

Pražská vysoká škola psychosociálních studií



Nezaměstnanost jako současný sociální problém mladé generace

Kamila Haunerová

vedoucí diplomové práce: doc. PaedDr. Slavomír LACA, Ph.D.

Praha 2016

Prague College of Psychosocial Studies



Unemployment as a contemporary social problem of the young generation

Kamila Haunerová

The Diploma Thesis Work Supervisor: doc. PaedDr. Slavomír LACA, Ph.D.

Praha 2016

Prohlášení

Prohlašuji, že předloženou práci jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího práce. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Praze dne 20. 6. 2016

Kamila Haunerová

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu práce panu doc. PaedDr. Slavomíru Lacovi, Ph.D., za odborné vedení, cenné rady a vřelý přístup při vypracování této práce. Také děkuji své rodině za podporu a trpělivost v době mého studia.

Anotace

Práce se zabývá nezaměstnaností, jako současným sociálním problémem mladé generace. V úvodní části práce se zabýváme teoretickými východisky v rámci tématu, jako je nezaměstnanost, její druhy, příčiny. Dále se zabýváme současnou situací mladých lidí na trhu práce a v neposlední řadě zmiňujeme možné postupy sociální práce s mladými nezaměstnanými. Cílem praktické části práce je analýza efektivity rekvalifikačních kurzů, které jsou mladým lidem poskytovány. Pro zjišťování dat byla zvolena kvantitativní metoda, pomocí dotazníkového šetření, jejichž výsledky jsou dále ověřeny tzv. Chí-kvadrát testem.

Klíčová slova: nezaměstnanost, mladá generace, Úřad práce, rekvalifikace

Abstract

The Diploma thesis focuses on unemployment as the current problem of the young generation. The theoretical part of the thesis is based on the theoretical knowledge of unemployment, its types and causes but also current situation of the young generation in the labor market and possible social work procedures with young unemployed people. The aim of the practical part is analysis of the efficiency of the retraining programmes provided to young people. Data are collected using quantitative method, questionnaire. Results of the research are verified by Chí-kvadrát test.

Key words: unemployment, young generation, job Centre, retraining

Zkratky

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF – Evropský sociální fond

FDV – Fond dalšího vzdělávání

MPIC – Mobilní poradenská a informační centra

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

PPZ – Pasivní politika zaměstnanosti

s. – strana

Sb. – Sbírka zákonů

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

http - hypertext transfer protocol – hypertextový přenosový protokol

www - world wide web (celosvětový veb) – světová komunikační síť

.cz – internetová doména pro českou republiku

Obsah

ÚVOD.....	9
1 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚSTNANOSTI.....	10
1.1 Druhy nezaměstnanosti.....	12
1.1.1 Cyklická a sezónní nezaměstnanost	13
1.1.2 Frikční (třecí) nezaměstnanost.....	13
1.1.3 Nepravá nezaměstnanost	14
1.1.4 Neúplná nezaměstnanost	14
1.1.5 Skrytá nezaměstnanost	15
1.1.6 Strukturální a technologická nezaměstnanost	15
1.1.7 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	16
1.2 Příčiny vzniku nezaměstnanosti	16
1.3 Charakteristika rizikové skupiny	18
2 SOUČASNÁ SITUACE NA TRHU PRÁCE	23
2.1 Současné postavení mladé generace na trhu práce v ČR.....	25
2.2 Nezaměstnanost mladé generace na Žatecku	28
2.3 Vliv nezaměstnanosti na člověka	34
2.3.1 Psychický vliv	35
2.3.2 Vliv na fyzické zdraví jedince	36
2.3.3 Sociální význam nezaměstnanosti	37
3 SOCIÁLNÍ PRÁCE S NEZAMĚSTNANÝMI.....	39
3.1 Opatření na podporu a uplatnění mladistvých na trhu práce.....	41
3.2 Činnost úřadu práce	44
3.2.1 Rekvalifikace	47
3.3 Finanční a ekonomický aspekt nezaměstnanosti	50
3.3.1 Podpora v nezaměstnanosti	50
3.3.2 Podpora při rekvalifikaci	52
3.3.3 Dávky pomoci v hmotné nouzi.....	53
4 METODOLOGIE	57
4.1 Cíl průzkumu	57
4.2 Hypotézy průzkumu	57

4.3 Zkoumaný vzorek	58
4.4 Metody průzkumu	63
4.5 Výsledky průzkumu.....	64
4.6 Diskuze a doporučení pro praxi.....	75
ZÁVĚR.....	78
LITERATURA	80
Citace zákona.....	82
Internetové zdroje	83
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ:	86
SEZNAM PŘÍLOH	88

ÚVOD

Diplomová práce se zabývá nezaměstnaností, jako současným sociálním problémem mladé generace. Nezaměstnanost mladých lidí je aktuálním problémem, zaměřili jsme se proto na oblast aktivní politiky zaměstnanosti a přímo na efektivitu rekvalifikačních programů, které jsou mladým lidem poskytovány.

V praxi se stále častěji vyskytuje jev tzv. sociální pasti, kdy mladí lidé ihned po ukončení vzdělání nastupují do evidence úřadu práce a častokrát, po vzoru rodiny, čerpají sociální dávky. Nemají motivaci ke zvýšení svého příjmu vlastním přičiněním, protože dle jejich slov „se jim to nevyplatí“, jelikož příjmy jsou následně zohledňovány při výpočtu dávek a mají vliv na jejich výši. Protože je v rámci úřadu práce neustálá snaha tyto lidi zmobilizovat a probudit v nich motivaci k uplatnění se na trhu práce, pořádají se poradenské programy různých druhů, díky kterým se lidé dokáží lépe zorientovat na trhu práce. Aby mladí lidé získali nové znalosti a dovednosti, poskytují se také rekvalifikační kurzy. Cílem pak není změna míry nezaměstnanosti, ale především to, aby jedinec získal zpět ztracené pracovní návyky, získal potřebnou kvalifikaci a stal se zaměstnatelným. Rekvalifikační kurzy mají čím dál větší význam, jelikož do jisté míry nahrazují vzdělání.

Cílem diplomové práce je v rámci teoretického ukotvení vymezení pojmu souvisejících s nezaměstnaností a dále zjištění, zda jsou poskytované rekvalifikační kurzy efektivní. Teoretická část je tvořena třemi kapitolami, které se zabývají charakteristikou nezaměstnanosti, jejími druhy, příčinami a dále popisuje charakteristiku rizikové skupiny, tedy mladých nezaměstnaných. V další části se práce zabývá současnou situací mladých lidí na trhu práce, poté nezaměstnaností mladé generace na Žatecku. Tato kapitola zároveň zmiňuje možné dopady nezaměstnanosti. Třetí kapitola pak popisuje sociální práci s nezaměstnanými. Zabývá se tím, jaká opatření lze v praxi s naší cílovou skupinou využít, dále pak v rámci činnosti úřadů práce podrobněji popisuje již zmiňované rekvalifikace. Protože nezaměstnanosti a finance spolu úzce souvisí, proto tato kapitola pojednává i o finančních a ekonomických aspektech nezaměstnanosti a popisuje možné druhy podpor a sociálních dávek, kterých může nezaměstnaný využít. Empirická část diplomové práce se zabývá průzkumem efektivity rekvalifikačních kurzů poskytované mladým lidem.

1 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚŠTNANOSTI

V rámci této kapitoly se zaměříme na vysvětlení základních pojmů nezaměstnanosti, její druhy, příčiny vzniku a také si popíšeme rizikové skupiny tohoto sociálního problému. *„Nezaměstnanost je považována v sociální práci jako sociálně patologický jev, který je chápán jako sociální problém lidské společnosti.“*¹

*„Nezaměstnanost (unemployment) je situace, kdy ve společnosti existuje určitá skupina lidí, kteří by mohli pracovat a z větší části by chtěli, ale nemohou v důsledku nedostatku pracovních příležitostí...“*² Matoušek se na téma nezaměstnanosti zase dívá z úhlu pohledu definice nezaměstnanosti, kterou uvádí Mezinárodní úřad práce v Ženevě, podle které je nezaměstnaný, ten který není v pracovním nebo obdobném vztahu, není osobou samostatně výdělečně činnou, nestuduje, tedy soustavně se nepřipravuje na budoucí povolání. Dále jde o občana, který osobně či písemně požádal o zprostředkování zaměstnání na příslušném úřadu práce dle trvalého bydliště. Oldřich Matoušek dále zmiňuje, že být nezaměstnaný nevyjadřuje „nemít práci“, ale „nemít placené zaměstnání“.³ Jde tedy o to, že jedinec nemá zajištěn žádný finanční příjem, kterým by řádně zajistil sebe popřípadě jeho rodinu. *„Zjišťujeme, že práce není pouze kategorií ekonomickou, ale také obecně kulturní, ekologickou, antropologickou a medicínskou. Pod tlakem zhoršování duševního zdraví nezaměstnaných a sociálně vyloučených lidí musíme uznat, že se práce stala kulturní reprodukční potřebou našeho druhu, a že proto právem náleží do souboru základních lidských práv a svobod.“*⁴ Je tedy proto důležité, aby každý měl právo na zaměstnání zajištěn. Dále Buchtová uvádí, že navzdory tomu, že práce je především ekonomickým faktorem, je také bezpochyby spojena s dynamickou biologickou konstrukcí člověka, že přímo souvisí se zdravím, štěstím a sebeúctou lidí.⁵ Právem na zaměstnání se také zabývá také zákon o zaměstnanosti. *„Z pohledu zákona je pak právo na zaměstnání právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za*

¹ LACA, Slavomir. *Sozialkommunikation als ein wichtiges instrument im management in der sozialarbeit*, In: CLINICAL SOCIAL WORK, Wien: Austria, N. 4 2011, s. 151.

² HARTL, Pavel., HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000, s. 357.

³ MATOUŠEK, Oldřich. A kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, s. 299.

⁴ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. Vyd. 2. přepracované a aktualiz. Praha: Grada, 2013, s. 12.

⁵ Tamtéž, s. 12.

podmínek stanovených zákonem.“⁶ Lidé, kteří se ocitnou bez zaměstnání, prožívají zátěžovou a stresovou situaci. Nejen že se ocitnou bez příjmu, dojde u nich také ke ztrátě sociálních vazeb, kontaktů a sociálního postavení ve společnosti. Nezaměstnaností jedince je také ohrožena jeho rodina a jeho životní úroveň. Snadno se jedinec stane obětí sociální izolace a nezaměstnanost mu může být přidělena jako sociální role. Často tak dochází k deprivaci jedince. Se zaměstnáním také souvisí každodenní návyky, které si jedinec průběžně osvojuje. Nezaměstnaní lidé tyto návyky velmi rychle ztrácejí.

Dle Krebse lze k fenoménu nezaměstnanosti možné přistoupit z různých hledisek. Buď ji můžeme považovat za výraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, jak ji považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor, lze ji ale také považovat za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců.⁷ K určení míry nezaměstnanosti je zkrátka zapotřebí celá řada ukazatelů. Zdrojem těchto dat mohou být jednak administrativní registry (evidence), kterými disponuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále MPSV), dále různá šetření trhu práce, která provádí především Český statistický úřad (dále ČSÚ).⁸ Z dané míry nezaměstnanosti lze pak konstatovat, zda je politika zaměstnanosti úspěšná či nikoliv. „*Metodika výpočtu míry nezaměstnanosti jako procenta nezaměstnaných z celku obyvatelstva v ekonomicky aktivním věku bývá různá – závisí na vymezení cílové populace i na definici toho, kdo je nezaměstnaný.*“⁹

Dle Brožové je nezaměstnaný ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání a aktivně ho hledá. Patří sem rovněž ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají výzvu k návratu do práce, nebo čekají nástup do nového pracovního místa. Naopak zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání. Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo – pracovní sílu. Lidé, kteří nepatří ani do jedné z těchto skupin tvoří pak ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Jsou to například studenti, důchodci, či ženy v domácnosti.¹⁰ Tyto ukazatele ekonomicky aktivních či neaktivních je potřeba znát k tomu, abychom zjistili,

⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., § 10.

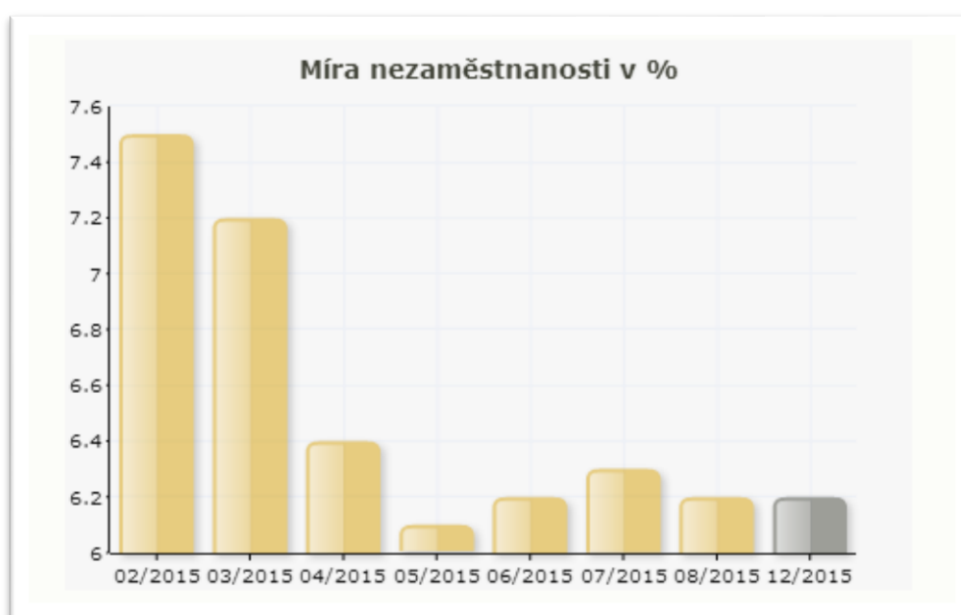
⁷ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, s. 290.

⁸ BAKULE, Martin, BRAŇKA, Jiří, CZESANÁ, Věra. *Analýza a predikce fází cyklického vývoje trhu práce*. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NVF, 2010, s. 6.

⁹ POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. Praha: 1995, s. 63.

¹⁰ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 77.

jaká je aktuální míra nezaměstnanosti v daném regionu či v celé republice, je nutno znát jak počet nezaměstnaných lidí, tak počet zaměstnaných. Takzvaný ukazatel míry nezaměstnanosti je poté podle vzorce vyčíslen v procentech.¹¹ Z následujícího grafu plyne, že v loňském roce, tj. v roce 2015 se míra nezaměstnanosti pohybovala okolo 6 %. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v únoru a v březnu tohoto roku. Vyšší míra začátkem roku může být důsledkem sezónní nezaměstnanosti, která souvisí s pravidelnými opakujícími se cykly v přírodě. Více se tomuto druhu nezaměstnanosti budu věnovat v následující kapitole. Dále z grafu plyne, že v letních měsících roku 2015 byla míra nezaměstnanosti úplně nejnižší.



Zdroj: kurzycz, Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2016¹²

1.1 Druhy nezaměstnanosti

Druhy nezaměstnanosti najdeme popisované v různých literaturách. Většina autorů se však na základním rozdělení shoduje. Autoři nezaměstnanost rozdělují podle různých kritérií. Jejich vymezení je však důležité, „...jednak rozbor makroekonomických údajů, které popisují stav a vývoj na trhu práce, jednak i údajů, které zobrazují na

¹¹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 78.

¹² Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2016. [online]. [cit. 25. ledna 2016]. Dostupné z <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>

mikroekonomické úrovni stav trhu práce v jednotlivých regionech. Empirická zjišťování však vyžadují přesné teoretické rozlišení druhu nezaměstnanosti, jakož i úvahy o příčinách jejich vzniku.“¹³ Vesměs je v literatuře nezaměstnanost rozdělena jako cyklická a sezónní, frikční, nepravá, neúplná, skrytá, strukturální, dobrovolná a nedobrovolná.

1.1.1 Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Tento model je charakteristický zejména v 19. století a v počátku 20. století. O tomto druhu nezaměstnanosti se také hovoří jako o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky. Může se jednat například o nedostatečnou poptávku po vyráběném zboží.¹⁴ „*Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti.*“¹⁵ Jde tedy o to, že zejména v oblasti zemědělství, prací závislých na počasí, s aktuálními svátky či s cestovním ruchem, se sezónní nezaměstnanost pořád každoročně cyklicky opakuje vždy ve stejném časovém období. V důsledku hospodářského cyklu tento druh nezaměstnanosti bývá z pravidla krátkodobý.

1.1.2 Frikční (třecí) nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku mobility pracovníků. Pracovníci jsou v rámci této mobility motivováni různě, buď potřebou ekonomického vývoje, nebo vlastní potřebou. Jde tedy jen o krátkodobou epizodu nezaměstnanosti, během níž si lidé hledají nové pracovní uplatnění.¹⁶ „*V angličtině se tyto lidé označují jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními“ (people between two jobs), čímž se akcentuje přechodnost tohoto stavu, nazývaného „frikční nezaměstnanost“.*“¹⁷ V podstatě se tedy jedná pouze o přechodnou dobu, kdy jedinec přechází z jiné pracovní pozice do jiné, nebo ze zaměstnání do jiného odvětví. Záleží na tom, jak moc jedinec naléhá na změnu zaměstnání. Dále se tento typ nezaměstnanosti odvíjí od systému podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek, které nahrazují příjem ve chvíli, kdy člověk o práci přijde. To pak souvisí s motivovaností jedince k tomu, aby do práce nastoupil. V neposlední řadě se tento stav také odvíjí od aktuální situace na trhu práce a na poměru nabídky vůči poptávce a naopak.

¹³ KNOLL, Oto. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Vyd. 1. Praha: VÚPSV v Praze, 1993, s. 5.

¹⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 20. Studijní texty (Sociologické nakladatelství).

¹⁵ Tamtéž, s. 20.

¹⁶ Tamtéž, s. 17.

¹⁷ Tamtéž, s. 17.

1.1.3 Nepravá nezaměstnanost

V evidenci úřadu práce je několik osob, které jsou nezaměstnány, ale nabízenou práci cíleně odmítají a zaměstnaní být nechtějí a práci ani nehledají. Nejde jim o to, nalézt v co nejkratší době vhodné uplatnění na trhu práce „... jako se spíše snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální šedé ekonomice.“¹⁸ Nutno však také podotknout, že opakem nepravé zaměstnanosti je úplná absence zájmu uplatňovat svůj nárok na vznik podpory v nezaměstnanosti. Případným zájmem o evidenci úřadu práce se jedinec může cítit stigmatizovaným.

1.1.4 Neúplná nezaměstnanost

Jde o typ nezaměstnanosti, kdy lidé nemohou uplatnit svou kvalifikaci a své schopnosti v plném rozsahu a musí akceptovat být zaměstnaní na snížený úvazek.¹⁹ To také mimo jiné souvisí s předchozími typy nezaměstnanosti, které jsou závislé na poptávce a nabídce práce či zboží. Paradoxně se však tento typ nezaměstnanosti snaží rozšiřovat jako jeden z mnoha způsobů, jak řešit plošnou nezaměstnanost, např. ve vyloučené lokalitě.²⁰ „Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo (a příjem z něho) dělí dvě osoby. Specifickou formou (protože zachycuje pracovníky plošně) jsou pokusy zavedení čtyřdenního pracovního týdne a snížení pracovních hodin (spolu s proporcionálním poklesem výdělku) tak, aby trh práce absorboval především mladé nezaměstnané.“²¹ Hlavní nevýhodou tohoto typu nezaměstnanosti je především nízký výdělek, který je podmíněn rozdělením pracovního místa mezi více lidí. Pro mladé lidi však vidím v daném druhu nezaměstnanosti pozitivum v získání praxe a osvojení si základních znalostí a dovedností v něm, které pak využijí pro svůj další profesní život.

¹⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 20. Studijní texty (Sociologické nakladatelství).

¹⁹ MATOUŠEK, Oldřich, a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, s. 300.

²⁰ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 21. Studijní texty (Sociologické nakladatelství).

²¹ Tamtéž, s. 21.

1.1.5 Skrytá nezaměstnanost

„V této souvislosti se někdy hovoří i o tzv. skryté pracovní síle (*hidden labour force*), čili o fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by ji přijali.“²² V zásadě jde o to, že „skrytě nezaměstnaná osoba“ se nikde neregistruje a ani si žádnou práci nehledá, většinou se jedná o vdané ženy či mladistvé. Do této skupiny patří i osoby, které prochází rekvalifikačním kurzem, kterým se práce bude ještě věnovat v dalších kapitolách. Někteří lidé jsou v důsledku věku odsouváni mimo trh práce a tak se prostřednictvím skryté nezaměstnanosti snaží vyřešit svou situaci. Jde především o lidi, kteří mají zdravotní znevýhodnění, unikají do jiného sociálního statutu, například mateřství, nebo se chystají na předčasný odchod do důchodu. Skrytá nezaměstnanost zaznamenala markantní nárůst v 80. letech například v Nizozemí.²³

1.1.6 Strukturální a technologická nezaměstnanost

Projevem strukturální nezaměstnanosti je i tzv. technologická nezaměstnanost, jejímž původem je rušení pracovních míst, náhrada živé práce technikou (viz automatizace a robotizace provozu, kdy lidská síla zajišťuje pouze zadání výroby a servis).²⁴ Dle psychologického slovníku „nezaměstnanost strukturální vzniká tím, že poptávka po určitém druhu práce zcela vymizí v důsledku rozpadu nevýkonných podniků a institucí, popřípadě odumřením celých odvětví; týká se proto i vysoce kvalifikovaných osob s mnohaletými zkušenostmi, které se mohou obrátit proti nim jako blokace pro nástup nebo úspěšné zvládnutí rekvalifikace.“²⁵ Často pak dochází k situaci, kdy si firma či organizace nemůže vysoce kvalifikovaného člověka finančně dovolit nebo ho nemůže dlouhodobě udržet. Také může dojít k situaci, kdy vysoká kvalifikace člověka už není v důsledku rozvoje a vzniku nových odvětví, nadále potřebná. Strukturální nezaměstnanost vzniká také díky nesouladu nabídky s poptávkou. V důsledku toho pak vzniká vysoký počet volných a neobsazených pracovních míst a zároveň je také vysoký počet nezaměstnaných, kteří se

²² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 20. Studijní texty (Sociologické nakladatelství).

²³ Tamtéž, s. 20-21.

²⁴ MARUŠKA, Zdeněk. *Nenechte si líbit nezaměstnanost*. Vyd. 1. Olomouc: EPAVA, 2012, s. 44.

²⁵ HARTL, Pavel., HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000, s. 357.

z výše zmíněných důvodů nedokáží uplatnit na těchto volných pracovních pozicích.²⁶ Rozvoj, kde přestává být vysoce kvalifikovaná pracovní síla jedince, se často objevuje hlavně v technických a průmyslových oborech.

1.1.7 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaný je ochoten přijmout práci, ale jen takovou, kde mu bude nabídnuta vyšší mzda, než je obvyklá na příslušném odvětvovém trhu. Vzhledem k tomu, že ohledně mzdy má nezaměstnaný vysoké nároky, nemůže proto zaměstnání najít. V takovém případě jedinec volí systém sociálních dávek, který je poskytován v případě, že příjmy neumožňují uspokojení základních životních potřeb. „*Čím jsou ovšem tyto dávky nižší a doba jejich vyplácejí kratší, bývá délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti také nižší.*“²⁷ Lidé pak mají snahu najít nové pracovní místo. Lidé dobrovolně nezaměstnaní jsou přesto registrováni v evidenci úřadu práce a v případě, že je jim nějaká práce nabídnuta, rovnou ji odmítají nebo po nástupu záhy skončí, např. z důvodu nemoci.²⁸

V tom se liší nedobrovolně nezaměstnaní, kteří chtějí pracovat a jsou ochotni pracovat za mzdu, která je jim nabízena. Častým jevem je, že změna profese či rekvalifikace je pro tento typ lidí obtížná. Hledají proto práci v oboru a o to déle jejich nezaměstnanost trvá. Nedobrovolná nezaměstnanost s sebou nese hlavní důsledek ekonomických obtíží, ale také sociálních a psychologických. Lidé se často s nedobrovolnou nezaměstnaností těžce vyrovnávají.²⁹

Každý druh popsaného typu nezaměstnanosti v sobě nese příčinu jejího vzniku. Některé příčiny již byly popsány v jednotlivých druzích nezaměstnanosti. Konkrétním příčinám vzniku nezaměstnanosti se proto věnujeme v následující kapitole.

1.2 Příčiny vzniku nezaměstnanosti

Jusko říká, že jednou z příčin nezaměstnanosti je zvýšená dynamika na trhu práce. V jejím důsledku je mnohem obtížnější obstát v rámci konkurence. K úspěchu na trhu

²⁶ MATOUŠEK, Oldřich, a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, s. 301.

²⁷ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: SLON, 2003, s. 85.

²⁸ Tamtéž, 85-86.

²⁹ Tamtéž, 86.

práce je zapotřebí, aby člověk, chce-li být úspěšný, přišel s novou nabídkou. Jednou ze základních příčin je tedy nerovnováha na trhu práce mezi nabídkou a poptávkou. Další příčiny jsou v souvislosti s demografickým, politickým, hospodářským, klimatickým, personálním a jiným společenským vývojem.³⁰

Jusko shrnul klasifikaci příčin nezaměstnanosti do následujících kategorií:

- trh práce,
- čas,
- pracovní síla.

Z hlediska *trhu práce* je nezaměstnanost dána jeho strukturou, to znamená jeho velikostí, složením a vzájemném působením základních složek trhu práce. Dále pak je ovlivněna především nerovností nabídky a poptávky z hlediska kvalifikované pracovní síly. Ta je odlišná ve svých znalostech a dovednostech. Častokrát je tato nerovnováha v rámci poptávky větší, než je nabídka. Typickým příkladem je strukturální typ nezaměstnanosti, který je popsán v předchozí kapitole. Trh práce je pak ovlivněn také jeho lokalizací. Jusko ve své knize rozlišuje lokalizaci územní, národní a regionální.

Z hlediska *času* pak příčiny nezaměstnanosti rozdělujeme na nezaměstnanost periodickou a chronologickou. Periodická nezaměstnanost je typická pravidelnou příčinou vzniku, jedná se například o nezaměstnanost sezónní, která je spojená se závislostí na počasí apod. Dále pak Jusko zmiňuje nepravidelnou příčinu vzniku periodické nezaměstnanosti, která může vzniknout například v důsledku politické a hospodářské krize. V rámci chronologické nezaměstnanosti rozdělujeme nezaměstnanost historickou (danou příčinami historie, například v poválečném období), dále pak aktuální, tzn. dle současného dění, a poté nezaměstnanost perspektivní, která je spojena s analýzou sociálního a politického vývoje.

Z hlediska *pracovní síly* má výrazný vliv na příčiny vzniku nezaměstnanosti hodnotová orientace pracovní síly a dále pak její handicap. Hodnotová orientace pracovní síly rozděluje na nezaměstnanost primární a sekundární. Primární hodnotová orientace vyplývá ze společnosti, které je nezaměstnaný členem (například zda daná společnost upřednostňuje uplatněním žen na trhu práce jako rovnocenných nebo zda trvá na plnění

³⁰ JUSKO, Peter. *Základy sociálnej politiky*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2002. s. 94.

roli ženy – matky). Sekundární pak plyne ze změn v hodnotách v období, kdy je člověk nezaměstnaným, tzn., začne upřednostňovat svůj volný čas, nezávislost a svobodu před nástupem do zaměstnání, kde musí podléhat pracovním návykům. V rámci handicapu pracovní síly je hlavním měřítkem věk nezaměstnaných, který je buď moc vysoký, nebo naopak nízký. Dalším kritériem je pohlaví, kde nejvíce ohroženou skupinou jsou z tohoto hlediska ženy s malými dětmi a ženy po mateřské dovolené. Dále pak jistým handicapem může být kvalifikace nezaměstnaného. Ta může být velmi nízká nebo žádná. Mezi další handicapy patří zdravotní stav, kdy jedinec může mít sníženou či jinak změněnou pracovní schopnost, která ho při výkonu povolání ovlivňuje. Dále autor zmiňuje mezi handicapy délku trvání nezaměstnanosti (především dlouhodobá nezaměstnanost), etnickou příslušnost, která je ovlivněna předsudky vyplývající ze vztahu k dané majoritě a další handicapy (sociálně patologické jevy, např. alkoholismus apod.).³¹

Příčin vzniku nezaměstnanosti je mnoho. Sirovátka a Řezníček uvádějí, že „v případě nízké nezaměstnanosti, jsou příčiny trvalejší (a tedy i dlouhodobé) nezaměstnanosti identifikovány spíše v rovinách individuálních nedostatků a handicapů nezaměstnaných osob, zatímco v případě rostoucí nezaměstnanosti jsou tyto příčiny hledány a nacházeny také v širším rámci sociálních a ekonomických faktorů“³² Autoři také věnují pozornost historickému vývoji v České republice, zmiňují rok 1989, dále pak vidí příčinu také v hospodářské krizi v roce 2009. Naším záměrem bylo poukázat na příčiny, které se v současnosti nejvíce na trhu práce vyskytují a s kterými se každodenně nezaměstnaní potkávají. Jednou z příčin nezaměstnanosti byl zmiňován věk, který je buď nízký, nebo vysoký. Právě mladí lidé patří do jedné z rizikových skupin. Proto se jim budeme v následující kapitole věnovat.

1.3 Charakteristika rizikové skupiny

Nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny rizikové skupiny stejně. Je zapotřebí rozlišit, zda je u dané skupiny zvýšené riziko nezaměstnanosti, jakou měrou a zda je obtížné tuto skupinu lidí efektivně zařadit na trh práce. Dalšími důležitými aspekty jsou

³¹ JUSKO, Peter. *Základy sociálnej politiky*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2002, s. 94-96.

³² SIROVÁTKA, Tomáš. ŘEZNÍČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*, Brno: MU, 1995, s. 41.

také regionální podmínky, aktuální situace na trhu práce a také ekonomická situace v dané oblasti.

Jelikož práce nese název nezaměstnanost jako současný sociální problém mladé generace, v následující kapitole se zaměříme na charakteristiku právě této skupiny.

*„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a v méně placených pracích s nejistou budoucností. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti.“*³³ Nejvíce ohroženou skupinou v kategorii mladší věkové skupiny do 30 let jsou především absolventi středních a vysokých škol. V posledních letech se zde v rámci rizikové skupiny stále častěji objevuje skupina absolventů vysokých škol zejména bakalářských programů.³⁴ Tito lidé jsou často bez praxe, kterou zaměstnavatelé často vyžadují. *„Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce.“*³⁵ To, že mladým lidem chybí pracovní návyky, je problém, protože pravděpodobně nebudou schopni si tyto návyky osvojit ani v dospělosti. Nuda pak vede lidi k tomu, že jejich chování se stane sociálně patologické, které poté vede k vyřazení ze společnosti.³⁶

Dalším problémem jsou sociální aspekty těchto lidí. Často se jedná o mladé lidi žijící v sociálně vyloučených lokalitách. Zároveň jsou tito lidé společensky nepřizpůsobiví. Dalším typem lidí v této kategorii jsou mladiství uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadů práce. Potom jsou to mladí lidé s nízkým vzděláním či kvalifikací. Matoušek zmiňuje, že jiní zase studují obor, do něhož vložili spousty energie, avšak po něm není poptávka na

³³ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s. 2002, s. 109.

³⁴ KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007, s. 147.

³⁵ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s. 2002, s. 110.

³⁶ Tamtéž, s. 110.

trhu práce.³⁷ Kuchař poukazuje na to, že obava ze ztráty zaměstnání nekvalifikovaných lidí, není nějak překvapivá. Lidé s velmi nízkou nebo s žádnou kvalifikací přesvědčivě dokazují, že nejvíce ohroženi jsou právě oni.³⁸ Jak jsme již zmiňovali, nezaměstnanost souvisí především s ekonomickými dopady. Mladí lidé, kteří nejsou schopni osvojit si základní pracovní návyky a dovednosti, často přejdou k řešení své nepříznivé finanční situace formou využití sociálního systému poskytující jim dávky. Při vzniku závislosti na těchto dávkách začne mladý nezaměstnaný člověk vnímat jeho situaci jako normální stav a častokrát jemu vyhovující a dostačující. Systému dávek v rámci práce budeme ještě věnovat v dalších z kapitol, finanční a ekonomické aspekty nezaměstnanosti.

*„Výzkum K. Robertse a kol. (1982), který zahrnoval 551 mladých lidí bez práce, prokázal, že vysoké procento jich dávalo přednost nezaměstnanosti před neuspokojivými pracovními místy. Jejich hlavními problémy byla nuda a nedostatek peněz, ale sebeúcta byla narušena zřídka. G. Stokes (1983) však zjistil, že značná část lidí z jeho vzorků mladých nezaměstnaných se chovala apaticky a ztratila motivaci podílet se na společenské dělbě práce.“*³⁹ Z praxe úřadu práce je nezájem mladých lidí častým jevem. Tito lidé jsou často nevzdělání, bez praktických zkušeností. Vzdělávat se odmítají, nemají žádnou motivaci. Při aktivním hledání práce tito uchazeči o zaměstnání uvádí nereálné požadavky týkající se mzdy. Ve většině případů však upřednostní využití sociálního systému státu a jeho spektra sociálních dávek.

Pro porovnání nezaměstnanosti mladých uchazečů uvádíme tabulku, která tuto problematiku srovnává se zeměmi Evropské unie.

³⁷ MATOUŠEK, Oldřich., a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, s. 301.

³⁸ KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007, s. 139.

³⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 111. Studijní texty (Sociologické nakladatelství).

Nezaměstnanost mladých (15-24 let) - mezinárodní srovnání s vybranými zeměmi EU						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Evropská unie (27 zemí)	15,7	15,8	20,1	21,1	21,4	22,8
Evropská unie (17 zemí)	15,5	16,0	20,3	20,9	20,8	23,1
Česká republika	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5
Dánsko	7,5	8,0	11,8	14,0	14,2	14,1
Finsko	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0
Francie	19,8	19,3	24,0	23,6	22,8	24,3
Itálie	20,3	21,3	25,4	27,8	29,1	35,3
Kypr	10,2	9,0	13,8	16,6	22,4	27,8
Maďarsko	18,1	19,9	26,5	26,6	26,1	28,1
Německo	11,9	10,6	11,2	9,9	8,6	8,1
Nizozemsko	7,0	6,3	7,7	8,7	7,6	9,5
Polsko	21,6	17,2	20,6	23,7	25,8	26,5
Řecko	22,9	22,1	25,8	32,9	44,4	55,3
Slovensko	20,6	19,3	27,6	33,9	33,5	34,0
Španělsko	18,2	24,6	37,8	41,6	46,4	53,2

zdroj: Eurostat v jednotkách %

„Za mladého nezaměstnaného se považuje člověk ve věku 15 až 24 let, který aktivně a neúspěšně hledá práci. Takových lidí je nejvíce ve Španělsku a Řecku – bez práce je tu každý druhý mladý člověk. Česko problém mladých nezaměstnaných dlouho neznalo, v posledních letech jich ale rychle přibývá: momentálně je bez práce každý pátý mladý Čech.“⁴⁰ Z tabulky plyne, že ještě v roce 2012 byla míra nezaměstnanosti mladých lidí od 15 – 24 let v České republice 19,5 %, byla tedy v tomto žebříčku na 5. místě. Nejmenší míra nezaměstnanosti, 8,1 % byla v daném roce v Německu. Nejvíce procent, 55,3 %, pak uvádí Řecko.

Pokud se podíváme podrobněji na jednotlivé aspekty, kterou nezaměstnanost naší cílové skupiny v roce 2012 ovlivňovaly, je dle tabulky zřejmé, že vyšší míra nezaměstnanosti byla u mužů vysokoškolsky vzdělaných. Celkově však míra dlouhodobě nezaměstnaných i podíl neaktivních (nepracujících ani nestudujících) lidí v průběhu pěti let narostl.

⁴⁰ Jsou mladí a bez práce. Evropa řeší, co nabídnout ztracené generaci. [online]. [cit. 31. ledna 2016]. Dostupné z < <http://zpravy.e15.cz/kancelar/kariera-a-vzdelani/jsou-mladi-a-bez-prace-evropa-resi-co-nabidnout-ztracene-generaci-1002988>>

Podrobnější statistiky měr nezaměstnanosti mladých (15-24 let) pro Českou republiku						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Celková míra nezaměstnanosti	15,7	15,8	20,1	21,1	21,4	22,8
• muži	15,5	16,0	20,3	20,9	20,8	23,1
• ženy	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5
Celková míra nezaměstnanosti podle vzdělání	7,5	8,0	11,8	14,0	14,2	14,1
• základní a středoškolské bez maturity	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0
• středoškolské	19,8	19,3	24,0	23,6	22,8	24,3
• vysokoškolské	20,3	21,3	25,4	27,8	29,1	35,3
Dlouhodobě nezaměstnaní	10,2	9,0	13,8	16,6	22,4	27,8
Podíl neaktivních (nepracují, ani nestudují)	18,1	19,9	26,5	26,6	26,1	28,1

zdroj: Eurostat

v jednotkách % 41

Je tedy zapotřebí, aby byla v rámci poradenství úřadů práce zvyšována motivace uchazečů o zaměstnání a rozvíjení jejich kompetencí, které jsou od nich vyžadovány v rámci výběrových řízení.

V následující kapitole, si blíže přiblížíme aktuální situaci na trhu práce v rámci České republiky, zaměříme se v rámci něj na postavení mladých lidí a také se budeme zabývat tím, jaký vliv může mít nezaměstnanost na mladého člověka.

⁴¹ Jsou mladí a bez práce. Evropa řeší, co nabídnout ztracené generaci. [online]. [cit. 31. ledna 2016]. Dostupné z < <http://zpravy.e15.cz/kancelar/kariera-a-vzdelani/jsou-mladi-a-bez-prace-evropa-resi-co-nabidnout-ztracene-generaci-1002988>>

2 SOUČASNÁ SITUACE NA TRHU PRÁCE

V následující kapitole se zaměříme na aktuální situaci na trhu práce. Zaměříme se na srovnání nových uchazečů a volných pracovních míst i na porovnání nezaměstnanosti v jednotlivých krajích v České republice. Dále se budeme věnovat současnému postavení mladých lidí na trhu práce. Následně se zaměříme na nezaměstnanost mladé generace na Žatecku.

Dle dostupných statistik ke dni 31. 1. 2016 evidoval Úřad práce ČR na svých krajských pobočkách a jejich kontaktních pracovištích celkem 467 403 uchazečů o zaměstnání. Z tohoto počtu bylo 450 704 dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let.⁴²

Počet evidovaných nezaměstnaných, volných pracovních míst a podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu (PNO)⁴³ ke konci sledovaného měsíce

		měrná jednotka	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
2014	nezaměstnanost	tis. osob	629,3	625,4	608,3	574,9	550,0	537,2	541,4	535,2	529,1	519,6	517,5	541,9
	PNO	%	8,6	8,6	8,3	7,9	7,5	7,4	7,4	7,4	7,3	7,1	7,1	7,5
	volná místa	tis. míst	36,4	38,3	40,8	44,2	48,0	49,5	51,1	54,7	56,6	58,2	59,4	58,7
2015	nezaměstnanost	tis. osob	556,2	548,1	525,3	491,6	465,7	451,4	456,3	450,7	441,9	430,4	431,4	453,1
	PNO	%	7,7	7,5	7,2	6,7	6,4	6,2	6,3	6,2	6,0	5,9	5,9	6,2
	volná místa	tis. míst	62,3	69,0	76,1	83,7	92,7	97,0	98,1	103,8	108,6	107,3	105,0	102,5
2016	nezaměstnanost	tis. osob	467,4											
	PNO	%	6,4											
	volná místa	tis. míst	107,8											

⁴³ podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let k obyvatelstvu stejného věku

Zdroj: Úřad práce ČR⁴³

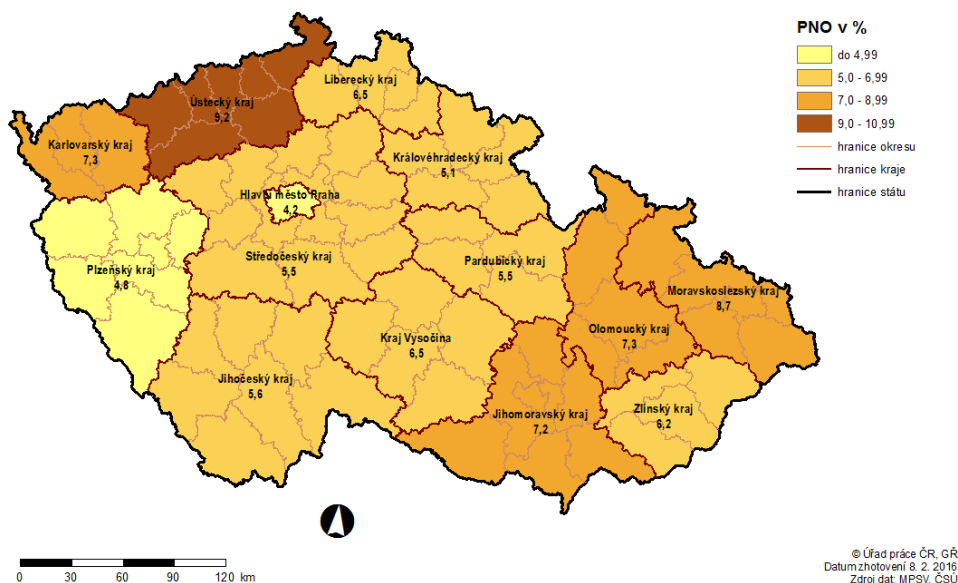
Pokud dostupná data srovnáme s předešlými lety ve stejném období, je tak patrné, že došlo k mírnému poklesu uchazečů o zaměstnání, avšak k nárůstu volných pracovních míst. Tím pádem klesla také míra nezaměstnanosti.

Co se pak týče jednotlivých krajů, pro ilustraci uvádím mapku České republiky, kterou zveřejnily statistiky Úřadu práce ČR, kde je znázorněn podíl nezaměstnaných osob na počet obyvatel a to ke dni 31. 1. 2016.

⁴² Tisková zpráva. [online]. [cit. 15. 2. 2016]. Dostupné z <<https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/02>>

⁴³ Měsíční statistika nezaměstnanosti. [online]. [cit. 15. 2. 2016]. Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>

**PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB (PNO) NA POČTU OBYVATEL
v krajích České republiky k 31.1.2016**



Zdroj: Úřad práce ČR ⁴⁴

Z mapy je patrné, že nejvyšší podíl nezaměstnaných osob na počet obyvatel je jednoznačně v Ústeckém kraji a to celkem 9,2 %. V rámci tohoto kraje má nejvyšší podíl nezaměstnaných osob město Most, kde tato míra odhaduje cca 11 %. To je dáno jednak vysokou frekvencí rizikových osob ohrožených nezaměstnaností, dále pak také vysokým počtem vyloučených lokalit v Mostě a jeho okolí a samozřejmě dalšími faktory. Nejnižší procentní podíl je pak uveden v Hlavním městě Praha, kde mapa uvádí 4,2 % podílu nezaměstnaných osob.

Podrobněji pak dále Úřad práce ČR popisuje, že „meziměsíční nárůst nezaměstnanosti byl zaznamenán v 76 okresech, největší v okresech Písek (o 15,5 %), Prachatice (o 11,6 %), Jindřichův Hradec (o 11,4 %), České Budějovice (o 8,7 %), Chrudim (o 8,4 %), Tábor (o 8,2 %), Znojmo a Český Krumlov (shodně o 8,1 %), Jeseník (o 7,7 %) a Klatovy (o 7,3 %). Meziměsíční pokles nezaměstnanosti byl zaznamenán pouze v okrese Rokycany (o 0,7 %).“ ⁴⁵

⁴⁴ Měsíční statistika nezaměstnanosti. Mapa. [online]. [cit. 15. 2. 2016]. Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>

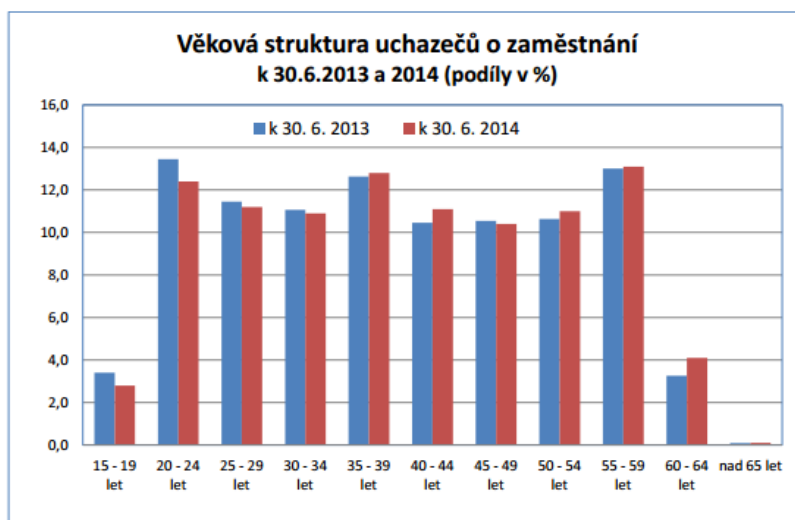
⁴⁵ Tamtéž. Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/me>>

V následující podkapitole se zaměříme na aktuální situaci konkrétní cílové skupiny mladé generace a jejím postavení na trhu práce v rámci České republiky.

2.1 Současné postavení mladé generace na trhu práce v ČR

Jak již bylo zmiňováno, absolventi škol patří mezi jednu z rizikových skupin, která je ohrožena nezaměstnaností. Jedním z hlavních ukazatelů nezaměstnanosti mladé generace je úroveň vzdělání a velké množství absolventů škol.

Jak ukazuje následující graf, je patrné, že nejvyšší míra nezaměstnanosti je u lidí, kteří jsou ve věkové kategorii mezi 20 až 24 lety, což znamená v období ukončení středoškolského či vysokoškolského vzdělání.



Zdroj: MPSV ČR ⁴⁶

„K 31. 1. 2016 bylo evidováno 21 075 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, jejich počet poklesl ve srovnání s předchozím měsícem o 948 osob a ve srovnání s lednem 2015 byl nižší o 5 110 osob. Na celkové nezaměstnanosti se podíleli 4,5 % (prosinec 2015 – 4,9 %, leden 2015 – 4,7 %). Z celkového počtu absolventů a mladistvých bylo ke konci ledna evidováno 17 098 absolventů.“ ⁴⁷ Pokud jde o uplatnění absolventů s nízkým vzděláním, je tak pro ně častokrát velmi obtížné nalézt adekvátní

⁴⁶ Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2014. [online]. [cit. 15. 2. 2016]. Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1/anal2014p1.pdf>

⁴⁷ Měsíční statistika nezaměstnanosti. Mapa. [online]. [cit. 15. 2. 2016]. Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>

zaměstnání. Nabídka trhu práce pro danou cílovou skupinu je minimální, jelikož zaměstnavatelé vyžadují především danou úroveň vzdělání, popřípadě vhodnou kvalifikaci. Zároveň absolventům, vzhledem k nedostatku praxe, bývá nabízena při nástupu do zaměstnání minimální mzda.

Ke dni 31. 1. 2016, dle dostupných statistik Úřadu práce, bylo pro absolventy a mladistvé registrováno 30 952 volných pracovních míst. 0,7 uchazečů z této kategorie potom připadalo na jedno volné pracovní místo.⁴⁸ Z toho plyne, že volných pracovních míst pro absolventy je dostatek. Problémem je pak kvalifikace, motivace a očekávání uchazečů o zaměstnání. Vyskytuje se také nezáměr chtít pracovat. V následující tabulce si pro ilustraci můžeme ukázat, jaké představy o zaměstnání absolventi mají a co je pro ně v budoucím zaměstnání důležité.

Průměrné ohodnocení důležitosti vybraných aspektů zaměstnání – v rozdělení na absolventy SOŠ a VOŠ

Typ absolvované školy	SOŠ	VOŠ	Rozdíl průměrné skóre
Jistota zaměstnání	1,45	1,49	-0,04
Zajímavá práce	1,50	1,49	0,01
Možnost zkombinovat práci a rodinu	1,85	1,74	0,11
Vysoký příjem	1,85	1,93	-0,08
Možnost kariéřního postupu	1,86	2,11	-0,25
Možnost vzdělávání, školení	1,93	1,79	0,14
Dostatek volného času	1,95	2,01	-0,06
Prestiž vykonávané profese	2,34	2,31	0,03
Možnost dělat něco užitečného pro společnost	2,36	2,17	0,19
Nemuset daleko dojíždět	2,36	2,32	0,04
Možnost pracovat samostatně	2,48	2,21	0,27
Možnost řídit podřízené	3,29	3,42	-0,13

Zdroj: Národní ústav pro vzdělání⁴⁹

Z tabulky plyne, že v zásadě je pro mladistvé důležité, aby nemuseli do zaměstnání dojíždět, dále pak aby mohli pracovat samostatně, popřípadě působit v nadřízené funkci a řídit tak své podřízené.

Dle kvalifikace Národního ústavu pro vzdělání by „absolvent školy, který vstupuje na trh práce, měl být již v rámci vzdělávacího procesu připravován tak, aby byl dobře

⁴⁸ Měsíční statistika nezaměstnanosti. Mapa. [online]. [cit. 15. 2. 2016]. Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>

⁴⁹ NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2009. Strategie získávání zaměstnání absolventů škol a jejich spokojenost v zaměstnání. [online]. [cit. 18. 2. 2016]. Dostupné z <http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Uplatneni_2009_internet.pdf>

*uplatnitelný, schopný pružně se adaptovat na nové podmínky, reagovat na nové tendence a trendy a aby byl připraven dále se rozvíjet a vzdělávat. K tomu je ovšem nezbytné dobře fungující propojení mezi sférou vzdělávání a světem práce, umožňující školskému systému reagovat na měnící se požadavky a potřeby trhu práce. Přitom je důležité, aby vazba byla oboustranná a komunikace mezi sférou práce a sférou vzdělávání byla funkční a efektivní.*⁵⁰ V takovém případě dobře fungují učební obory či odborně zaměřené obory, které již v době studia připravují své studenty v rámci praxí, a to u zaměstnavatelů, kteří s danou školou mají navázanou spolupráci a vyučeného absolventa následně přijmou do pracovního poměru. Zaměstnavatel si již v době studia absolventa tzv. „vychová“ tak, jak pro danou pracovní pozici potřebuje. Student také během praxe získá osvojení základních znalostí a praktických dovedností, které se daného oboru týkají a které pak coby zaměstnanec uplatní.

Jak už je již výše zmíněno, souvislost mezi vzděláním a uplatněním absolventů na trhu práce je zřejmá. Trhlíková se ve svém výzkumu zabývala mimo jiné také tím, jaké jsou důvody a záměry nezaměstnaných mladistvých, kteří se nechtějí vzdělávat. V 34 % respondenti uvedli, že o další vzdělávání nemají zájem. Celkem 29 % lidí pak uvedlo, že žádné důvody nejsou a o žádných neví. Další skupina lidí odpověděla, že se dále nevzdělává proto, že chtějí už pracovat a vydělávat si, takto odpovědělo celkem 23 %. Celkem 11 % respondentů pak uvedlo, že si vzdělání doplní v budoucnosti, buď z důvodu těhotenství, nebo má malé dítě. Dále pak 2 % mladé generace uvedla, že se chtějí vdát, proto se již nechtějí dále vzdělávat.⁵¹ Z praxe víme, že mladí lidé, kteří se dále nevzdělávají, protože nechtějí, což byla varianta zastoupena nejvyšším procentem ve výzkumu Trhlíkové, a nenaleznou vhodné zaměstnání na trhu práce, přejdou do evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce. Můžeme pak polemizovat, zda tak činí, protože stejné jednání vidí u svých rodičů, ve svém sociálním zázemí a nemají motivaci k další realizaci či z jiných důvodů. Velký počet uchazečů si pak ze své pohodlnosti zvykne na život na sociálních dávkách. V takovém případě je potřeba využít aktivity, které Úřad práce nabízí, ale tomu se budeme věnovat v dalších kapitolách. Mroz a Savage říkají, že

⁵⁰ NÁRODNÍ STAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Vzdělávání a trh práce*. [online]. [cit. 18. 2. 2016]. Dostupné z <<http://www.nuv.cz/t/vat>>

⁵¹ TRHLÍKOVÁ, Jana, ÚLOVCOVÁ, Hlana a VOJTĚCH, Jiří. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání: šetření mladistvých, kteří jsou po ukončení základní školy evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce ČR*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006, s. 39.

dlouhodobé efekty nezaměstnanosti mladých na pozdější výsledky trhu práce jsou kritickými faktory v hodnocení rozhodnutí vlády, která ovlivňují trh práce mladých. Nepříznivé dopady se v budoucnosti projevují jako nízké mzdy a práce na černo. Pokud jsou tyto nežádoucí efekty velké a přetrvávají, potom rozhodnutí jako jsou zvyšování minimální mzdy nebo zvyšování dávek v nezaměstnanosti, budou mít značné, i když skryté náklady.⁵²

V následující kapitole se zaměříme na konkrétní region, na Žatecko a na aspekty nezaměstnanosti mladé generace v něm.

2.2 Nezaměstnanost mladé generace na Žatecku

Nyní se zaměříme na nezaměstnanost mladé generace přímo v Žateckém regionu.

Nezaměstnanost mladé generace není problém jen současnosti, ale celé historie v jednotlivých zemích o čemž svědčí statistiky, jelikož hodnoty, hodnotový systém a smýšlení mládeže jsou různé.⁵³ „Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004 již pojem absolvent – uchazeč o zaměstnání nedefinuje, ale vyčleňuje uchazeče, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Do roku 2008 do této skupiny patřili absolventi středních škol v rámci kategorie „fyzické osoby do 25 let věku“. Absolventi vysokých škol byli uváděni samostatně. Mezi absolventy vysokých škol byli zároveň zařazeni jen ti absolventi, kteří měli maximálně dva roky od úspěšného ukončení studia a nebyli starší 30 let. Od 1. ledna 2009 je zvýšená péče věnována pouze mladým lidem do 20 let věku, což odpovídá maximálně době dvou let po ukončení středního vzdělání.“⁵⁴ V současnosti se v rámci zprostředkování zaměstnání a poradenství poskytuje dle § 33 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., uchazečům o zaměstnání tzv. zvýšená péče. Uchazeči, kterým může být tato péče poskytována, jsou absolventi vysokých škol, kteří úspěšně ukončili studia po dobu 2 let, nejdéle ovšem do 30 let věku. Dále fyzické osoby do 25 let věku. Dále jsou to uchazeči o zaměstnání starší 50 let věku,

⁵² MROZ, A. Thomas, SAVAGE, H. Timothy, *The Long-Term Effects of Youth Unemployment*. University of North Carolina, Chapel Hill and Welch Consulting Economists: 2001, s. 1.

⁵³ LACA, Slavomir. *Values and value system of a young man in contemporary society*, In: CLINICAL SOCIAL WORK, Austria, N. 1 2012, s. 52-58.

⁵⁴ Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2015. Národní ústav pro vzdělávání. [online]. [cit. 22. 2. 2016]. Dostupné z <http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2015_final_pro_www.pdf>

uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP déle než 6 měsíců, ženy těhotné, kojící a matky do devátého měsíce po porodu, osoby pečující o dítě do 15 let věku a v neposlední řadě osoby se zdravotním postižením.⁵⁵

V rámci zvýšené péče je těmto uchazečům nacházející se v rizikové skupině, nabízeno větší množství informačních schůzek pro možnost získání zaměstnání. Dále se uchazeči častěji účastní schůzek na výběrová řízení. Úřad práce s uchazečem o zaměstnání v rámci zvýšené péče má možnost vyhotovit tzv. individuální akční plán, který směřuje ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče na trhu práce. *„Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, a to v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost při vypracování individuálního akčního plánu a plnit podmínky v něm stanovené.“*⁵⁶

Pokud se zaměříme na jednotlivé statistiky, které jsou daným kontaktním pracovištěm úřadu práce dostupné, lze porovnat statistiku mladistvých uchazečů o zaměstnání a statistiku absolventů škol, kteří jsou v evidenci ÚP ČR, a to ke dni 30. 9. 2015. Pro účel práce jsme ze statistiky vybrali údaje pouze týkajících se okresu Louny, kam město Žatec spadá a to proto, že Žatec samostatné statistiky mladistvých uchazečů nemá. Dále jsme se zaměřili na údaje pro Ústecký kraj a poté pro celou Českou republiku.

Statistika mladistvých v evidenci ÚP ČR k 30. 9. 2015

Mladiství v evidenci ÚP ČR k 30.9.2015	Bez vzdělání, neúplně základní vzdělání - A + B								Základní vzdělání, praktická škola - C								Mladiství celkem k 30.9.2015															
	v evidenci ÚP ČR																v evidenci ÚP ČR															
	na konci sledovaného období		z toho:				na konci sledovaného období		z toho:				na konci sledovaného období		z toho:																	
	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky												
Louny	20	13	20	13	10	7	19	12	47	24	47	24	25	10	46	23	67	37	67	37	35	17	65	35								
Ústecký kraj	128	70	128	70	50	25	124	67	553	300	550	299	294	164	542	296	681	370	678	369	344	189	666	363								
Celkem ČR	627	324	620	321	311	163	610	314	2 854	1 490	2 826	1 476	1 424	774	2 767	1 447	3 481	1 814	3 446	1 797	1 735	937	3 377	1 761								

Zdroj: Integrovaný portál MPSV⁵⁷

⁵⁵ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti. *Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání*. [online]. [cit. 22. 2. 2016]. Dostupné z < <http://zakony-online.cz/?s73&q73=all> >

⁵⁶Tamtéž. Dostupné z < <http://zakony-online.cz/?s73&q73=33> >

⁵⁷ Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP.[online]. [cit. 22. 2. 2016]. Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>>

Z uvedené tabulky plyne, že na konci sledovaného období bylo v evidenci ÚP ČR, v okrese Louny, celkem 67 mladistvých, z toho 37 dívek. Dále pak tabulka uvádí, že z celkového počtu bylo celkem 35 mladistvých v evidenci déle než 5 měsíců, z toho pak 17 dívek. Z tabulky také plyne, že z celkového počtu 67 mladistvých celkem 65 lidí dosud nikdy nepracovalo, z toho bylo 35 dívek. Tabulka dále rozděluje mladistvé uchazeče podle kategorie vzdělání, a to bez vzdělání, s neúplným základním vzděláním a základním vzděláním či absolventům praktické školy.

Pokud se zaměříme na Ústecký kraj, pak tabulka uvádí, že celkem bylo na konci sledovaného období v evidenci ÚP ČR 681 mladistvých, z toho 370 dívek. Dále pak vyplývá, že celkem 344 mladistvých uchazečů bylo v evidenci déle než 5 měsíců, z toho pak 189 dívek. Z celkového počtu 681 mladistvých celkem 666 uchazečů nikdy dosud nepracovalo, z toho 363 bylo dívek. Sociální práce má behaviorální přístup k jednotlivým problémům, kde vede dialog mezi jednotlivými vědními obory a profesemi.⁵⁸

Jestliže vycházíme z údajů za celou Českou republiku, pak bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání celkem 3 481 mladistvých, z toho 1 814 dívek. Celkem 1 735 mladistvých uchazečů o zaměstnání z celé České republiky bylo v evidenci déle než 5 měsíců, z toho pak 937 dívek. Dále pak z tabulky plyne, že celkem 3 377 mladistvých uchazečů v evidenci ÚP dosud nikdy nepracovalo, z toho pak celkem 1 761 dívek.

Tabulka také ukazuje, že mladistvých uchazečů se základním vzděláním či praktickou školou ke konci sledovaného období, tj. k 30. 9. 2015 bylo v okrese Louny o 27 více než mladistvých bez vzdělání či neúplného základního vzdělání. V Ústeckém kraji jich pak bylo ve stejném období celkem o 425 více a v rámci celé České republiky bylo celkem o 2 227 lidí více se základním vzděláním oproti lidem bez vzdělání.

⁵⁸ LACA, Slavomir. *Aspekty sociálnej komunikácie v multikultúrnom dialógu*. In: SOLIDAIITY BETWEEN GENERATIONS ON THE LABOUR MARKET, Krakow : Wydawnictwo Karmelitów Bosych, 2012, s. 91-100.

Statistika absolventů škol v evidenci ÚP ČR k 30. 9. 2015

Absolventi škol v evidenci ÚP ČR k 30.9.2015	Absolventi škol celkem							
	v evidenci ÚP ČR							
	na konci sled.období		z toho:					
			dosažitelní		v evidenci déle než 5 měs.		dosud nepracovali	
celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	
Louny	202	104	201	104	22	10	113	56
Ústecký kraj	1 766	897	1 760	893	246	140	1 275	626
Celkem ČR	23 098	12 101	22 916	11 991	3 443	1 796	17 415	8 945

Zdroj: Integrovaný portál MPSV ⁵⁹

Ze statistické tabulky absolventů škol plyne, že ke konci sledovaného období bylo v okrese Louny celkem 202 absolventů škol v evidenci ÚP ČR k 30. 9. 2015, z toho celkem 104 žen. Celkem 22 absolventů škol bylo pak v evidenci ÚP déle než 5 měsíců, z toho 10 žen. Z celkového počtu 202 absolventů škol pak celkem 113 lidí dosud nikdy nepracovalo, z toho pak 56 žen.

V rámci Ústeckého kraje pak bylo na konci stejného sledovaného období celkem 1 766 absolventů škol, z toho pak 897 žen. Z celkového počtu pak bylo 246 absolventů škol v evidenci déle než 5 měsíců, z toho 140 žen. Dále pak z tabulky plyne, že celkem 1 275 absolventů škol dosud nikdy nepracovalo, z toho 626 žen.

Pokud se zaměříme na údaje pro celou Českou republiku, bylo na konci sledovaného období celkem 23 098 absolventů škol, z toho 12 101 žen. Dále pak z tabulky vyplývá, že celkem 3 443 absolventů bylo v evidenci uchazečů déle než 5 měsíců, z toho pak 1 796 žen. Celkem 17 415 absolventů pak dle údajů dosud nikdy nepracovalo, z toho 8 945 žen.

⁵⁹ Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP.[online]. [cit. 22. 2. 2016]. Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>>

Z dostupných statistik, které vydává portál Ministerstva práce a sociální věci, můžeme porovnat analýzy neobsazenosti volných pracovních míst v okrese Louny podle vzdělání v jednotlivém čtvrtletí roku 2015.

Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle vzdělání

v okrese Louny za 1. čtvrtletí 2015

Kód vzdělání ▲▽	Popis ▲▽	Aktuální počet volných míst ▲▽	Počet volných pracovních míst nabízených po dobu			
			0-3 měsíce ▲▽	3-6 měsíců ▲▽	6-12 měsíců ▲▽	12 a více měsíců ▲▽
A	Bez vzdělání	39	30	6	3	0
B	Neúplné základní	0	0	0	0	0
C	Základní + praktická škola	248	224	11	10	3
D	Nižší střední	22	22	0	0	0
E	Nižší střední odborné	26	26	0	0	0
H	Střední odborné (vyučení)	207	191	1	2	13
J	Střední nebo střední odborné bez maturity a bez vyučení	1	1	0	0	0
K	ÚSV	18	16	2	0	0
L	ÚSO (vyučení s maturitou)	21	19	0	2	0
M	ÚSO s maturitou (bez vyučení)	18	16	1	1	0
N	Vyšší odborné	4	3	1	0	0
P	Vyšší odborné v konzervatoři	0	0	0	0	0
R	Bakalářské	5	5	0	0	0
T	Vysokoškolské	43	28	9	5	1
V	Doktorské (vědecká výchova)	0	0	0	0	0
Celkem		652	581	31	23	17

Zdroj: portál MPSV ⁶⁰

Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle vzdělání

v okrese Louny za 2. čtvrtletí 2015

Kód vzdělání ▲▽	Popis ▲▽	Aktuální počet volných míst ▲▽	Počet volných pracovních míst nabízených po dobu			
			0-3 měsíce ▲▽	3-6 měsíců ▲▽	6-12 měsíců ▲▽	12 a více měsíců ▲▽
A	Bez vzdělání	93	74	16	3	0
B	Neúplné základní	2	2	0	0	0
C	Základní + praktická škola	222	152	56	11	3
D	Nižší střední	22	17	5	0	0
E	Nižší střední odborné	34	34	0	0	0
H	Střední odborné (vyučení)	212	153	43	3	13
J	Střední nebo střední odborné bez maturity a bez vyučení	0	0	0	0	0
K	ÚSV	10	9	1	0	0
L	ÚSO (vyučení s maturitou)	8	6	0	0	2
M	ÚSO s maturitou (bez vyučení)	36	34	1	1	0
N	Vyšší odborné	2	2	0	0	0
P	Vyšší odborné v konzervatoři	0	0	0	0	0
R	Bakalářské	5	2	3	0	0
T	Vysokoškolské	49	22	19	7	1
V	Doktorské (vědecká výchova)	2	2	0	0	0
Celkem		697	509	144	25	19

Zdroj: portál MPSV ⁶¹

⁶⁰ Nabídka a poptávka na trhu práce. Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle vzdělání.

[online]. [cit. 22. 2. 2016]. Dostupné z

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.next_page=%2Findex.do&_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statk=200000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000088&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=1&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2015&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=133000&ok=Vybrat>

Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle vzdělání

v okrese Louny za 3. čtvrtletí 2015

Kód vzdělání ▲▼	Popis ▲▼	Aktuální počet volných míst ▲▼	Počet volných pracovních míst nabízených po dobu			
			0-3 měsíce ▲▼	3-6 měsíců ▲▼	6-12 měsíců ▲▼	12 a více měsíců ▲▼
A	Bez vzdělání	55	15	23	16	1
B	Neúplné základní	5	5	0	0	0
C	Základní + praktická škola	274	197	23	41	13
D	Nižší střední	52	44	3	5	0
E	Nižší střední odborné	38	29	9	0	0
H	Střední odborné (vyučení)	256	181	24	37	14
J	Střední nebo střední odborné bez maturity a bez vyučení	1	1	0	0	0
K	ÚSV	21	20	1	0	0
L	ÚSO (vyučení s maturitou)	12	10	0	0	2
M	ÚSO s maturitou (bez vyučení)	42	31	9	1	1
N	Vyšší odborné	3	3	0	0	0
P	Vyšší odborné v konzervatoři	0	0	0	0	0
R	Bakalářské	7	4	1	2	0
T	Vysokoškolské	23	11	4	7	1
V	Doktorské (vědecká výchova)	2	0	2	0	0
Celkem		791	551	99	109	32

Zdroj: portál MPSV ⁶²

Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle vzdělání

v okrese Louny za 4. čtvrtletí 2015

Kód vzdělání ▲▼	Popis ▲▼	Aktuální počet volných míst ▲▼	Počet volných pracovních míst nabízených po dobu			
			0-3 měsíce ▲▼	3-6 měsíců ▲▼	6-12 měsíců ▲▼	12 a více měsíců ▲▼
A	Bez vzdělání	37	6	3	28	0
B	Neúplné základní	0	0	0	0	0
C	Základní + praktická škola	287	117	125	33	12
D	Nižší střední	34	4	24	6	0
E	Nižší střední odborné	40	16	15	9	0
H	Střední odborné (vyučení)	349	224	67	44	14
J	Střední nebo střední odborné bez maturity a bez vyučení	22	21	1	0	0
K	ÚSV	35	23	11	1	0
L	ÚSO (vyučení s maturitou)	8	3	4	0	1
M	ÚSO s maturitou (bez vyučení)	42	32	7	2	1
N	Vyšší odborné	5	5	0	0	0
P	Vyšší odborné v konzervatoři	0	0	0	0	0
R	Bakalářské	4	1	1	2	0
T	Vysokoškolské	21	6	6	6	3
V	Doktorské (vědecká výchova)	2	0	0	2	0
Celkem		886	458	264	133	31

Zdroj: portál MPSV ⁶³

⁶¹ Tamtéž. Dostupné z

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.next_page=%2Findex.do&_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statk=200000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000088&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=2&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2015&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=133000&ok=Vybrat

⁶² Nabídka a poptávka na trhu práce. Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle vzdělání.

[online]. [cit. 22. 2. 2016]. Dostupné z

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.next_page=%2Findex.do&_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statk=200000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000088&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=3&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2015&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=133000&ok=Vybrat

Z uvedených tabulek plyne, že nejvíce neobsazených volných míst podle vzdělání v daném okrese, a to v každém čtvrtletí, zauímají místa pro osoby se základním vzděláním či praktickou školou. Hned v návaznosti je aktuální nejvyšší počet volných míst pro osoby se středním odborným (vyučeným) vzděláním. Tato volná pracovní místa v jednotlivých čtvrtletích narůstala, ve čtvrtém čtvrtletí dosahovala nejvyššího počtu a to 349.

Můžeme se zamyslet nad tím, proč nejvíce volných míst na trhu práce jsou právě pro osoby se základním vzděláním a z jakého důvodu nejsou obsazena. V praxi se často ukazuje jev, kdy mladiství ihned po ukončení povinné školní docházky volí možnost zařazení do evidence úřadu práce a stanou se tak dobrovolně nezaměstnanými a závislími na systému sociálních dávek. „Očekávaný příjem ze systému sociální pomoci je srovnatelný nebo vyšší než příjem získaný ze zaměstnání.“⁶⁴ Mnohdy tak jednájí i proto, že takový vzor chování vidí ve své rodině a blízkém okolí.

Tomu, jaký vliv a jaké dopady má nezaměstnanost na člověka se budeme věnovat v následující kapitole.

2.3 Vliv nezaměstnanosti na člověka

V následující kapitole si přiblížíme, v jakých všech směrech může nezaměstnanost ovlivnit jedince.

„Vyřazení jedince z pracovního procesu přináší kromě problémů sociálních i důsledky zdravotní.“⁶⁵ Je známo, že nezaměstnanost ovlivňuje jedince ve všech směrech, především v uspokojování základních potřeb člověka. Mareš říká, že „vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují, či jejichž uspokojování je s nimi úzce spojeno.“⁶⁶ Autoři se shodují, že

⁶³ Tamtéž. Dostupné z

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.next_page=%2Findex.do&_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statk=200000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000088&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=4&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2015&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=133000&ok=Vybrat

⁶⁴ SIROVÁTKA, Tomáš. *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno: MU, 1997, s. 61.

⁶⁵ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s. 2002, s. 129.

⁶⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 56. Studijní texty (Sociologické nakladatelství).

důsledky nezaměstnanosti, které jedince ovlivňují, jsou především psychické, sociální a ovlivňující jeho zdraví.

2.3.1 Psychický vliv

„Prožívání ztráty práce je pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží.“⁶⁷ Ztráta zaměstnání je určité trauma pro člověka a každý jedinec na takovou situaci reaguje jinak. Většinou podle toho, jak ji má zpracovanou, podle intenzity předchozí zkušenosti atd. „Záleží na obranných reakcích jedince, na jeho vnitřní odolnosti, na sociálním zázemí, na tom, zda a v jaké míře jsou postiženy jednotlivé složky psychického života.“⁶⁸ Podle toho, jak je jedinec schopen se s frustrací nezaměstnanosti vyrovnat, můžeme rozlišit několik jeho postojů k dané situaci a jeho následné jednání. „Z hlediska psychického prožívání ztráty zaměstnání by bylo možné provést typologické rozlišení reakcí pracovníků na ztrátu sociální jistoty – například typ apatický, rezignující, depresivní typ aj.“⁶⁹ Tyto typy jednání se pak v případě neúspěchu na trhu práce často začnou prohlubovat a jsou intenzivnější. „Neúspěšné pokusy sehnat práci vedou k apatii a vyvolávají negativní pocity. Strídání naděje a zklamání na trhu práce přispívá k emocionální labilitě a způsobuje deprese zejména u lidí bez perspektivy.“⁷⁰ Objevuje se pak také vztek, zlost a strach. „Úkolem sociálního pracovníka je, aby pomohl klientovi zvládnout i nepříjemné pocity, které může vyvolat ukončení jejich vztahu.“⁷¹

Buchtová uvádí, že výzkumy vlivu nezaměstnanosti na duševní zdraví, které byly realizovány na britském trhu práce, odhalily významné zhoršení celkového stavu duševního zdraví a to u lidí všech věkových kategorií. Ukázaly, že nezaměstnaní lidé pocítují často deprese, úzkosti, pocity nízké sebeúcty a sebeúcty. Také se ale v rámci výzkumů ukázalo, že mladí lidé jsou schopni tyto pocity rychleji stabilizovat. Dále se zjistilo, že lidé vykazují horší duševní zdraví během ztráty zaměstnání, a to především ti, kteří byli svému zaměstnání více oddáni. Také je dále uvedeno, že hůře se s touto ztrátou vypořádají muži ve středním věku, což je spojováno s odpovědností a finančními závazky, vyplývající z jeho funkce v rodině. Samozřejmě míru frustrace ze ztráty zaměstnání také

⁶⁷ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s. 2002, s. 98.

⁶⁸ Tamtéž. s. 94.

⁶⁹ Tamtéž. s. 94.

⁷⁰ Tamtéž. s. 99.

⁷¹ NAVRÁTIL, Pavel. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Zeman, 2001, s. 47.

ovlivňují faktory, jako jsou mezilidské kontakty, emocionální podpora či možnost spoluúčasti na kolektivní práci.⁷² Je proto zapotřebí, aby se nezaměstnanému dostávalo podpory od jeho okolí, avšak nejen od rodiny, kterou situace bezpochybně také ovlivňuje a dotýká se jí. Jak a v jakém rozměru si povíme později v této kapitole. Kromě psychiky, nezaměstnanost působí i na fyzické zdraví jedince.

2.3.2 Vliv na fyzické zdraví jedince

Dlouhodobá frustrace se neprojeví pouze psychicky, nelze opomenout i somatické obtíže jedince, které jsou zátěžovou situací také ovlivněno. „*Již výzkumy prováděné v 30. letech naznačily souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu populace. Tehdy se pozornost soustřeďovala zejména na takové fenomény, jako byla podvýživa či nevyvážená strava a nemoci s nimi spojené.*“⁷³ Je pravděpodobné, že v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti se u člověka postupem času projeví zdravotní obtíže, především kardiovaskulárních onemocnění, onemocnění dýchacích poruch, poruchy vysokého cholesterolu, krevního tlaku, vyšší úmrtnost.⁷⁴ Proto je zapotřebí, aby člověk o své zdraví pečoval. Brožová říká, že čím déle člověk pracuje, tím více dosáhne zpět svých investic. Tyto investice ho pak motivují k péči o vlastní zdraví, k prevenci a k zájmu o zdravý způsob života.⁷⁵ Vzhledem k tomu, že dnešní uchazeči o zaměstnání více vyžadují potvrzení o své nezaměstnanosti, popřípadě o pobírání sociálních dávek z důvodu osvobození od regulačního poplatku na pohotovosti, je tak již prokazatelné, v jaké míře nezaměstnaní využívají zdravotnická zařízení. „*Zhoršení tělesného zdraví bylo doloženo jak přítomností tělesných příznaků, tak i zvýšeným využíváním zdravotnických služeb nezaměstnanými.*“⁷⁶

Vagnerová tvrdí, že stres, který nezaměstnanost člověku přináší, je také doprovázen zvýšenou tendencí k úniku k návykovým látkám a ke gamblerství. Také uvádí, že

⁷² BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s. 2002, s. 104.

⁷³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 71. Studijní texty (Sociologické nakladatelství).

⁷⁴ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s. 2002, s. 130.

⁷⁵ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 43.

⁷⁶ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s. 2002, s. 130.

nezaměstnanost zvyšuje riziko sebevražděného jednání.⁷⁷ V takových případech je nutné, aby jedinec využil odborné poradenství a došlo tak k včasnému poskytnutí krizové intervence.

2.3.3 Sociální význam nezaměstnanosti

*„Nezaměstnanost je spojena se ztrátou významné sociální role a se snížením z ní vyplivajícího statutu. Ztráta zaměstnání vede k sociální degradaci, nezaměstnaný je, i když většinou jen dočasně, vyřazen ze společnosti.“*⁷⁸ Status a určitá degradace nezaměstnaného je především spojována s pojmem stigma. Dle Mareše je stigma chápáno jako rozpor mezi tím, čím by měl jedinec být a mezi tím, čím skutečně je. V rámci populace je pak rozlišována „normální“ nestigmatizovaná společnost a ta stigmatizovaná. Osoba, která je stigma přiřazeno, se ho pak často snaží všelijak skrývat různými manipulacemi s informacemi.⁷⁹

Vlivem nezaměstnanosti jedinec ztratí nejen své denní návyky, které jsou se zaměstnáním spojené, ale také sociální vazby, které si na pracovišti utvořil. *„Nezaměstnanost vede k sociální izolaci.“*⁸⁰ Dochází i ke změně vnímání času. *„Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti.“*⁸¹ Dny jsou pro nezaměstnaného bez nějaké struktury, plynou pomaleji, postupem času člověk přestává rozlišovat pracovní dny a víkend. Dny bývají často naplněny hlavně pocitem nudy.

Dalšími aspekty jsou samozřejmě peníze. *„Mzda nebo peníze jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má.“*⁸² V praxi se bohužel setkáváme čím dál víc s tím, že nezaměstnaní si chtějí pro zachování svého statutu ponechat několik znaků či předmětů. Je to i jistý prostředek pro to, aby nezůstali na okraji své společnosti. Jedná se tak o auta, značkové oblečení i drahou elektroniku, a to i za cenu,

⁷⁷ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 3. rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004, s. 743.

⁷⁸ Tamtéž. s. 744.

⁷⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 75-78. Studijní texty (Sociologické nakladatelství).

⁸⁰ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 3. rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004, s. 744.

⁸¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 65. Studijní texty (Sociologické nakladatelství).

⁸² MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 58 Studijní texty (Sociologické nakladatelství).

že se zadluží, především úvěrovým společností. I přesto tak dochází vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti k poklesu životní úrovně. Uchazeč o zaměstnání pak často využije systém sociálních dávek.

Jak jsme již zmiňovali, nezaměstnanost jedince ovlivňuje celou jeho rodinu. Mareš říká, že vliv na rodinu se projevuje nejen prostřednictvím finančních potíží, ale také prostřednictvím narušení denních rodinných zvyklostí, změn v sociálních vztazích i ve změnách co se týče rozdělení domácích prací.⁸³ Tato změna může být však i pozitivní, kdy si manželé či partneři mohou své role v domácnosti jednoduše vyměnit.

Vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti se mohou u jedince po čase vyskytnout sociálně patologické jevy. Jedná se především o kriminální delikty, nadměrné pití alkoholu či užívání drog. „*V dostupných studiích se nepotvrzuje obecně sdílené mínění o souvislosti nezaměstnanosti a alkoholismu (to ovšem nepopírá existenci osob, které k alkoholismu dovedly obtíže spojené se ztrátou zaměstnání, ani zvýšenou konzumací alkoholu spojenou se ztrátou zaměstnání zejména u mladých osob), ukazuje se však určitá souvislost s kouřením a mezi mladými lidmi s požíváním drog.*“⁸⁴ Můžeme se zamyslet nad tím, zda takové jednání zapříčinila nuda, která mezi nezaměstnanými mladými lidmi často panuje, a oni takto vyplňují jen prázdný čas. Jak s mladými uchazeči o zaměstnání pracovat si přiblížíme v následující kapitole.

⁸³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 67. Studijní texty (Sociologické nakladatelství).

⁸⁴ Tamtéž. s. 78-79.

3 SOCIÁLNÍ PRÁCE S NEZAMĚSTNANÝMI

V rámci této kapitoly si popíšeme, jak se pracuje s nezaměstnanými uchazeči mladé generace. Dále se budeme zabývat tím, jaká jsou opatření na podporu jejich uplatnění na trhu práce. Zaměříme se také na aktivity, které nabízí úřad práce a v neposlední řadě se budeme věnovat finančním a ekonomickým aspektům nezaměstnanosti.

Sociální práci můžeme definovat, jako „společenskovední disciplínou i oblastí praktické činnosti, jejímž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů (např. chudoby, zanedbávání výchovy dětí, diskriminace určitých skupin, delikvence mládeže, nezaměstnanosti)“⁸⁵

*„Lidé, kteří hledají práci, musí najít a vyhodnotit informace o volných pracovních místech. Tento proces vyhledávání informací může být uskutečněn mnoha způsoby, jako je například přihlášením se na úřadech práce, vyptáváním se přátel a příbuzných nebo čtením inzerátů nabízejících práci.“*⁸⁶ Je proto potřeba, aby zájemce o zaměstnání byl zcela aktivní a snažil se k tomu, aby k získání zaměstnání, které je pro něj vhodné, využít všechny dostupné prostředky.

Cílem sociální práce s nezaměstnanými především je, aby došlo ke snížení rizika sociálního vyloučení, jež se promítá jak v oblasti ekonomické, sociální, tak i psychologické.⁸⁷ Případným rizikům se proto musí předcházet včas, ještě před jejich vznikem. Vždy, když pracovník napomáhá svému klientovi při hledání vhodného zaměstnání, je nutné, aby pracovník zohlednil celkový kontext situace, ve které se klient nachází. *„Nezbytná je spolupráce s dalšími odborníky a znalost využitelných zdrojů podpory, které jsou pro klienta vhodné a dostupné. Jsou to zdroje nabízené státními organizacemi v rámci tzv. aktivní politiky zaměstnanosti - úřady práce, job kluby, poradenská střediska. Jiné zdroje nabízí neziskový sektor, kde lze najít možnosti pro využití volného času nezaměstnaných apod. Důležité je kromě toho využití zdrojů přímo v rodině a v sousedské komunitě klienta.“*⁸⁸ Podpora nezaměstnaného bezesporu napomáhá ke

⁸⁵ MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001, s. 10.

⁸⁶ ZELENKA, Martin, 2008. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta. s. 51.

⁸⁷ MATOUŠEK, Oldřich., a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, s. 309.

⁸⁸ Tamtéž. s. 309.

zmírnění možným důsledkům a dopadům nezaměstnanosti na jedince, o kterých jsme se zmiňovali již v dřívějších kapitolách.

Jak již bylo uvedeno, nezaměstnanost má dle Matouška bezesporu vliv na psychiku člověka, jeho sebedůvěru, také na vztahy jak k partnerovi, tak k dětem, přátelům a jeho sociálnímu okolí. Dále ovlivňuje sociální soli a také schopnost zvládnout jiné životní situace. Výrazně je zde ovlivněna psychická pohoda člověka, společně s jeho fyzickým zdravím a také vztahy v rodině.⁸⁹

V současnosti je velká snaha neustále zkvalitňovat služby, které jsou určeny pro nezaměstnané, poskytují poradenství apod. Problémem je však neustálý nedostatek kvalifikovaných pracovníků, především specialistů poradenství na úradech práce. Ačkoliv míra nezaměstnanosti celorepublikově klesá, v určitých regionech dochází k tomu, že většina pracovníků i přesto poskytuje poradenství a zprostředkování zaměstnání. Pracovníci jsou také díky náročné agendě klientů často přetěžováni. Činností a službám, které Úřad práce nabízí, se ještě budeme v následujících kapitolách věnovat.

Matoušek říká, že *„všechny služby poskytované nezaměstnaným musí být provázané. Mezi těmito službami mají služby sociální práce své nezastupitelné místo. Komplex služeb by měl mít minimálně následující prvky:*

- *Sociální práce v lokalitách, spočívající ve vyhledávání sociálně vyloučených na pracovním trhu a jejich orientace a motivace, vtažení (intake) do projektů a aktivit. Využití strategie „zplnomocnění“, komunitní práce, spolupráce při definici potřeb a vhodných opatření.*
- *Základní i navazující poradenství v rámci veřejných služeb zaměstnanosti -jednak skupinové (kluby práce), jednak individuální. Vysunutí informačních center z úřadů práce např. do komunitních center v postižených oblastech.*

⁸⁹ MATOUŠEK, Oldřich., a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, s. 309-310.

- *Příprava pro zaměstnání - tedy orientace na pracovním trhu, výcvik v sociálních dovednostech, komunikačních schopnostech, pracovní výcvik, zprostředkovaná pracovní zkušenost.*⁹⁰

Jak lze předcházet nezaměstnanosti mladých lidí a jak lze tuto cílovou skupinu podpořit na trhu práce, si povíme v následující kapitole.

3.1 Opatření na podporu a uplatnění mladistvých na trhu práce

V následující kapitole se zaměříme na to, jaké opatření mohou působit na zmírnění problémů absolventů a mladých lidí na trhu práce. Způsobů, jak těmto problémům předejít, je hned několik a jsou zaměřené na různé cílové rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností. Pro účel naší práce jsme se zaměřili pouze na opatření pro mladé lidi.

„Nezaměstnanosti v případě absolventů je v první řadě třeba předcházet. Je proto třeba usměrnění systému odborného vzdělávání jak mládeže, tak i dospělých (v rámci nástrojů obvyklých v tržní ekonomice), tj. délky, struktury podle druhů škol, podle skupin oborů, obsahu a kvality tohoto vzdělávání tak, aby byl pružný a umožňoval průběžné přizpůsobování se budoucím potřebám trhu práce.“⁹¹

Opatření na podporu a uplatnění mohou vznikat v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a to především zprostředkováním zaměstnání, zvolením rekvalifikace či zařazením na společensky účelné pracovní místo. O veškerých činnostech, spojených s naší cílovou skupinou, které úřady práce nabízí, se budeme dále zmiňovat ještě v následujících kapitolách.

Další možností, jak předcházet nezaměstnanosti mladých lidí, je pomocí projektů Evropských sociálních fondů. Ty mohou být vytvořeny buď regionálně v daném městě, nebo celorepublikově. Příkladem vzniklého regionálního projektu zacíleného přímo na naši rizikovou skupinu na Lounsku a Žatecku, je např. projekt Mobilní poradenská a informační centra (dále MPIC). MPIC byl uskutečněn od 1. 3. 2013 do 28. 2. 2015, financován

⁹⁰ MATOUŠEK, Oldřich., a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, s. 310.

⁹¹ Evropské strukturální a investiční fondy. Programy podporující zaměstnatelnost. [online]. [cit. 26. 2. 2016]. Dostupné z < [http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2004-2006/Iniciativy-Spolecenstvi/EQUAL/Dokumenty/Program-Iniciativy-Spolecenstvi-EQUAL/2-Analyticka-cast-Programu-Iniciativy-Spolecenstvi/2-3-Analyza-dosavadnich-programu-a-opatreni-ve-vz/2-3-1-Programy-podporujici-zamestnatelnost-\(PILIR](http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2004-2006/Iniciativy-Spolecenstvi/EQUAL/Dokumenty/Program-Iniciativy-Spolecenstvi-EQUAL/2-Analyticka-cast-Programu-Iniciativy-Spolecenstvi/2-3-Analyza-dosavadnich-programu-a-opatreni-ve-vz/2-3-1-Programy-podporujici-zamestnatelnost-(PILIR) >

z prostředků Evropských sociálních fondů (dále ESF) pomocí Operačního programu lidských zdrojů zaměstnanosti a státního rozpočtu ČR. Cílem tohoto projektu bylo, dosáhnout zaměstnanosti a zaměstnatelnosti cílové skupiny projektu, tzn. Osoby do 25 let věku a mladiství do 18 let věku, kteří neměli kvalifikaci nebo jen její nízkou úroveň či byli na trhu práce nějak ohroženi. Zároveň tito lidé nesplňovali požadovanou praxi, tudíž byli v mnoha případech nezaměstnatelní.⁹² Projekt byl také zaměřen na uchazeče o zaměstnání nad 50 let. Všechny účastníky projektu, kteří se do něj přihlásili, spojoval fakt, že bydleli v menších obcích okresu Louny, tudíž zde byla špatné dopravní spojení. Celkem se do projektu zapojilo 77 zájemců, 51 mužů a 26 žen. „Aktivity projektu byly provázané. Po výběru účastníci vstoupili do programu *Osobnostního rozvoje*, který byl zaměřen na rozvoj osobního potenciálu. Vytipovaní účastníci dále absolvovali *Pracovní diagnostiku*, jež jim napověděla další směr v oblasti volby povolání či případné *Rekvalifikace (Křovinořez, Motorová pila, Obsluha vysokozdvížného vozíku, Svářečské kurzy, Řidičský průkaz na traktor "T", Strážný)*. *Rekvalifikační kurzy úspěšně ukončilo 43 absolventů, kteří získali osvědčení či odborné průkazy.*“⁹³ Důležitým faktorem při realizaci projektu bylo, že pracovníci, kteří zde působili, zajišťovali nejen komplexní poradenství, ale také měli ke každému z účastníků velmi individuální přístup. Nové uplatnění na trhu práce pak našlo celkem 17 osob ze všech zúčastněných.⁹⁴ To znamená, že z celkového počtu uchazečů našlo nové zaměstnání na trhu práce celkem 22 %, což bylo hodnoceno velmi pozitivně. „*Hlavním aspektem úspěchu bylo přiřazování konkrétních účastníků konkrétním zaměstnavatelům na základě dostatečné znalosti individuálních zvláštností a jejich profesní i osobnostní přípravy "na míru". Projekt nabízel benefity v podobě zajištění občerstvení v době vzdělávacích aktivit, příspěvky na cestovné nebo úhradu zdravotních prohlídek či výpisů z rejstříků trestů aj. Během projektu byl realizován i pracovní workshop, kde se mohli účastníci seznámit s konkrétní firmou a jejími potřebami.*“⁹⁵ Tyto výhody byly pro spoustu zájemců rozhodným faktorem, jelikož byl při realizaci projektu předpoklad, že uchazeči nedisponují dostatečnými finančními prostředky. Cílem projektu tedy bylo

⁹² Mobilní poradenská centra na Lounsku. [online]. [cit. 26. 2. 16]. Dostupné z <
https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/louny/projekty/clanek_ukonceni_mpic_cela_stranka.pdf>

⁹³ Mobilní poradenská centra na Lounsku. [online]. [cit. 26. 2. 16]. Dostupné z <
https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/louny/projekty/clanek_ukonceni_mpic_cela_stranka.pdf>

⁹⁴ Tamtéž. Dostupné z <
https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/louny/projekty/clanek_ukonceni_mpic_cela_stranka.pdf>

⁹⁵ Tamtéž. Dostupné z <
https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/louny/projekty/clanek_ukonceni_mpic_cela_stranka.pdf>

motivovat tyto osoby k hledání vhodného zaměstnání, také podpořit a rozvíjet jejich znalosti a pracovní dovednosti.⁹⁶

Jak jsme již výše zmiňovali, další možností podpory opatření jsou i celorepublikové projekty s tímto účelem. Takovým realizovaným projektem je např. „Stáž ve firmách“. Ten vznikl za podpory Fondu dalšího vzdělávání (FDV) a Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a byl realizován v období od června 2012 do října 2014. „*Stáže ve firmách jsou určeny především pro následující cílové skupiny:*

- *absolventy bez praxe,*
- *nezaměstnané,*
- *osoby vracející se na pracovní trh (např. rodiče po rodičovské dovolené),*
- *zaměstnané, kteří si chtějí prohloubit kvalifikaci.“⁹⁷*

Jak jsme již výše uvedli, největším problémem pro mladé lidi je nedostatečná praxe v oboru. Vzniklý projekt se tento problém snaží efektivně vyřešit a to tak, že „*absolventi mohou po ukončení studia nastoupit na stáž do firem, které podnikají v jejich oboru, mohou si tak ověřit svoje znalosti a dovednosti v praxi a vylepšit svou pozici na trhu práce.“⁹⁸ To je také stážisty hodnoceno jako největší přínos projektu. Dále je pozitivně hodnocen fakt, že stážisté během absolvování své stáže získají nové kontakty a také se zorientují v situaci, ve které se jejich daný obor nachází. Jestliže účastník zvolenou stáž úspěšně dokončí, je mu poté vydán certifikát o absolvování.“⁹⁹ Pokud se zaměříme na věkové složení uchazečů o stáž, tak z dostupných statistik plyne, že „*více než 60 % uchazečů o stáž je z věkové skupiny 20 – 29 let a téměř 50 % stážistů je z věkové skupiny 25 – 34 let. Více než 35 % stážistů má nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské odborné zakončené maturitou a necelých 30 % stážistů má vysokoškolské magisterské nebo vyšší vzdělání. Mezi stážisty bylo doposud téměř 30 % absolventů škol, ostatní stážisté byli z řad dlouhodobě nezaměstnaných, zájemců o karierních vzdělávání, osob vracejících se na trh**

⁹⁶ Tamtéž. Dostupné z <

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/louny/projekty/clanek_ukonceni_mpic_cela_stranka.pdf>

⁹⁷ Stáže ve firmách. [online]. [cit. 26. 2. 16]. Dostupné z < <http://archiv.stazevefirmach.cz/clanky/o-projektu.html>>

⁹⁸ Tamtéž. Dostupné z <<http://archiv.stazevefirmach.cz/>>

⁹⁹ Tamtéž. Dostupné z <<http://archiv.stazevefirmach.cz/>>

práce atd.“¹⁰⁰ Je také nutno podotknout, že vzhledem k úspěšnosti projektu je v současné době připravován k realizaci navazující projekt "Stáže ve firmách – vzdělávání praxí 2“.

3.2 Činnost úřadu práce

V následující kapitole si přiblížíme, jaké činnosti úřad práce poskytuje a čeho všeho může nezaměstnaný využít.

„Základním článkem, který realizuje politiku zaměstnanosti, jsou úřady práce, které jako orgány státní správy zajišťují služby zaměstnanosti v daném území. Jsou samostatnými subjekty, územně organizovanými (v okresech) a plní v podstatě tyto základní funkce:

- **informační** – tj. poskytování aktualizovaných přehledů o struktuře nabídky pracovních sil a vývoji na trhu práce v daném území, příčinách nerovnováhy, o volných pracovních místech, mzdových požadavcích apod.,
- **poradenskou** – tj. poskytují poradenství v otázkách právních, ekonomických, sociálních, psychologických apod., pokud jde o pracovní uplatnění a rekvalifikace,
- **zprostředkovatelskou** – tj. zajišťují zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání na základě jejich evidence a evidence volných pracovních míst, zabezpečují pracovní místa handicapovaným, dále rekvalifikace a poskytují hmotné zabezpečení uchazečům v případě nezaměstnanosti a rekvalifikace,
- **podnikatelskou** – tj. podílejí se včetně finanční účasti na tvorbě nových pracovních míst a pracovním uplatnění uchazečů o zaměstnání (podpora podnikání a zaměstnávání absolventů škol) a na rekvalifikace.“¹⁰¹

Úřad práce je státní institucí, jejímž řídicím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Je rozdělen do jednotlivých poboček, tzv. kontaktních pracovišť, která jsou rozmístěna po celé republice.

„Úřad práce je v první řadě evidenčním místem, které spravuje legislativu v oblasti zaměstnanosti, respektive nezaměstnanosti. Registrace na úřadu práce znamená získání určitých práv a přijetí odpovídajících povinností.“¹⁰² Uchazeč o zaměstnání je díky své

¹⁰⁰ Průběžné výsledky projektu z pohledu uchazečů o stáž a stážistů. [online]. [cit. 26. 2. 16]. Dostupný z <<http://archiv.stazevefirmach.cz/vypis/aktuality/Page-3.html>>

¹⁰¹ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, s 303-304.

¹⁰² SIEGEL, Zdeněk. *Jak hledat a najít zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče*. Vyd. 3. aktualizované a rozšířené Praha: Grada, 2012, s. 10.

evidenci na úřadu práce například osvobozen od platby sociálního a zdravotního pojištění, které je tak hrazeno státem. Naproti tomu je zapotřebí, aby jedinec dodržoval maximální součinnost s úřadem, tzn., aby plnil stanovené povinnosti potřebné k jeho evidenci. „Politika zaměstnanosti je definována jako činnosti, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání“.¹⁰³ Politika zaměstnanosti je pak tvořena pasivní a aktivní politikou zaměstnanosti.

- Pasivní politikou zaměstnanosti (PPZ) se především rozumí zajištění hmotného zabezpečení uchazečům o zaměstnání a vyplácení podpory v nezaměstnanosti. O tom, jaké jsou další možné finanční aspekty nezaměstnanosti, se ještě budeme zmiňovat v následující kapitole.
- Aktivní politikou zaměstnanosti (APZ) se pak rozumí především pomoc nezaměstnaným prostřednictvím nástrojů, které úřad práce má. „Aktivní politika zaměstnanosti je rovněž prioritní oblastí při řešení problému zaměstnanosti mládeže, zvláště bez kvalifikace a bez odpovídající přípravy na povolání.“¹⁰⁴ Využíváním nástrojů APZ lze jednoznačně předcházet zvyšování nezaměstnanosti, a to nejen mladých lidí.

¹⁰³ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 131.

¹⁰⁴ SIEGEL, Zbyněk. *Jak hledat a najít zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče*. Vyd. 3. aktualizované a rozšířené Praha: Grada, 2012, s. 30.

Preference skupin nezaměstnaných pro zařazení do programů aktivní politiky zaměstnanosti

skupina umístěna jako:	1. nejdůležitější		2. nejdůležitější		3. nejdůležitější		4. nejdůležitější		5. nejdůležitější	
	počet	podíl	počet	podíl	počet	podíl	počet	podíl	počet	podíl
mladí bez praxe, absolventi škol	162	42 %	80	21 %	49	13 %	34	9 %	20	5 %
dlouhodobě nezaměstnaní (déle než rok)	144	37 %	70	18 %	56	15 %	33	9 %	16	4 %
starší lidé (nad 50 let)	114	30 %	108	28 %	67	17 %	41	11 %	25	6 %
ženy s malými dětmi, po mateřské dovolené	92	24 %	137	36 %	68	18 %	29	8 %	24	6 %
zdravotně handicapovaní (OZP)	78	20 %	107	28 %	81	21 %	41	11 %	31	8 %
nezaměstnaní ve zvláště postižených lokalitách	57	15 %	72	19 %	71	18 %	25	6 %	27	7 %
hromadně propouštění pracovníci	55	14 %	75	19 %	77	20 %	44	11 %	27	7 %
lidé bez kvalifikace (max. základní vzdělání)	41	11 %	77	20 %	68	18 %	64	17 %	34	9 %
dlouhodobě nezaměstnaní (déle než 6 měsíců)	35	9 %	119	31 %	67	17 %	39	10 %	20	5 %
příslušníci etnických menšin	24	6 %	52	14 %	64	17 %	63	16 %	46	12 %

Pozn.: Celek, ze kterého jsou vyjádřeny podíly, je 385.

Zdroj: Sirovátka T., Šimíková I. ¹⁰⁵

„Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“ ¹⁰⁶

¹⁰⁵ SIROVÁTKA, Tomáš, ŠIMÍKOVÁ, Ivo. Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013, s. 71.

¹⁰⁶ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti. [online]. [cit. 28. 2. 2016]. Dostupný z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>

V rámci zaměření naší práce, tzn. efektivitu rekvalifikací poskytované mladým lidem, si podrobněji popíšeme právě rekvalifikace jakožto jeden z nástrojů APZ.

3.2.1 Rekvalifikace

*„Lidský kapitál je vzděláváním a kultivací utvářen na základech přirozeného nadání a talentu a zušlechťován dalšími osobními vlastnostmi, jako jsou např. cílevědomost, vytrvalost, ctižádostivost, schopnost komunikace. Dotváří jej i způsob chování, oblékání, v neposlední řadě i vzhled jeho nositele. Také atraktivnost a krása jsou součástmi lidského kapitálu“*¹⁰⁷ Lidé, kteří disponují vhodnou kvalifikací pro zaměstnání, mají větší šanci uplatnitelnosti na trhu práce. Aby bylo dosaženo co nejvyšší rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a zároveň také, aby byla neustále snižována míra nezaměstnanosti, je proto velkou snahou státu o to, aby měli lidé, uchazeči o zaměstnání, možnost doplnění si své kvalifikace v daném odvětví. *„Ovšem projít rekvalifikací, změnit profesi a nově si zvykat, není pro člověka nikterak jednoduché. Většinou se změna dotkne celého jeho života i života jeho rodiny.“*¹⁰⁸ O tom, jaké dopady souvisí s nezaměstnaností, případně se změnou zaměstnání, jsme se již zmiňovali v kapitole číslo 2.

*„Rekvalifikace umožňuje fyzickým osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání.“*¹⁰⁹ Při zvolení rekvalifikace uchazečem je potom také vhodné zvolit takový obor, který je v daném místě a čase požadován, aby následné uplatnění na trhu práce bylo efektivní a co nejvyšší. *„Cílem rekvalifikace je dosáhnout zlepšováním kvality pracovní síly zvýšení její flexibility i flexibility trhu práce. Usnadnit přístup nezaměstnaného jedince k novému zaměstnání a přizpůsobit strukturu nabídky práce strukturálním změnám trhu práce.“*¹¹⁰ Pracovník by proto, společně s uchazečem, měl reálně zvážit kontext klientovo situace, tzn. jeho zdravotní stav, dosažené zkušenosti a dovednosti, ale například i možnost dojíždění do budoucího zaměstnání apod.

Vybírání a následně zařazování do rekvalifikačních kurzů jsou zájemci na základě profesně – poradenského pohovoru, který provádí referát zaměstnanosti příslušného

¹⁰⁷ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 33.

¹⁰⁸ Tamtéž. s. 83.

¹⁰⁹ Rekvalifikace. [online]. [cit. 28. 2. 2016]. Dostupné z < <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>>

¹¹⁰ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 107. Studijní texty (Sociologické nakladatelství).

kontaktního pracoviště Úřadu práce. Ten následně vydává i konečné stanovisko o zařazení či nezařazení uchazeče do rekvalifikačního kurzu.

Existuje také možnost tzv. „Zvolené rekvalifikace“, při které si uchazeč či zájemce o rekvalifikaci zajišťuje sám, a to tak, že si zvolí druh odvětví, ve kterém chce být rekvalifikován a stejně tak si sám vyhledá rekvalifikační zařízení.

V souladu s ustanovení § 1 odst. 1 vyhl. MPSV č. 519/2004 Sb., O rekvalifikaci, je rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců uskutečňována následujícími formami vzdělávání:

- *„ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,*
- *ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,*
- *ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,*
- *ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání podle § 33 zákona,*
- *ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání,*
- *v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace.“¹¹¹*

Jednotlivé vzdělávací programy a aktivity, které jsou výše uvedené, pak lze různě kombinovat.

V rámci ujednání podmínek o rekvalifikaci je vyhotovena písemná dohoda. Dohoda o rekvalifikaci uchazeče je uzavřena mezi úřadem práce a zájemcem o rekvalifikaci, uchazečem o zaměstnání. Obsahuje tyto náležitosti:

- identifikační údaje obou účastníků,
- ujednání, na jakou pracovní činnost se rekvalifikace vztahuje,
- v jakém vzdělávacím programu bude realizována,
- rozsah a místo konání rekvalifikace,
- doba jejího zahájení a ukončení,
- jakým způsobem budou ověřeny získané znalosti a dovednosti,
- závazky plynoucí ze strany účastníka rekvalifikace,

¹¹¹ Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., O rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. [online]. [cit. 28. 2. 2016]. Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/v_519_2004>

- závazky plynoucí ze strany úřadu práce,
- všeobecná ustanovení, která zmiňují např. ujednání o vypovězení této dohody.

Příklad Dohody o rekvalifikaci je přílohou této práce.

Co se týče nákladů spojených s rekvalifikací, ty jsou potom za uchazeče hrazeny úřadem práce. *„Uchazeči o zaměstnání může dále poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (např. jízdní výdaje na cestu hromadnými dopravními prostředky, pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení).“*¹¹² V případě, že však uchazeč rekvalifikační kurz nedokončí nebo ho ukončí dříve, a to bez udání vážných důvodů, je poté povinnost uchazeče uhradit si veškeré náklady spojené s rekvalifikací sám. Stejně tak není jedinci poskytnuta úhrada za rekvalifikaci, jestliže po jejím ukončení odmítl nastoupit na vhodné pracovní místo.

U zvolené rekvalifikace je systém úhrady nákladů odlišný. *„Hrazení zvolené rekvalifikace Úřadem práce není nárokové, je plně na zvážení úřadu práce, zda rekvalifikaci uhradí. Úřad práce uhradí cenu zvolené rekvalifikace po úspěšném absolvování rekvalifikace přímo rekvalifikačnímu zařízení.“*¹¹³

Uchazeči o zaměstnání, který úspěšně absolvoval rekvalifikační kurz, náleží také tzv. Podpora při rekvalifikaci. Její výše činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání.¹¹⁴

Hlavní nevýhodou rekvalifikačních kurzů je to, že nenahrazují běžnou dosaženou kvalifikaci člověka. Díky rekvalifikaci si jedinec pouze získá či si rozšíří své povědomí o daném oboru, ve kterém se chce uplatnit. Není ale srovnatelná s úrovní vzdělání dosaženého v rámci studií, stejně tak získané osvědčení není stejné váhy jako vysvědčení či vysokoškolský titul.

¹¹² Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., O rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. [online]. [cit. 28. 2. 2016]. Dostupné z <
<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>>

¹¹³ Rekvalifikace. Zvolená rekvalifikace. [online]. [cit. 28. 2. 2016]. Dostupné z
<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

¹¹⁴ Rekvalifikace. Podpora při rekvalifikaci. [online]. [cit. 28. 2. 2016]. Dostupné z <
<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>>

3.3 Finanční a ekonomický aspekt nezaměstnanosti

Jak jsme již několikrát zmiňovali, vlivem ztráty zaměstnání dopadá na jedince několik negativních důsledků. Hovořili jsme o důsledcích sociálních, psychických i ekonomických. V rámci této kapitoly se pokusíme přiblížit, jak lze ekonomické důsledky nezaměstnanosti zmírnit prostřednictvím finančních příspěvků a dávek, které stát, respektive úřad práce, poskytuje, v rámci nezaměstnanosti člověka.

Úřad práce poskytuje pro nezaměstnané uchazeče o zaměstnání několik sociálních dávek. Pro účel naší práce si podrobněji popíšeme fungování Podpory v nezaměstnanosti, Podporu při rekvalifikaci a v neposlední řadě z tzv. nepojistných sociálních dávek, dávky Hmotné nouze.

3.3.1 Podpora v nezaměstnanosti

*„Nezaměstnanému občanovi, který požádá o pomoc při zprostředkování zaměstnání Úřad práce České republiky, při splnění zákonem stanovených podmínek, vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti. Ta slouží k finančnímu překlenutí nezbytné doby nezaměstnanosti a náleží uchazeči o zaměstnání ode dne podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.“*¹¹⁵ Je však nutné, aby zájemce o podporu v nezaměstnanosti měl v posledních 2 letech před podáním žádosti, odpracováno alespoň 12 měsíců a tím byl účastněn na důchodovém pojištění. Je důležité podotknout, že odpracovaných 12 měsíců v rozhodném období nemusí být v jednom zaměstnání ani nepřetržitě za sebou. Rozhodné období pro získání nároku na podporu jsou právě výše uvedené 2 roky.

Je důležité, aby byla splněna doba důchodového pojištění, kdy zaměstnavatel odvádí za svého zaměstnance pojistné. Existuje však termín tzv. „náhradní doba“, kdy pojistné odváděno není. Je to například u osob osobně pečující o dítě ve věku do čtyř let, nebo u osob, které se studiem soustavně připravují na své budoucí povolání a to na střední či vysoké škole. Celý výčet osob, kterých se tzv. náhradní doba týká, je k dispozici na internetových stránkách České správy sociálního zabezpečení, v sekci Důchodové pojištění (<http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/ucast-na-pojisteni/nahradni-doba-pojisteni.htm>).

¹¹⁵ Podpora v nezaměstnanosti. [online]. [cit. 29. 2. 2016]. Dostupné z <<https://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/209/223/4767.html> >

Z praxe víme, že podpůrní doba (doba, po kterou je při splnění podmínek nároku vyplácena dávka), je potom závislá na věku uchazeče a má různou délku trvání:

- „do 50 let věku – 5 měsíců,
- nad 50 let – 55 let věku – 8 měsíců,
- nad 55 let věku – 11 měsíců.“¹¹⁶

V závislosti na délce podpůrní doby je potom uchazeči vypočtena výše podpory v nezaměstnanosti, která postupně během této doby klesá. Podpora v nezaměstnanosti tedy činí v prvních **2 měsících** podpůrní doby **65 %**, **další 2 měsíce** podpůrní doby činní výše podpory **50 %** a po **zbývajících** podpůrní dobu **45 % průměrného měsíčního čistého výdělku**, který měl uchazeč v posledním zaměstnání, které již ukončil. Jestliže uchazeč před nástupem do evidence vykonával samostatně výdělečnou činnost, vychází se pro výpočet z **posledního vyměřovacího základu** přepočteného na 1 kalendářní měsíc.

Ve výši **45 %** je také přiznána podpora v nezaměstnanosti tehdy, jestliže uchazeč o zaměstnání bez vážného důvodu **sám ukončil své poslední zaměstnání**.¹¹⁷

O vzniku nároku na tuto dávku poté rozhoduje příslušná krajská pobočka úřadu práce, na základě písemně doložených dokladů, které jsou potřebné pro přehodnocení žádosti. Následně je pak stejným správním orgánem vydáno rozhodnutí o přiznání či nepřiznání podpory v nezaměstnanosti. Je samozřejmostí, že jako proti každému rozhodnutí, i zde je možné se do 15 dnů po doručení rozhodnutí odvolat a to písemnou formou správnímu orgánu, který rozhodnutí vydal. Odvolání je poté postoupeno Ministerstvu práce a sociálních věcí České republiky, které o odvolacím řízení rozhoduje.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nevznikne uchazeči, se kterým byl před zařazením do evidence v posledních 6 měsících ukončen pracovní poměr a to zaměstnavatelem z důvodu porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem, či byl ukončen pracovní poměr ze strany zaměstnavatele pro jiné porušení povinnosti zaměstnance a to zvláště hrubým způsobem. Dále nárok na podporu v nezaměstnanosti nevznikne uchazeči, který ke dni přiznání vykonával tzv. nekolidující zaměstnání, laicky řečeno brigádu. Nárok

¹¹⁶ Podpora v nezaměstnanosti. [online]. [cit. 29. 2. 2016]. Dostupné z <<https://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/209/223/4767.html> >

¹¹⁷ Podpora v nezaměstnanosti. [online]. [cit. 29. 2. 2016]. Dostupné z <<https://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/209/223/4767.html> >

nevznikne ani uchazeči, kterému byl přiznán výsluhový příspěvek a ten je vyšší, než vypočtená podpora v nezaměstnanosti. Takový příspěvek bývá přiznána příslušníkům Armády České republiky, Policie České republiky, Vězeňské služby České republiky apod.

118

Tato dávka má tedy pomoci uchazeči o zaměstnání překlenout dobu, kdy nemá zajištěný stálý příjem.

3.3.2 Podpora při rekvalifikaci

Téma rekvalifikací jsme již podrobně probrali v předchozí podkapitole. Nyní se zaměříme na podporu s ní spojenou.

Nárok na tuto podporu vzniká uchazeči, „*který se zúčastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce ČR a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu.*“¹¹⁹

Jak už jsme již také zmiňovali, výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrné měsíční mzdy, který zájemce o rekvalifikaci měl ve svém posledním zaměstnání. „*Pokud nelze doložit výši průměrného výdělku a uchazeč na tom nenese vinu, počítá se výše podpory v nezaměstnanosti podílem z průměrné mzdy v České republice, tedy jako 0,14násobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.*“¹²⁰

Podpora při rekvalifikaci vzniká dále jen uchazečům, kteří absolvovali rekvalifikaci vysoutěženou úřadem práce. To znamená, že u zvolené rekvalifikace, kterou jsme také popisovali v předchozí podkapitole, nárok na podporu nevzniká.

„*Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy, tj. 16.005, – Kč (pro rok 2015).*“¹²¹

¹¹⁸ Podpora v nezaměstnanosti. [online]. [cit. 29. 2. 2016]. Dostupné z < <https://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/209/223/4767.html> >

¹¹⁹ Rekvalifikace. Podpora při rekvalifikaci. [online]. [cit. 29. 2. 2016]. Dostupné z < <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace> >

¹²⁰ Výše podpory při rekvalifikaci. [online]. [cit. 29. 2. 2016]. Dostupné z < <http://www.prispevky.cz/nezamestnani/podpora-pri-rekvalifikaci> >

¹²¹ Tamtéž. Dostupné z < <http://www.prispevky.cz/nezamestnani/podpora-pri-rekvalifikaci> >

Jestliže nezaměstnaný vyčerpá svou podporu a skončí mu podpůrná doba a nemá už jiný další příjem, je poté možné, aby využil dávky hmotné nouze. I když má podporu, avšak jeho příjmy jsou pro nezaměstnaného přesto nedostačující, je zde možnost vzniku nároku na tyto dávky.

3.3.3 Dávky pomoci v hmotné nouzi

Dávky hmotné nouze upravuje zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi. Jsou určeny osobám, které nemají dostatečné finanční prostředky pro uspokojení základních životních potřeb, které jsou společností přijatelné. Proto je jejím dalším právním předpisem zejména zákon č. 110/2006 Sb., O životním a existenčním minimu.

Dávky hmotné nouze činí soubor 3 dávek a to:

- příspěvek na živobytí,
- doplatek na bydlení a
- mimořádná okamžitá pomoc.

Při posuzování nároku na výše uvedené dávky je rozhodným obdobím 3 měsíce před podáním žádosti. To znamená, že se zjišťuje dosavadní životní situace jedince či okruhu společně posuzovaných osob. Při zjišťování se zaměřujeme především na dosavadní příjmy klienta a na celkové sociální a majetkové poměry jednotlivce či rodiny.

Zmiňovali jsme pojem „okruh společně posuzovaných osob“. Tomuto pojmu se rozumí všechny osoby, které společně užívají jednu domácnost, a to bez ohledu na to, zda v ní mají všichni členové trvalé bydliště. Je však nutné, aby žadatel o příslušnou dávku hmotné nouze podal svou žádost na místně příslušném kontaktním pracovišti úřadu práce. Jako na každou žádost i zde plyne lhůta na vyřízení a to je 30 kalendářních dnů od data jejího podání.

Nyní si jednotlivě dávky podrobněji vysvětlíme.

Příspěvek na živobytí

Nárok na tuto dávku vzniká jednotlivci či okruhu společně posuzovaných osob, jejichž příjmy nedosahují částky živobytí. Tyto částky jsou dané zákonem č. 111/2006Sb.

O pomoci v hmotné nouzi a jsou odlišné podle věku, dále pak rozlišují jednotlivce, první a další společně posuzovanou osobu.

„Částky životního minima platné od 1. 1. 2012 v Kč za měsíc

- pro jednotlivce	3 410,- Kč,
- pro první dospělou osobu v domácnosti	3 140,- Kč,
- pro druhou a další dospělou osobu v domácnosti	2 830,- Kč,
- pro nezaopatřené dítě ve věku	
- do 6 let	1 740,- Kč,
- 6 až 15 let	2 140,- Kč,
- 15 až 26 let (nezaopatřené)	2 450,- Kč.

Životní minimum je součtem všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti.“¹²²

Zákon dále rozlišuje částku existenčního minima, která náleží například osobám, které jsou hospitalizované ve zdravotnickém zařízení déle než kalendářní měsíc nebo například osobám, které mají dluh na své vyživovací povinnosti vůči nezletilému dítěti.

„Částka existenčního minima platná od 1. 1. 2012 v Kč za měsíc

- existenční minimum	2 200,- Kč“ ¹²³
----------------------	----------------------------

I u této dávky běží zákonná lhůta pro její vyřízení od data podání 30 kalendářních dnů a žadatel si žádost může podat písemně na kontaktním pracovišti Úřadu práce, dle místa svého trvalého bydliště.

Doplatek na bydlení

Jak jsme již výše zmiňovali, dávka doplatek na bydlení taktéž patří do souboru dávek hmotné nouze. Postup a vyřízení žádostí je stejný jako u výše zmíněného příspěvku na živobytí.

¹²² Částky životního minima platné od 1. 1. 2012 v Kč za měsíc. [online]. [cit. 29. 2. 2016]. Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/soc/szp/obcane/zivotni_min >

¹²³ Částka existenčního minima platná od 1. 1. 2012 v Kč za měsíc. [online]. [cit. 29. 2. 2016]. Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/soc/szp/obcane/zivotni_min >

Dávka, doplatek na bydlení, řeší nedostatek finančních prostředků na úhradu nákladů spojených s bydlením.

Pro vzniku nároku na tuto dávku je zapotřebí, aby se žadatel prokázal nájemní či vlastnickou smlouvou či jiným nabývacím titulem na byt, který užívá a na který dávku žádá. Dále je také důležité, aby daný byt či obytný prostor byl vhodný k bydlení dle stanovených standardů kvality. V případě, že je zde pochybnost o jejich nesplnění, bývá požádán stavební odbor příslušného obecního úřadu o součinnost a jejich posouzení.

Další podmínkou pro vznik nároku je, aby žadateli o dávku doplatek na bydlení, nejprve vznikl nárok na příspěvek na živobytí. Existuje však varianta, kdy je žadateli přiznána samostatně a to tehdy, jestliže *„příjem osoby nebo společně posuzovaných osob přesáhl částku živobytí osoby nebo společně posuzovaných osob, ale nepřesáhl 1,3násobek částky živobytí osoby nebo společně posuzovaných osob.“*¹²⁴

Co se týče výše doplatku na bydlení, ta se pak odvíjí od tzv. odůvodněných nákladů na bydlení, které jsou v místě a čase obvyklé a také zda-li je příjemci vyplácena dávka státní sociální podpory – příspěvek na bydlení. Doplatek na bydlení je poté snížen o dávku státní sociální podpory.

Jednorázovou dávkou je pak dávka **mimořádná okamžitá pomoc**.

Ta se zaměřuje hned na několik životních situací a sice

- jestliže žadateli hrozí újma na zdraví
- jestliže u žadatele nastala vážná mimořádná událost
- je zapotřebí nezbytný jednorázový výdaj
- nezbytné odůvodněné náklady (vzdělání)
- nezbytné odůvodněné náklady (předměty dlouhodobé potřeby)
- jestliže se jedná osoby ohrožené sociálním vyloučením

Způsob podání a vyřízení této žádosti je naprosto stejný jako u předchozích. Výši této dávky upravuje již zmíněný zákon o pomoci v hmotné nouzi, dané kontaktní pracoviště úřadu práce rozhoduje pomocí správního uvážení, např. přihlédnutím k celkovým

¹²⁴ ČESKO. Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 22. 4. 1998.

sociálním a majetkovým poměrům jednotlivce či rodiny nebo na základě provedeného sociálního šetření v domácnosti.

Formuláře žádostí k výše zmíněným dávkám, jsou dostupné na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR či jednotlivých kontaktních pracovištích úřadů práce.

Nevýhodou sociálních dávek je především to, že *„stát přichází o daňové příjmy, zatímco jeho výdaje v důsledku nezaměstnanosti rostou. Musí totiž najít prostředky na vyplácení většího objemu podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek.“*¹²⁵. Dalším faktem je to, že dochází k nárůstu mladých lidí, kteří se rozhodnou upřednostnit život na sociálních dávkách před životem na pracovním trhu. *„V případě, že je dospívající absolventem střední školy, má nárok na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání. To je často téměř tak vysoké jako nástupní plat.“*¹²⁶ V takových případech je pak velmi obtížné mladé nezaměstnané lidi správně motivovat k uplatnění na trhu práce.

¹²⁵ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 103.

¹²⁶ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 110.

4 METODOLOGIE

V předchozí části práce jsme se zaměřili na teoretická východiska našeho tématu. Nyní se zaměříme na průzkum, který se zabývá analýzou efektivity rekvalifikačních kurzů, které jsou mladým lidem poskytovány. V rámci praktické části představíme cíl práce, dále stanovené hypotézy. Také si popíšeme zkoumaný vzorek respondentů, se kterými byl průzkum realizován. Dále si přiblížíme metodu sběru dat, jejich následnou analýzu a poté interpretujeme výsledky.

4.1 Cíl průzkumu

Cílem empirické části je zjistit, zda rekvalifikační kurzy, které jsou mladým lidem poskytovány, jsou efektivní. Zaměřujeme se proto na oblast aktuální životní situace respondentů, jejich finanční motivaci během kurzu a na hodnocení jeho přínosu po absolvování. Dále se také věnujeme tomu, jestli vůbec a za jak dlouho jsou absolventi kurzu uplatnění na trhu práce.

4.2 Hypotézy průzkumu

Pro naplnění cíle práce jsme si stanovili následující hypotézy.

Hypotéza 1 – Účastníci rekvalifikačního kurzu, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání méně než 6 měsíců, jsou motivováni finanční podporou při rekvalifikaci.

Hypotéza 2 - Podíl účastníků rekvalifikačního kurzu, kteří jej úspěšně dokončili, je stejný u mužů i u žen.

Hypotéza 3 - Respondenti, kteří dosáhli středoškolského vzdělání, považují absolvovaný kurz za přínosný.

4.3 Zkoumaný vzorek

Vzorkem pro naši práci byli zvoleni respondenti, zájemci o zaměstnání a uchazeči o zaměstnání do 30 let na kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR v Žatci, tzn., jsou zde vybráni respondenti žijící v Žatci a přilehlých spádových oblastech.

Průzkum se uskutečnil přímo na kontaktním pracovišti, konkrétně na oddělení zprostředkování zaměstnání a to během cca dvou týdnů v měsíci květnu 2016. Celkem bylo rozdáno 130 dotazníků, přičemž 116 z nich bylo vráceno. Z tohoto počtu bylo použito celkem 100 dotazníků, které bylo možno považovat za validní. Lze tedy konstatovat, že ze všech oslovených respondentů celkem 76,92 % splnilo požadavky dotazníkového šetření.

Pro upřesnění a lepší orientaci v datech jsou v práci zobrazeny tabulky, kde jsou respondenti rozděleni dle věku, pohlaví, vzdělání, aktuální životní situace a délce nezaměstnanosti.

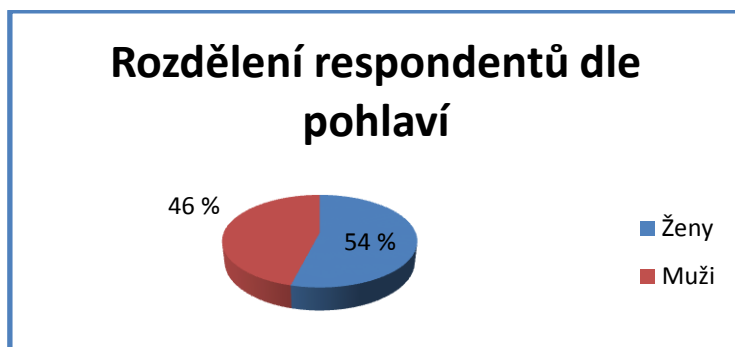
Celkem se našeho průzkumu zúčastnilo celkem 54 % žen a 46 % mužů. Lze tedy konstatovat, že podíl zájemců či absolventů rekvalifikačních kurzů je dle pohlaví stejný.

Tabulka č. 1 - Rozdělení respondentů dle pohlaví

POHLAVÍ	POČET RESPONDENTŮ
ženy	54
muži	46
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 1 – Rozdělení respondentů dle pohlaví



Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

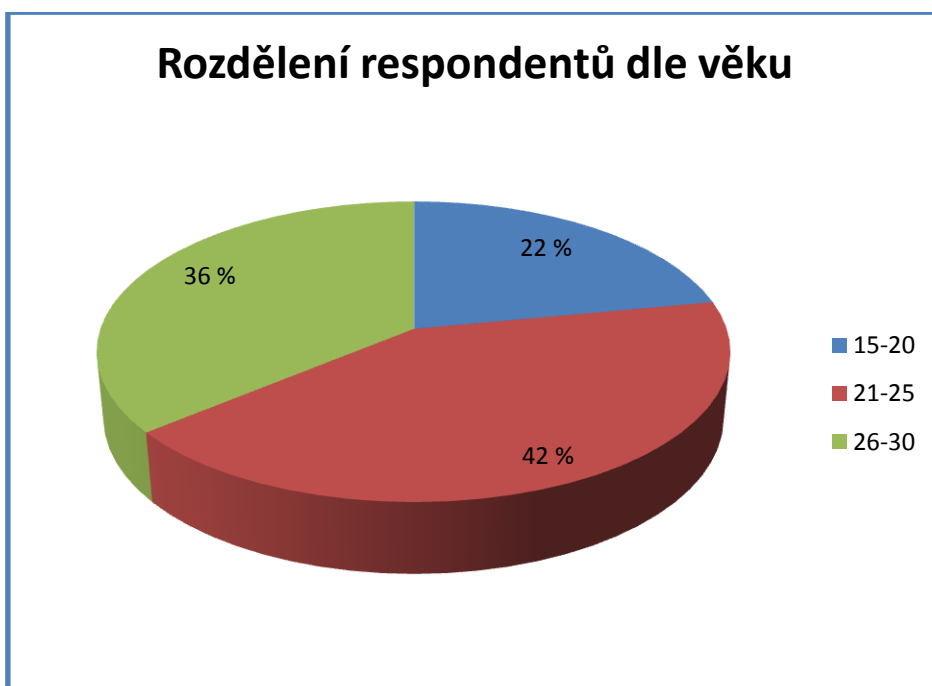
Dále jsme si respondenty rozdělili dle věku. Vzhledem k tématu práce byla stanovena horní věková hranice 30 let. Věkové kategorie jsme si rozdělili do 3 stupňů, přičemž z průzkumu vychází, že celkem 22 respondentů je zastoupeno ve věku 15-20 let, dále celkem 42 respondentů ve věku 21-25 let a 36 respondentů je ve věku 26-30 let. Nejvíce, tedy 42 % je respondenty zastoupena věková kategorie 21-25 let.

Tabulka č. 2 - Rozdělení respondentů dle věku

VĚK	POČET RESPONDENTŮ
15-20	22
21-25	42
26-30	36
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 2 - Rozdělení respondentů dle věku



Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Dalším kritériem pro naše šetření bylo vzdělání respondentů. I zde jsme respondenty rozdělili do jednotlivých kategorií podle stupně dosaženého vzdělání. Nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání je častým požadavkem zaměstnavatelů při nástupu do zaměstnání. Je tedy významným faktorem určující nezaměstnanost. V našem šetření celkem 8 respondentů uvedli, že vzdělání nemají žádné, dalších 6 dosáhlo vzdělání základního, celkem 8 uvedlo nejvyšší stupeň vzdělání střední odborné učiliště. Je tak patrné, že nejvíce respondentů dosáhlo středoškolského vzdělání a to celkem 76 z dotázaných. 2 lidé pak uvedli, že jsou vysokoškolsky vzdělání.

Tabulka č. 3 - Rozdělení respondentů dle vzdělání

VZDĚLÁNÍ	POČET RESPONDENTŮ
žádné	8
ZŠ	6
SOU	8
SŠ	76
VŠ	2
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 3 - Rozdělení respondentů dle vzdělání



Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

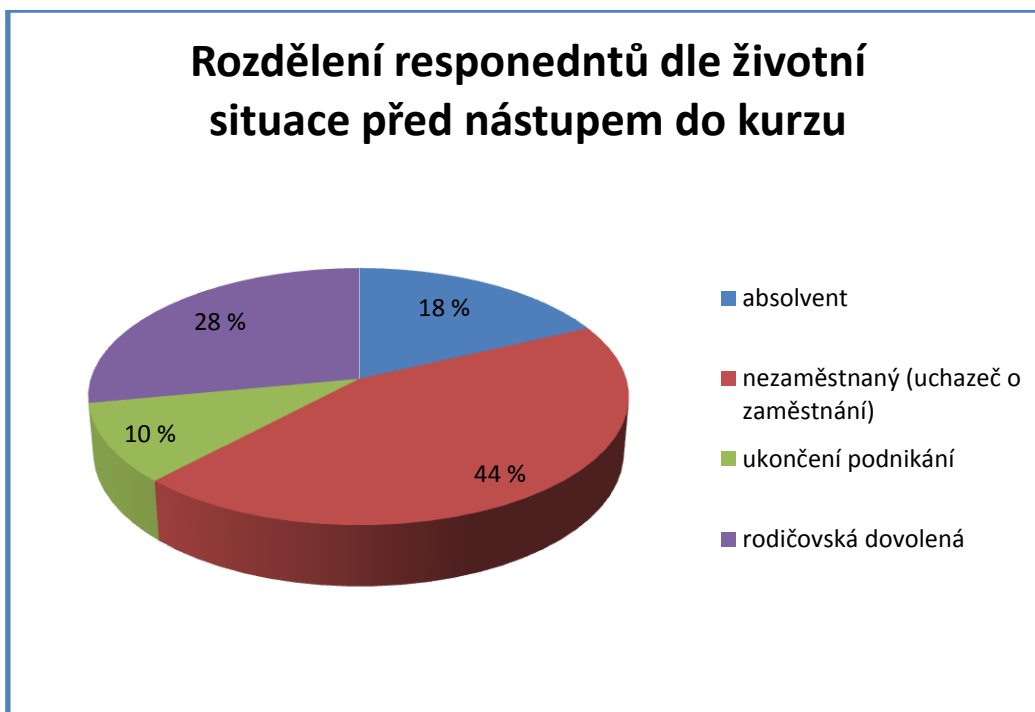
Dále jsme se v průzkumu zaměřili na to, v jaké aktuální životní situaci se dotazovaní nacházeli před nástupem do kurzu. Daná situace klienta častokrát ovlivňuje postoj člověka k jeho uplatnění na trhu práce. Ze šetření plyne, že celkem 18 dotazovaných byli absolventi škol, dále 44 lidí jsou nezaměstnaní – uchazeči v evidenci o zaměstnání na Úřadu práce, tento podíl lidí je největší ze všech dotazovaných. Dále celkem 10 lidí uvedlo, že před nástupem do kurzu ukončili podnikání a celkem 28 lidí, nejen žen, bylo před nástupem do kurzu na tzv. rodičovské dovolené.

Tabulka č. 4 - Rozdělení respondentů dle životní situace před nástupem do kurzu

ŽIVOTNÍ SITUACE	POČET RESPONDENTŮ
absolvent	18
nezaměstnaný (uchazeč o zaměstnání)	44
ukončení podnikání	10
rodičovská dovolená	28
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 4 - Rozdělení respondentů dle životní situace před nástupem do kurzu



Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

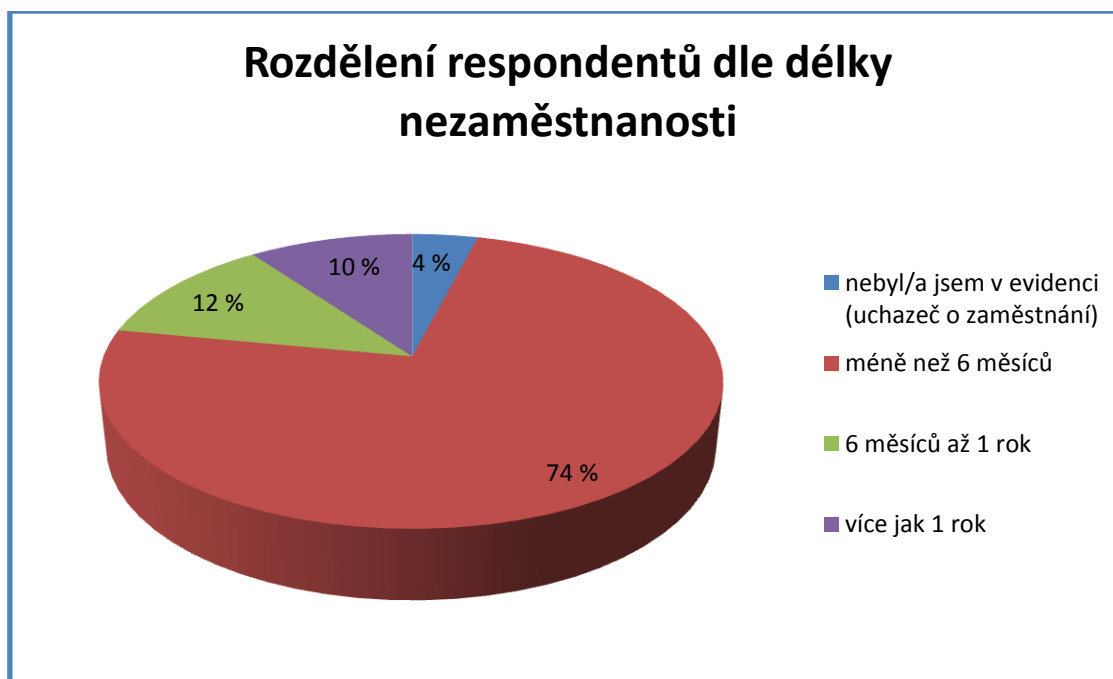
V průzkumu jsme se také zaměřili na délku nezaměstnanosti, před nástupem do rekvalifikačního kurzu. Jak zmiňujeme v teoretické části, délka nezaměstnanosti neblaze dopadá na jedince hned v několika faktorech, jak finančních, sociálních, psychických i fyzických. Je tedy obecně známo, že čím kratší dobu je člověk nezaměstnaný, tím větší šanci má na své uplatnění na trhu práce. Z našeho šetření plyne, že nejvíce lidí, celkem 74, je v evidenci uchazečů o zaměstnání méně, než 6 měsíců. Jedná se především o také lidi, kteří ukončili původní zaměstnání kvůli rekvalifikaci a následnému uplatnění se na trhu práce v novém oboru. Celkem 4 lidi odpověděli, že v evidenci vůbec nebyli, dalších 12 lidí odpovědělo, že jsou v evidenci v rozmezí od 6 měsíců do 1 roku a celkem 10 lidí pak bylo v evidenci uchazečů déle, jak 1 rok.

Tabulka č. 5 - Rozdělení respondentů dle délky nezaměstnanosti

DÉLKA NEZAMĚSTNANOSTI	POČET RESPONDENTŮ
nebyl/a jsem v evidenci (uchazeč o zaměstnání)	4
méně než 6 měsíců	74
6 měsíců až 1 rok	12
více jak 1 rok	10
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 5 - Rozdělení respondentů dle délky nezaměstnanosti



Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

4.4 Metody průzkumu

Pro zjišťování dat byla zvolena kvantitativní metoda, pomocí dotazníkového šetření, jejichž výsledky jsou dále ověřeny tzv. Chí-kvadrát testem. Kvantitativní metody se vyznačují testováním hypotéz, jejich potvrzením či vyvrácením. Dotazník je potom pro náš průzkum vhodný především proto, že dokáže pojmout velký výzkumný vzorek respondentů. Velkým kladem této metody je anonymita dotazovaného. V rámci dotazníku je dále nutné, aby informace byly redukovány, otázky musí být proto stručné, jasné a srozumitelné pro všechny respondenty. Neměly by se zde objevovat víceznačná slova, dvojsmysly či různě sugestivní a zavádějící otázky. Výhodou zvolené metody je také vysoká populační validita, díky které můžeme zjistit a ověřit motivaci, důvody a příčiny daného chování.

Dále byla pro interpretaci výsledků použita statistická metoda Chí-kvadrát test, neboli test dobré shody, díky kterému jsme zjištěné výsledky ověřili. Základ této metody spočívá v porovnávání pozorovaných a očekávaných četností, a zda je mezi nimi vztah. Pro provedení Chí-kvadrát testu je nutné obě četnosti zanést do tzv. kontingenční tabulky, přičemž pozorované četnosti představují získaná data od respondentů, očekávanou četnost získáme výpočtem pomocí následujícího vzorce:

$$\chi^2 = \sum \frac{(\text{pozorovaná_četnost} - \text{očekávaná_četnost})^2}{\text{očekávaná_četnost}}$$

Při výpočtu testu dobré shody vycházíme z předpokladu, že platí nulová hypotéza. Mezi pozorovanými a očekávanými četnostmi posuzujeme pomocí testové statistiky χ^2 velikost rozdílů. Na základě pravděpodobnostního rozložení Chí-kvadrát je vypočtena pravděpodobnost výskytu dané hodnoty. Tato pravděpodobnost se nazývá dosažená hladina významnosti statistického testu (*p*-hodnota). Jestliže je menší než 0,05, nulovou hypotézu zamítáme a to proto, že pravděpodobnost, že by pozorované rozdíly či závislosti vznikly pouze náhodou, je menší než 5 %.¹²⁷

Výsledná data dotazníkového šetření byla vyhodnocena pomocí Microsoft Office Excel, v němž jsme využili statistickou funkci CHISQ.TEST.

¹²⁷ TEREK, Milan. *Interpretácia štatistiky a dát*. Bratislava: EQUILIBRIA, 2013.

4.5 Výsledky průzkumu

V následující kapitole se věnujeme výsledkům provedeného průzkumu. Tato data jsou získána z uskutečněného dotazníkového šetření, následně jsou vyhodnocena dle četností odpovědí respondentů, vypočtena procentuálně a pro jejich ověření byla následně použita statistická metoda Chí kvadrát test, který popisujeme v předchozí podkapitole. Otázky, které byly v dotazníku respondentům kladeny, jsou zde jednotlivě uvedeny a to chronologicky, v přesném pořadí a znění. Dotazník je zaměřen na efektivitu rekvalifikačních kurzů, které jsou poskytovány mladým lidem do 30 let, a je rozdělen do několika okruhů. Nejprve jsou zde uvedena demografická data o klientovi, poté se zaměřujeme na aktuální životní situaci respondentů před nástupem do kurzu, dále se zajímáme o jejich finanční motivaci během kurzu a také na hodnocení jeho přínosu po absolvování. V neposlední řadě se věnujeme tomu, jestli vůbec a za jak dlouho jsou absolventi kurzu uplatněni na trhu práce. Výsledky průzkumu jsou poté rozpracovány do jednotlivých grafů a tabulek.

Otázka č. 6 – Jaký druh rekvalifikačního kurzu jste absolvoval/a?

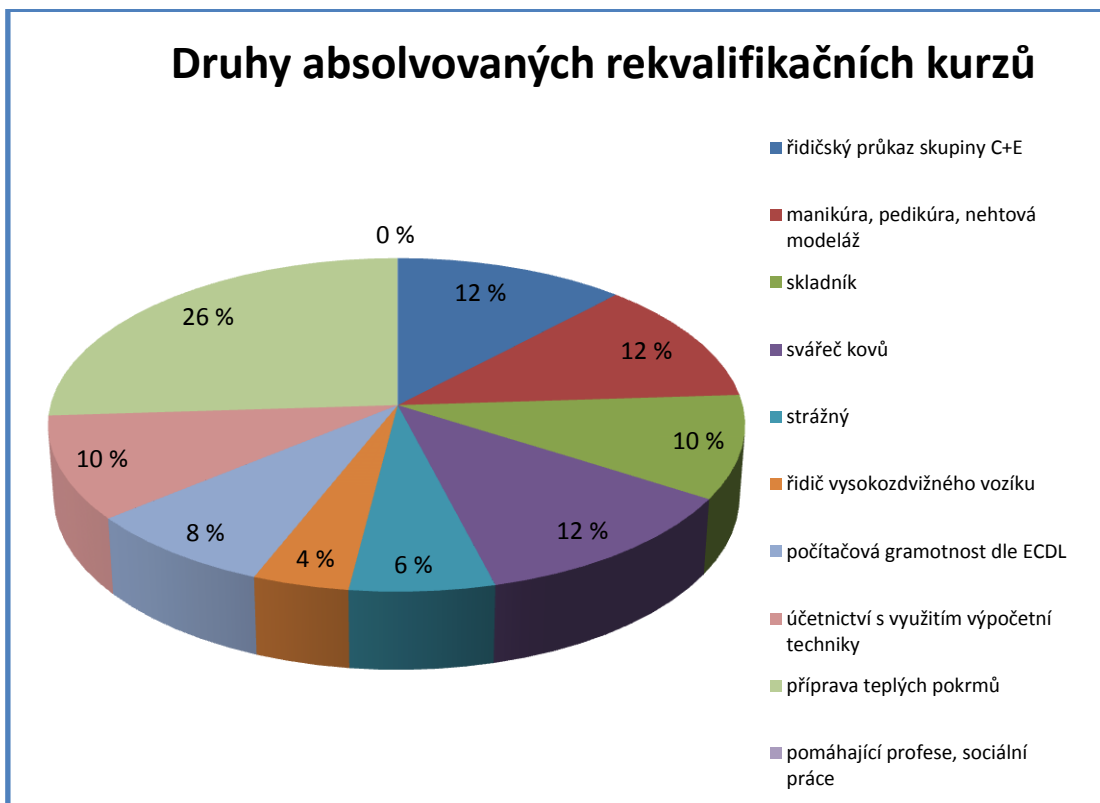
Z průzkumu vyplývá, že mezi respondenty, kteří rekvalifikační kurz absolvovali, je největší zájem o obor přípravy teplých pokrmů, takto odpovědělo celkem 26 dotázaných. Respondenti také často absolvovali kurz pro získání řidičského průkazu skupiny C+E, dále je pak čteně zastoupeno odvětví manikúry, pedikúry a nehtové modeláže a ve stejném počtu pak bylo odpovězeno, že měli zájem o kurz v oboru skladník. Ve všech zmíněných oborech tak celkem odpovědělo 36 lidí, vždy 12 respondentů, jak ukazuje následující tabulka.

Tabulka č. 6 – Druhy absolvovaných rekvalifikačních kurzů

DRUH KURZU	POČET RESPONDENTŮ
řidičský průkaz skupiny C+E	12
manikúra, pedikúra, nehtová modeláž	12
skladník	10
svářeč	12
strážný	6
řidič vysokozdvížného vozíku	4
počítačová gramotnost dle ECDL	8
účetnictví s využitím výpočetní techniky	10
příprava teplých pokrmů	26
pomáhající profese, sociální práce	0
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 6 - Druhy absolvovaných rekvalifikačních kurzů



Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Otázka č. 7 – Motivovala Vás finanční podpora při rekvalifikaci?

Finanční motivace je důležitým prvkem při absolvování rekvalifikačního kurzu. Jak zmiňujeme v rámci teoretické části práce, podpora při rekvalifikaci tvoří celkem 60% průměrné měsíční mzdy, který zájemce o rekvalifikaci měl ve svém posledním zaměstnání. V našem průzkumu jsme se zaměřili na to, zda tato finanční podpora účastníky kurzu motivuje. Z výsledků vyplývá, že celkem 96 respondentů touto podporou skutečně motivováni jsou. Dále jsme si respondenty rozdělili dle délky jejich evidence uchazečů či zájemců o zaměstnání. Výsledky ukazují, že finanční podporou jsou nejvíce motivováni lidé, kteří jsou v evidenci méně, než 6 měsíců. Celkem tak čítá 74 respondentů ze všech dotazovaných. Tato kategorie odpovědí byla dále podrobena ověřením Chí-kvadrát testem, který vychází 0,079. Můžeme tak konstatovat, že výsledky této kategorie jsou ověřené a nelze je zamítnout.

Tabulka č. 7 - Finanční motivace účastníků kurzu dle délky jejich evidence

FINANČNÍ MOTIVACE ÚČASTNÍKŮ KURZU	ANO	NE	CELKEM
Nebyl/a jsem v evidenci	10	0	10
Méně než 6 měsíců	74	0	74
6 měsíců až 1 rok	2	4	6
Více než 1 rok	10	0	10
CELKEM	96	4	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Tabulka č. 8 - Kontingenční tabulka pozorovaných a očekávaných četností

Pozorovaná četnost	ANO	NE	CELKEM
Nebyl/a jsem v evidenci	10	0	10
Méně než 6 měsíců	74	0	74
6 měsíců až 1 rok	2	4	6
Více než 1 rok	10	0	10
CELKEM	96	4	100
Očekávaná četnost	ANO	NE	
Nebyl/a jsem v evidenci	9,6	0,4	
Méně než 6 měsíců	71,04	2,96	
6 měsíců až 1 rok	5,76	0,24	
Více než 1 rok	9,6	0,4	

Signifikance chí-kvadrát testu:

0,079

Zdroj: Autor práce

Otázka č. 8 – Představoval pro Vás kurz finanční zátěž během jeho absolvování? (dojíždění, strava, ubytování...)?

Před absolvováním rekvalifikačního kurzu jsou jeho účastníci písemnou dohodou seznámeni s ostatními náklady, které s kurzem souvisí. Tyto náklady je účastník povinen plně uhradit, svůj souhlas s náklady stvrzuje podpisem. Častokrát se jedná o náklady spojené s dojížděním do místa školicího střediska, dále pak strava, případně ubytování. V praxi se potom ukazuje, že pro lidi jsou tyto náklady finanční zátěží, přestože je jim následující měsíc vyplácena podpora. Musíme také brát v potaz, že se jedná o mladé lidi, kteří nemají dostatečné finanční rezervy či nemají jiný zdroj příjmů. Proto jsme se na tuto oblast v našem průzkumu také zaměřili. Výsledky se překvapivě moc neliší, celkem 54 respondentů odpovědělo, že kurz pro ně byl finanční zátěží, zbylých 46 poté odpovědělo opačně.

Tabulka č. 9 – Finanční zátěž během kurzu

FINANČNÍ ZÁTĚŽ	POČET RESPONDENTŮ
ANO	54
NE	46
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 7 - Rekvalifikační kurz představuje finanční zátěž



Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Otázka č. 9 – Podařilo se Vám rekvalifikační kurz úspěšně dokončit?

V následující otázce jsme se zaměřili na to, kolik účastníků kurz úspěšně dokončí. Z výsledků plyne, že drtivá většina účastníků rekvalifikační kurz dokončí. Celkem tak odpovědělo 93 respondentů. Zaměřili jsme se na podíl žen a mužů, kteří uvedli, že kurz dokončili. Rozdíl mezi pohlavím je minimální. Jak je uvedeno v tabulce číslo 10, celkem kurz ukončilo 50 žen a 43 mužů. Vzhledem k tomu, že podíl mužů a žen se významně neliší, byly odpovědi podrobeny Chí-kvadrát testu, který vychází 0,863. Můžeme tak konstatovat, že výsledky jsou ověřené a nelze je zamítnout.

Tabulka č. 10 – Úspěšné dokončení rekvalifikačního kurzu

DOKONČENÍ KURZU	ANO	NE	CELKEM
ŽENY	50	4	54
MUŽI	43	3	46
CELKEM	93	7	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Tabulka č. 11 – Kontingenční tabulka pozorovaných a očekávaných četností

Pozorovaná četnost	ANO	NE	CELKEM
ŽENY	50	4	54
MUŽI	43	3	46
CELKEM	93	7	100
Očekávaná četnost	ANO	NE	
ŽENY	50,22	3,78	
MUŽI	42,78	3,22	

Signifikance chí-kvadrát testu:

0,863

Zdroj: Autor práce

Otázka č. 10 – Získali jste po absolvování kurzu zaměstnání nebo jste zahájili samostatnou výdělečnou činnost?

Jak zmiňujeme v teoretické části práce, rekvalifikační kurzy slouží k získání nové kvalifikace nebo k prohloubení znalostí a dovedností ve svém dosavadním oboru. Jejich hlavním smyslem je následné uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů na trhu práce. Z našeho průzkumu plyne, že celkem 68 respondentů ze všech dotázaných, získalo po absolvovaném kurzu zaměstnání, nebo zahájilo samostatnou výdělečnou činnost. Zbylých 32 pak odpovědělo, že se na trhu práce díky rekvalifikačnímu kurzu neuplatnilo. Lze tedy konstatovat, že poskytované kurzy jsou pro mladé lidi efektivní.

Tabulka č. 12 – Uplatnění na trhu práce po absolvování kurzu

UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE PO ABSOLVOVÁNÍ KURZU	POČET RESPONDENTŮ
ANO	68
NE	32
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 8 - Uplatnění na trhu práce po absolvování kurzu



Zdroj: Autor práce

Otázka č. 11 – Pokud ANO, jak dlouho to bylo od ukončení kurzu?

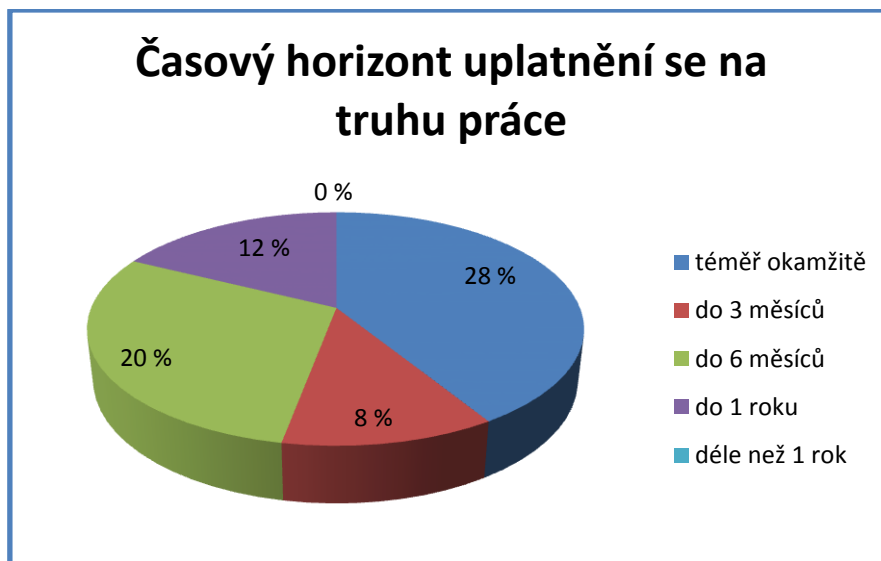
V průzkumu jsme dále navázali na předchozí otázku a respondentů, kteří odpověděli, že po absolvovaném kurzu zaměstnání našli nebo zahájili samostatně výdělečnou činnost, jsme se zeptali, za jak dlouho po ukončení kurzu. I zde se výsledky významně neliší. Celkem 28 dotázaných odpovědělo, že zaměstnání našli téměř okamžitě, dále pak 8 respondentů uvedlo, že do 3 měsíců. Velký podíl odpovědí, celkem 20, se pak vyskytoval u odpovědi, že absolventi kurzu se na trhu práce uplatnili do 6 měsíců. Celkem 12 respondentů pak uvedlo, že do 1 roku. Nikdo neuvedl, že by jeho uplatnění na trhu práce po ukončení kurzu trvalo déle, než 1 rok.

Tabulka č. 13 – Časový horizont uplatnění se na trhu práce

ČASOVÝ HORIZONT UPLATNĚNÍ SE NA TRHU PRÁCE	POČET RESPONDENTŮ
téměř okamžitě	28
do 3 měsíců	8
do 6 měsíců	20
do 1 roku	12
déle než 1 rok	0
CELKEM	68 (viz. Předchozí otázka)

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 9 - Časový horizont uplatnění se na trhu práce



Zdroj: Autor práce

Otázka č. 12 – Zúčastnil/a jste se rekvalifikačního kurzu opakovaně?

Absolvovat rekvalifikační kurz je možné opakovaně. Bývá to v případech, kdy rekvalifikace slouží k prohloubení dosavadních znalostí uchazeče a doplňuje tak předchozí úspěšně absolvovanou rekvalifikaci. Dále lze kurz opakovat, jestliže uchazeč získal příslib zaměstnavatele, avšak v jiném oboru, než již kurz absolvoval. Také je možnost opakování kurzu, jestliže se na trhu práce vyskytnou nové technologie. Ve všech případech se však hlídá čerpaná částka těchto kurzů, která však může být za 3 roky celkem 50.000,-Kč. V našem průzkumu celkem 24 respondentů odpovědělo, že kurz absolvovali opakovaně. Zbýlých 76 dotázaných pak nikoliv.

Tabulka č. 14 – Absolvování kurzu opakovaně

ABSOLVOVÁNÍ KURZU OPAKOVANĚ	POČET RESPONDENTŮ
ANO	24
NE	76
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 10 - Absolvování kurzu opakovaně



Zdroj: Autor práce

Otázka č. 13 – Považujete absolvovaný kurz za přínosný?

V následující otázce jsme se zabývali tím, zda absolventi považují kurz za přínosný. Celkem 86 respondentů opovědělo, že kurz pro ně přínosem byl. Celkem 14 dotázaných odpovědělo, že nikoliv. Podrobněji jsme se zaměřili na dělení respondentů, jímž byl kurz přínosem, dle jejich vzdělání. Nejvíce četný výskyt respondentů, kteří označili kurz za přínosný, dosáhli středoškolského vzdělání, celkem 68 z dotázaných. Nejmenší zástup je zde vysokoškolsky vzdělaných respondentů, pouze 1. Celkem 5 respondentů uvedlo, že absolvovali střední odborné učiliště, celkem 4 respondenti uvedli dosažené základní vzdělání a 8 dotázaných uvedlo, že vzdělání nemají žádné. Výsledky dále byly podrobeny Chí-kvadrát testu, jehož výsledek je 0,383 a nelze je tak zamítnout.

Tabulka č. 15 – Přínos kurzu dle vzdělání respondentů

PŘÍNOS KURZU DLE VZDĚLÁNÍ RESPONDENTŮ	ANO	NE	CELKEM
Žádné	8	0	8
ZŠ	4	2	6
SOU	5	3	8
SŠ	68	8	76
VŠ	1	1	2
CELKEM	86	14	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Tabulka č. 16 – Kontingenční tabulka pozorovaných a očekávaných četností

Pozorovaná četnost	ANO	NE	CELKEM
Žádné	8	0	8
ZŠ	4	2	6
SOU	5	3	8
SŠ	68	8	76
VŠ	1	1	2
CELKEM	86	14	100
Očekávaná četnost	ANO	NE	
Žádné	6,88	1,12	
ZŠ	5,16	0,84	
SOU	6,88	1,12	
SŠ	65,36	10,64	
VŠ	1,72	0,28	

Signifikance chí-kvadrát testu:

0,383

Zdroj: Autor práce

Otázka č. 14 – Jak byste dnes hodnotil/a význam kurzu pro Vás osobně?

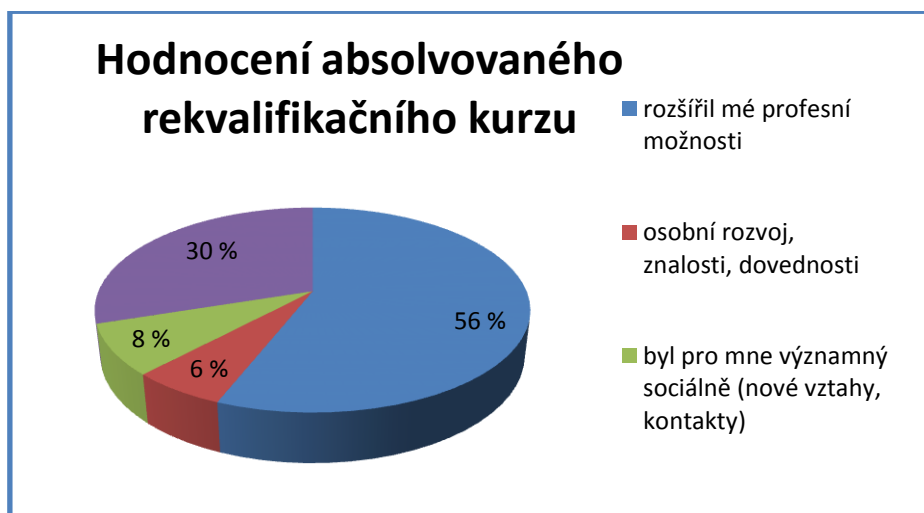
V rámci hodnocení kurzu jsme se zabývali i tím, jestli a v čem konkrétně jeho absolventy obohatil. Nadpoloviční většina, celkem 56 respondentů uvedlo, že absolvování kurzu přispělo k rozšíření profesních možností. Zároveň se tak potvrzuje úspěšnost uplatnění absolventů na trhu práce, kterou jsme se zabývali v otázce č. 10. Lze tak opět konstatovat, že rekvalifikační kurzy plní svou efektivitu. Celkem 30 dotázaných pak uvedlo, že kurz se jich nijak zásadně nedotkl a byl to pro ně zbytečně strávený čas, který by dnes volili jinak. 6 respondentů zvolilo variantu odpovědi, že kurz přispěl k jejich osobnímu rozvoji, znalostí a dovedností. Celkem 8 lidí pak zhodnotilo kurz jako významný sociálně, v němž navázali nové vztahy a kontakty.

Tabulka č. 17 – Hodnocení absolvovaného rekvalifikačního kurzu

HODNOCENÍ KURZU	POČET RESPONDENTŮ
rozšířil mé profesní možnosti	56
osobní rozvoj, znalosti, dovednosti	6
byl pro mě významný sociálně (nové vztahy, kontakty)	8
nijak zásadně se mne nedotkl, byl to zbytečně strávený čas, dnes bych volil/a jinak	30
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 11 - Hodnocení absolvovaného rekvalifikačního kurzu



Zdroj: Autor práce

Otázka č. 15 – Podstoupil/a jste po ukončení rekvalifikačního kurzu další druh vzdělávání, které by vedlo k rozšíření znalostí v rámci Vašeho oboru?

V neposlední řadě jsme se zaměřili na další vzdělávání respondentů, které by prohloubilo jejich znalosti a dovednosti v rámci oboru. Zajímalo nás, kolik lidí by bylo ochotno takový druh vzdělávání podstoupit. Jedná se o školení, praxe apod. Výsledky byly překvapivé. Více, jak 54 dotázaných uvedlo, že by žádný takový druh vzdělávání již nechtěli podstoupit. Celkem 46 respondentů pak odpovědělo pozitivně.

Tabulka č. 18 – Další vzdělávání rozšiřující znalosti oboru

DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ	POČET RESPONDENTŮ
ANO	46
NE	54
CELKEM	100

Zdroj: Autor práce, 2016, vlastní šetření

Graf č. 12 - Další vzdělávání rozšiřující znalosti oboru



Zdroj: Autor práce

4.6 Diskuze a doporučení pro praxi

Jak už bylo řečeno v teoretické části práce, rekvalifikační kurzy zajišťují zájemcům a uchazečům o zaměstnání příslušné Úřady práce a to v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, kterou jsme si již popsali. Rekvalifikace má za cíl doplnění kvalifikace nezaměstnaného člověka a přispět tak k jeho snazšímu uplatnění na trhu práce v daném oboru. Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost člověka je spojena s finančními dopady na jedince, zmiňujeme také možnosti podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, dále se věnujeme vedlejšímu finančnímu zajištění, například nepojistným sociálním dávkám. Cílem empirické části pak bylo zjištění, zda a jak jsou rekvalifikační kurzy, které jsou poskytovány mladým lidem, efektivní. V rámci průzkumu jsme se zaměřili na oblast aktuální životní situace respondentů, jejich finanční motivaci během kurzu a na hodnocení jeho přínosu po absolvování. Dále se také věnujeme tomu, jestli vůbec a za jak dlouho jsou absolventi kurzu uplatnění na trhu práce.

V začátku výzkumu jsme si stanovili 3 hypotézy.

Hypotéza 1 – Účastníci rekvalifikačního kurzu, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání méně než 6 měsíců, jsou motivováni finanční podporou při rekvalifikaci.

Z praxe víme, že účast v rekvalifikačním kurzu představuje pro uchazeče jistou finanční zátěž. Mnohdy díky finančním nákladům, které s sebou kurz nese, není v možnostech lidí kurz dokončit. Zajímalo nás tedy proto, zda jsou účastníci kurzu motivováni finanční podporou při rekvalifikaci, což bylo cílem zjištění. Pro toto byly požadované informace získány pomocí otázky č. 7, přičemž celkem 96 respondentů odpovědělo, že byli motivováni finanční podporou při rekvalifikaci. Z nich bylo celkem 74 respondentů v evidenci uchazečů o zaměstnání méně než 6 měsíců. Dále celkem 4 respondenti v evidenci nebyli vůbec, 8 dotázaných bylo v evidenci 6 měsíců až 1 rok a celkem 10 respondentů bylo v evidenci více jak 1 rok. Signifikance chí-kvadrát testu představuje hodnotu 0,079. Interpretovaná data jsou ověřena a hypotézu nelze zamítnout. Z výsledku tak plyne, že uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci méně než 6 měsíců, jsou motivováni finanční podporou při rekvalifikaci.

Hypotéza č. 1 se potvrdila.

Hypotéza 2 - Podíl účastníků rekvalifikačního kurzu, kteří jej úspěšně dokončili, je stejný u mužů i u žen.

V rámci první hypotézy jsme se zabývali finanční motivací. Lze předpokládat, že možnost poskytnutí finanční podpory napomáhá k úspěšnému dokončení kurzu. Nás však v další hypotéze zajímal podíl mužů a žen, kteří kurz úspěšně dokončí. K tomu jsme využili otázku č. 9, kde z celkového počtu dotázaných, celkem 93 respondentů odpovědělo, že kurz úspěšně dokončili. Dle pozorovaných četností tak odpovědělo 50 žen a 43 mužů. Signifikance chí-kvadrát testu je 0,863. Výsledek tak potvrzuje naši hypotézu. Podíl účastníků rekvalifikačního kurzu, kteří jej úspěšně dokončili, je stejný u mužů i u žen.

Hypotéza č. 2 se potvrdila.

Hypotéza 3 - Respondenti, kteří dosáhli středoškolského vzdělání, považují absolvovaný kurz za přínosný.

Abychom zjistili efektivitu rekvalifikačního kurzu, zajímalo nás i subjektivní hodnocení přínosu absolventů kurzu. K zjištění takových dat byla použita otázka č 13. Z celkového počtu dotázaných celkem 86 respondentů odpovědělo, že kurz pro ně byl přínosem. Nejvíce absolventů, kteří takto odpověděli, dosáhlo středoškolského vzdělání, celkem 68. Dále celkem 8 respondentů uvedlo, že vzdělání nedosáhli žádného, 4 absolventi dosáhli základního vzdělání, celkem 5 respondentů absolvovalo střední odborné učiliště a pouze 1 respondent uvedl dosažené vysokoškolské vzdělání. Signifikance chí-kvadrát testu představuje hodnotu 0,383. Z toho plyne, že ani tuto hypotézu nelze zamítnout. Respondenti, kteří dosáhli středoškolského vzdělání, považují absolvovaný kurz za přínosný.

Hypotéza č. 3 se potvrdila.

Doporučení pro praxi:

V rámci sociální práce, prováděné na Úřadech práce, je dobré, aby zprostředkovatel, který zájemci o rekvalifikační kurz pomáhá realizovat, adekvátně posoudil vhodnost jak oboru, tak klienta. Je dobré se zaměřit na klientovo celkovou anamnézu, sociální prostředí, finanční možnosti a poté následně uvážit druh kurzu. Ten by pak měl být zvolen tak, aby vyhovoval aktuální hospodářské situaci v dané lokalitě a také druhem poptávaného oboru. Zvýšila by se tak efektivita uplatnění uchazečů na trhu práce. Myslím si, že hlavním nedostatkem je čas, který zprostředkovatel může se svým klientem trávit. Díky přehršle úřední administrativy, nezbývá tak potřebný prostor pro efektivní sociální práci. Zároveň je také problémem poddimenzovaný personál na jednotlivých odděleních zaměstnanosti, v poměru počtu uchazečů na jednoho pracovníka.

Velmi žádané a úspěšné jsou vytvářené projekty pro mladé lidi, kteří díky absolvování rekvalifikace a získání potřebné praxe, automaticky získají pracovní místo v dané společnosti. To samé lze říci i o stážích ve firmách. Tyto stáže nejen rozšíří znalosti a dovednosti jedince v novém oboru, stážista také získá nové kontakty a vztahy, díky kterým se snáz uplatní na trhu práce.

Vytvoření takových projektů a stáží je samozřejmě závislé na dostupných finančních prostředcích. Pro zvýšení motivace mladých lidí k účasti v podobném projektu, může daná organizace nabízet různé druhy benefitů, jako jsou stravenky, zvýhodněné vstupy apod. I to je otázka finančních možností dané společnosti.

ZÁVĚR

V rámci teoretického ukotvení práce jsme se věnovali základním pojmům souvisejícím s nezaměstnaností. Popsali jsme si její druhy, příčiny vzniku a zabývali jsme se cílovou skupinou, na kterou je práce zaměřena, tedy mladé nezaměstnané. Také jsme zmínili možné dopady nezaměstnanosti. Dále jsme se zabývali tím, jaká opatření lze uplatnit v praxi při sociální práci s mladými nezaměstnanými. Podrobněji jsme se zabývali činností Úřadu práce, zejména pak rekvalifikačními kurzy poskytovanými v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Cílem empirické části práce bylo zjistit, zda jsou tyto rekvalifikační kurzy, poskytované mladým lidem, efektivní. V rámci průzkumu jsme se zaměřili na oblast aktuální životní situace respondentů, dále pak na to, zda jsou během kurzu finančně motivováni a také na vlastní hodnocení přínosu kurzu po jeho absolvování. V rámci průzkumu jsme se dále věnovali tomu, jestli vůbec a případně za jak dlouho, byli absolventi schopni svého uplatnění na trhu práce. Na základě provedeného průzkumu se podařilo od mladistvých absolventů rekvalifikačních kurzů získat informace o jejich efektivitě, přičemž byly potvrzeny všechny tři stanovené hypotézy.

Z průzkumu vyplynulo, že zájemci a uchazeči o zaměstnání, kteří se rozhodnou rekvalifikační kurz absolvovat, jsou jednoznačně motivováni poskytnutím finanční podpory při rekvalifikaci. Zhruba pro polovinu lidí představují náklady spojené s rekvalifikací finanční zátěž, tudíž poskytnutá podpora lidem pomůže tuto zátěž snáze zvládnout. Dále můžeme přemýšlet o tom, zda je souvislost mezi poskytnutou finanční podporou a vysokým poměrem lidí, kteří kurz úspěšně dokončili. Samozřejmě je nutné brát v úvahu, že finance nejsou jediným faktorem motivace, významnou roli zde hraje i vnitřní kapitál absolventů kurzu a vidina získání zaměstnání v novém oboru. I toto nám průzkum potvrdil a bylo tak ověřeno, že absolventi kurz považují za přínosný. Z průzkumu plyne, že všichni dotázaní se po absolvování rekvalifikace dokázali uplatnit na trhu práce, a to v různých časových horizontech, nejdéle však do 1 roku. Hlavní přínos lidé, kromě získání zaměstnání, vidí v tom, že kurz rozšířil jejich profesní znalosti a dovednosti, a také získali nové sociální vazby, kontakty. Protože s přibývajícím délkou nezaměstnanosti je pro uchazeče či zájemce o zaměstnání stále těžší, uplatnit se na trhu práce, proto právě

rekvalifikační kurzy napomáhají tomu, aby jedinec neztratil pracovní návyky, kontakty a konec konců také finanční zajištění. To je samozřejmě možné poskytnout i v rámci sociálních dávek. Je však neustálá snaha působit proti tzv. sociální pasti, kdy si lidé zvyknou na pohodlnost využívání sociálního systému a tyto příjmy jim stačí.

V poslední části práce se věnujeme diskusi k tématu, kde jsme si popsali jednotlivé hypotézy a zároveň zmiňujeme doporučení vhodná pro praxi. Jednotlivá kontaktní pracoviště Úřadů práce je mohou použít jako návrh pro další zefektivnění rekvalifikačních kurzů a následné uplatnění absolventů na trhu práce.

LITERATURA

BAKULE, Martin, BRAŇKA, Jiří a CZESANÁ, Věra. *Analýza a predikce fází cyklického vývoje trhu práce*. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NVF, 2010. Working paper (Národní vzdělávací fond. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání). ISBN 978-80-86728-43-8.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.

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

HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-569-1.

JUSKO, Peter. *Základy sociálnej politiky*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, 2002. ISBN: 8080555753.

KNOLL, Oto. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993.

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

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika. 4., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

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

LACA, Slavomir. *Aspekty sociálnej komunikácie v multikultúrnom dialógu*. In: SOLIDAITY BETWEEN GENERATIONS ON THE LABOUR MARKET, Krakow : Wydawnictwo Karmelitów Bosych, 2012. ISBN 978-83-7604-223-7.

LACA, Slavomir. *Sozialkommunikation als ein wichtiges instrument im management in der sozialarbeit*, In: CLINICAL SOCIAL WORK, Wien : Austria, N. 4 2011. ISSN 2076-9741.

LACA, Slavomir. *Values and value system of a young man in contemporary society*, In: CLINICAL SOCIAL WORK, Austria, N. 1 2012. ISSN 2076-9741.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

MARUŠKA, Zdeněk. *Nenechte si líbit nezaměstnanost!: hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné.* [Olomouc: Z. Maruška], 2012. ISBN 978-80-260-2443-9.

MATOUŠEK, Oldřich, KODYMOVÁ, Pavla a KOLÁČKOVÁ, Jana (eds.). *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi.* Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce.* Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-473-7.

MROZ, A. Thomas, SAVAGE, H. Timothy, *The Long-Term Effects of Youth Unemployment.* University of North Carolina, Chapel Hill and Welch Consulting Economists: 2001. DOI: 10.2307/40057276

NAVRÁTIL, Pavel. *Teorie a metody sociální práce.* Brno: Marek Zeman, c2001. ISBN 80-903070-0-0.

POTŮČEK, Martin. *Sociální politika.* Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-01-X.

SIEGEL, Zbyněk. *Jak hledat a najít zaměstnání: rady a tipy pro uchazeče.* 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-4407-0.

SIROVÁTKA, Tomáš a ŠIMÍKOVÁ, Ivana. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize.* Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-114-8.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly.* Brno: Masarykova univerzita, 1997. ISBN 80-210-1716-3.

SIROVÁTKA, Tomáš a ŘEZNÍČEK, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť.* Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995. ISBN 80-210-1246-3.

TEREK, Milan. *Interpretácia štatistiky a dát.* Bratislava: EQUILIBRIA, 2013. Počet stran: 320 stran. ISBN 97-880-814-310-0.

TRHLÍKOVÁ, Jana, ÚLOVCOVÁ, Helena a VOJTĚCH, Jiří. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání: šetření mladistvých, kteří jsou po ukončení základní školy evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce ČR.* Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. ISBN 80-85118-98-X.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese / Marie Vágnerová.* Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.

ZELENKA, Martin. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh.* V Praze: Vydavatelství Pedagogické fakulty, Univerzita Karlova, 2008. ISBN 978-80-7290-372-6.

Citace zákona

ČESKO. Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 22. 4. 1998. ISSN 1211-1244

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 22. 4. 1998. ISSN 1211-1244

Internetové zdroje

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání*. [online] © 2009, poslední revize 13. 3. 2016 [cit. 22. 2. 2016]. Dostupné z <http://zakony-online.cz/?s73&q73=all>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v I. pololetí 2014*. [online]. ©2016, poslední revize 8. 6. 2016. [cit. 15. 2. 2016]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1/anal2014p1.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Částka existenčního minima platná od 1. 1. 2012 v Kč za měsíc*. [online]. © 2009, poslední revize 5. 1. 2015 [cit. 29. 2. 2016]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/zivotni_min

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Částky životního minima platné od 1. 1. 2012 v Kč za měsíc*. [online]. © 2009, poslední revize 5. 1. 2015 [cit. 29. 2. 2016]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/zivotni_min

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Měsíční statistika nezaměstnanosti*. [online]. ©2016, poslední revize 8. 6. 2016. [cit. 15. 2. 2016]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Mobilní poradenská centra na Lounsku*. [online]. © 2009, poslední revize 26. 2. 2016 [cit. 26. 2. 16]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/louny/projekty/clanek_ukoncení_mpic_cela_stranka.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nabídka a poptávka na trhu práce. Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle vzdělání*. [online]. © 2009, poslední revize 22. 2. 2016 [cit. 22. 2. 2016]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.next_page=%2Findex.do&_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statsk=2000000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000088&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=1&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2015&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=133000&ok=Vybrat

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP*. [online]. © 2009, poslední revize 30. 4. 2016 [cit. 22. 2. 2016]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Rekvalifikace*. [online]. © 2009, poslední revize 11. 2. 2016 [cit. 28. 2. 2016]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Rekvalifikace. Podpora při rekvalifikaci*. [online]. © 2009, poslední revize 11. 2. 2016 [cit. 28. 2. 2016]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Rekvalifikace. Zvolená rekvalifikace*. [online]. © 2009, poslední revize 11. 2. 2016 [cit. 28. 2. 2016]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Tisková zpráva*. [online]. ©2016, poslední revize 8. 2. 2016 [cit. 15. 2. 2016]. Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/02>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., O rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců*. [online]. © 2009, poslední revize 28. 4. 2006 [cit. 28. 2. 2016]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/v_519

EVROPSKÉ STRUKTURÁLNÍ A INVESTIČNÍ FONDY. *Programy podporující zaměstnatelnost*. [online]. © 2009, poslední revize 21. 4. 2009 [cit. 26. 2. 2016]. Dostupné z [http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2004-2006/Iniciativy-Spolecenstvi/EQUAL/Dokumenty/Program-Iniciativy-Spolecenstvi-EQUAL/2-Analyticka-cast-Programu-Iniciativy-Spolecenstv/2-3-Analyza-dosavadnich-programu-a-opatreni-ve-vz/2-3-1-Programy-podporujici-zamestnatelnost-\(PILIR](http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2004-2006/Iniciativy-Spolecenstvi/EQUAL/Dokumenty/Program-Iniciativy-Spolecenstvi-EQUAL/2-Analyticka-cast-Programu-Iniciativy-Spolecenstv/2-3-Analyza-dosavadnich-programu-a-opatreni-ve-vz/2-3-1-Programy-podporujici-zamestnatelnost-(PILIR)

Jsou mladí a bez práce. Evropa řeší, co nabídnout ztracené generaci. [online]. ©2016, poslední revize 2. 7. 2013. [cit. 31. ledna 2016]. Dostupné z <http://zpravy.e15.cz/kancelar/kariera-a-vzdelani/jsou-mladi-a-bez-prace-evropa-resi-co-nabidnout-ztracene-generaci-1002988>

NÁRODNÍ STAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Vzděláván a trh práce*. [online]. ©2016, poslední revize 18. 2. 2016. [cit. 18. 2. 2016]. Dostupné z <http://www.nuv.cz/t/vat>

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2015*. [online]. [cit. 22. 2. 2016]. Dostupné z http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2015_final_pro_www.pdf

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2009. Strategie získávání zaměstnání absolventů škol a jejich spokojenost v zaměstnání*. [online]. ©2016, poslední revize 18. 2. 2016. [cit. 18. 2. 2016]. Dostupné z http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Uplatneni_2009_internet.pdf

Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2016. [online]. ©2016, poslední revize 8. 6. 2016. [cit. 25. ledna 2016]. Dostupné z <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>

PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Podpora v nezaměstnanosti.* [online]. © 2009, poslední revize 29. 2. 2016 [cit. 29. 2. 2016]. Dostupné z <https://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/209/223/4767.html>

PŘÍSPĚVKY V ROCE 2016. *Výše podpory při rekvalifikaci.* [online]. © 2009, poslední revize 19. 3. 2016 [cit. 29. 2. 2016]. Dostupné z <http://www.prispevky.cz/nezamestnani/podpora-pri-rekvalifikaci>

STÁŽE VE FIRMÁCH. *O projektu.* [online]. © 2009, poslední revize 27. 08. 2014 [cit. 26. 2. 16]. Dostupné z <http://archiv.stazevefirmach.cz/clanky/o-projektu.html>

STÁŽE VE FIRMÁCH. *Průběžné výsledky projektu z pohledu uchazečů o stáž a stážistů.* [online]. © 2009, poslední revize 27. 08. 2014 [cit. 26. 2. 16]. Dostupný z <http://archiv.stazevefirmach.cz/vypis/aktuality/Page-3.html>

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ:

Tabulka č. 1 - Rozdělení respondentů dle pohlaví s. 58

Tabulka č. 2 - Rozdělení respondentů dle věku s. 59

Tabulka č. 3 - Rozdělení respondentů dle vzdělání s. 60

Tabulka č. 4 - Rozdělení respondentů dle životní situace před nástupem do kurzu s. 61

Tabulka č. 5 - Rozdělení respondentů dle délky nezaměstnanosti s. 62

Tabulka č. 6 – Druhy absolvovaných rekvalifikačních kurzů s. 65

Tabulka č. 7 - Finanční motivace účastníků kurzu dle délky jejich evidence s. 66

Tabulka č. 8 - Kontingenční tabulka pozorovaných a očekávaných četností s. 66

Tabulka č. 9 – Finanční zátěž během kurzu s. 67

Tabulka č. 10 – Úspěšné dokončení rekvalifikačního kurzu s. 68

Tabulka č. 11 – Kontingenční tabulka pozorovaných a očekávaných četností s. 68

Tabulka č. 12 – Uplatnění na trhu práce po absolvování kurzu s. 69

Tabulka č. 13 – Časový horizont uplatnění se na trhu práce s. 70

Tabulka č. 14 – Absolvování kurzu opakovaně s. 71

Tabulka č. 15 – Přínos kurzu dle vzdělání respondentů s. 72

Tabulka č. 16 – Kontingenční tabulka pozorovaných a očekávaných četností s. 72

Tabulka č. 17 – Hodnocení absolvovaného rekvalifikačního kurzu s. 73

Tabulka č. 18 – Další vzdělávání rozšiřující znalosti oboru s. 74

Graf č. 1 – Rozdělení respondentů dle pohlaví s. 58

Graf č. 2 - Rozdělení respondentů dle věku s. 59

- Graf č. 3 - Rozdělení respondentů dle vzdělání s. 60**
- Graf č. 4 - Rozdělení respondentů dle životní situace před nástupem do kurzu s. 61**
- Graf č. 5 - Rozdělení respondentů dle délky nezaměstnanosti s. 62**
- Graf č. 6 - Druhy absolvovaných rekvalifikačních kurzů s. 65**
- Graf č. 7 - Rekvalifikační kurz představuje finanční zátěž s. 67**
- Graf č. 8 - Uplatnění na trhu práce po absolvování kurzu s. 69**
- Graf č. 9 - Časový horizont uplatnění se na trhu práce s. 70**
- Graf č. 10 - Absolvování kurzu opakovaně s. 71**
- Graf č. 11 - Hodnocení absolvovaného rekvalifikačního kurzu s. 73**
- Graf č. 12 - Další vzdělávání rozšiřující znalosti oboru s. 74**

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. I.: Dotazník

Příloha č. II.: Dohoda o rekvalifikaci v rámci OPZ (operační program zaměstnanosti)

Příloha č. I.: Dotazník

Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku, jehož výsledky budou sloužit jako podklady k vypracování mé diplomové práce na téma „Nezaměstnanost jako současný sociální problém mladé generace“. Tento dotazník je zcela anonymní, jeho vyplnění Vám nezabere déle, než 15 minut. Vždy vyberte pouze jednu odpověď a tu označte křížkem. Předem děkuji za Váš čas.

Kamila Haunerová, studentka 5. roč. oboru Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii, PVŠPS.

1. Pohlaví

žena muž

2. Věk

15-20 21-25 26-30

3. Uveďte Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

žádné ZŠ SOU SŠ VŠ

4. V jaké životní situaci jste se nacházeli v době před nástupem do kurzu?

absolvent nezaměstnaný (uchazeč o zaměstnání)
 ukončení podnikání rodičovská dovolená

5. Jak dlouho jste byl/a v evidenci úřadu práce před nástupem do kurzu?

nebyl/a jsem v evidenci (uchazeč o zaměstnání) méně než 6 měsíců
 6 měsíců až 1 rok více než 1 rok

6. Jaký druh rekvalifikačního kurzu jste absolvoval/a?

řídičský průkaz skupiny C+E manikúra, pedikúra, nehtová modeláž
 skladník svářeč kovů
 strážný řidič vysokozdvížného vozíku
 počítačová gramotnost dle ECDL účetnictví s využitím výpočetní techniky
 příprava teplých pokrmů pomáhající profese, sociální práce

7. Motivovala Vás finanční podpora při rekvalifikaci?

ANO NE

8. Představoval pro Vás kurz finanční zátěž během jeho absolvování (dojíždění, strava, ubytování...)?

ANO NE

9. Podařilo se Vám rekvalifikační kurz úspěšně dokončit?

ANO NE

10. Získali jste po absolvování kurzu zaměstnání nebo jste zahájili samostatnou výdělečnou činnost?

ANO NE

11. Pokud ANO, jak dlouho to bylo od ukončení kurzu?

- téměř okamžitě
- do 3 měsíců
- do 6 měsíců
- do 1 roku
- déle než 1 rok

12. Zúčastnil/a jste se rekvalifikačního kurzu opakovaně?

ANO NE

13. Považujete absolvovaný kurz za přínosný?

ANO NE

14. Jak byste dnes hodnotil/a význam kurzu pro Vás osobně?

- rozšířil mé profesní možnosti
- osobní rozvoj, znalosti, dovednosti
- byl pro mě významný sociálně (nové vztahy, kontakty)
- nijak zásadně se mne nedotkl, byl to zbytečně strávený čas, dnes bych volil/a jinak

15. Podstoupil/a jste po ukončení rekvalifikačního kurzu další druh vzdělávání, které by vedlo k rozšíření znalostí v rámci Vašeho oboru?

ANO NE

Příloha č. II.: Dohoda o rekvalifikaci v rámci OPZ



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Úřad práce ČR

DOHODA o rekvalifikaci v rámci OPZ č. LNA-RN-6/2016 (LNA-BN-2/2016)

č. projektu: **CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_121/0000597**

kteřou uzavírá

Úřad práce České republiky

sídlo: Dobrovského 1278/25. 170 00 Praha 7

zastupující osoba:

kontaktní adresa:

identifikační číslo:

číslo účtu:

(dále jen „Úřad práce“) na straně jedné

a

uchazeč o zaměstnání:

titul, jméno, příjmení:

státní občanství:

rodné číslo:

bydliště:

(dále jen „účastník rekvalifikace“) na straně druhé.

Článek I Účel dohody

Účelem dohody uzavírané podle § 109 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), a podle vyhlášky č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, je úprava vzájemného vztahu mezi Úřadem práce a účastníkem rekvalifikace zabezpečené Úřadem práce. Náklady na rekvalifikaci jsou hrazeny z národního projektu č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_121/0000597 - Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II), a to 82,38% z Evropského sociálního fondu a 17,62% ze státního rozpočtu ČR.

Článek II Předmět dohody

- II.1 Předmětem dohody je zabezpečení rekvalifikace na pracovní činnost:
Mzdové účetnictví (s využitím výpočetní techniky)
- II.2 Rekvalifikace se uskuteční ve vzdělávacím programu:
Mzdové účetnictví (s využitím výpočetní techniky),
který zabezpečuje bfz o.p.s. se sídlem Provaznická č.p. 425/16, 350 02 Cheb 2 (dále jen
"rekvalifikační zařízení")
- II.3 Celkový rozsah rekvalifikace: **124,00 hodin**
z toho: - teoretická příprava: 120,00 hodin
- praktická příprava: 0,00 hodin
- ověření získaných znalostí a dovedností: 4,00 hodin
Forma konání přípravy: Denní výuka dopoledne i odpoledne
- II.4 Termín rekvalifikace: **od 23.5.2016 do 20.6.2016**

- II.5 Místo konání rekvalifikace:
bfz o.p.s., Provaznická č.p. 425/16, 350 02 Cheb 2, případně další místa určená rekvalifikačním zařízením.
- II.6 Způsob ověření získaných znalostí a dovedností:
Závěrečná zkouška
Výstupní doklad:
Osvědčení s celostátní platností

Článek III Účastník rekvalifikace se zavazuje

- III.1 Nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci dne 23.5.2016 v 8:00 hod.
- III.2 Plnit studijní a výcvikové povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením.
- III.3 Dodržovat předpisy a řády rekvalifikačního zařízení při výuce a všech akcích prováděných v rámci rekvalifikace.
- III.4 Neprodleně, nejpozději do 8 kalendářních dnů, oznámit osobně nebo písemně Úřadu práce a rekvalifikačnímu zařízení důvody, které mu brání v účasti na rekvalifikaci.
- III.5 Podrobit se závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností.
- III.6 Uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci. Jedná se o náklady rekvalifikace skutečně uhrazené rekvalifikačnímu zařízení až do výše 6 550 Kč. Tuto částku uhradit na účet Úřadu práce do 30 kalendářních dnů po obdržení vyúčtování.
- III.7 Uhradit poměrnou část ceny rekvalifikace, pokud v průběhu rekvalifikace přestane být uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Tuto částku uhradit na účet Úřadu práce do 30 kalendářních dnů po obdržení vyúčtování.
- III.8 Příspěvek na úhradu nutných nákladů spojených s rekvalifikací sjednaný v bodě IV.2 vyúčtovat Úřadu práce nejpozději do 30 kalendářních dnů po ukončení rekvalifikace. Pozdější vyúčtování nebude Úřadem práce proplaceno.
- III.9 Vrátit Úřadu práce příspěvek na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací nebo jeho poměrnou část, pokud mu jeho zaviněním byl poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce než náležel.

Článek IV Úřad práce se zavazuje

- IV.1 Zabezpečit rekvalifikaci účastníkovi rekvalifikace podle článku II. dohody a uhradit náklady rekvalifikace do výše 6 550 Kč.
- IV.2 Poskytnout účastníkovi rekvalifikace podle vyhlášky č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců příspěvek na úhradu nutných nákladů spojených s rekvalifikací, a to:
- prokázaných jízdních výdajů na cestu hromadnými dopravními prostředky z místa bydliště do místa konání rekvalifikace a zpět až do výše 2 000 Kč celkem.
- IV.3 Uhradit příspěvek na úhradu nutných nákladů spojených s rekvalifikací podle vyhlášky č. 519/2004 Sb.

Článek V Všeobecná ustanovení

- V.1 Příspěvek na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací bude poskytován, pokud účastník rekvalifikace bude plnit závazky uvedené v bodech III.1 až III.5 dohody, přičemž:
- a) plnění závazků uvedených v bodech III.1, III.2 a III.5 jsou podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle § 44a odst. 3 písm. a), odst. 4 písm. b) a odst. 7 zák. č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů,

- b) plnění závazků uvedených v bodech III.3 a III.4 jsou ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle § 44a odst. 4 písm. a) zák. č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů.
- V.2 V případě, že účastník rekvalifikace byl poskytnut příspěvek na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací a nedokončí rekvalifikaci bez vážných důvodů, jde o porušení podmínek poskytnutí příspěvku a porušení rozpočtové kázně podle § 109 odst. 4 zákona. V těchto případech Úřad práce postoupí věc místně příslušnému finančnímu úřadu k dalšímu řízení. To platí i v případě, že účastník rekvalifikace odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci.
- V.3 Účastník rekvalifikace souhlasí s tím, že Úřad práce poskytne rekvalifikačnímu zařízení jeho osobní údaje v rozsahu: jméno, příjmení, případně akademický titul, datum narození, adresa bydliště, k účelu zabezpečení rekvalifikace. Tento souhlas se poskytuje na dobu rekvalifikace. Úřad práce a účastník rekvalifikace se výslovně dohodli, že účastník rekvalifikace tento svůj souhlas v průběhu rekvalifikace neodvolá.
- V.4 Účastník rekvalifikace souhlasí se zpracováním svých osobních dat v rozsahu: jméno, příjmení, případně akademický titul, datum narození, rodné číslo, adresa bydliště, k účelu zabezpečení rekvalifikace pro potřeby projektu, v rámci kterého absolvuje rekvalifikaci. Tento souhlas se poskytuje na celou dobu projektu. Úřad práce a účastník rekvalifikace se výslovně dohodli, že účastník rekvalifikace tento svůj souhlas v průběhu projektu neodvolá.
- V.5 Účastník rekvalifikace souhlasí se zpracováním fotodokumentace pořízené v rámci rekvalifikace pro potřeby projektu, v rámci kterého absolvuje rekvalifikaci. Tento souhlas se poskytuje na celou dobu projektu. Úřad práce a účastník rekvalifikace se výslovně dohodli, že účastník rekvalifikace tento svůj souhlas v průběhu projektu neodvolá.
- V.6 **Úřad práce i účastník rekvalifikace** může vypovědět dohodu o rekvalifikaci v případě, že účastník rekvalifikace **z vážných důvodů** podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti nenastoupí na rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností.
- V.7 Úřad práce vypoví dohodu na návrh rekvalifikačního zařízení, jestliže **účastník rekvalifikace bude porušovat předpisy a řády rekvalifikačního zařízení**. Tím není dotčeno právo Úřadu práce požadovat úhradu nákladů rekvalifikace účastníkem rekvalifikace podle bodu III.6 dohody.
- V.8 Úřad práce i účastník rekvalifikace mohou vypovědět dohodu o rekvalifikaci v případě, že účastník **rekvalifikace bez vážných důvodů** podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti nenastoupí na rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností. Tím není dotčeno právo Úřadu práce požadovat úhradu nákladů rekvalifikace účastníkem rekvalifikace podle bodu III.6 dohody. Toto jednání účastníka rekvalifikace je podle **§ 30 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti** důvodem k jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.
- V.9 Úřad práce může vypovědět dohodu o rekvalifikaci, jestliže účastník rekvalifikace zatajil podstatné skutečnosti, s jejichž znalostí by Úřad práce dohodu o rekvalifikaci neuzavřel. V případě zatajení podstatných skutečností je účastník povinen uhradit náklady rekvalifikace.
- V.10 Úřad práce může vypovědět dohodu o rekvalifikaci, jestliže účastník rekvalifikace přestane být v průběhu rekvalifikace uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Tím není dotčeno právo Úřadu práce požadovat úhradu poměrné části ceny rekvalifikace účastníkem podle bodu III.7 dohody.
- V.11 Úřad práce může vypovědět dohodu z vážných důvodů, pokud na straně rekvalifikačního zařízení vzniknou překážky, které znemožní pokračování rekvalifikace.
- V.12 Výpovědní lhůta ve všech případech vypovězení dohody činí 2 kalendářní dny a počíná běžet dnem následujícím po dni doručení písemné výpovědi. Doba rekvalifikace účastníka rekvalifikace bude zkrácena ke dni, kdy nastaly důvody vypovězení dohody.
- V.13 Účastník rekvalifikace bere na vědomí, že rekvalifikace je realizována v rámci národního projektu a financována z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu

Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Náklady na rekvalifikaci jsou hrazeny v poměru 82,38% z Evropského sociálního fondu a 17,62% ze státního rozpočtu České republiky.

- V.14 Tato dohoda nabývá platnosti podpisem obou smluvních stran. Je sepsána ve třech vyhotoveních, z nichž jedno vyhotovení obdrží účastník rekvalifikace a dvě Úřad práce.
- V.15 Smluvní strany výslovně prohlašují, že si dohodu před jejím podpisem přečetly, že byla uzavřena po vzájemném projednání, je srozumitelná a není uzavřena v tísni.

Článek VI Další ujednání

Místo konání: Louny, Rakovnická 2502

Úřad práce České republiky dne 16.5.2016

uchazeč o zaměstnání

ředitel krajské pobočky ÚP ČR v Ústí nad
Labem
Úřad práce České republiky

Za Úřad práce vyřizuje:
Telefon:

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno a příjmení autora:	Kamila Haunerová
Studijní program:	Sociální politika a sociální práce
Studijní obor:	Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii
Název práce:	Nezaměstnanost jako současný sociální problém mladé generace
Počet stran (bez příloh):	88
Celkový počet stran příloh:	6
Počet titulů české literatury a pramenů:	21
Počet titulů zahraniční literatury a pramenů:	6
Počet internetových odkazů:	23
Vedoucí práce:	doc. PaedDr. Slavomír Laca, Ph.D.
Rok dokončení práce:	2016

Posudek vedoucího/oponenta bakalářské/diplomové práce na Pražské vysoké škole psychosociálních studií

Jméno a příjmení studenta/-tky: Bc. Kamila Haunerová

Obor studia: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Nezaměstnanost jako současný sociální problém mladé generace

Vedoucí/oponent práce: doc. PaedDr. Slavomír LACA, PhD.

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh): 88

Počet stránek příloh: 6

Počet titulů v seznamu literatury: 60

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Oborová příléhavost tématu

	x			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

	x			
--	---	--	--	--

Formální zpracování

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

	x			
--	---	--	--	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

	x			
--	---	--	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

		x		
--	--	---	--	--

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

	x			
--	---	--	--	--

Využití výzkumných empirických metod

	x			
--	---	--	--	--

Využití praktických zkušeností

	x			
--	---	--	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

	x			
--	---	--	--	--

Naplnění cílů práce

	x			
--	---	--	--	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

		x		
--	--	---	--	--

*

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

Návaznosť kapitol a subkapitol

	x			
--	---	--	--	--

Dosažené výsledky, odborný vklad, použiteľnosť výsledkov v praxi

		x		
--	--	---	--	--

Vhodnosť prezentácie záverov práce (publikácie, referáty, apod.)

		x		
--	--	---	--	--

Otázky a námety k diskusi pri obhajobe:

Nemám otázky do diskusie.

Celkové hodnotenie práce (klady, nedostatky):

Diplomantka Kamila Haunerová sa zaoberá vo svojej práci aktuálnou problematikou v súčasnej spoločnosti, ktorou je „nezamestnanosť ako súčasť sociálny problém mladej generácie“. Štruktúra práce je dobrá a je vyvážená v jednotlivých kapitolách a podkapitolách. V úvode autorka charakterizuje celú problematiku, ktorú rozoberá v jednotlivých kapitolách, taktiež si vytýčila cieľ svojej teoretickej a empirickej časti ktorou sa zaoberá v posledných kapitolách svojej práce. Autorka pri písaní použila adekvátnu literatúru, ktorú uvádza v zozname bibliografických odkazov (autorka použila nielen ČR literatúru ale aj zahraničné publikácie, k tejto problematike, za čo jej patrí pochvala). Záver práce je ukončený prílohou, v ktorej sa nachádza dotazník.

Predkladaná diplomová práca sa člení na teoretickú a empirickú časť. V rámci teoretickej časti práce diplomantka opisuje pohľad na zvolenú problematiku (nezamestnanosť, súčasť situácia nezamestnanosti, sociálna práca s nezamestnanými iné). Praktickú časť tvorí posledná kapitola. Autorka použila metódu štruktúrovaného dotazníka a zvolila si hypotézu, kde na overovanie svojich výsledkov použila metódu Chi-kvadrát test. Musím pochváliť diplomantku, jej prístup k písaniu práce a spoluprácu, to hodnotím veľmi kladne. Na základe stanoveného cieľa sa autorke podarilo splniť cieľ práce a došla k zaujímavým výsledkom, ktoré zhrnula do záverečnej kapitoly. Domnievame sa, že predložená práca je zaujímavá spracovaná a spĺňa požiadavky kladené na diplomovú prácu.

Doporučení k obhajobe: doporučuji/~~nedoporučuji~~*

- práca spĺňa požiadavky kladené na diplomovú prácu, preto ju doporučujem k obhajobe.

Navrhovaná klasifikácia:

- klasifikujem ju stupňom – 1 (výborne).

Datum, podpis: 01.09.2016



*
nehodící se, škrtněte

**Posudek oponenta diplomové práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studentky: HAUNEROVÁ Kamila

Obor studia: sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Nezaměstnanost jako současný sociální problém mladé generace

Oponentka práce: PhDr. Kateřina Šámalová, Ph.D.

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh): 88

Počet stránek příloh: 6

Počet titulů v seznamu literatury: 50

0**	1	2	3	4
-----	---	---	---	---

Výběr tématu

Závažnost tématu

		2		
--	--	---	--	--

Oborová příslušnost tématu

	1			
--	---	--	--	--

Originalita tématu a jeho zpracování

				4
--	--	--	--	---

Formální zpracování

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

			3	
--	--	--	---	--

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

		2		
--	--	---	--	--

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

			3	
--	--	--	---	--

Metody práce

Vhodnost a úroveň použitých metod

		2		
--	--	---	--	--

Využití výzkumných empirických metod

			3	
--	--	--	---	--

Využití praktických zkušeností

		2		
--	--	---	--	--

Obsahová kritéria a přínos práce

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

0				
---	--	--	--	--

Naplnění cílů práce

			3	
--	--	--	---	--

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

		2		
--	--	---	--	--

Návaznost kapitol a subkapitol

			3	
--	--	--	---	--

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost výsledků v praxi

			3	
--	--	--	---	--

Vhodnost prezentace závěrů práce (publikace, referáty, apod.)

			3	
--	--	--	---	--

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Vyžívám tímto diplomantku, aby se vyjádřila k uvedeným nedostatkům práce popsaným níže.

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky):

Tématem předložené diplomové práce je problematika nezaměstnanosti a jejích specifik u mladé populace v ČR. Volbu tématu hodnotím jako oborově přílehavou a aktuální. Je patrné, že si diplomantka plně uvědomuje potenciál sociální práce při ovlivňování příčin a důsledků nezaměstnanosti u této ohrožené populační skupiny.

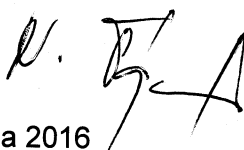
Diplomová práce je tradičně dělena na část teoretickou a výzkumnou. První část práce poskytuje čtenářům základní vzhled do problematiky, autorka se věnuje tématům jako je nezaměstnanost, její druhy a příčiny, dále také situaci na trhu práce a sociální práci s nezaměstnanými. Domnívám se, že výstavba této části práce by zasloužila lepší strukturu a dynamiku. Samostatné kapitoly by měly být věnovány řešení nezaměstnanosti a mladým nezaměstnaným. Bohužel tato témata zaznívají v práci skrytě (tam, kde bychom je nehledali) nebo pouze okrajově. Text práce je doplněn o tabulky, které, jak je patrné, jsou kopírovány ze zdrojových dokumentů, jejich styl je tak velmi nejednotný a narušuje celkový dojem z práce. Citační základnu hodnotím jako dostačující.

Na teoretickou část práce navazuje část empirická, kterou autorka práce nepochopitelně nazývá jako „Metodologii“ (kap. č. 4). Tato část práce je vystavěna na výzkumném šetření, pro něž autorka volí kvantitativní design. Předmět výzkumu je sledování efektivity rekvalifikačních kurzů, kterých se účastní mladí uchazeči o zaměstnání. Definované vedlejší cíle práce a formulované hypotézy s předmětem výzkumu souvisí nicméně pouze okrajově. Není tak zřejmé, co měla diplomantka na mysli zmiňovanou efektivitou, tzn., jak došlo k operacionalizaci tohoto pojmu. Získaná data autorka prezentuje v tabulkách a grafech. Není z nich ovšem zřejmé, zda jsou prezentovány absolutní či relativní hodnoty, byť výzkumný soubor byl tvořen 100 respondenty. Grafy pak vykazují chybnou legendu. Diplomantka v řadě případů používá odborné pojmy, aniž by znala jejich obsah (např. validní dotazník, ověřování Chí-kvadrát testem apod.). Stejně tak patrně chybí jazyková korektura textu (kostrbatost, opakování slov, skloňování apod.). Za chybu také považuji, že autorka výzkumu neseznamuje čtenáře s užitou technikou sběru dat a procesem získávání dat od respondentů. Závěrečná diskuse obsahuje pouze shrnutí zjištěných poznatků a konstatování, zda byly či nebyly stanovené hypotézy naplněny. Očekávali bychom spíše, že do této části práce autorka zanesne skutečnou „diskuzi“ svých poznatků se zjištěními, které lze dohledat v dostupné recentní odborné literatuře.

Předložená diplomová práce splňuje i přes uvedené nedostatky nároky kladené na závěrečnou práci a doporučuji ji k obhajobě

Doporučení k obhajobě: doporučuji

Navrhovaná klasifikace: dobře



Datum, podpis: V Praze 18. srpna 2016