K 28. 2. 2010 evidovaly úřady práce celkem 583 135 uchazečů o zaměstnání. Jejich počet je o 8 909 vyšší než ke konci předchozího měsíce, ve srovnání se stejným obdobím roku 2009 vzrostl o 154 287.

Z tohoto počtu je 568 486 dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Je to o 6 077 osob více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2009 je počet dosažitelných uchazečů vyšší o 151 865 osob (SPRCR, 2010).

1.2.1 Míra nezaměstnanosti

K měření nezaměstnanosti se používá míra nezaměstnanosti (u), která vyjadřuje poměr mezi počtem nezaměstnaných (U) a počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo je součet zaměstnaných (L) a nezaměstnaných osob (tzv. pracovní síla). Do skupiny ekonomicky neaktivního obyvatelstva patří studenti, ženy v domácnosti a důchodci.

$$u = \frac{U}{U + L} \times 100$$

Míra nezaměstnanosti se vyjadřuje v procentech.

Mezi mírou nezaměstnanosti a růstem domácího produktu existuje vztah, který vyjadřuje Okunův zákon. Ten říká, že když domácí produkt roste rychleji, míra

nezaměstnanosti klesá, a když je naopak tempo růstu domácího produktu pomalejší nebo klesá, míra nezaměstnanosti se zvyšuje (Holman, 2005).

1.2.2 Míra registrované nezaměstnanosti

Prakticky se mezi nezaměstnané počítají lidé registrovaní na úřadech práce a hovoříme o registrované nezaměstnanosti. Z tohoto je zřejmé, že skutečná nezaměstnanost je vyšší než registrovaná a tento rozdíl je v řádech jednotek procent (Holman, 2005). Míra registrované nezaměstnanosti se od roku 2004 v České republice počítá pomocí nové metodiky, která více zohledňuje definici podle ILO.

$$u = \frac{U}{U + L} \times 100$$

Čitatel U: registrovaní - dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání z ČR a EU (EHP)

Jmenovatel U+L = pracovní síla: počet zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků výběrových šetření pracovních sil - VŠPS (klouzavý průměr posledních čtyř čtvrtletí) + počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnávání, zaměstnaných občanů EU registrovaných ÚP (klouzavý průměr posledních 12-ti měsíců) a cizinců s platným živnostenským oprávněním (klouzavý průměr za poslední 2 pololetí) + přesná evidence registrovaných - dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU (EHP), vedená úřady práce podle bydliště uchazeče (klouzavý průměr posledních 12-ti měsíců) (Kahoun, 2009).

Při použití této metodiky je míra registrované nezaměstnanosti o cca 0,8% nižší než při použití starého postupu. Data jsou získávána z úřadů práce z VŠSP (Durník, 2004).

Míra registrované nezaměstnanosti k 28. 2. 2010 vzrostla na 9,9 % (leden 2010 – 9,8 %, únor 2009 – 7,4 %). Na tomto růstu se podílel pokračující vliv hospodářské recese.

Míra registrované nezaměstnanosti klesá v sezónních vlnách, které souvisí s ukončením pracovních poměrů na dobu určitou a výpověďmi, ke kterým dochází na konci pololetí, na počátku školního roku apod. Největší pokles je v dubnu a září, kdy je počet

umístěných uchazečů o zaměstnání největší. Nejméně uchazečů odchází z evidence v prosinci a v červenci (SPRCR, 2010).

1.2.3 Tok nezaměstnanosti

Průběh nezaměstnanosti lze popisovat také jako tok nezaměstnanosti. Za přítok můžeme považovat počet nově registrovaných uchazečů o zaměstnání. Odtok je počet nezaměstnaných, o které se zmenšil v daném časovém úseku celkový počet nezaměstnaných bez ohledu na to, zda šli do práce nebo byli vyřazeni z evidence. Pro srovnatelnost byly absolutní počty nezaměstnaných nahrazeny přírůstkem respektive úbytkem míry registrované nezaměstnanosti v procentních bodech v daném regionu a časovém úseku

Za posledních 10 let jsou dobře pozorovatelné sezónní výchyly. Největší nárůst nových uchazečů je v lednu a v září, třetí podružné maximum je v červenci. Nejmenší nárůst nových uchazečů je v únoru až květnu (Durník, 2006).

1.3 Druhy nezaměstnanosti

Obecně se rozlišují z hlediska vzniku 3 hlavní druhy nezaměstnanosti:

- **Frikční nezaměstnanost** - vzniká v důsledku pohybu lidí mezi pracovními místy nebo pracovními příležitostmi. Tento typ je dočasný a je na trhu práce normálním stavem
- **Strukturální nezaměstnanost** - vzniká v důsledku nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Segmentace nabídek podle profesí není v souladu se strukturou poptávky po práci. Je to dáno odlišnou dynamikou vývoje jednotlivých odvětví. Změny v odvětví s sebou nesou jiné nároky na kvalifikaci, profese a dovednosti zaměstnanců. Nabídka práce a poptávka po ní jsou v daném okamžiku nekompatibilní (Nová šance, 2007). Strukturální nezaměstnanost bývá příčinou rozdílné míry nezaměstnanosti podle regionů. Strukturální nezaměstnanost patří do přirozené míry nezaměstnanosti (Brožová, 2003). V období 1999 - 2001 měla

nezaměstnanost v Moravskoslezském a Ústeckém kraji strukturální charakter, což bylo způsobeno útlumem těžby uhlí a restrukturalizací těžkého průmyslu (Durník, 2006).

- **Cyklická nezaměstnanost** - je závislá na výkonu ekonomiky a jedná se o pokles zaměstnanosti ve všech odvětvích. Tento typ nezaměstnanosti již nespadá do přirozené míry nezaměstnanosti. Jde o tzv. keynesovskou nezaměstnanost. Je zde převis nabídky práce na trhu i přesto, že mzdové podmínky jsou akceptovány. Hovoříme o nedobrovolné nezaměstnanosti. Produkt ekonomiky je pod svým potenciálem a za předpokladu keynesovské teorie o dlouhodobé rigiditě - nehybnosti mezd půjde o dlouhodobější pokles ekonomiky. V případě peněžní iluze, kdy se pracovníci domnívají, že poklesly mzdy reálné a ne nominální, dochází k tomu, že pracovníci hledající práci čekají na práci lépe placenou a upřednostňují volný čas. V takovém případě hovoříme o nezaměstnanosti dobrovolné (Brožová, 2003).

Jiné dělení nezaměstnanosti

- **Dobrovolná nezaměstnanost** - vzniká, pokud počet volných pracovních míst je vyšší než počet nezaměstnaných. Dobrovolně nezaměstnaní by mohli využít nabídky pracovních míst, ale hledají jiné. „*Jsou-li podpory v nezaměstnanosti nízké a doba jejich poskytování krátká, je dobrovolná nezaměstnanost nízká, protože jsou nezaměstnaní lidé motivováni k tomu, aby si rychle našli nové zaměstnání*“ (Holman, 2005, s. 301).
- **Skrytá nezaměstnanost** - jde o skupinu osob, která nemá zaměstnání a zároveň není evidována na úřadě práce. Tito lidé nepracují z různých důvodů – studium, mateřství nebo si práci hledají neformálními způsoby.
- **Masová nezaměstnanost** - vzniká pokud nastane některá z těchto situací:
 - sníží se poptávka po práci, zatímco nabídka práce zůstává stejná,
 - nabídka práce se zvýší a poptávka po práci zůstane stejná nebo roste pomaleji,
 - na trhu práce se vytvoří strukturální propast mezi nabídkou a poptávkou (strukturální nezaměstnanost).

- **Dlouhodobá nezaměstnanost** - je podle ILO definovaná jako nezaměstnanost delší než 12 měsíců. Ovšem lze najít i jiné definování odlišné a to např. 6, 12 a 24 měsíců nezaměstnanosti (Program Nová šance, 2007). Z hlediska MPSV je dlouhodobě nezaměstnaný ten, který je nezaměstnaný déle než 6 měsíců. Dlouhodobá nezaměstnanost úzce souvisí se vzděláním (MPSV, 2005).

1.4 Příčiny nezaměstnanosti a ohrožené skupiny

Pojem příčiny nezaměstnanosti můžeme vnímat jednak jako okolnosti, které přímo vedly k tomu, že se člověk stal nezaměstnaný nebo také jako okolnosti, které v období bez zaměstnání brání nalezení pracovního uplatnění. Zde existují dvě velké skupiny vysvětlení, proč je člověk nezaměstnaný.

Jsou to důvody:

- strukturální,
- individuální.

Strukturální důvody jsou ty, které nezaměstnaný není schopen ovlivnit, jejich řešení leží mimo jeho dosah. Nečastěji je to např. špatná ekonomická situace bývalého zaměstnavatele, úpadek odvětví jako takový, propouštění v regionu, málo firem, které by mohly nabídnout práci. Mezi individuální důvody patří podle nezaměstnaných většinou nízké vzdělání, vzdělání nevhodného zaměření, malá praxe, chybějící dovednosti (Hora, 2008). Z výzkumu veřejného mínění vyplynulo že, mezi 5ti nejvíce znevýhodněnými skupinami na trhu práce jsou 3 skupiny žen. Jsou to ženy s dětmi předškolního věku, ženy starší a ženy po mateřské dovolené. Z odpovědí respondentů také vyplynulo, že ženy nejsou znevýhodněny pro své mateřství (jsou i pečující samoživitelé otcové), ale opravdu pro své pohlaví (Maříková, 2005).

1.5 Historie a souvislosti nezaměstnanosti v ČR

1.5.1 Nezaměstnanost v období 1945 – 1989

V období po roce 1945 zvláště v souvislosti s odsunem Němců došlo na trhu práce k deformaci a následnému přesunu osob z vnitrozemí do pohraničí a k migraci osob ze „zahraničí“ (Volyňští Češi, Rumuni apod.). Nastává nedostatek pracovních sil, který je brzdou k rozvoji některých odvětví. Po vlně znárodnění dochází k reformám československého hospodářství. První pětiletka (1949 – 1953) znamená opouštění tržních principů a příklon k centralizovanému řízení ekonomiky. Trh práce je dále deformován státními zásahy a je kladen důraz na plnou zaměstnanost. Dochází k likvidaci třídy živnostníků a přesunu pracovní síly z tohoto segmentu hospodářství do výroby. Tím ovšem vzniká velká mezera mezi poptávkou a nabídkou na trhu služeb. Mužská pracovní síla se přelévá z lehčích odvětví průmyslu do těžších a ženy následně nastupují na uvolněná místa. Dochází k dequalifikaci pracovní síly. Nominální mzdy rostou, ovšem produktivita práce nestoupá, to způsobí tak rozsáhlou neuspokojenou poptávku, že dojde k narušení stability měny a v roce 1953 dochází k měnové reformě. V tomto období je výše mezd ovlivňována příslušností do určitého segmentu národního hospodářství, pohlavím a věkem. Dochází k degradaci duševní a tvůrčí práce. V těžkém průmyslu, stavebnictví a zemědělství dochází v tomto období k přezaměstnanosti. V oblasti sociální politiky je garantem péče stát. Na pracovní trh mají největší dopad tato opatření sociální politiky: zkrácení pracovní doby, bytová výstavba, propopulační opatření (1975 míra porodnosti na maximum na 1000 obyv./19,5 dítěte), vzdělanost obyvatel (Jírová, 2003).

1.5.2 Vývoj nezaměstnanosti po roce 1990

Do roku 1990 neexistovala nezaměstnanost z pohledu statistiky, veškeré ekonomicky aktivní obyvatelstvo bylo zaměstnané a dostávalo mzdu, ovšem vytvářený mezní produkt práce nedosahoval hodnoty mzdové sazby. Existovala skrytá zaměstnanost a až postupně docházelo k tržní alokaci zdrojů a následkem toho k zachování pouze

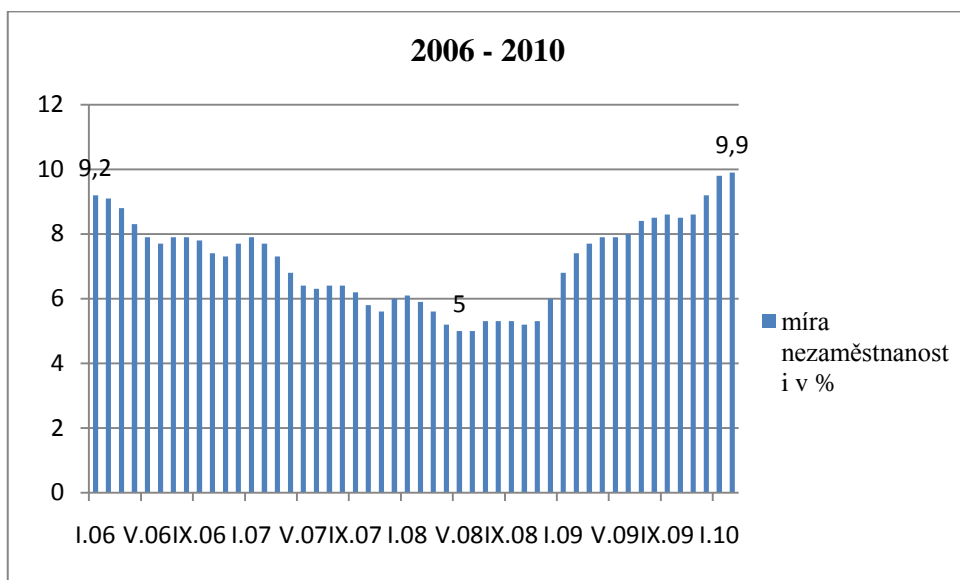
potřebných a efektivních výrob. Tímto utvářením trhu docházelo k větší mobilitě pracovníků, důsledkem toho se otevřená nezaměstnanost stala běžnou součástí života (Brožová, 2003). V první polovině 90. let dosahovala nezaměstnanost velmi nízké úrovně. V první vlně nezaměstnanosti totiž nedocházelo k propouštění, ale zaměstnanci spíše odcházeli dobrovolně do jiných odvětví. Ti podnikavější zachytili nástup drobného podnikání, možnost investovat či se uplatnit ve službách, poté co odešli z přeplněného sektoru průmyslu. Druhá vlna nezaměstnanosti přišla na konci 90. let a míra nezaměstnanosti se víceméně ustálila na 8 - 9%. Došlo k selekci na trhu práce a poklesu mezd v některých dříve socialistickým režimem deformovaných odvětvích. Vzrostl podíl dlouhodobě nezaměstnaných, který se zvýšil až k 50% hranici. Z hlediska územního je nezaměstnanost nerovnoměrně rozložená. Specifické postavení má Praha. Jako nejvíce problémové za statistik vychází okresy zemědělsky orientované jako na severní Moravě (Bruntál, Jeseník, Šumperk, Karviná, Nový Jičín), na jižní Moravě - Třebíč, Znojmo a potom Louny na severu. Postupně se nezaměstnanost zvyšuje i v okresech průmyslových a to zejména tam, kde dochází k útlumu těžkého průmyslu (Ostravsko, Chomutov, Most). Někde nejde o problém celého okresu, ale mikroregionu kde dochází k souběhu nepříznivých sociálních okolností a ztráty pracovních míst (Mareš, 2002). V letech 1998 – 2001 dochází k restrukturalizaci hospodářství, zaměstnanost se přesouvá z oblasti zemědělství (z 15% na 6%), a průmyslu (z 47% na 37%) do sektoru služeb (z 38% na 59%) (MPSV, 2005). Registrovaná nezaměstnanost v období 1996 – 1999 stále rostla a zvýšila se zhruba 5x oproti roku 1996 až na hodnotu 10%. Po roce 2000 míra registrované nezaměstnanosti klesala, až v roce 2001 dosáhla minima 8%. Potom došlo k opětovnému růstu po lineární křivce se sezónními výkyvy až na hodnotu kolem 11% v roce 2005 (Durník, 2006).

1.6 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2006 – 2009

V tomto období míra registrované nezaměstnanosti klesala až na své minimum v roce 2008 a posléze vlivem ekonomické krize stoupla až na 9,9% v roce 2010. Jsou zde

pozorovatelné sezónní výkyvy i v období krize. S tímto koresponduje i vývoj následujícího grafu, ve kterém je zachycen poměr mezi uchazeči a volnými místy.

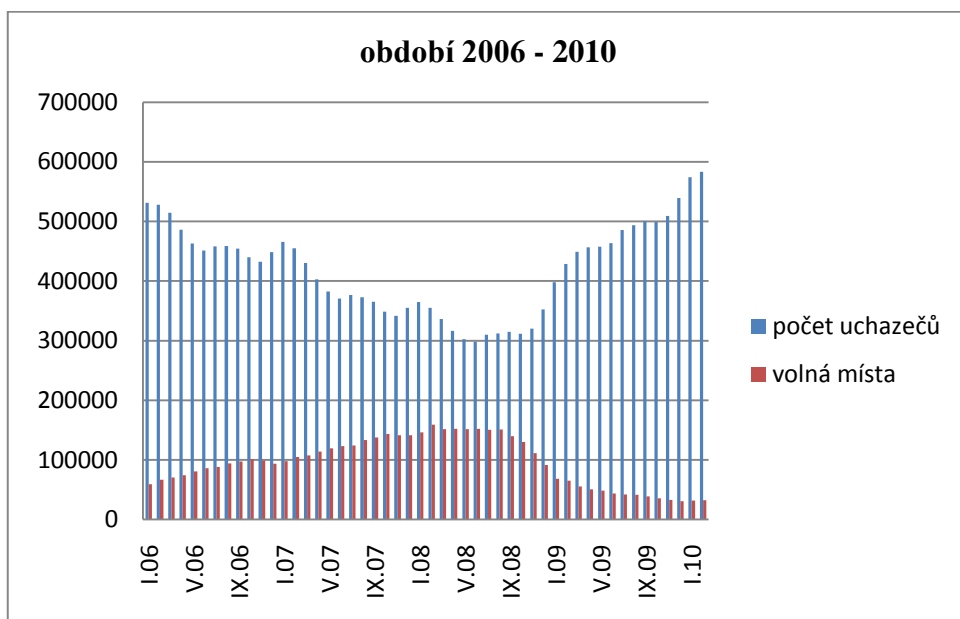
Graf č. 1 Vývoj míry registrované nezaměstnanosti, ČR



Zdroj: MPSV

Graf 1

Graf č. 2 Poměr volných míst a uchazečů o zaměstnání, ČR

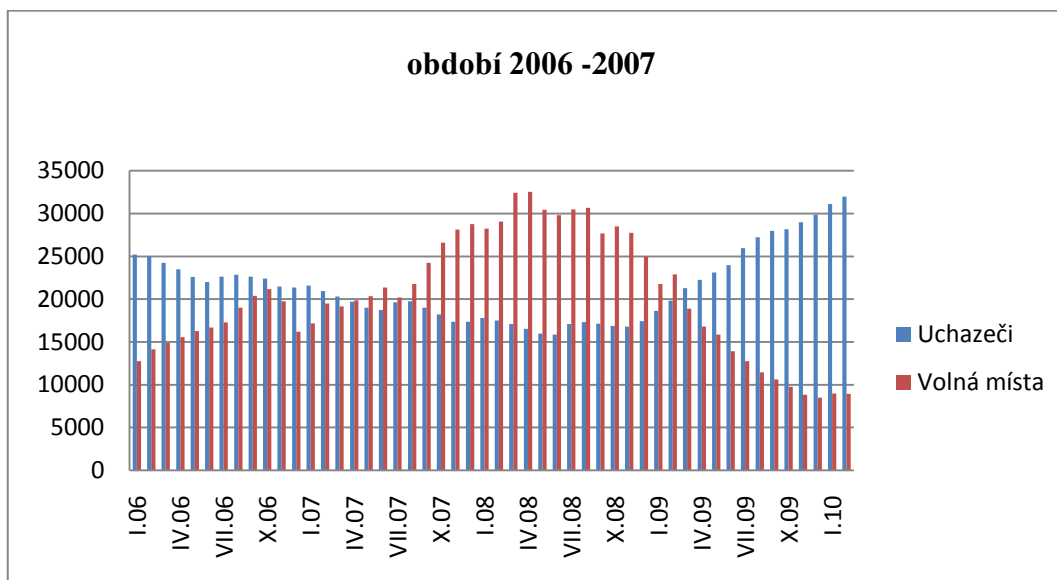


Zdroj: MPSV

Graf 2

Specifické postavení má Praha. Míra registrované nezaměstnanosti je zde výrazně nižší a poměr uchazečů a volných míst je zde až v březnu 2009 opačný než v předchozích letech 2007 a 2008 (MPSV, 2010).

Graf č. 3 Poměr volných míst a uchazečů, Praha.



Zdroj: MPSV

Graf 3

1.7 Nezaměstnaný a společnost

Nezaměstnanost v očích veřejného mínění

Ve společnosti je nezaměstnaným přisuzován nižší společenský status. Nezaměstnanost považuje za osobní selhání jednotlivce jak společnost, tak jedinec, který je touto skutečností stigmatizován (Brožová, 2003). V průzkumech Centra pro výzkum veřejného mínění v Polsku se nezaměstnanost nacházela na prvním nebo druhém místě nejzávažnějších společenských otázek. Je možné říci, že v posledních 2 letech veřejné mínění takřka obecně považuje nucenou profesionální pasivitu za nejpodstatnější ohrožení pro základy společnosti. Důvody takového stavu jsou zřejmé: systematický růst počtu nezaměstnaných od roku 1999 a nedostatek skutečných programů snižování nezaměstnanosti nebo neúspěch při realizaci hospodářských cílů majících souvislost se snížením počtu osob profesionálně pasivních (Ratajczak, 2004). Pokud je procento dlouhodobě nezaměstnaných vysoké a v delším časovém období neklesá, nese to

s sebou i zvýšený výskyt sociálně patologických jevů ve společnosti. Zvyšuje se kriminalita, rasové konflikty i počet konfliktů v domácím prostředí jako důsledek dlouhodobé frustrace (Buchtová, 2000).

1.8 Zdravotně sociální dopady nezaměstnanosti

Práce má v životě člověka nezastupitelnou roli jako smysluplná činnost, která mu umožňuje realizaci, tvůrčí činnost, sociální kontakty, zprostředkovává mu sebereflexi a sebehodnocení a lze říci, že uděluje životu řád a důstojnost. Schopnost nezaměstnaného vyrovnat se se ztrátou zaměstnání, je závislá i na hodnotách, které práci přiřazoval předtím, než ji ztratil (Sekot, 2004). Ztráta zaměstnání je významným stresorem a jeho vliv na zdraví jedince není zanedbatelný. Dochází k subjektivnímu vnímání chronických zdravotních problémů i k nárůstu úmrtnosti v souvislosti s délkou nezaměstnanosti (Kebza, Šolcová, 2000). Nezaměstnanost úzce souvisí i se zneužíváním návykových látek, což je dáno emoční labilitou nezaměstnaných. Tato je vyvolaná pocitem bezvýchodnosti, sníženým sebevědomím a sebeúctou a v neposlední řadě i nízkým uspokojováním potřeb (Kachlík, 2000). Tento psychosociální stres, který vzniká nezapojením do pracovního procesu a způsobuje ochuzené společenské kontakty, narušení rodinných vztahů a finanční nouzi může vést až ke změně osobnosti. U mládeže k tomu přistupuje srovnávání s vrstevníky, kde je závislost na rodičích dalším stresujícím faktorem. Není jisté, zda při každé nezaměstnanosti dochází k psychickým a psychosomatickým obtížím (Behle, 2007).

1.8.1 Příklad Marienthal (Rakousko)

V této sociografické studii bylo zkoumáno celkem 478 rodin, z nichž 358 žilo z podpory v nezaměstnanosti. Výzkumníci strávili v Marienthalu celkem 120 pracovních dní. Zkoumání bylo započato na podzim roku 1931 a ukončení prací v terénu bylo v půlce května 1932. Poté bylo zahájeno zkoumání a vyhodnocování dat, které trvalo 6 měsíců. Vesnice Marienthal byla v té době malou průmyslovou obcí ležící v rakouském okres

Steinfeld, zhruba 35 minut jízdy vlakem od Vídně. Výzkum se zaměřil na zkoumání životní úrovně, zdravotního stavu, stravovacích návyků, kulturních zvyků, účasti v různých spolcích a organizacích. Celkově byl zaznamenán posun ve stravovacích zvyklostech (druh masa, četnost jídla denně, klesl odbyt másla, cukrovinek), úporné šetření na výdajích na oblečení a obuv, úpadek kultury (snížený zájem o půjčování knih i zdarma, růst primitivní nesnášenlivosti - anonymity). Nastalo zde ovzduší, že rodiny pouze čelily stavu, který nelze změnit. V uvažování rodin zcela ztratila své místo budoucnost a to i v rovině snů. Nejvýstižněji lze tento stav charakterizovat pojmem rezignace, jejímž projevem byla i mimo jiné absence dlouhodobých plánů. Nastalo období pouhé údržby domácnosti, udržování pocitu pohody a zdraví. Toto vše mělo vliv i na dospívající generaci, která také v mnoha ohledech rezignovala na své cíle a plány.

„Odstavení z práce a vytěsnění z kontaktů s okolním světem přineslo ztrátu materiálních a morálních impulsů smysluplné náplně času. Nečinnost a stereotyp přinášely nedisciplinovanost a prázdnotu.

Bylo zde možno ovšem pozorovat rozdílnost dopadu nezaměstnanosti na muže a ženy. U mužů význam pojmu nezaměstnaný se vztahoval k absenci smysluplné činnosti. Členění dne na hodiny ztratilo význam (přestali nosit hodinky), trvání dne se u nezaměstnaných mužů zkrátilo ze 17 hodin na 13,5 hodin, přičemž pro ně bylo těžké popsat pomocí časového snímku prožitý den.

U žen se pojem nezaměstnaná vztahoval spíše k absenci příjmu. Den žen byl delší než u mužů (14,5 hodiny), jejich práce měla trvalý smysl (vaření, úklid, péče o děti, domácí práce). Rozdíly v časové skladbě dne žen a mužů vedly k domácím neshodám. Ve vztazích dětem se zásadně nic nezměnilo, rodiče se při zajišťování potřeb svých potomků, světu dětí spíše přibližovali. Dopad nezaměstnanosti na zdravotní stav byl vidět hlavně u dětí, kde byla přímá úměra mezi ekonomickou situací rodiny. Celkově je ze studie zřejmé, že lidé, kteří před ztrátou zaměstnání měli poměrně dobré sociální postavení, postupně ztrácejí adaptační schopnost vyrovnat se s nastalou situací. Propast mezi minulostí a přítomností je tak velká, že nevede k touze po překonání, ale k rezignaci. Paradoxem se může zdát, že lidé, kteří i dříve žili v neuspokojivých

podmínkách, pociťují úlevu – ta ovšem pramení z faktu, že „v tom nejsou sami“ (Sekot, 2008).

1.9 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je realizována 2 způsoby:

- pasivní politikou zaměstnanosti,
- aktivní politikou zaměstnanosti.

V Národním akčním plánu na období 2003 – 2006 byl boj proti nezaměstnanosti schválen jako jedna z důležitých priorit vlády. V rámci tohoto byly schváleny Postupy a cíle ke snížení nezaměstnanosti do roku 2006. Obsahem tohoto dokumentu bylo několik hlavních bodů, mezi něž patřilo:

- Nejpozději do roku 2006 plošně rozšířit program Nový start pro uchazeče o zaměstnání nad 25 let.
- Zvýšit podíl dlouhodobě nezaměstnaných zařazených do programů aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby v roce 2002 jich bylo 20%, včetně Romů.
- Rozšířit a doplnit nabídku poradenských programů a dalšího profesního vzdělávání odpovídajícího potřebám obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání.
- Podporovat vznik nových pracovních míst pro občany se ZP.
- Podporovat vznik nových pracovních míst podporovaného zaměstnávání pro dlouhodobě nezaměstnané, obtížně umístitelné uchazeče a bezdomovce.
- Umožnit absolventům a mladistvým vstup na trh práce a pokračovat v realizaci programu První příležitost.

Prioritou je také podpora rovných příležitostí na trhu práce.

V rámci podpory zaměstnanosti starších pracovníků byl vyhlášen Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003 - 2007. Tento program reaguje na změny v důchodovém systému, ke kterým došlo k 1. 1. 2004.

Na podporu aktivní politiky zaměstnanosti čerpá ČR prostředky z fondů EU a to ze strukturálních fondů v rámci opatření OP RLZ a JPD3 a fondu regionálního rozvoje. Z těchto kapitol bylo na období 2004 – 2006 vyčleněno cca 155 mil. EUR

Ze zasedání lisabonské evropské rady vyplývá, že zaměstnání je nejlepší ochranou před sociálním vyloučením. V březnu 2003 byla vládou schválena „Zpráva o aktuálním stavu Lisabonského procesu v ČR“.

Byla vytvořena Meziřesortní komise vlády ČR pro naplňování cílů Lisabonské strategie (MPSV, 2005). Na období 2007 – 2013 byl v Bruselu schválen Národní strategický referenční rámec, který vychází z Národního plánu. Tento obsahuje konkrétní operační programy. Z hlediska politiky zaměstnanosti je důležitý Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) a Operační program Vzdělání pro konkurenceschopnost. Cílem OP LZZ je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost na úroveň prvních 15 zemí EU (Národní strategický referenční rámec, 2006).

1.9.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je podle zákona č. 435/2004 Sb. souhrn opatření, která směřují k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Tuto politiku mají zabezpečovat dle §104 odst. 1 Úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Nástroje jsou definovány v §104 odst. 2

Aktivní politiku zaměstnanosti provádějí úřady práce pomocí těchto nástrojů:

- rekvalifikace,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- investiční pobídky,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Dalšími možnostmi jsou cílené programy k řešení nezaměstnanosti, poradenství a další uvedené v §105 zákona o zaměstnanosti (Zákon č.435/2004 Sb.).

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti došlo v roce 2003 k vytvoření 1 185 nových pracovních míst v chráněných dílnách a chráněných pracovištích (MPSV, 2006). Efektem programů aktivní politiky zaměstnanosti by mělo být vytvoření nebo získání zaměstnání (Hora, 2009).

1.9.2 Rekvalifikace

Z objemu finančních prostředků, které mají Úřady práce k dispozici, by mělo být vynaloženo zhruba 20% celkové částky na rekvalifikace (Hora, 2009). Mezi nezaměstnanými je o rekvalifikace celkově velký zájem. Motivací jsou finanční, strukturální, ale i rezignační důvody. Nezaměstnaní se o možnost rekvalifikace v mnoha případech zajímají sami a jejich zkušenosti jsou jak pozitivní tak negativní. Někdy je rekvalifikace schválena bez problémů, jindy je klientovi nabídnuta rekvalifikace, jenom pokud si ji sám zaplatí, protože ÚP nemá dostatek finančních prostředků. V některých případech došlo k odmítnutí rekvalifikovat klienta, pokud nepřinese potvrzení o budoucím zaměstnání. Nezaměstnaní negativně vnímají, že absolvovaná rekvalifikace nemá vliv na dávky spojené s životním minimem. Jako klad hodnotí, že získají certifikát o rekvalifikaci v daném oboru, i přesto, že někteří zaměstnavatelé tyto rekvalifikace nepovažují za dostatečné (chybí praxe, nejsou dlouhodobé). Délka rekvalifikace je také diskutovaným tématem, protože pro osoby s nedostatečnými základními znalostmi a špatnými pracovními návyky může být krátkodobá rekvalifikace nedostačující

Bohužel nejsou k dispozici relevantní data, která by umožnila zhodnotit u jednotlivých kurzů, jaký efekt mají rekvalifikace z hlediska opětovného nástupu do zaměstnání, protože tento ukazatel se nesleduje (Hora, 2008).

Z šetření v letech 2000/2001 vyplývá, že existuje souvislost mezi cíleností poskytnutých rekvalifikací na krátkodobě nezaměstnané a mírou nezaměstnanosti v okrese. Je to zřejmě dáno snahou pomoci lidem, jejichž motivace k hledání práce ještě nebyla ovlivněna delší nezaměstnaností. Ze statistik také vyplývá, že obecně o rekvalifikaci mají největší zájem osoby ve věku 40 – 44 let (tento trend přetrvává). Osoby ve vyšších

věkových kategoriích o rekvalifikaci již nejeví takový zájem hlavně z důvodu strachu z učení se.

„Mnoho odborných studií poukazuje na fakt, že rekvalifikace a pracovní výcviky mají velmi slabé, nulové nebo dokonce negativní účinky na zaměstnanost. Jsou jim ovšem připisována jiná pozitiva, která se projevují v přínosech pro samotné klienty: jsou prostředkem k udržování či zvyšování lidského kapitálu nezaměstnaných, slouží k odstranění sociální exkluze, ke kladnému sebenazírání jednotlivců, k udržení motivace participovat na trhu práce.“ (Horáková, 2008, s.217).

1.10 Doplnkové aktivizační – aktivační služby

Job club

Setkání Job clubů organizují jednotlivé úřady práce již od roku 1991, kdy tato aktivita vznikla. Vzhledem k tomu, že v posledním období (od r. 2009) dochází ke změně skladby nezaměstnaných – zvyšuje se podíl kvalifikovaných lidí s potřebou zvláštní péče – musí dojít i k úpravě služeb poradenství, které úřady práce poskytují. Náplň Job clubů se posunuje směrem k metodám zvládnání stresových situací a sebezpoznání nezaměstnaných. Pracovníci poradenských center úřadů práce přesunují těžiště své práce od standardních aktivit směrem k novějším jako například: příprava na účast v assessment centru, coaching, modelové situace či osobní růst (integrováný portál MPSV,2010). Job cluby patří mezi nástroje poradenské práce s uchazeči o zaměstnání. Jsou další doplňkovou službou nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Job cluby jsou pořádány pro různé kompaktní skupiny klientů, kteří se nachází v podobném sociálním postavení. Většinou jde o uchazeče z ohrožených skupin.

Náplň bývají zpravidla tyto aktivity:

- psaní životopisu,
- nácvik přijímacího pohovoru,
- orientace na trhu práce.

Motivační kurz

Motivační kurzy cílí na dlouhodobě nezaměstnané a rizikové skupiny. Podpora je úspěšná, pokud uchazeč:

- nastoupí do zaměstnání,
- vstoupí do systému rekvalifikací,
- vrátí se do školského systému.

Uchazeči jsou do nich zařazováni po rozhovoru se zprostředkovatelkou (Hodaňová, 2003).

1.11 Motivace a strategie hledání zaměstnání

Motivace nezaměstnaných hledat a nalézt zaměstnání závisí na věku, pracovních zkušenostech a vnitřním nastavení. Lidé, kteří mají autonomní motivaci a uznávají hodnotu práce, mají většinou větší motivaci k jejímu hledání a jsou při něm aktivnější. Největší motivací pro nezaměstnané je bezesporu finanční přínos. Ovšem při opakovaných průzkumech ve skupině nezaměstnaných došlo sice k nárůstu počtu těch, kteří deklarovali svůj zájem co nejdříve nastoupit do zaměstnání, ale stále zůstávala početná skupina těch, kteří byli ochotni čekat na adekvátní nabídku. Je otázkou zda lze říci, že hodnota zaměstnání je různá u mužů a u žen. Zaměstnanost žen v České republice patří podle údajů k nejvyšším ve světě. Ženy dlouhodobě tvoří cca 45% pracovních sil v ČR a velmi vysoká je i míra jejich ekonomické aktivity EA (EA je definována jako poměr zaměstnaných a nezaměstnaných k počtu osob starších 15 let). (Maříková, 2000). Dříve bylo nesporné, že tato hodnota zaměstnání byla vyšší pro muže, i když z jiných důvodů (finanční, statkové) než u žen (finanční, statkové, sociální). V současné době dochází k vyrovnávání v této oblasti. V případě nezaměstnaných žen snižuje jejich motivaci např. potřeba zajistit péči o dítě. Zde vlastně je skupina žen, která tuto aktivitu považuje za dostatečně smysluplnou a proto více či méně zůstávají dobrovolně nezaměstnané. Roli zde hraje i fakt, že nástup ženy do práce znamená změnu povinností i pro partnera či širší rodinu. Někdy se zdá, s ohledem na „složitě“ dojednávání pomoci partnera s péčí o dítě či děti, jednodušší

odložit nástup do práce (pokud ekonomická situace rodiny toto řešení dovoluje (Hora, 2008).

V roce 2003 realizoval sociologický ústav Akademie věd ČR výzkum, z kterého vyplynulo, že zaměstnavatelé nenabízejí formy práce, které přispívají k úspěšnému sladování rodinného a pracovního života. Z dat ČSÚ za rok 2005 vyplývá, že pouze 2,3% mužů a 8,3% žen pracuje na částečný úvazek. Možnost mít volnou/ flexibilní pracovní dobu by uvítalo ¾ mužů a žen, z těch kterým se rodinný a pracovní život nedaří sladit. Zhruba 1/3 z nich by uvítala zkrácený pracovní úvazek (z nich je 50% žen).

Mužům a ženám jsou přisuzovány v rámci socializace tzv. gender role, které se v dané společnosti definují jako vhodné chování pro jedno či druhé pohlaví. Na základě gender kontraktu se ženám a mužům přisuzují pozice, aktivity, ale i hodnocení a význam jejich činnosti. Toto může ženy, ale i muže znevýhodňovat v různých oblastech života (Attavena, 2006). S genderovým stereotypem v rodině úzce souvisí i stírání nerovností na trhu práce mezi muži a ženami (Maříková, 2005).

Můžeme pozorovat segregaci pracovního trhu podle pohlaví. Rozlišování „ženských“ a „mužských“ pracovních míst znevýhodňuje ty uchazeče, kteří se zajímají o pracovní místo, které společnost přisoudila „druhému“ pohlaví (Attavena 2006).

„Zaměstnavatelé často přejímají zkreslený pohled na ženu jako na problémového zaměstnance (pravděpodobnost odchodu na mateřskou dovolenou, ošetřování nemocných dětí, nedostatek schopností k zastávání vedoucích pozic apod.)“ (Attavena, 2006, s. 56).

Klíčovými kompetencemi pro uplatnění na trhu práce jsou:

- orientace na potřeby a očekávání,
- flexibilita a proaktivita,
- zvládání námitek a schopnost argumentace.

Kompetence na trhu práce jsou vydefinovány na základě rozboru činností, které jsou spojeny s procesem hledání práce. (Program Nová šance, 2007).

1.12 Metody práce s nezaměstnanými

V 90. letech byl kladen velký důraz na rozvoj poradenské činnosti (occupational counselling) a individuální přístup k nezaměstnaným. Toto mělo zajistit vytváření efektivnějších programů pro rekvalifikaci a pro pomoc dlouhodobě nezaměstnaným k návratu na trh práce. Na rekvalifikaci byl celkově kladen velký důraz ovšem s vědomím toho, že rekvalifikovaný, který zůstane i nadále bez možnosti uplatnění, je dále utvrzován v tom, že neobstojí na trhu práce. Je potřeba tedy investovat i do získávání primární kvalifikace tak, aby absolventi byli flexibilní z hlediska přístupu k práci (Mareš, 2002). Je nutné se zabývat prevencí, předcházet patologiím, které plynou z nezaměstnanosti a připravovat lidi na potenciální ztrátu zaměstnání. Hlavní podíl práce s nezaměstnanými odvádí Úřady práce, kterých je v ČR celkem 77.

Celkově nezaměstnaní zaujímají k úřadům práce spíše negativní postoj. Domnívají se, že je jim nabízeno málo volných míst, že informace nejsou dostatečné, nabízená místa neodpovídají jejich kvalifikaci a nabídka není aktuální. Ovšem ze statistických šetření vyplývá, že na počátku nezaměstnanosti jsou očekávání lidí hledajících práci vysoká. Až 85% nezaměstnaných spoléhá na zprostředkování zaměstnání prostřednictvím úřadu práce. Větší očekávání směrem k informacím a pomoci ÚP mají lidé s nějakým omezením z hlediska zdravotního stavu (Hora, 2008). Ostatní nezaměstnaní k instituci úřadu práce přistupují s malými očekáváním na základě svých dřívějších zkušeností. I ti, kteří na počátku spoléhali na pomoc a podporu úřadu práce posléze rezignují ze svých postojů zhruba po 6 - 9 měsících evidence. (Mareš, 2002).

2 Cíl práce a hypotézy

2.1 Cíl práce

Zjistit zda aktivizace klientů za pomoci doplňkových služeb je opravdu přínosem. Zmapovat jaké aktivizační služby jsou z hlediska uchazečů nebo zájemců o zaměstnání důležité a žádané. Zmapovat jaké služby v rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou uchazečům o práci nabízeny.

2.2 Hypotézy

H₀₁: Absolvování kurzu s aktivizačními službami nemá vliv na motivaci.

H₁₁: Aktivizační služby při vzdělávání osob vstupujících na trh práce napomáhají změně motivace při návratu na trh práce.

H₀₂: Aktivizační služby při vzdělávání nezaměstnaných nemají vliv na náhled na dobu potřebnou k úspěšnému nalezení zaměstnání.

H₁₂: Aktivizační služby při vzdělávání nezaměstnaných způsobují změnu v náhledu na dobu potřebnou k úspěšnému nalezení zaměstnání.

3 Metodika výzkumu

V rámci výzkumu jsem jako výzkumnou skupinu oslovila klienty z projektů Evropského sociálního fondu. Tito klienti byli účastníky projektů „Vzdělávání osob pečujících o závislého rodinného příslušníka“, „ Podpora osob potenciálně ohrožených nezaměstnaností“, „Aktivní podpora potenciálně nezaměstnaných“, „Čtyřměsíční tréninkový program pro pečující osoby“. Projekty realizovala pražská nezisková organizace Alfa Human Service v období let 2006 – 2010.

3.1 Použité metody a techniky výzkumu

V sociálních vědách výzkum dochází k poznatkům pomocí analýzy dat, která jsme získali jedním z metodologických přístupů. V sociálních vědách můžeme použít dva základní přístupy – kvalitativní a kvantitativní. V minulosti se zdálo, že tyto přístupy se vzájemně vylučují. Každý má své výhody a nevýhody. Vzhledem k tomu je kvalitativní a kvantitativní přístup stále častěji kombinován do smíšeného výzkumu. Je možné použít jeden ze dvou typů smíšeného výzkumu, a to výzkum pomocí míchání metod nebo výzkum na základě smíšeného modelu. Již v prefázi lze míchat typy výzkumných otázek a přístupy ke sběru dat.

3.2 Konkretizace postupu

Při zpracování výzkumné části práce jsem použila kvantitativní přístup doplněný kvalitativním přístupem (interview). Již v přípravné fázi tvorby dotazníku jsem zařadila jak otevřené tak uzavřené otázky. Výsledkem byla data, která se dala vyjádřit matematicky – odpovědi na škále, výběr z možností. A potom také informace, které bylo potřeba interpretovat metodami kvalitativního výzkumu – odpovědi na otevřené otázky, vlastní názory, poznámky, záznam rozhovoru.

3.2.1 Postup při sběru dat k tématu „Pracovní poradenství“

Dotazníkové šetření kontrolní skupiny probíhalo od 1/2010 do 4/2010

Dotazníkové šetření výzkumné skupiny probíhalo v období 2/2006 do 4/2010

Na počátku kurzu vyplnily osoby z obou skupin osobní dotazník (OU/xxx) a dotazník k pracovnímu poradenství (PU/xxx). Dotazníky byly spárovány pomocí číselného kódu (/xxx). Účastníci si zapsali kód ze zápatí dotazníku a na závěr kurzu dostali příslušný modifikovaný dotazník k pracovnímu poradenství (PK/xxx). Tím byla zachována anonymita účastníků výzkumu, protože nebylo potřeba, abych znala jména osob vyplňujících dotazníky.

Skupina klientů kurzů ESF vyplňovala dotazníky sama ručně, popřípadě na počítači a zasílala elektronicky

Kontrolní skupina uchazečů o práci vyplňovala na úvod kurzu dotazníky většinou ručně. Po tomto prvním kontaktu měli dotazovaní na výběr, zda poskytnou svoji e-mailovou adresu a konečný dotazník k pracovnímu poradenství na závěr kurzu vyplní elektronicky nebo jej vyplní ručně při zakončení rekvalifikačního kurzu.

3.2.1.1 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumná skupina č.1 - klienti kurzů v projektech ESF, jejichž realizátorem bylo občanské sdružení Alfa Human Service. Celkem byly realizovány v období 2006 až 2010 čtyři projekty zaměřené na podporu osob vstupujících zpět na trh práce. V rámci těchto projektů bylo dosud realizováno 12 kurzů, kterými prošlo 130 osob z cílových skupin. Z tohoto počtu bylo vybráno 50 osob, které byly podrobeny dotazníkovému šetření.

Charakteristika kurzu

- Délka 4 měsíce.
- Intenzita 2x týdně 4 hodiny.
- E-learning.

Aktivita kurzu

- Vzdělávání na PC – 72 hodin, zakončeno certifikovanou zkouškou.
- Motivační a prožitkové semináře s terapeutem – 24 hodin.
- Individuální konzultace s terapeutem – 2 hodiny klient.
- Komunikační kurz s pracovně právním poradenstvím – 18 hodin.
- Praxe – 50 hodin.

Cílové skupiny kurzů

- Osoby pečující o závislého rodinného příslušníka.
- Rodiče na rodičovské dovolené.
- Nezaměstnané ženy i muže.

Výzkumná skupina č. 2 (kontrolní) - uchazeči o zaměstnání, kteří se zúčastnili rekvalifikačního kurzu prostřednictvím některého z úřadu práce v Praze.

Vzhledem k tomu, že ve skupině č. 1 byly převážně ženy i struktura skupiny č. 2 byla stejná.

Charakteristika kurzu

- Délka 2 – 3 týdny.
- Intenzita 5x týdně, 6 hodin.

Aktivita kurzu

- Vzdělávání PC 60 – 90 hodin.

Cílové skupiny kurzů

- Uchazeči o zaměstnání.

3.2.2 Postup sběru dat k tématu „Mapování služeb pro nezaměstnané“

V tomto případě bylo dotazníkové šetření prováděno mezi uchazeči o zaměstnání (skupina č. 3) na úřadech práce v Praze. Vzhledem k tomu, že skupina nezaměstnaných je specifická a návratnost dotazníků při jejich prostém rozdělení by byla minimální, prováděla jsem dotazování přímou metodou a osobně. Odpovědi jsem ihned zapisovala. Takto bylo vyplněno 35 dotazníků. Dotazník jsem umístila také na webový portál www.vyplnto.cz, který je určen k různým dotazníkovým šetřením. Osoby z cílové

skupiny tady dotazníky vyplňují elektronicky. Tímto způsobem bylo vyplněno 15 dotazníků.

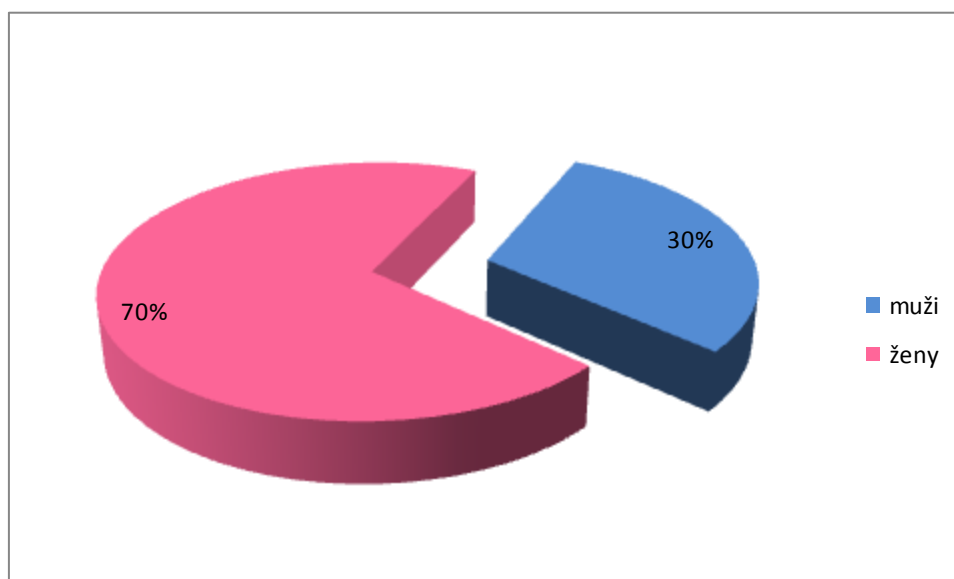
4 Výsledky

4.1 Mapování aktivizačních služeb pro nezaměstnané

Účelem dotazníku bylo zmapovat, jaké služby úřady práce nabízí uchazečům o zaměstnání. Respondenti, kteří odpovídali, byli náhodně vybráni v čekárnách úřadů práce v Praze. Na každém z 6 navštívených úřadů práce bylo vyplněno 8-9 dotazníků. Celkem jsem vyplnila 50 dotazníků podle odpovědí respondentů. Otázky v dotazníku byly očíslovány a doplněny písmenem M. V dotazníku k mapování aktivizačních služeb pro nezaměstnané byly otázky M1 – M12. Pole M13 bylo určeno ke spontánním poznámkám respondentů a k zápisu odpovědí na případné doplňující otázky.

4.1.1 Obecné parametry skupiny respondentů

Graf č. 4 Rozložení respondentů podle pohlaví.

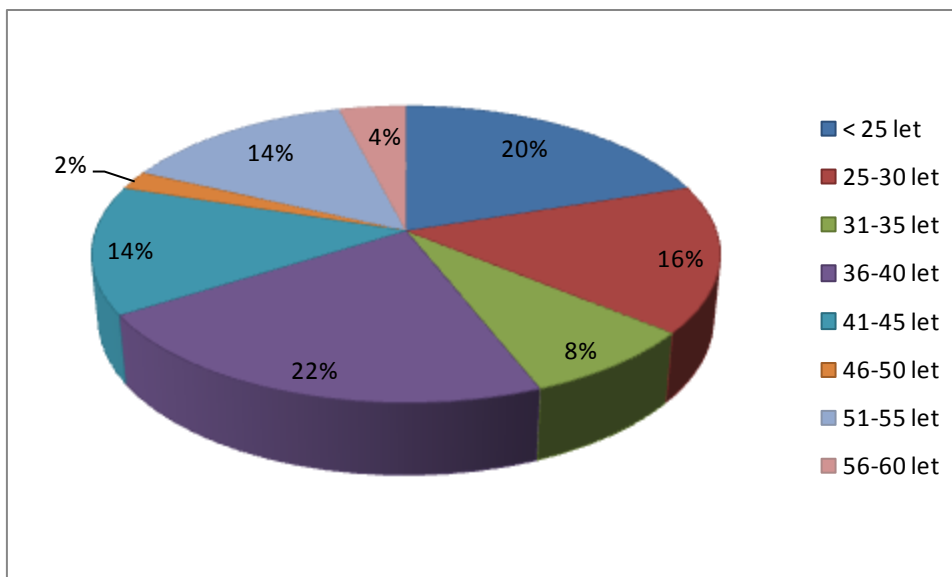


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 4

Ve skupině bylo 15 mužů a 35 žen.

Graf č. 5 Věkové složení respondentů.



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 5

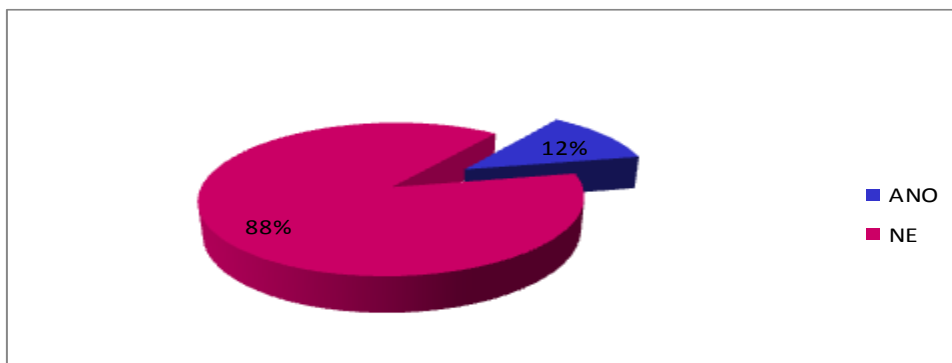
Ve věkové kategorii 36 – 40 let bylo 11 respondentů (nejvíce), v kategorii méně než 25 let 10 respondentů, v kategorii 25 – 30 let 8 respondentů, v kategorii 31 – 35 let 4 respondenti, v kategorii 41 – 45 let 7 respondentů, v kategorii 46 – 50 let 1 respondent, v kategorii 51 – 55 let 7 respondentů, v kategorii 56 – 60 let 2 respondenti.

4.1.2 Pojem aktivizační služby

Otázka M1 zjišťovala, jestli se uchazeči setkali s pojmem aktivizační služby. Na otázku M1 odpovídali respondenti většinou jednoslovně.

M1: „Setkal/a jste se s pojmem aktivizační služby?“

Graf č. 6 Odpovědi na otázku M1.



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 6

ANO – odpovědi z oblasti slyšel/a, četl/a NE – ne, nesetkal/a, nic mi to neříká
Z celkového počtu respondentů 6 odpovědělo „ano“ a 44 „ne“.

Otázka M2

Účelem otázky M2 bylo zjistit, jestli i přesto, že se s daným pojmem uchazeči nesetkali, dokáží si něco pod ním představit. Otázka byla otevřená a ponechala jsem prostor pro vyjádření dotazovaného. Odpověď jsem zapsala, zrekapitulovala respondentovi a nechala si od něj potvrdit věcnou správnost.

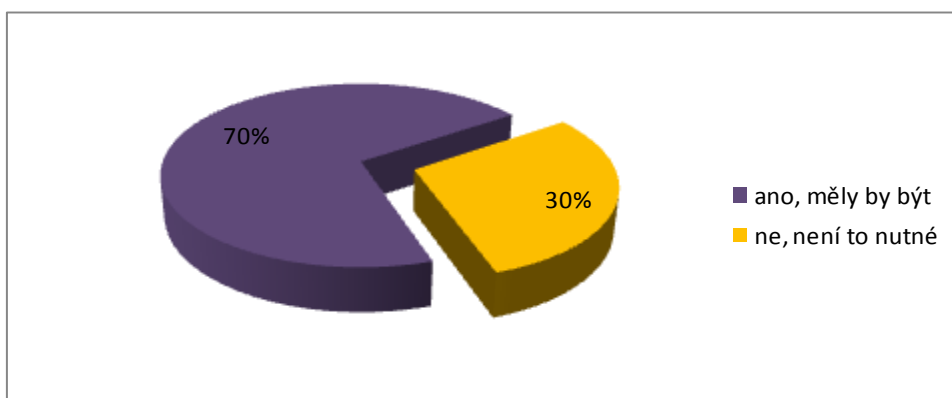
4.1.3 Nabídka služeb úřadů práce

Této oblasti se týkaly otázky M5, M6 a M7.

Otázka M5.

„Uvítal/a byste některou z předchozích aktivit ve standardní nabídce Úřadu práce?“

Graf č. 7 Rozložení odpovědí na otázku M5.



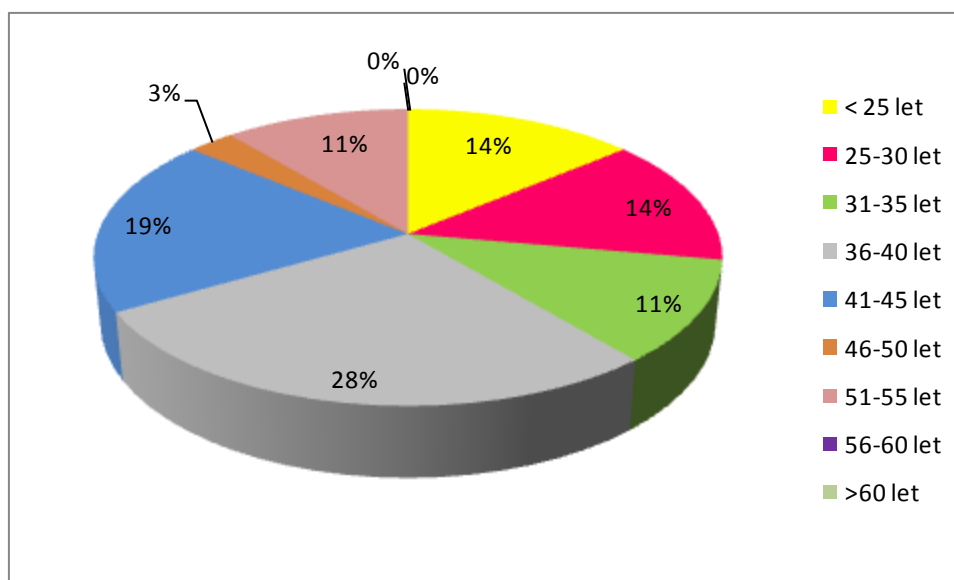
Zdroj: vlastní výzkum

Graf 7

Z celkového počtu 36 respondentů, kteří na otázku M5 odpověděli ANO, bylo nejvíce ve věkové kategorii 36 – 40 let.

Z celkového počtu 50 ti respondentů, kteří odpovídali na otázku M5 odpovědělo 36 respondentů „ANO“.

Graf č. 8 Věkové rozložení respondentů, kteří na otázku M5 odpověděli ANO.



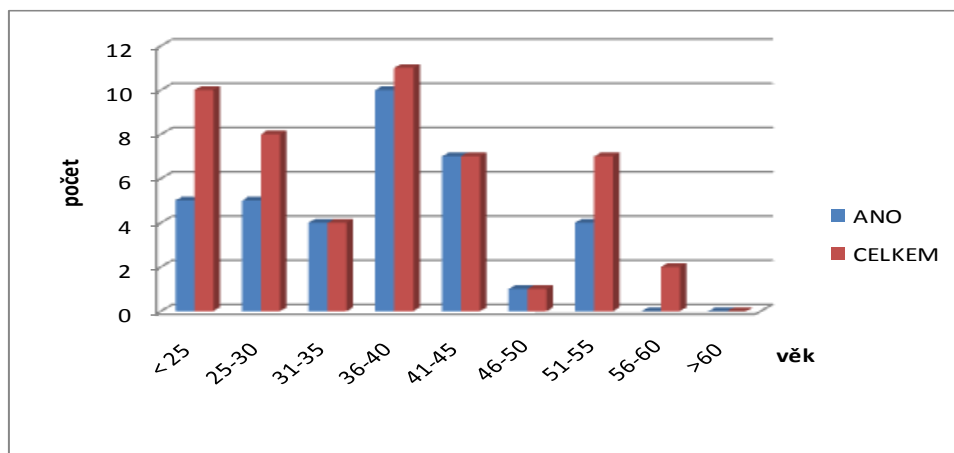
Zdroj: vlastní výzkum

Graf 8

V kategorii 36 – 40 let odpovědělo ANO 10 respondentů, v kategorii 41 – 45 let 7 respondentů, v kategorii méně než 25 let 5 respondentů, v kategorii 25 – 30 let 5 respondentů, v kategorii 31 – 35 4 respondenti, v kategorii 46 – 50 let 4 respondenti, v kategorii 51 – 55 let 1 respondent, v kategorii 56 – 60 let 0 respondentů.

Srovnáme-li věkové rozložení a odpověď „ANO“ jednotlivých respondentů, vidíme, že nekopíruje celkové věkové složení.

Graf č. 9 Srovnání četností při M5=ANO a celkového počtu respondentů ve věkových kategoriích.



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 9

Ve věkové kategorii 41 – 45 let, 31 – 35 let, 46 – 50 let odpovědělo 100% respondentů „ANO“. V kategorii 36 – 40 let 90% (10 z 11), v kategorii 25 – 30 let 62% respondentů (5 z 8), v kategorii méně než 25 let 50% respondentů (5 z 10), v kategorii 51 – 55 let 50% (4 ze 7 respondentů).

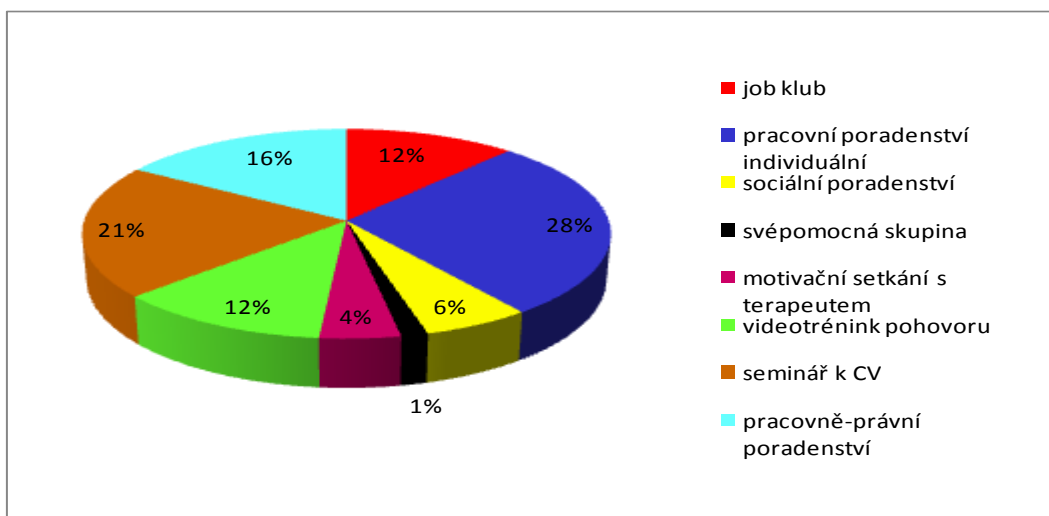
Otázka M6

Pokud respondenti odpověděli na otázku M5 „ANO“ odpovídali na otázku M6.

M6: „Které z následujících služeb byste uvítali ve standardní nabídce Úřadu práce?“

- Job klub.
- Pracovní poradenství individuální.
- Sociální poradenství.
- Svépomocná skupina.
- Videotrénink přijímacího pohovoru.
- Seminář psaní strukturovaného životopisu CV.
- Pracovně-právní poradenství.
- Motivační setkání s terapeutem.

Graf č. 10 Preference aktivizačních služeb.



Zdroj: vlastní výzkum

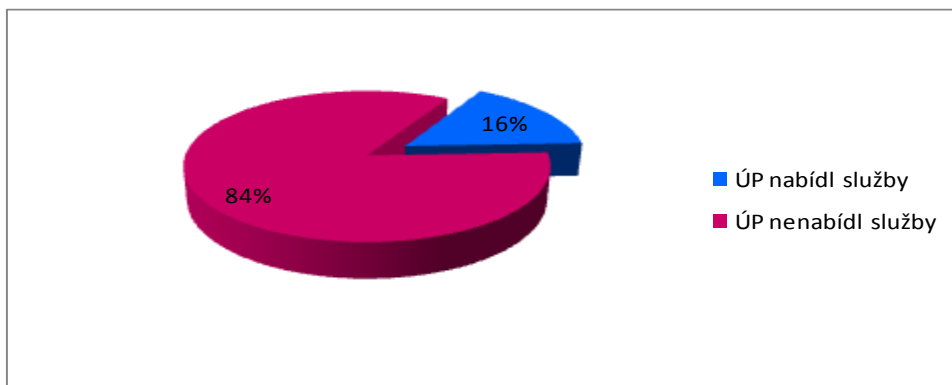
Graf 10

Aktivita Job klub byla označena 8 krát. Individuální pracovní poradenství bylo vybráno 19 krát. Sociální poradenství 4 krát, aktivity svépomocné skupiny 1 krát, motivační setkání s terapeutem 3 krát, videotrénink přijímacího pohovoru 8 krát, seminář k psaní životopisu 1 krát a pracovně-právní poradenství 11 krát. Vidíme, že nejvíce žádanou službou je individuální pracovní poradenství, pak následuje seminář k psaní strukturovaného životopisu.

Otázka M7

V otázce M7 („Nabídl Vám úřad práce některou z aktivit?“), jsem zjišťovala, zda úřady práce nabízí uchazečům o zaměstnání, některou z aktivit vyjmenovaných v otázce M6. Na otázku M7 odpovídali i ti respondenti, kteří v otázce M5 odpověděli „NE“ (neměli tedy zájem na tom, aby úřady práce standardně nabízely klientům vyjmenované aktivity).

Graf č. 11 Rozložení odpovědí na otázku M7.



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 11

Z grafu je zřejmé, že 42 respondentům nebyly další aktivizační služby úřadem práce nabídnuty. Úřad práce nabídl 8 dotazovaným tyto služby:

- Job klub 2x
- Rekvalifikace 2x
- Seminář k psaní životopisu 2x
- Motivační setkání s terapeutem 1x
- Pracovní poradenství 1x

Zcela záměrně byly v otázkách vypuštěny rekvalifikace jako nástroj politiky zaměstnanosti. Toto téma bylo ponecháno jako zcela volné. Zajímalo mě, jestli uchazeči rekvalifikace zmíní.

4.2 Posouzení přínosu aktivizačních služeb

Pro účely posuzování jsem použila v metodice uvedené 2 skupiny respondentů.

- Výzkumnou skupinu č. 1.
- Výzkumnou skupinu č. 2 (kontrolní).

4.2.1 Porovnání výzkumné skupiny a kontrolní skupiny v obecných parametrech

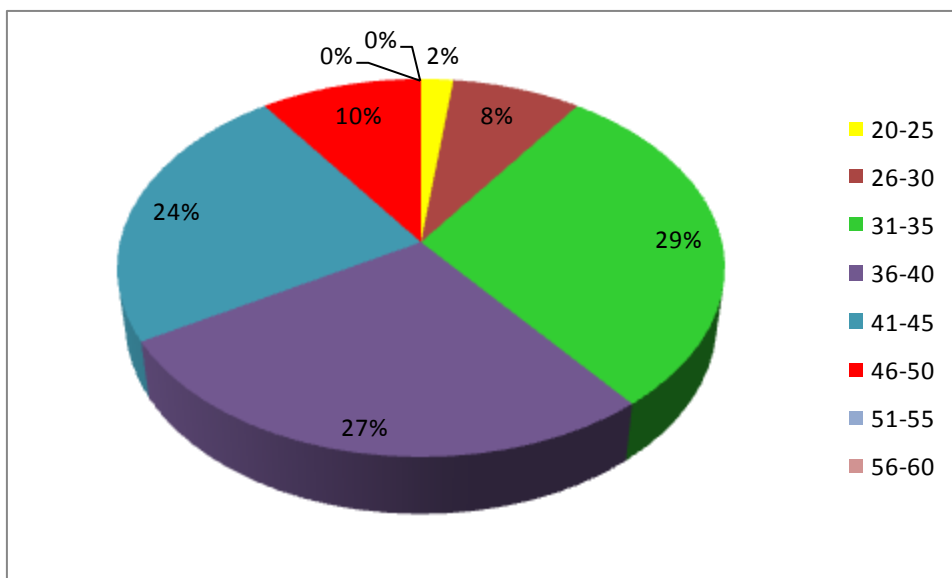
Skupiny jsem srovnávala z hlediska:

- věku respondentů,
- vzdělání respondentů,

- počtu dětí,
- věkového rozložení dětí.

dotazovaných respondentů.

Graf č. 12 Věkové rozložení výzkumné skupiny č. 1.

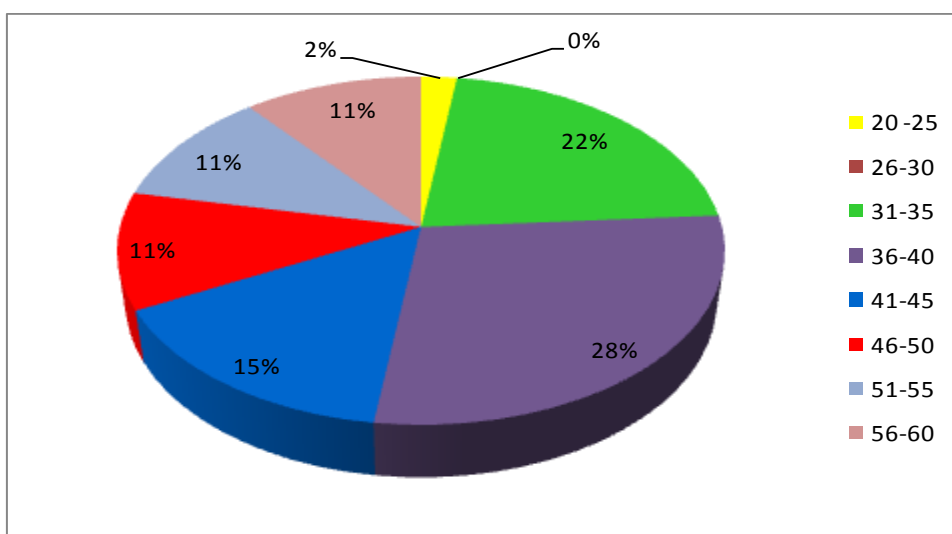


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 12

Ve věkové kategorii 20 – 25 let byl 1 respondent, v kategorii 26 – 30 let 4respondenti, v kategorii 31 – 35 let 15 respondentů, v kategorii 36 – 40 let 14 respondentů, v kategorii 41 – 45 let 12 respondentů, v kategorii 46 – 50 let 5 respondentů.

Graf č. 13 Věkové rozložení výzkumné skupiny č. 2 – kontrolní.

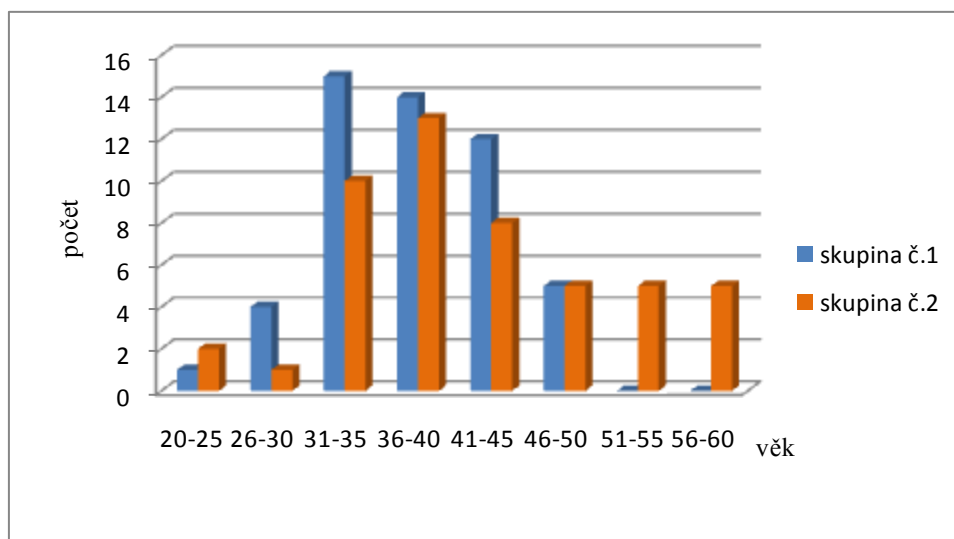


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 13

Ve věkové kategorii 20 – 25 let byl 1 respondent, v kategorii 31 – 35 let 10 respondentů, v kategorii 36 – 40 let 13 respondentů, v kategorii 41 – 45 let 7 respondentů, v kategorii 46 – 50 let 5 respondentů, v kategorii 51 – 55 let 5 respondentů, v kategorii 56 – 60 let 5 respondentů. V dalších věkových kategoriích nebyl žádný respondent.

Graf č. 14 Věkové srovnání výzkumných skupin.

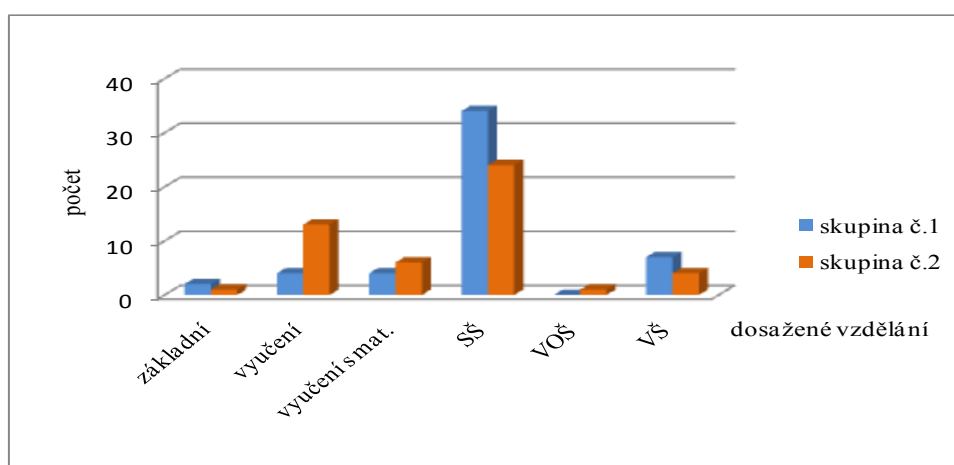


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 14

Z grafu je patrné, že v obou skupinách byly nejvíce zastoupeny věkové kategorie od 31 let do 45 let. V kategoriích 51 let – 60 let se nacházeli pouze účastníci kontrolní výzkumné skupiny.

Graf č. 15 Srovnání skupin v oblasti dosaženého vzdělání.

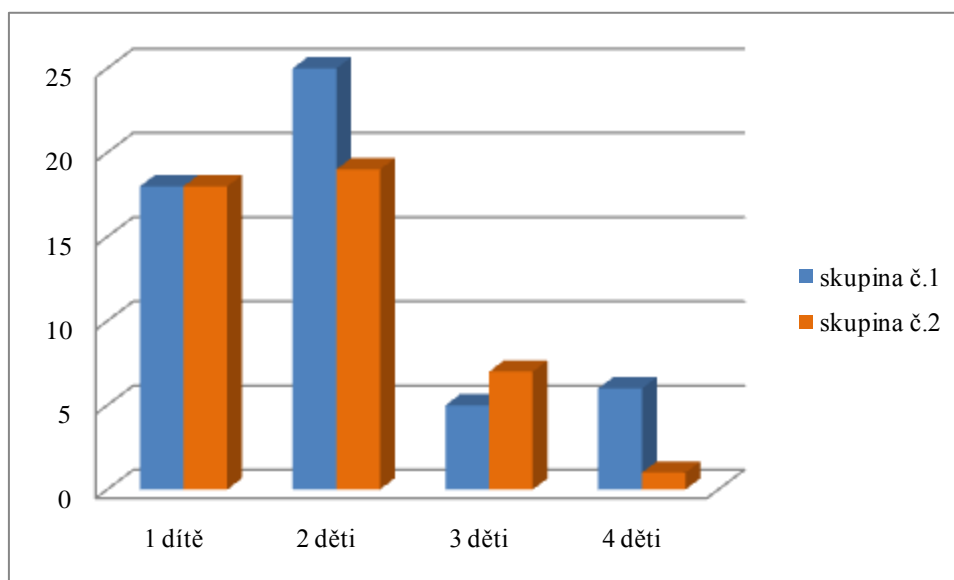


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 15

Základní vzdělání měli 2 respondenti ze skupiny č. 1 a 1 respondent ze skupiny č. 2. Vyučení bez maturity byli 4 respondenti ze skupiny č. 1 a 13 respondentů ze skupiny č. 2. Vyučení s maturitou byli 4 respondenti ze skupiny č. 1 a 6 respondentů ze skupiny č. 2. Středoškolské vzdělání dosáhli 34 respondenti ze skupiny č. 1 a 24 respondenti ze skupiny č. 2. Vyšší odborné vzdělání měl 1 respondent ze skupiny č. 2. Vysokoškolské vzdělání mělo 7 respondentů ze skupiny č. 1 a 4 respondenti ze skupiny č. 2. Vzdělání většiny respondentů obou skupin bylo v kategorii středoškolské úplné. V kontrolní skupině mírně převažovali vyučení klienti.

Graf č. 16 Srovnání skupin podle počtu dětí respondentů.

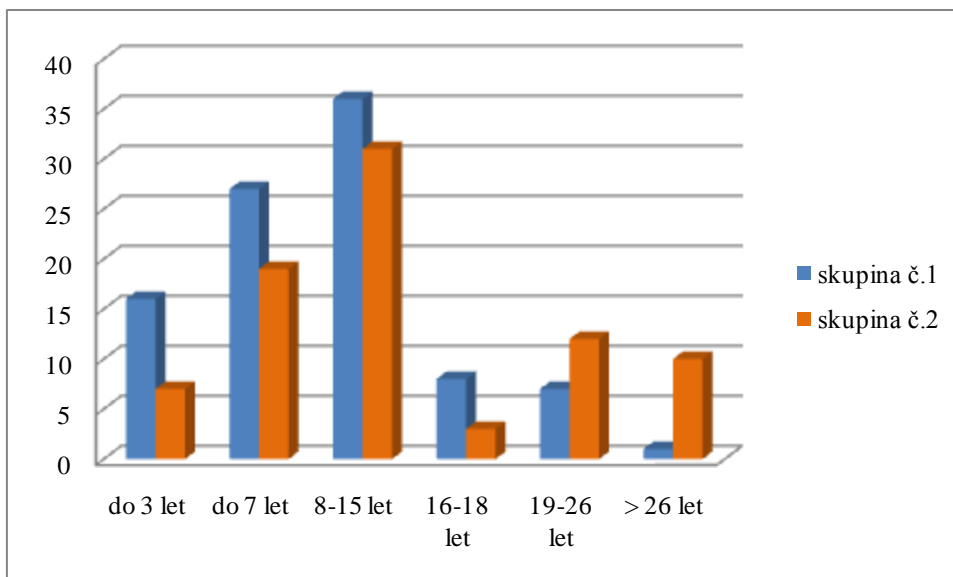


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 16

V kategorii 1 dítě bylo po 18ti respondentech v obou skupinách, v kategorii 2 děti bylo 25 respondentů ze skupiny č. 1 a 19 respondentů ze skupiny č. 2. V kategorii 3 děti bylo 5 respondentů ve skupině č. 1 a 7 respondentů ve skupině č. 2. V kategorii 4 děti bylo 6 respondentů ve skupině č. 1 a 1 respondent ve skupině č. 2. V obou skupinách byla nejpočetněji zastoupená kategorie 2 děti, hned za ní následovala kategorie 1 dítě.

Graf č. 17 Srovnání skupin podle věku dětí respondentů.



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 17

Ve výzkumné skupině č. 1 bylo 16 dětí ve věku do 3 let, 27 dětí ve věku do 7 let, 36 dětí ve věku 8 – 15 let, ve věkové kategorii 16 - 18 let bylo 8 dětí, ve věku 19 – 26 let bylo 7 dětí a v kategorii nad 26 let bylo 1 dítě.

Ve skupině č. 2 – kontrolní bylo ve věku do 3 let celkem 7 dětí, ve věku do 7 let 19 dětí., ve věkové kategorii 8 – 15 let 31 dětí, ve věku 16 – 18 let 3 děti, ve věku 19 – 26 let 12 dětí a v kategorii nad 26 let 10 dětí. Skupina výzkumná i kontrolní byla vyrovnaná z hlediska věku dětí. Nejvíce jich bylo ve věku 8 – 15 let. Na druhém místě byl v obou skupinách věk dětí do 7 let. Kontrolní skupina měla více dětí v nejstarších kategoriích 19 let a více.

Graf č. 18 Zdravotní stav dětí respondentů ve skupině č. 1.



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 18

Ve skupině č. 1 bylo z celkového počtu 95 dětí 26 dětí se zdravotním postižením.

Graf č. 19 Zdravotní stav dětí respondentů ve skupině č. 2.

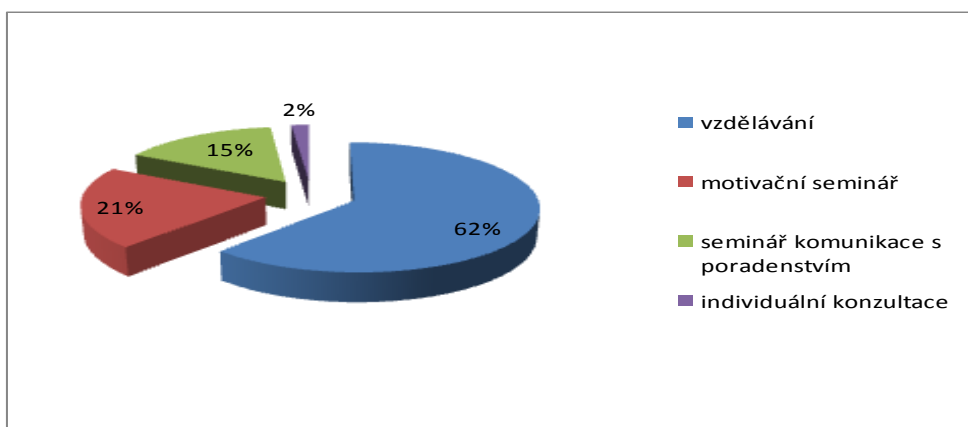


Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 19

Ve skupině č. 2 bylo z celkového počtu 79 dětí jedno se zdravotním postižením.

Graf č. 20 Aktivity kurzu skupiny č. 1.



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 20

V kurzu v rámci projektu ESF bylo celkem 44 hodin doplňkových aktivizačních služeb. Z toho 24 hodin motivačních seminářů, 18 hodin seminářů komunikace a poradenství a 2 hodiny individuálních konzultací. V kurzu bylo celkem 72 hodin vzdělávání v oblasti IT.

Ve skupině č. 2 – kontrolní bylo pouze vzdělávání v oblasti IT nejčastěji v rozsahu 60 – 90 hodin. Další aktivity nebyly součástí kurzu.

4.2.2 Porovnání v oblasti změn postojů k návratu na trh práce

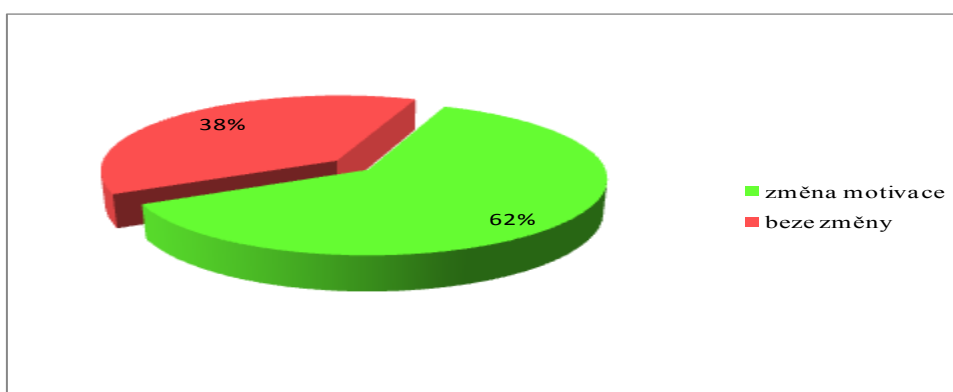
V této části výzkumu jsem se soustředila na oblasti, které hrají velkou roli v úspěšném návratu do zaměstnání. Jsou to:

- motivace
- reálný pohled na situaci.

4.2.2.1 Porovnání skupin v oblasti motivace

Zdrojová data k následujícím grafům jsou v příloze č. 1.

Graf č. 21 Motivace po absolvování kurzu u skupiny č. 1.

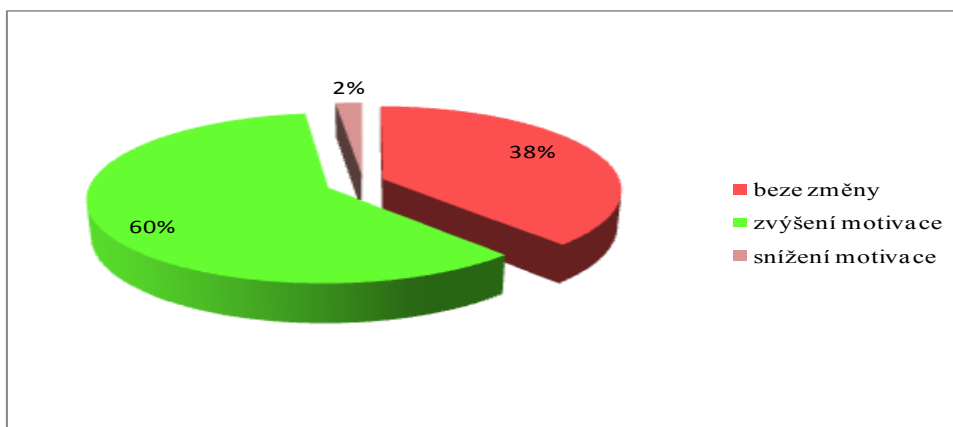


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 21

U 31 respondentů ze skupiny č. 1 došlo ke změně motivace, u 19 respondentů ke změně motivace nedošlo.

Graf č. 22 Motivace po absolvování kurzu u skupiny č. 1.

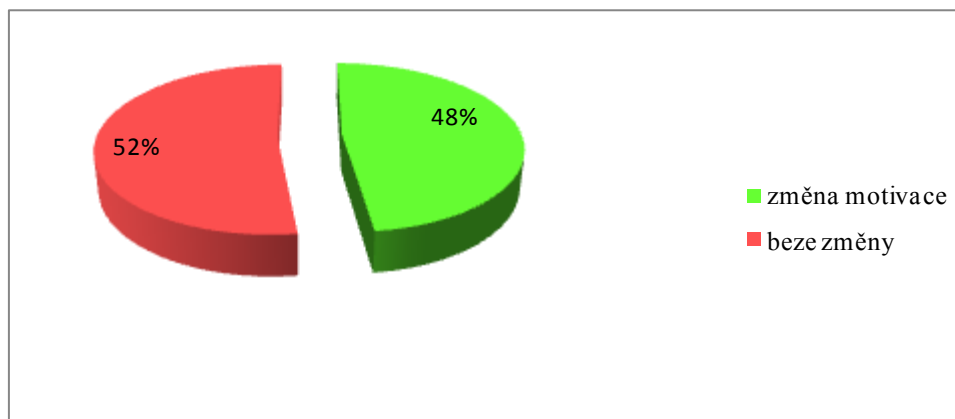


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 22

U 30 respondentů ze skupiny č. 1, kteří deklarovali změnu motivace došlo k jejímu zvýšení. U 1 respondenta došlo ke snížení motivace.

Graf č. 23 Změna motivace po absolvování kurzu u skupiny č. 2.

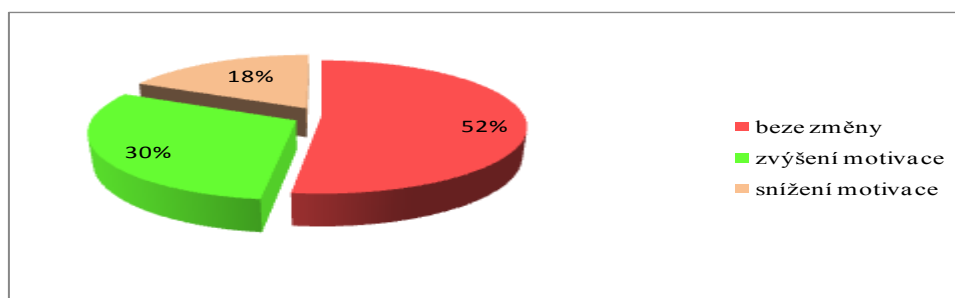


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 23

Ve skupině č. 2 deklarovalo po absolvování kurzu změnu motivace 24 respondentů. U 26 respondentů ke změně motivace nedošlo.

Graf č. 24 Motivace po absolvování kurzu u skupiny č. 2.

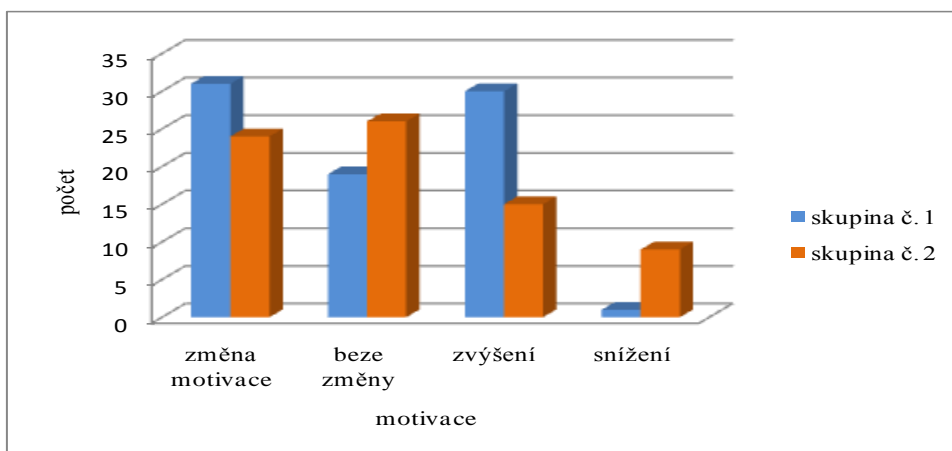


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 24

Z celkového počtu 24 respondentů (se změnou) pocíťovalo změnu motivace ve smyslu jejího zvýšení 15 respondentů a ve smyslu snížení 9 respondentů.

Graf č. 25 Porovnání změn motivace u skupiny č. 1 a skupiny č. 2.



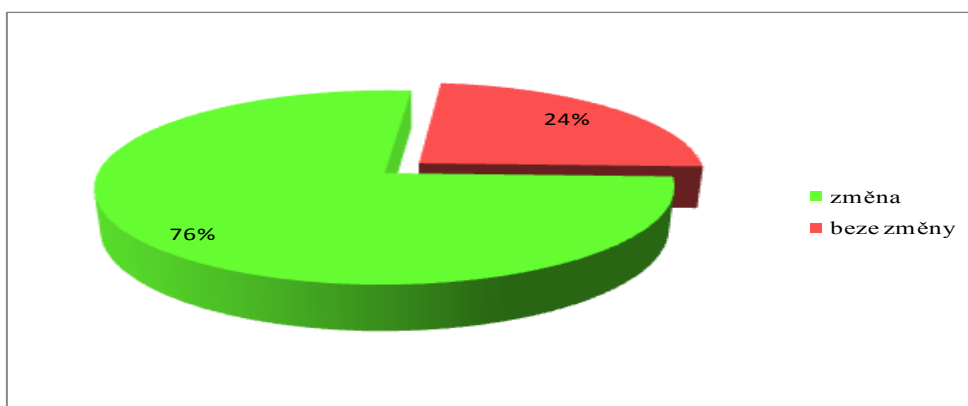
Zdroj: vlastní výzkum

Graf 25

Graf znázorňuje jaký je v jednotlivých skupinách poměr respondentů, u kterých se projevila (změna) nebo neprojevila (beze změny) změna motivace. Data v grafu vychází z údajů u otázky P3/PU a P4/PK. Ve skupině č. 2 došlo ke zvýšení motivace u 15 respondentů, ve skupině u 30 respondentů. Poměr je 1:2. Ke snížení motivace došlo v poměru 9:1, pro skupinu č.2.

4.2.2.2 Porovnání skupin v oblasti náhledu na dobu návratu na trh práce

Graf č. 26 Rozložení odpovědí na otázku P12/PU u skupiny č. 1.



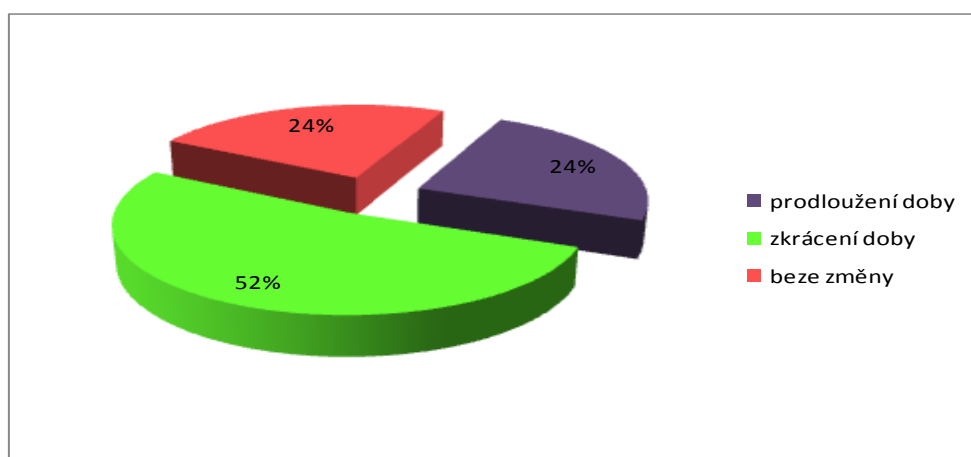
Zdroj: vlastní výzkum

Graf 26

Graf ukazuje rozložení odpovědí na otázku P12/PU a P11/PK u skupiny č. 1. Otázka P12/PU, P11/PK: „Za jak dlouho od začátku hledání zaměstnání si myslíte, že práci naleznete?“

Při srovnání odpovědí na počátku kurzu a na jeho konci vidíme, že v 38 odpovědí respondentů deklarovalo změnu v délce doby nutné k nalezení pracovního místa.

Graf č. 27 Hodnota změny v náhledu na nalezení pracovního místa skupina č. 1



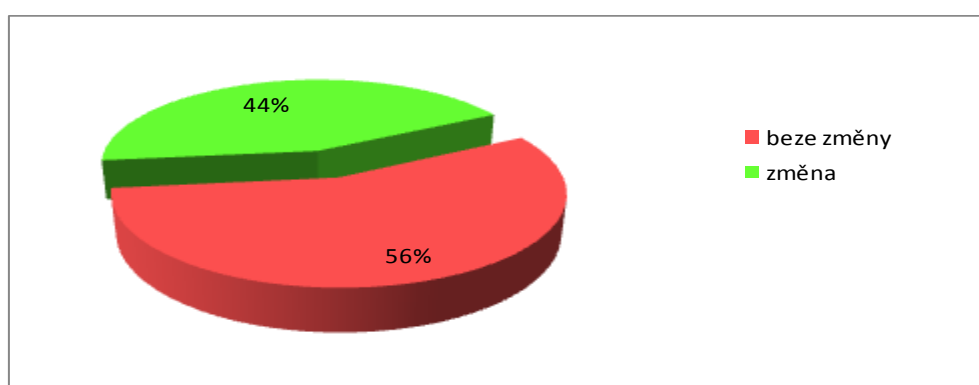
Zdroj: vlastní výzkum

Graf 27

Celkem 12 osob uvádělo na počátku kurzu kratší dobu nutnou k nalezení práce a na konci dobu delší. Došlo ke změně postoje k hledání práce ve smyslu prodloužení doby nutné k nalezení práce (skupina prodloužení).

Naproti tomu 26 respondentů (z deklarujících změnu) usoudilo, že budou potřebovat kratší dobu k nalezení práce, než původně předpokládali (skupina zkrácení).

Graf č. 28 Rozložení odpovědí na otázku P12/PU u skupiny č. 2

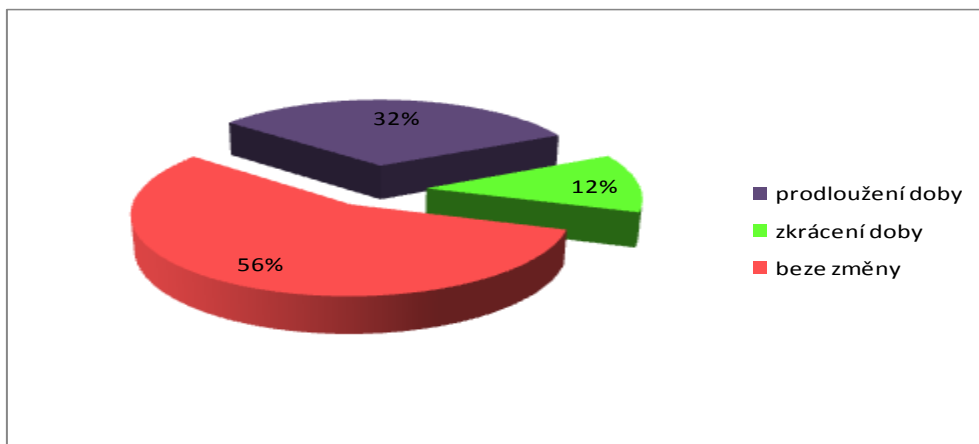


Zdroj: vlastní výzkum

Graf 28

Celkem 22 respondentů předpokládá změnu v délce doby nutné k nalezení práce. Změnu nepředpokládá 28 respondentů.

Graf č. 29 Hodnota změny v náhledu na nalezení pracovního místa skupina č. 2



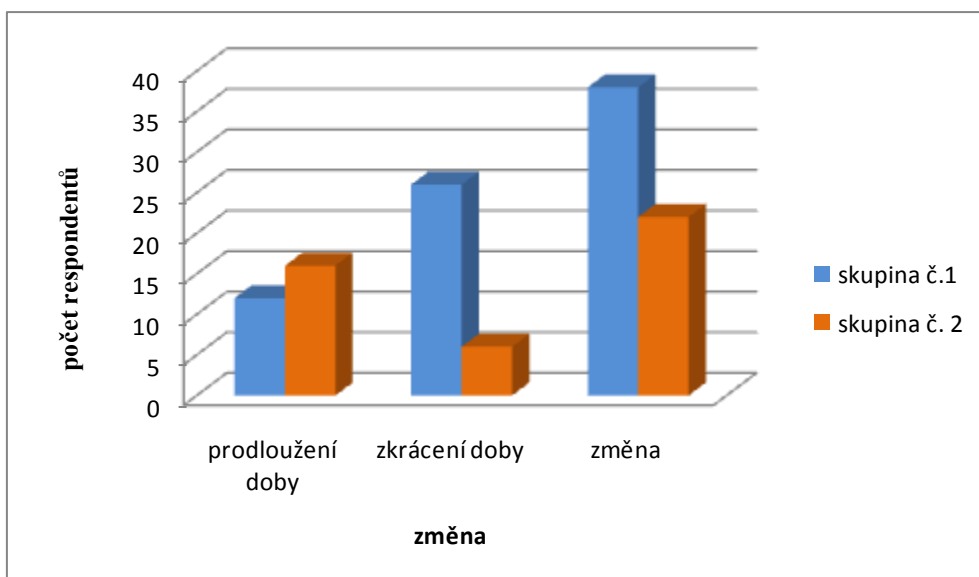
Zdroj: vlastní výzkum

Graf 29

Celkem 16 osob uvádělo na počátku kurzu kratší dobu nutnou k nalezení práce a na konci dobu delší. Došlo ke změně postoje k hledání práce ve smyslu prodloužení doby nutné k nalezení práce (skupina prodloužení).

Naproti tomu 6 respondentů (z deklarujících změnu) usoudilo, že budou potřebovat kratší dobu k nalezení práce, než původně předpokládali (skupina zkrácení).

Graf č. 30 Porovnání změn v náhledu u skupin č. 1 a č. 2.



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 30

V grafu je vidět srovnání kontrolní skupiny č. 2 a výzkumné skupiny č. 1. Vyhodnocení „změna“ bylo ve výzkumné skupině č. 1 zhruba 2x častější než ve skupině kontrolní. Ve skupině „změna“ byl celkem 38 respondentů ve skupině č. 1 a 22 respondentů ve skupině č. 2. Ve skupině zkrácení doby nutné k nalezení práce bylo 26 respondentů ve výzkumné skupině č. 1 a 6 respondentů v kontrolní skupině č. 2.

5 Diskuze

5.1 Mapování aktivizačních služeb pro nezaměstnané

Největším úskalím v této fázi práce bylo docílit dostatečného počtu respondentů a návratnosti. Nakonec jsem zvolila metodu osobního dotazování s okamžitým vyplněním dotazníku. Jenom tímto způsobem jsem mohla odpovědi získat. Také mi to dávalo možnost upřesnit otázku a použít při dotazování takový způsob, aby mi respondent porozuměl. Jiný přístup jsem použila u mladých lidí, jiný u starší generace. Zohlednila jsem i vzhled dotazované osoby a snažila se použít komunikační prostředky, které byly dotazovanému vlastní. Riskovala jsem sice chybu na základě tzv. „haló“ efektu, ale ve výsledku se mé odhady ukázaly správné. Dotazovala jsem se i romských uchazečů o zaměstnání, ale tato charakteristika nebyla v mé práci zohledněna, protože otázkami potenciálně diskriminačními jsem se nezabývala.

Z výsledků je patrné, že většina dotazovaných pojem neslyšela ani jej nečetla. Domnívám se, že tato skutečnost kopíruje povědomí nezaměstnaných o službách, které mohou využít.

Otázka M2 byla otevřená a poskytla dotazovanému možnost zamyslet se a volně vyjádřit, co by si pod tímto pojmem představil.

Z celkového počtu odpovědí pouze 17 respondentů odpovědělo „*nic*“ (MU/042), „*nevím*“ (MU/031), „*nemám vůbec žádnou představu*“ (MU/028). Ve zbývajících odpovědích, ač byly různé, převládalo obecné povědomí o tom, co je aktivizace v oblasti nezaměstnaných.

MU/027:

„Aktivity pro nezaměstnané, aby neseseděli doma a nezakrňovali.“

MU/040

„Něco, co lidi na pracáku donutí něco udělat.“

MU/039

„Možnost rekvalifikace, doplnění dovedností.“

Většina odpovědí mířila do správné oblasti. Nezaměstnaní měli povědomí o tom, co znamená aktivizace. Pokud respondenti zmínili nějakou konkrétní aktivitu, byla z oblasti vzdělávání – jazykové kurzy, rekvalifikační kurzy.

Rozložení odpovědí na otázku M5: „*Uvítali byste některou z vyjmenovaných služeb ve standardní nabídce Úřadu práce?*“ bylo výrazně ve prospěch odpovědi ANO. Je to projev zájmu o aktivity. V kontextu s tím, že nikdy dříve se tyto respondenti nezúčastnili takových aktivit vlastním přičiněním, lze tento požadavek hodnotit i jako nedostatek kompetencí v oblasti pro-aktivity. Jak uvádí autoři programu Nová šance je pro-aktivita jednou z klíčových kompetencí pro uplatnění na trhu práce. Rozvinutí této dovednosti posiluje schopnost hledat řešení aktivně, podílet se na efektivní spolupráci. (Nová šance, 2007).

Respondenti, kteří zvolili u otázky M5 odpověď Ne, byli ve většině případů přesvědčeni o tom, že tyto aktivity nejsou důležité při úspěšném hledání práce.

Skupina s odpovědí ANO by potenciálně využila nejčastěji individuální pracovní poradenství. Tato skutečnost mě vede k zamyšlení, zda nezaměstnaní vůbec vnímají setkání se zprostředkovatelkou na Úřadu práce jako pracovní poradenství. Protože právě toto je kromě jiného náplní těchto setkání, jak vyplývá z Příručky pro poradce ke zprostředkování (Hodaňová, 2003). Požadavek lze interpretovat také jako potřebu více individuálního přístupu. To, že se ihned na dalších místech objevují služby praktického zaměření, napovídá, že si nezaměstnaní uvědomují, že je třeba mít i další dovednosti při hledání zaměstnání. Nejčetnější kategorií byla 36 – 40 let. V této kategorii najdeme často ženy po rodičovské dovolené, které si uvědomují svůj handicap v dovednostech při hledání práce a určitou neinformovanost v tom, jak trh práce nyní vypadá. Zároveň v této věkové kategorii jak uvádí Maříková (2005) je ekonomická aktivita žen 83,1%. V druhé nejčetnější kategorii 41 – 45 let je jistou motivací k aktivitě pocit, že již jsou ve věku, kdy nejsou nejžádanějšími zaměstnanci do dynamických kolektivů. Zároveň se nachází v sociální situaci (studující děti, hypotéky, starší rodiče), která vyžaduje maximální možnou produktivitu. Není zde již nutná taková péče o nezaopatřené děti, a proto ekonomická aktivita v této věkové skupině u žen stoupá. Podle údajů Českého statistického úřadu byla u žen v roce 2005 na 91,6%. U mužů byla ještě vyšší 92,2% (ČSÚ, 2005).

Velmi zarážející je vyhodnocení otázky M7, zda uchazečům Úřad práce nabídl některou z aktivit. Vzhledem k obecnému povědomí o službách úřadů práce, jsem sice

nepředpokládala početnou skupinu s odpovědí Ano-nabídl, ale domnívala jsem se, že četnost odpovědí ANO bude větší. Očekávala jsem, že větší povědomí bude o Job clubech. Z odpovědí je vidět, že dotazovaní netušili, co jim tato aktivita může v souhrnu nabídnout. V Job klubu by v podstatě našli všechny dotazované služby. Součástí této aktivity mohou být motivační semináře i semináře směřující k praktickému nácviku situací souvisejících s hledáním pracovního místa, jak vyplývá z metodické příručky pro poradce zprostředkování (Hodaňová, 2003). V nedostatečné aktivitě zprostředkovatelů je možno hledat i příčinu celkového skeptického postoje uchazečů o zaměstnání (Mareš, 2002) k úřadům práce. Pokud zprostředkovatelka nabídne aktivitu v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (dále APZ), nemůže ji uchazeč odmítnout bez rizika sankcí ze strany úřadu práce. Neabsolvování aktivit je tedy dáno jejich malou propagací i malou kapacitou v rámci středisek pro volbu a změnu povolání. Metodika MPSV uvádí 5 – 6 setkání Job klubu 1x týdně (Integrovaný portál MPSV:zaměstnanost, 2009). Při počtu účastníků 12 – 15 docházíme k roční kapacitě cca 300 osob za rok pro všechny 3 typy Job klubu. Pro Prahu je tato kapacita naplněna již 1% nezaměstnaných z celkového počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Za měsíc březen 2010 byl počet dosažitelných uchazečů 31 493 v hlavním městě Praha (Integrovaný portál MPSV, 2009)

5.2 Posouzení přínosu aktivizačních služeb

Z rozložení grafů je patrné, že se podařilo zachovat zhruba stejné rozložení ve všech porovnávaných parametrech osobních údajů (věk, vzdělání, počet dětí a jejich věk). Odchytky mezi jednotlivými skupinami respondentů jsou ze statistického hlediska nevýznamné.

5.2.1 Motivace

Respondenti v každé výzkumné skupině odpovídali v sadě otázek dotazníku před i po kurzu na dotazy z oblasti motivace. Otázky P3/PU a P4/PK se ptaly respondentů, jakou mají motivaci k hledání zaměstnání. Okolní otázky byly v dotaznících rozdílné. Toto bylo z důvodu, že kurzy kontrolní skupiny byly krátké (cca 2 -3 týdny). Respondenti by mohli mít větší tendenci vzpomínat na svou minulou odpověď a držet se jí. Toto

zkreslení jsem chtěla v maximální možné míře eliminovat. Otázky v dotazníku PK byly promíchány a bylo jich méně než v dotazníku PU.

Tyto údaje jsem zpracovala statistickými metodami pro testování hypotéz. Použila jsem TTEST s různými parametry pro položky Strany a Typ.

Hodnocení jsem provedla na hladině významnosti $\alpha=0,05$ a $\alpha=0,01$

Testovala jsem tyto hypotézy

H_{01} : Absolvování kurzu s aktivizačními službami nemá vliv na motivaci.

K této hypotéze jsem pro případ zamítnutí vytvořila alternativní hypotézu

H_{11} : Aktivizační služby při vzdělávání osob vstupujících na trh práce napomáhají změně motivace při návratu na trh práce.

Výsledek TTESTU pro hypotézu H_{01} je 0,019%. Tato hodnota znamená, že H_{01} zamítám na hladině významnosti $\alpha=0,01$ i $\alpha=0,05$. V tomto případě přijímám alternativní hypotézu H_{12} . Předpoklad, že aktivizační služby nad rámec prostého vzdělávání nezaměstnaných způsobují změny v motivaci, byl správný.

Stejným způsobem jsem postupovala u skupiny kontrolní a zjišťovala změnu motivace před a po absolvování kurzu.

H_{02} : Absolvování kurzu bez aktivizačních služeb nemá vliv na motivaci účastníků.

H_{12} : Absolvování kurzu bez aktivizačních služeb má vliv na motivaci účastníků.

Výsledek TTESTU pro hypotézu H_{02} je 27,03%. Tato hodnota znamená, že H_{02} nelze zamítnout na hladině významnosti $\alpha=0,01$ i $\alpha=0,05$. Alternativní hypotéza bezpředmětná a mohu diskutovat, jestli jsem se dopustila chyby druhého druhu β . Zaměřím se na sílu testu $1-\beta$, která roste mimo jiné s odchylkou od nulové hypotézy. Odchylka od nulové hypotézy je značná, a proto síla testu není malá. Chyba 2. Druhu není významná.

H_{03} : Motivace po absolvování kurzu je u obou skupin stejná.

H_{13} : Motivace je po absolvování kurzu u skupin různá.

Porovnám-li obě skupiny proti sobě v TTESTU v souvislosti s nulovou hypotézou H_{03} . Dostanu jako výsledek hodnotu 0,017%. Tato hodnota je menší nejenom než 5%, ale také významně menší než 1%. Nulovou hypotézu H_{03} tedy zamítám na obou hladinách

významnosti α . Vzhledem k předchozím výsledkům pro jednotlivé skupiny mohou vyslovit alternativní hypotézu H_{13} i v tomto tvaru.

H_{13} : Motivace je u účastníků kurzu s aktivizačními službami větší, zatímco účastníci kurzů bez aktivizačních služeb zůstávají na stejné úrovni motivace.

Z výsledků dotazování v oblasti motivace je zřejmé, že aktivizační služby způsobují změny. Toto zjištění je důležité pro práci s nezaměstnanými. Motivační služby vlastně uspokojily potřeby nezaměstnaných v otázce podpory a poradenství. Motivační aktivity byly zaměřené na individuální problémy a potřeby nezaměstnaných. Nekladly si za cíl řešit problémy za klienty, ale poskytly jim nástroje potřebné k tomu, aby problémy řešili sami. Zvýšená motivace vlastně znamená i zvýšené sebevědomí nezaměstnaných. Ti se potom lépe vyrovnávají s emoční labilitou. Tato je v „únosných mezích a nevede k dalším psychopatologickým jevům, jak uvádí Kachlík (2000). Pro podporu tvrzení, že doplňkové aktivizační služby jsou příčinou zvýšení motivace u skupin nezaměstnaných lze použít i souvislost s péčí o nezaopatřené děti. Ve výzkumné skupině převažovaly početně kategorie dětí mladších. Tedy dětí, které přece jenom vyžadují soustavnější a komplexnější péči. V této skupině byly i děti zdravotně postižené. Hora (2008) uvádí jako jeden z faktorů snižující motivaci nezaměstnaných žen péči o děti. Výsledky dotazování ukázaly, že aktivizační služby dokázaly tento faktor kompenzovat.

Porovnáme-li časovou dotaci aktivizačních služeb (motivační setkání s terapeutem, kurz komunikačních dovedností, individuální konzultace s terapeutem) s časovou dotací samotného vzdělávání na PC vidíme, že aktivizace je významnou součástí celého kurzu. V porovnání dovedností práce na PC, které vykazovali respondenti obou skupin na konci vzdělávacího kurzu, jsou rozdíly malé. Skupina č. 1 na konci vzdělávacího kurzu vykazovala na stupnici 0 (nejmenší) – 10 (největší) v průměru hodnotu 7,1. Skupina č. 2 vyazuje průměrnou hodnotu 6,73. Rozdíl je minimální. Dovednosti profesní se tedy u obou skupin dostaly na zhruba stejnou úroveň. Motivace a zvýšení sebevědomí není zřejmě důsledkem zvýšené profesní dovednosti, ale aktivizace a změny postojů k situaci.

5.2.2 Návrat na trh práce

Ve výzkumné skupině dochází ke změně v náhledu na dobu nutnou k úspěšnému nalezení práce častěji než u skupiny kontrolní a zároveň v ní dochází k větší změně motivace. Změna v náhledu na délku doby hledání práce je v oblasti „zkrácení“. Klienti ve skupině „zkrácení“ usoudili, že jejich dovednosti jsou lepší, než se domnívali. Dokázali se aktivizovat a využít všech možností k seberozvoji, které jim kurz nabízel. Většinou v důsledku aktivit v oblasti pracovního poradenství a oblasti komunikačních dovedností se názory respondentů dostaly na úroveň, která více koresponduje s reálnou situací na trhu práce. Pokud budeme sledovat souvislosti z hlediska závislosti na dovednostech a znalostech v oboru zaměření kurzu lze usoudit, že respondenti ze skupiny „prodloužení“ přehodnotili své schopnosti a reálněji odhadli své šance. Uvědomili si, že jejich dovedností a znalostí nejsou dostatečné. Srovnali svou situaci s ostatními ve skupině.

V kontrolní skupině počet respondentů, kteří vykazovali nějakou změnu, byl 2x nižší než ve skupině výzkumné. A tato změna nebyla v oblasti „zkrácení“, ale v oblasti „prodloužení“. Situace je tedy přesně opačná než ve výzkumné skupině. Pokud se budeme držet souvislostí diskutovaných pro skupinu č. 1 (výzkumnou) pozorujeme zde vliv menší motivovanosti. Tím menšího sebevědomí a z toho plynoucí pesimističtější pohled na situaci. To koresponduje s rezignací na úspěch při delší nezaměstnanosti jak uvádí Mareš (2002). I zde skupina „prodloužení“ mohla srovnávat s ostatními a také dospět k závěru, že neodhadla dobře své dovednosti.

Jako další vliv zde vnímám velkou pravděpodobnost vytvoření svépomocné skupiny u výzkumné skupiny č. 1. Respondenti z této skupiny se stýkali po dobu 4 měsíců (2x týdně) setkání nebyla tak intenzivní jako u skupiny č. 2 (5x týdně), ale dlouhodobost je důležitějším faktorem. Svépomocná skupina je v podstatě obdobou týmu. Pro úspěšné fungování v týmu je potřeba rozvíjet sociální i osobní kompetence. K tomu je potřeba osvojit si „soft skills“ neboli měkké dovednosti. Tyto kompetence respondenti z výzkumné skupiny č. 1 získali v rámci doplňkových aktivizačních služeb. Patří sem totiž umění neverbální komunikace, schopnost aktivního naslouchání, sebemotivace a týmové práce (Mühleisen, 2005).

6 Závěr

Práce se zabývala problematikou práce s nezaměstnanými. Konkrétně aktivizačními službami a jejich přínosem pro nezaměstnané. Záměrně používám termín nezaměstnaní, protože ne všichni klienti kurzů a respondenti byli evidováni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. Součástí výzkumu bylo mapování služeb pro uchazeče o zaměstnání, kteří byli evidováni na úřadu práce.

Z hlediska mapování služeb pro uchazeče o zaměstnání bylo cílem práce zjistit, jaké služby jsou uchazečům o zaměstnání nabízeny zprostředkovatelkami na úřadech práce. V dotazování jsem se zaměřila i na názory uchazečů, zda by doplňkové aktivizační služby měly být ve standardní nabídce úřadů práce. Uchazeči vyjádřili preference jednotlivým službám.

Vzhledem k výsledkům dotazování můžu odpovědět na všechny hlavní otázky, které byly předmětem dotazování.

Uchazečům o zaměstnání nejsou doplňkové aktivizační služby nabízeny v dostatečné míře. V 84 % případů nabídka od úřadu práce nepřišla. A uchazeči pojem aktivizační služby neslyšeli (86%). Uchazeči by uvítali v 70% případů zařazení těchto aktivit do standardní nabídky. Uchazeči o zaměstnání mají zájem o praktické aktivity, které lze uplatnit při hledání práce.

Z hlediska posouzení přínosu aktivizačních služeb bylo cílem zjistit, zda mají vliv na ty dovednosti nezaměstnaných, které jim pomohou při návratu na trh práce.

Z výsledků dotazování a následného testování hypotéz souvisejících s těmito otázkami můžu konstatovat přijetí alternativní hypotézy H_{13} . „Motivace je u účastníků kurzu s doplňkovými aktivizačními službami větší, zatímco účastníci kurzů bez doplňkových aktivizačních služeb zůstávají na stejné úrovni motivace.“ Doplňkové aktivizační služby při vzdělávání nezaměstnaných mají tedy vliv na motivaci a způsobují její změnu v kladném slova smyslu. Aktivizační služby mají vliv i na změnu náhledu nezaměstnaných na dobu potřebnou k úspěšnému nalezení pracovního místa.

V rámci dotazování jsem získala i další data a informace, které by bylo možné použít pro hledání dalších souvislostí. Například v oblasti pojmu „vhodné zaměstnání“. Zde by

jistě bylo zajímavé sledovat, nakolik jsou jednotlivé vlastnosti pracovního místa pro nezaměstnané důležité. A zda jsou souvislosti mezi sociální a osobní situací nezaměstnaného a vlastnostmi hledané pracovní pozice. Jaká je ochota ke změně požadavků. Řešení těchto otázek by ovšem přesáhlo rámec bakalářské práce a vyžadovalo by i větší výzkumné skupiny pro zobecnění závěrů.

Výstupy této práce mohou sloužit jako inspirace a podklad pro organizace realizující programy na podporu zaměstnanosti. Ukazuje se totiž, že jakkoli jsou důležité profesní dovednosti nezaměstnaných, je nutné věnovat se i dalším potřebám nezaměstnaných. Je třeba zvyšovat jejich motivaci a sebevědomí. Toho lze dosáhnout jenom širší a hlavně běžně dostupnou nabídkou aktivizačních služeb. Do budoucna by bylo vhodné doplnit standardní nabídku úřadů práce o aktivity motivační a podpůrné. Zaměřit se na širší povědomí nezaměstnaných o aktivitě Job klub a také ji provádět intenzivnější formou s větší kapacitou. Doplnit vzdělávací kurzy pro uchazeče o zaměstnání o časovou dotaci v oblasti motivaci a seberozvoje klientů. Cílem politiky zaměstnanosti je mimo jiné umožnit návrat nezaměstnaných na trh práce. Tohoto nelze docílit u některých skupin uchazečů o zaměstnání pouhým zvyšování jejich profesních dovedností.

7 Seznam použitých zdrojů

1. *Analýza územní diferenciac nezaměstnanosti a jejích toků v ČR*. Praha :ČSÚ, 2006. 12 s. ISBN 80-250-1173-9.
2. BEHLE, Heike. *Veränderung der seelischen Gesundheit durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen : Eine Analyse am Beispiel des Jugendsofortprogramms JUMP*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, 2007. 396 s. ISSN 1865-4096.
3. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti na trhu práce*. Praha : SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
4. BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost a zdraví. In Buchtová, Božena. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2000. s. 4-12. ISBN 80-210-2425-9
5. *Český statistický úřad* [online]. c2009 [cit. 2010-05-01]. Statistika. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/p/3101-05>>
6. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2. aktualizované. Praha : Portál, 2008. 236 s. ISBN 978-80-7367-485-4.
7. HODAŇOVÁ, Jitka; HOŘÁNKOVÁ, Vlasta; VALOUCHOVÁ, Eva. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem: metodická příručka pro poradce pro zprostředkování*. Praha: MPSV, 2003. ISBN 80-86552-65-9
8. HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. Praha : C.H.Beck, 2005. 709 s. ISBN 80-7179-891-6.
9. HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných : vstupní analýza problému (původní,rozšířená verze)*. Praha : VÚSP, 2008. 384 s. ISBN 978-80-7416-004-2.
10. HORA, Ondřej; SIROVÁTKA, Tomáš; TOMEŠOVÁ- BARTÁKOVÁ, Helena. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace*. Praha : VÚSP, 2009. 66 s. ISBN 978-80-7416-045-5.

11. HORÁKOVÁ, Markéta; RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných. In SIROVÁTKA, Tomáš; MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno : Masarykova univerzita, 2003. s. 217-218. ISBN 80-210-3048-8.
12. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. c2009 [cit. 2010-04-16]. Statistika. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=C&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=1000&ok=Vybrat>.
13. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí : zaměstnanost* [online]. c2009 [cit. 2010-04-16]. Job club. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>>. TOTO je 46
14. JÍROVÁ, Hana. Deformace na českém trhu práce : historický exkurz. In MAREŠ, Petr; SIROVÁTKA, Tomáš. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2003. s. 32-34. ISBN 80-210-304-88.
15. KAHOUN, Vilém, et al. *Sociální zabezpečení : vybrané kapitoly*. Praha : TRITON, 2009. 445 s. ISBN 978-80-7387-346-2
16. KACHLÍK, Petr. Nezaměstnanost, návykové látky a zdraví. In Buchtová, Božena. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2000. s. 39-63. ISBN 80-210-2425-9
17. KEBZA, Vladimír, ŠOLCOVÁ, Iva. Psychologické aspekty nezaměstnanosti : vliv sociální opory. In Buchtová, Božena. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2000. s. 13-16. ISBN 80-210-2425-9
18. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

19. MAŘÍKOVÁ, Hana. Ženy na trhu práce. In ŠINDLEROVÁ, Ivana. *Ženy na trhu práce : Jak na nezaměstnanost a diskriminaci: prakticky a takticky!: příklady dobré praxe z Evropy (převážně Střední a Východní)*. Praha : [s.n.], 2005. s. 32-33. ISBN 80-254-3866-X.
20. MÚHLEISEN, Stefan, OBERHUBER, Nadine. *Komunikační a jiné dovednosti : Soft skills v praxi*. Praha: Grada Publishing,a.s., 2007. 183 s. ISBN 978-80-247-2662-5
21. *Národní akční plán sociálního začleňování*. Praha : MPSV, 2005. Národní akční plán sociálního začleňování 2004 - 2006, s. 23 - 34. ISBN 80-86878-15-5
22. NOSKOVÁ, Štěpánka, et al. *Program Nová Šance: jak pracovat s nezaměstnanými*. Brno : Motiv P, 2007. 137 s. ISBN 978-80-239-9305-9.
23. Nové speciální poradenství pro nezaměstnané s vyšší kvalifikací a lidi s finančními problémy. *Práce a sociální politika* [online]. 2010-01-04, 2010, 1, [cit. 2010-04-16]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/8042>>. TOTO je 45
24. RATAJCZAK, Zofia. *Bezrobocie jako wyzwanie*. Katowice : Wydawnictwo Uniwersitetu Slaskiego, 2004. 178 s. 001500046.
25. SEKOT, Aleš. *Sociologické problémy společnosti*. Brno : Rabínova vysoká škola s.r.o, 2008. 85 s. ISBN 978-80-87001-11-0.
26. SEKOT, Aleš. *Sociologické texty : (bezdomovectví,masová komunikace, multikulturní a občanská společnost)*. Brno : Insitut meziooborvých studií, 2004. 79 s.
27. *Strukturální fondy EU* [online]. c2007 [cit. 2010-04-16]. Rámcové dokumenty. Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=1c9c65e8-9723-4c80-939b-82f9bec4c0f0>>.
28. Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 1990, částka 490,

29. *Svaz průmyslu a dopravy ČR* [online]. c2009 [cit. 2010-03-31].
Http://www.spcr.cz/statistika/nezamestnanost.htm. Dostupné z WWW:
<<http://spcr.cz/statistika/nezamestnanost.htm>>.
30. Zákon č. 435/2004 Sb.: o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů, Česká republika*.
2004, částka 143, s. 8270-8316.

8 Klíčová slova

Job club

Nezaměstnanost

Politika zaměstnanosti

Rekvalifikace

9 Přílohy

9.1 Seznam příloh

Příloha č. 1 – Seznam použitých zkratk

Příloha č. 1 - Tabulka hodnot motivace

Příloha č. 2 - Tabulka hodnot doby nutné k nalezení pracovního místa

Příloha č. 3 – Dotazník k mapování doplňkových aktivizačních služeb

Příloha č. 4 – Dotazník obecná část

Příloha č. 5 – Dotazník k pracovnímu poradenství PU

Příloha č. 6 – Dotazník pracovnímu poradenství PK

Příloha č. 1

Seznam použitých zkratk

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
CV	curriculum vitae
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EA	ekonomická aktivita
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
ILO	Mezinárodní organizace práce
IT	informatik technology
JPD 3.....	Jednotný programový dokument pro cíl 3
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
PC	personal computer
SŠ	středoškolské
ÚP	úřad práce
VOŠ	vyšší odborná škola
VŠ	vysoká škola
VŠPS	veřejné šetření pracovních sil
ZP	zdravotní postižení

Příloha č. 2

Záznamové tabulky pro hodnoty motivace

Motivace skupina č. 1 - záznam hodnot			
číslo	před	po	změna
001	4,5	8	3,5
002	2	2,5	0,5
003	6	6	0
004	5	6	1
005	5,5	9	3,5
006	4	4	0
007	2	2	0
008	3	3	0
009	5	5	0
010	6	6	0
025	6	8	2
026	5	7	2
027	6	6	0
028	9	9	0
029	8	8	0
030	8	8	0
031	6	7	1
032	7	8	1
033	4,5	5	0,5
034	4	6	2
035	4	5	1
036	5	6	1
037	8	8	0
038	4	6	2
039	6	6	0

Motivace skupina č.1 – záznam hodnot			
číslo	před	po	změna
040	5,5	7	1,5
041	3	4	1
042	6	7	1
043	5	4,5	-0,5
044	7	8	1
045	4	5	1
046	1	1	0
047	1	1	0
048	2	2	0
049	5	5	0
050	4	4	0
051	4	5	1
052	7	10	3
053	4	8	4
054	4	5	1
055	3	7	4
056	5	6	1
057	5	6	1
058	2	2	0
059	6	10	4
060	4	8	4
061	6	9	3
062	6	7	1
063	5	7	2
064	5	6	1

Motivace skupina č. 2 - záznam hodnot			
číslo	před kurzem	po	změna
070	10	10	0
071	10	9	-1
072	8	6	-2
073	9	8	-1
074	10	9	-1
075	10	10	0
076	4	5	1
077	6	9	3
078	8	8	0
079	2	2	0
080	5	10	5
081	5,5	7	2
082	6	4	-2
083	6	6	0
084	8	6	-2
085	8	7	-1
086	3	3,5	1
087	6	6	0
088	5	5	0
089	10	10	0
090	10	10	0
091	8	8	0
092	3	3	0
093	2	3	1
094	8	8	0

číslo	před kurzem	po	změna
095	4	4	0
096	2	2	0
097	9	9	0
098	7	8	1
099	5	5	0
100	5	5	0
101	3	4	1
102	9	8	-1
103	9	9	0
104	7	8	1
105	8	8	0
106	5	5	0
107	5	6	1
108	6	6	0
109	6	6	0
110	4	5	1
111	4	5	1
112	6	6	0
113	4	4	0
114	8	8	0
115	6	7	1
116	8	8	0
117	4	5	1
118	8	9	1
119	5	5	0
120	5	4	-1

Příloha č. 3

Tabulka hodnot doby nutné pro nalezení pracovního místa

skupina č. 1			
	před kurzem	po kurzu	změna
001	2	3	-1
002	1	3	-2
003	1	1	0
004	1	1	0
005	2	1	1
006	3	3	0
007	2	2	0
008	1	1	0
009	1	2	-1
010	2	2	0
025	3	1	2
026	3	1	2
027	1	2	-1
028	1	1	0
029	3	1	2
030	2	1	1
031	1	2	-1
032	2	1	1
033	3	3	0
034	3	2	1
035	3	2	1
036	2	1	1
037	1	1	0
038	1	1	0
039	2	1	1

	před kurzem	po kurzu	změna
040	2	1	1
041	4	2	2
042	3	2	1
043	2	2	0
044	3	2	1
045	3	1	2
046	2	1	1
047	2	1	1
048	2	2	0
049	3	3	0
050	4	2	2
051	5	4	1
052	1	0,5	0,5
053	3	2	1
054	4	10	-6
055	6	7	-1
056	2	1	1
057	5	10	-5
058	6	5	1
059	6	2	4
060	6	5	1
061	2	3	-1
062	3	4	-1
063	3	5	-2
064	4	5	-1

skupina č. 2			
č.	před kurzem	po kurzu	změna
070	3	3	0
071	7	2	5
072	4	6	-2
073	2	2	0
074	7	5	2
075	6	4	2
076	4	4	0
077	5	5	0
078	7	7	0
079	5	5	0
080	7	2	5
081	2	4	-2
082	1	1	0
083	1	1	0
084	5	5	0
085	1	2	-1
086	1	2	-1
087	5	6	-1
089	5	7	-2
090	7	7	0
091	7	7	0
092	6	7	-1
093	6	6	0
094	2	5	-3
095	3	4	-1

č.	před kurzem	po kurzu	změna
096	7	7	0
097	5	6	-1
098	3	3	0
099	7	7	0
100	6	6	0
101	7	7	0
102	10	10	0
103	10	10	0
104	3	3	0
105	7	7	0
106	3	4	-1
107	9	7	2
108	9	9	0
109	2	2	0
110	3	4	-1
111	6	7	-1
112	3	3	0
113	6	7	-1
114	2	2	0
115	6	5	1
116	6	6	0
117	4	5	-1
118	5	5	0
119	3	3	0
120	3	4	-1

Příloha č. 4

Dotazník k mapování aktivizačních služeb

M1. Setkal jste se s pojmem aktivizační služby?

.....

M2. Co si pod tímto pojmem představíte?

.....

.....

M3. Využil/a jste některou z těchto služeb? Zaškrtněte

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Job klub | <input type="checkbox"/> |
| 2. Pracovní poradenství | <input type="checkbox"/> |
| 3. Sociální poradenství | <input type="checkbox"/> |
| 4. Svépomocná skupina | <input type="checkbox"/> |
| 5. Motivační skupinové setkání s psychoterapeutem | <input type="checkbox"/> |
| 6. Videotrénink přijímacího pohovoru | <input type="checkbox"/> |
| 7. seminář psaní strukturovaného životopisu CV | <input type="checkbox"/> |
| 8. pracovně-právní poradenství | <input type="checkbox"/> |

M4. Byl/a jste evidován/a na Úřadu práce

Ano **ne**

Pokud jste odpověděli **Ano** přejděte k otázce M5

Pokud jste odpověděli **Ne** přejděte k otázce M9

M5. Uvítal/a byste některou z předchozích aktivit ve standardní nabídce Úřadu práce?

Ano **ne**

Pokud jste odpověděli **Ano** přejděte k otázce M6

Pokud jste odpověděli **NE** přejděte k otázce M7

M6. Zaškrtněte, které:

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------|
| 1. Job klub | <input type="checkbox"/> |
| 2. Pracovní poradenství individuální | <input type="checkbox"/> |

- 3. Sociální poradenství
- 4. Svépomocná skupina
- 5. Videotrénink přijímacího pohovoru
- 6. seminář psaní strukturovaného životopisu CV
- 7. pracovně-právní poradenství
- 8. motivační setkání s terapeutem

M7. Nabídl vám Úřad práce některou z aktivit?

Ano ne

Pokud jste odpověděli **Ano** přejděte k otázce M8

Pokud jste odpověděli **NE** přejděte k otázce M9

M8. Kterou?

.....

M9. Myslíte si, že jsou výše uvedené aktivity důležité pro úspěšné hledání práce?

Ano spíše ano nevím spíše ne ne

M10. Víte, kde byste se mohli některé z těchto doplňkových aktivizačních služeb zúčastnit? (rámcově, není třeba přesná specifikace)

.....

M11. Pohlaví

žena muž

M12. Věk

Méně než 25 let <input type="checkbox"/>	36 – 40 let <input type="checkbox"/>	51 – 55 let <input type="checkbox"/>
25 – 30 let <input type="checkbox"/>	41 – 45 let <input type="checkbox"/>	56 – 60 let <input type="checkbox"/>
31 – 35 let <input type="checkbox"/>	46 – 50 let <input type="checkbox"/>	více než 60 let <input type="checkbox"/>

M13. Poznámky

Příloha č. 5

Dotazník obecná část

Prosím zaškrtněte odpovídající variantu

O1. Pohlaví

muž žena

O2. Stav

vdaná/ženatý svobodný/á rozvedený/á vdova/vdovec

O3. Evidence na ÚP

ano 1x 2x vícekrát
ne

O4. Věk

20 – 25 let 36 – 40 let 51 – 55 let
26 – 30 let 41 – 45 let 56 – 60 let
31 – 35 let 46 – 50 let

O5. Vzdělání

základní vyučení s maturitou VOŠ
vyučení středoškolské úplné VŠ

O6. Počet dětí (napište číslem počet)

do 3 let 8 – 15 let 19 – 26 let
do 7 let 16 – 18 let nad 26 let

O7. Zdravotní stav dětí

zdravé ZP
ZTP ZTP/P

O8. Péče o jinou závislou (handicapovanou) osobu

ano ne

O9. Charakteristika vzdělávacího programuRekvalifikační kurz Kurz zakončený zkouškou s osvědčením Kurz bez zkoušky s osvědčením **O10. Délka kurzu**14 dní 2 měsíce 4 měsíce 1 měsíc 3 měsíce jiná

.....

O11. Časová dotace odborné výuky30 – 40 hod. 51 – 60 hod. 71 – 80 hod 41 – 50 hod. 61 – 70 hod. jiná **O12. Poskytovatel kurzu**ÚP nezisková organizace jiný **O13. Druh doplňkových aktivizačních služeb, které jste absolvoval/a a časová dotace**Jobklub hodin pracovní poradenství hodin videotrénink pohovoru hodin Sociální poradenství hodin svépomocná skupina hodin skupina s psychoterapeutem hodin Seminář k CV hodin Jiné **O14. Zaměření kurzu**

.....

O15. Poznámky

Příloha č. 6

Dotazník k pracovnímu poradenství PU

P1. Hledáte práci intenzivně?

ano spíše ano spíše ne ne

P2. Jak dlouho nepracujete – nechodíte pravidelně do zaměstnání?

1 – 3 měsíce 12 – 24 měsíců víc jak 6 let

4 – 5 měsíců více jak 2 roky

6 – 12 měsíců více jak 4 roky

P3. Vyznačte na stupnici 0 – 10, kde se nyní nacházíte z hlediska motivace hledat práci.

←-----→
0 **10**
nejmenší nejvíce

P4. Myslíte si, že dokážete skloubit rodinný a pracovní život?

ano spíše ano spíše ne ne

P5. Jak často hledáte vhodné nabídky práce

1x týdně 4x týdně 2x za měsíc

2x týdně víc jak 4x týdně méně často

3x týdně 1x za měsíc

P6. Vyznačte na stupnici, kde se nacházíte z hlediska znalostí a dovedností v oboru, který je náplní vzdělávacího kurzu

←-----→
0 **10**
nejméně nejvíce

P7. Myslíte si, že rozsah vzdělávacího kurzu je dostatečný

ano spíše ano spíše ne ne

P8. Co si představujete pod pojmem vhodné zaměstnání (jaké vlastnosti by mělo konkrétně mít)

.....

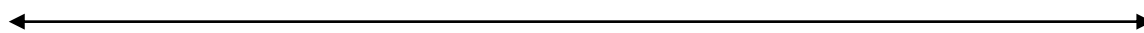
P9. Jakou pracovní dobu byste si v zaměstnání představoval/a?

od do hodin

P10. Jaký pracovní úvazek by vám vyhovoval?

plný poloviční jiný

P11. Vyznačte na stupnici 0 - 10 jakou šanci máte podle vašeho mínění najít zaměstnání.



0

žádnou

10

velkou 100%

P12. Za jak dlouho od okamžiku začátku hledání zaměstnání si myslíte, že práci naleznete?

14 dní 2 měsíce 4 měsíce víc než 5 m.

1 měsíc 3 měsíce 5 měsíců víc než 7 m.

jiná

P13. Očísľujte atributy pracovního místa, podle toho jakou důležitost jim přisuzujete.

1 nejvíce důležité – 10 nejméně důležité, stejné číslo můžete použít maximálně 2x

- Délka pracovní doby
- Typ zaměstnavatele (soukromník, státní instituce, zahraniční firma)
- Velikost zaměstnavatele (rodinná, malá, nadnárodní)
- Výše platu/mzdy
- Benefity (výhody – služební auto, telefon, příspěvek na rekreaci, pojištění apod.)
- Typ pracovního vztahu (HPP, DPČ, DPP, smlouva o dílo)
- Vzdálenost od bydliště
- Pracovní kolektiv
- Možnost dalšího vzdělávání
- Místo odpovídá vaší kvalifikaci (vzdělání, praxe)

P14. Co je pro Vás hlavní překážkou k nalezení práce?

.....

P15. Poznámky

Příloha č. 7

Dotazník k pracovnímu poradenství PK

P1. Myslíte si, že rozsah vzdělávacího kurzu byl dostatečný?

ano spíše ano spíše ne ne

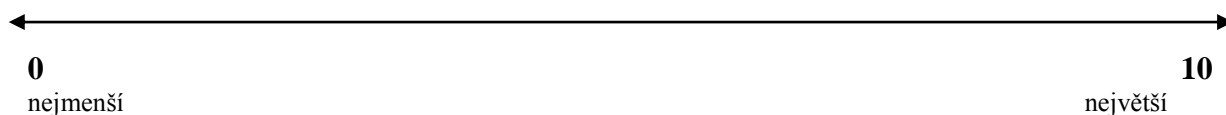
P2. Co bylo na kurzu pozitivní?

.....
.....

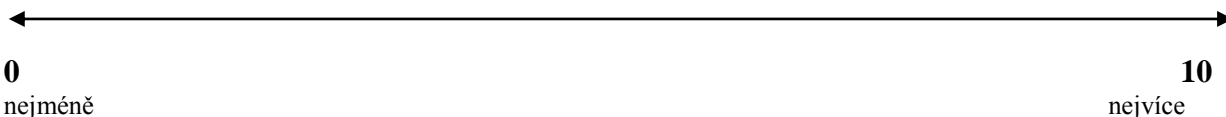
P3. Co bylo na kurzu negativní?

.....
.....

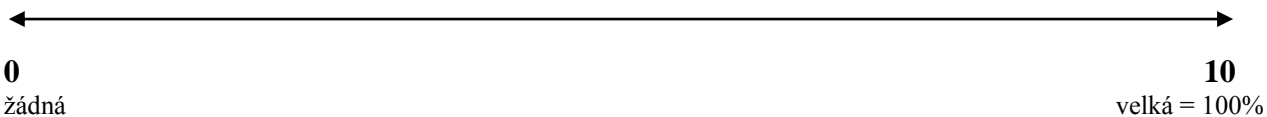
P4. Vyznačte na stupnici 0 – 10, kde se nyní nacházíte z hlediska motivace hledat práci.



P5. Vyznačte na stupnici, kde se nacházíte z hlediska znalostí a dovedností v oboru, který byl náplní vzdělávacího kurzu



P10. Vyznačte, na stupnici 0 -10, jakou šanci máte podle vašeho mínění nyní najít zaměstnání.



P11. Za jak dlouho od okamžiku začátku hledání zaměstnání si myslíte, že práci naleznete?

14 dní 2 měsíce 4 měsíce víc než 5 m.
1 měsíc 3 měsíce 5 měsíců víc než 7 m.
jiná

P17. Poznámky