

OBSAH

Obsah	4
Úvod	6

TEORETICKÁ ČÁST

1 Vymezení pojmů	8
2 Úvod do problematiky nezaměstnanosti	9
2.1 Nezaměstnanost	9
2.2 Rozdíl mezi nezaměstnaným a nepracujícím	11
2.3 Základní druhy nezaměstnanosti	12
2.4 Dlouhodobá nezaměstnanost	16
2.5 Rozsah a míra nezaměstnanosti	18
3 Trh práce a nezaměstnanost v Čechách	19
3.1 Vývoj nezaměstnanosti na evropském trhu práce	19
3.2 Vývoj nezaměstnanosti v České republice	20
3.3 Význam vzdělání a kvalifikace pro rozvoj ekonomiky a společnosti v období 50. a 60. let	20
3.4 Porovnání zaměstnanosti některých lokalit v České republice	21
4 Přijímací pohovory	22
4.1 Úspěšnost při přijímacím pohovoru	22
4.2 Příprava na přijímací pohovor	23
4.3 Techniky pohovoru	23
5 Prevence nezaměstnanosti	25
5.1 Druhy prevence	25

6 Úřad práce hlavního města Prahy	27
6.1 Profil zprostředkovatele	28
6.2 Náplň práce zprostředkovatele	29
6.3 Průběh procesu s uchazečem o zaměstnání	30
6.4 Základní kritéria pro nezaměstnané	32

PRAKTICKÁ ČÁST

7 Ilustrační případová studie	38
7.1 Případová studie 1	38
7.2 Případová studie 2	39
8 Sociologické šetření	41
8.1 Cíle šetření	41
8.2 Úvodní fáze šetření	41
8.3 Provedení šetření	42
8.4 Analýza a interpretace výsledků šetření	42
ZÁVĚR	50
SOUPIS BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ	52

Úvod

Téma „Nezaměstnaní a sociální práce s nimi“ jsem si vybrala hlavně z důvodu mého působení na sociálním odboru Městského úřadu pro Prahu 8, kde jsem se v rámci své praxe a s úzkou spoluprací s Úřadem práce setkala s problematikou nezaměstnanosti. Pomoc, kterou nezaměstnaní potřebují k svému uplatnění na trhu práce, kterou mohou dostat ode mě, jsem vnímala jako příjemnou povinnost. Zároveň je to pro mě typ práce, kterou bych chtěla v budoucnu vykonávat. Tato cílová skupina mě natolik oslovila, že jsem se rozhodla jí věnovat více a do hloubky.

Dlouhodobě nezaměstnaní, ať už nepracují z jakéhokoli důvodu, bývají sociálně frustrovaní a často vzdávají boj s hledáním nové práce. Proto si myslím, že potřebují pomoc například formou motivace, poznáním nových příležitostí a získáním nových informací.

Tímto si i odpovídám na otázku „proč?“ a „pro koho?“ chci tuto práci psát. Odpovědí je nezaměstnaný. Cílem této práce by mělo být vyzdvižení možností, kterých mohou nezaměstnaní využít, popsat některé případy pro motivaci jiným a povznést na povrch vše, co se kolem této problematiky vyskytuje. Mluvím teď o pojmech: nezaměstnanost, prevence, úřady, rekvalifikace aj.

Je důležité pomáhat tam, kde je to zapotřebí a kde má pomoc smysl. Myslím si, že toto odvětví je jedním z těch hodně důležitých. Přesvědčila mě o tom právě již zmiňovaná praxe na sociálním odboru, kde jsem se setkala se spoustou zajímavých lidí, především se sociálními pracovníky i s nezaměstnanými, kteří mají zájem svůj tzv. handicap řešit a staví se k němu čelem. Bohužel ale i s těmi, které netrápí, že práci nemají. Také jsem se setkala se spoluprací s Úřadem práce, který je s Městským úřadem pro Prahu 8 v blízké spolupráci.

Tato bakalářská práce je složena z osmi kapitol, z teoretické i praktické části. Teoretická část obsahuje šest kapitol. Na počátku první kapitoly jsou vypsané některé pojmy, které s touto problematikou úzce souvisejí. Ve druhé kapitole se zmiňují o celkové problematice nezaměstnanosti, jak nezaměstnaným pomáhat při jejich realizaci najít si zaměstnání a o komunikaci s nimi. Povíme si o různých druzích nezaměstnanosti, podle čeho nezaměstnané dělíme do těchto skupin i jak se tito jedinci cítí. V další kapitole si povíme něco o vývoji nezaměstnanosti v Čechách i na evropském trhu práce. Čtvrtá kapitola je o přijímacích pohovorech a přípravě na přijímací pohovory, které by nezaměstnaným mohly zmírnit pocit strachu z těchto situací. V neposlední řadě se zde vyskytne krátká kapitola o prevencích nezaměstnanosti a jejích druzích, jako je například celoživotní vzdělávání. Na konci teoretické části je kapitola o úřadu práce a jeho práci s lidmi prostřednictvím zprostředkovatelů. Popisují zde i průběh procesu a profil uchazeče o zaměstnání.

Praktická část je složena z dvou kapitol. V první jsou popsány ilustrační studie a v druhé sociologické šetření, které nám přiblíží více život nezaměstnaného. Toto šetření bylo provedeno s nezaměstnanými na úřadu práce. Je zaměřeno na důvody ztráty zaměstnání, délku nezaměstnanosti i na vlivy nezaměstnanosti na respondentův osobní život. Výsledky šetření jsou analyzovány a interpretovány.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Vymezení pojmů

Pro lepší pochopení bakalářské práce je důležité na úvod vymežit několik základních pojmů a výrazů, které se v práci vyskytují.

Nabídka: Objem služeb dodávaných na trh práce za účelem prodeje (Teulon, 1995).

Segmentace: rozdělení povolání na tzv. primární (trvalá, dobře placená, slibující kariéru) a tzv. sekundární (nejistá, špatně placená a bez naděje na postup)(Teulon, 1995).

Respondent: osoba dotazovaná, zkoumaná (Hartl, 2004, s.507)

Integrace: spojení, vytvoření jednoho celku, sjednocení (Hartl, 2004, s.232)

Rekvalifikace: Je v podstatě dobrovolné přeškolení, případně zaučení, nebo i zvýšení kvalifikace ve stejném nebo jiném odborném oboru pracovníka.

Tato kapitola měla přiblížit a vysvětlit některé důležité pojmy, které budou použity v této bakalářské práci a díky kterým ji bude lépe porozuměno.

Následující kapitola bude pojednávat o nezaměstnanosti. Co přesně si pod tímto pojmem můžeme představit, jaké je její rozdělení. Také popíši základní druhy nezaměstnanosti, rozdíl mezi nezaměstnaným a nepracujícím a na závěr se budu věnovat nezaměstnanosti dlouhodobé.

2 Úvod do problematiky nezaměstnanosti

Jednou z mnoha oblastí, ve které se může sociální pracovník (ze sociálního odboru) nebo zprostředkovatel (z úřadu práce) uplatnit, je práce s osobami, které nemají zaměstnání jak krátkodobě, tak dlouhodobě a mají snahu a vůli najít si práci a pracovat. Jelikož je ve své podstatě každý případ jedinečný, musí se posuzovat z mnoha lidských, praktických, pracovních a právních pohledů.

V práci s nezaměstnanými, jakož i v ostatních oblastech sociální práce a péče o členy společnosti, nám nestačí pouze teoretické poznatky, zákony a nařízení, ale řekla bych, že stejně velké části je i důležité uplatnit lidský a osobní přístup ke každému jedinci individuálně. Je zároveň nutné uplatňovat i poznatky z praktického života nezaměstnaných a řešení různorodých životních situací s důrazem na etiku a důstojnost jedince.

Abychom mohli co nejefektivněji pomoci hledat, ale také spoluvytvářet nová pracovní místa a nová pracovní uplatnění, musíme pochopit a neustále si uvědomovat mnoho souvislostí, které vedou k dobrým výsledkům v práci s lidmi. Měli bychom si osvojit a umět v praxi použít mnoho dalších oborů. Například sociologii, ekonomii, statistiku, právo a jiné obory související s lidskou činností.

Při řešení každého jednotlivého sociálního případu musíme postupovat podle určitých pravidel a použít i kombinaci několika metod. Po sebrání dostatečného množství dat přistoupíme k důkladné analýze problému, jejíž výsledkem je, že každý problém je řešitelný.

2.1 Nezaměstnanost

„Jedním ze staronových jevů, s kterým se musí v dnešní době po více než 50 letech česká společnost znovu vyrovnávat, je i nezaměstnanost“ (MAREŠ, 2002, s.10). Rozhodně nemůžeme říci, že by byla nezaměstnanost

rovnoměrně rozdělena po celém území ČR. Některé oblasti zasahuje více a některé méně. Rozdíly míry nezaměstnanosti v různých regionech jsou i okolo 15%. Tím myslím, že je někde míra nezaměstnanosti 10% a jinde zase 25%. Patří sem i dobrovolná nezaměstnanost, která je specifická tím, že nezaměstnaný „upřednostňuje volný čas před konáním práce“ (BUCHTOVÁ, 2002, s.65). Opakem je ale nedobrovolná nezaměstnanost, kam patří nezaměstnaní, kteří se aktivně snaží najít si práci nebo se intenzivně připravují na návrat či vstup do zaměstnání (EICHLER aj., 1998). Tato nedobrovolná nezaměstnanost podle ŠPATENKOVÉ (2004) „nabourává sebevědomí a sebeúctu nezaměstnaného, komplikuje jeho ekonomickou situaci, eventuelně ekonomickou situaci jeho rodiny a ovlivňuje jeho fyzické i psychické zdraví“ (ŠPATENKOVÁ, 2004, s. 85). Kromě toho má nezaměstnanost veliký dopad na rodinu a přátele (ŠPATENKOVÁ, 2004).

Definice nezaměstnanosti

V dnešní době existuje mnoho definic pro nezaměstnanost. Můžeme ji definovat jako „ekonomický jev, kdy část ekonomicky aktivní populace nemůže uplatnit svou pracovní sílu.“¹ Také podle HARTLA (2004) můžeme definovat nezaměstnanost jako „situaci, kdy ve společnosti existuje určitá skupina lidí, kteří by mohli pracovat a z větší části by chtěli, ale nemohou, v důsledku nedostatku pracovních příležitostí“ (HARTL, 2004, s. 357). Nakonec můžeme nezaměstnanost definovat jako existenci skupiny práceschopného obyvatelstva, která nenachází na trhu práce uplatnění, i když svou práci nabízí (EICHLER aj., 1998)

Dle mého názoru lze nezaměstnanost popsat jako stav, kdy ekonomická situace, nedostatečná státní podpora podnikání a tvorby nových pracovních příležitostí nedovolí práce schopným osobám uplatnit se na trhu práce. Kdyby byly jednotlivé obory a druhy práce lépe ohodnocovány a placeny, myslím si,

¹ <http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/75162-nezamestnanost>

že by nezaměstnanost klesla. Také pevně věřím tomu, že spousta lidí nepřijme nabídku práce jen proto, že je nabídnutý plat nízký a možnost zvýšení platu, popřípadě povýšení je v nedohlednu.

2.2 Rozdíl mezi nezaměstnaným a nepracujícím

„Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný“ (MAREŠ, 2002, s.16). Odlišujeme práci konanou pro vlastní potěšení (koníčky a záliby), či práci v domácnosti od práce v zaměstnání. Říká se, že když si práci doma může člověk udělat sám, tak určitě ušetří prostředky, i když za to nedostane ani korunu. Je to typický případ, kdy nepracuji pro výdělek a přesto ušetřím peníze, které bych musela zaplatit za práci někomu jinému. Vzájemná výpomoc, dobrovolná práce pro dobročinné a charitativní účely a jiné neplacené práce jsou další nevýdělečné činnosti. Při jejich ztrátě nebo nevykonávání není následek nezaměstnanost. „Nejde tedy o to **nemít práci**, ale o to **nemít placené zaměstnání** a tedy ani **nemít příjem ze zaměstnání**“ (MAREŠ, 2002, s.16).

Zaměstnání je práce, která se uzavírá na základě písemné smlouvy obsahující:

- práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele;
- druh práce (funkce);
- smluvenou pracovní dobu;
- místo vykonávání práce;
- odpovídající odměnu za náležitě vykonanou práci;
- popřípadě vhodný oděv.

Zaměstnaný je osoba, která obdrží mzdu za vykonanou práci odvedenou v rámci plného nebo částečného úvazku. Za nezaměstnané osoby považujeme osoby bez placeného zaměstnání, které jsou registrované na úřadech práce, které si hledají práci a jsou ochotny a schopny ihned do ní nastoupit. Podle

Mezinárodního úřadu práce (ILO) musí nezaměstnaný splňovat tyto tři kritéria: 1. osoba schopná práce (věkem, zdravotním stavem i osobní situací); 2. chtějící zaměstnání (teď, aktuálně); 3. osoba, která je i přes všechnu snahu v tuto dobu bez zaměstnání (MAREŠ, 2002).

ŠPATENKOVÁ (2004) uvádí, že u dospělého člověka práce zaujímá vysokou pozici v žebříčku hodnot. Stává se aktivitou, které jedinec věnuje mnoho času a životní energie. V zaměstnání se člověk seberealizuje a jeho ztrátou toto všechno mizí. Jedinec přichází o svůj pevně stanovený denní režim a stává se nezaměstnaným.

2.3 Základní druhy nezaměstnanosti

Abychom lépe pochopili souvislost mezi trhem práce, zaměstnanci, zaměstnavateli, státní politikou a rodinou, musíme si ujasnit několik základních druhů nezaměstnanosti, o kterých se zmíním v následujících odstavcích. Jedná se o nezaměstnanost: frikční, strukturální a technologickou, cyklickou a sezónní, skrytou a nakonec neúplnou, nepravou. Podle těchto druhů zařazujeme nezaměstnané do různých skupin.

Frikční nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti vzniká důsledkem neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Patří sem lidi, kteří hledají lépe placenou práci, i lidi, kteří odcházejí ze zaměstnání z důvodů stěhování a hledají práci ve svém novém bydlišti. „Nezaměstnanost je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby kratší epizodou, během níž si hledají nové uplatnění“ (MAREŠ, 2002, s.18).

HARTL (2004) popisuje frikční nezaměstnanost i jako nezaměstnanost dočasnou, „jež obvykle nepřesahuje tři měsíce a týká se osob kvalifikovaných, které hledají výhodnější finanční a pracovní podmínky“ (HARTL, 2004, s.357).

Tyto změny nijak zásadně neovlivňují jejich životy. Většinou si naleznou práci s pomocí pracovních úřadů, nebo vlastním hledáním zaměstnání. „V případě osob nově vstupujících na trh práce (např. absolvent střední školy) jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání“ (MAREŠ, 2002, s.18).

Je jisté, že čím jsou sociální podmínky lepší pro nezaměstnané, tím se i prodlužuje doba hledání nového zaměstnání. Při vyšší podpoře nezaměstnanosti také zároveň stoupají nároky zaměstnanců na výši mzdy při přijetí do práce. Můžeme říci, že je frikční nezaměstnanost přirozená. Odhaduje se, že do této skupiny patří mezi 3-4% nezaměstnaných.(MAREŠ, 2002)

Strukturální (a technologická) nezaměstnanost

Řada pracovníků ztrácí své zaměstnání vlivem zavírání neefektivních provozů a výroby, krachem podniků při nedostatku peněz pro udržení vývoje a díky likvidaci umělé přezaměstnanosti. Lidé, kteří se ocitají bez práce z důvodů strukturální změny jsou rovnocenně muži i ženy, mají určité vzdělání a kvalifikaci, dovednosti a zkušenosti v dosavadní práci a mají stálé bydliště. Požadovány jsou ale nové profese, kvalifikace a dovednosti, které tito lidé nemusejí splňovat. Jde i o věk, který by se neměl v těchto podmínkách objevovat z důvodů diskriminace. Tento typ diskriminace bývá někdy skrytý. Většinou se neřekne nahlas, že není člověk přijat díky jeho vysokému věku, i když má přijatelnou klasifikaci i popřípadě praxi. Tímto se mění celková struktura poptávky a nabídky na trhu práce. V těchto případech se velmi těžko přizpůsobuje nabídka práce její poptávce.

Strukturální nezaměstnanost bereme jako výsledek nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou po práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. Projevuje se to především vyšší nezaměstnaností osob mající určitou kvalifikaci, kterou trh práce natolik nevyžaduje, a naopak vyšší poptávkou po kvalifikaci, která není na trhu práce nabízena v dostatečném

množství. Část zaměstnanců se těžko vyrovnává se změnami kvalifikace, a proto odcházejí na trh práce jako nezaměstnaní.

Do této skupiny nezaměstnaných patří i osoby, které byly ve své práci nahrazeny technikou díky vývoji technologie a tudíž se stávají nepotřebnými. Technologická nezaměstnanost je v podstatě nahrazení lidského faktoru stroji, tj. nahrazení živé práce technikou. Vše začalo zakládáním manufaktur a později továren na výrobu dalších strojů a zařízení. V té době také dělníci stroje rozbíjeli, protože si uvědomovali, že jim budou brát čím dál tím víc práce.

Mohou do tohoto procesu upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, o které na trhu práce s jejich kvalifikací již není velká poptávka. Většinou jsou to osoby pracující delší dobu ve svém oboru a s bohatými zkušenostmi, o které najednou nikdo nestojí. Někteří autoři konstatují, že strukturální nezaměstnanost (zejména technologická) je charakteristická právě pro vyspělé průmyslové země na jejich přechodu k postindustriální informační společnosti (MAREŠ, 2002).

Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Hovoříme-li o cyklické nezaměstnanosti, můžeme také hovořit o nezaměstnanosti z důvodů nedostatečné poptávky. Klesá-li hospodářská ekonomika, tento druh nezaměstnanosti narůstá, naopak při vysoké výkonnosti ekonomiky jde dolů. Je-li tento druh nezaměstnanosti pravidelný, hovoříme o nezaměstnanosti sezónní. Patří sem například stavebnictví, rybolov, turistické oblasti, nebo zemědělství (MAREŠ, 2002).

Skrytá nezaměstnanost

Do skryté nezaměstnanosti patří nezaměstnaní, kteří:

- si práci nehledají a ani se neregistrují na Úřadu práce. Z velké části sem patří vdané ženy a mladiství. Tyto osoby rezignovali v hledání práce z důvodů mateřství, práce v domácnosti, studia apod. ;

- si práci hledají vlastními silami bez registrace na pracovním úřadě;
- jsou zařazeni do různých programů pro nezaměstnané jako například rekvalifikace, veřejně prospěšné práce aj.;
- mají nízkou kvalifikaci;
- mají vysoký věk;
- jsou na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněni (například zdravotním handicapem) (MAREŠ, 2002).

Dle HARTLA (2004) se skrytá nezaměstnanost týká osob, „které nejsou registrované jako nezaměstnaní, zaměstnání nemají a při vhodné nabídce by práci přijaly. Ze situace nezaměstnaného volí úniky, jako je mateřství, studium, práce v domácnosti, nevidovaná práce doma“ (HARTL, 2004, s.357)

Neúplná zaměstnanost, nepravá nezaměstnanost

O neúplné zaměstnanosti mluvíme tehdy, je-li pracovník zaměstnán na snížený úvazek, či není-li využívána plně jeho schopnost a kvalifikace. Touto zaměstnaností se snaží společnost snížit masovou nezaměstnanost. „Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu nebo o sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo (a příjem z něho) dělí dvě osoby“ (MAREŠ, 2002, s.22). Některé takto zaměstnané osoby se ocitnou bez sociálního zabezpečení a pracovní ochrany. Může to být chápáno jako odepírání práv zaměstnance a „vnucení horších pracovních podmínek zaměstnancům ze strany zaměstnavatele“ (MAREŠ, 2002, s.22). Pro zaměstnavatele znamená zařazení pracovníků na zkrácený pracovní úvazek nejen snížení mzdových nákladů a více umístěných osob, ale také větší flexibilitu při organizačních změnách.

U nepravé zaměstnanosti jde o osoby, které práci nemají, práci si nehledají a přijmout práci odmítají. Snaží se v plném rozsahu uplatnit nárok na podporu v nezaměstnanosti. Zároveň sem patří i nelegálně zaměstnané osoby, které jsou i přesto registrované jako nezaměstnané (MAREŠ, 2002).

2.4 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost byla ve 20.století spojena s dvěma velkými hospodářskými krizemi. První byla ve třicátých letech a druhá v letech sedmdesátých a osmdesátých. Výzkumy z třicátých let publikované v *The Unemployed Man a The Unemployed Worker* (1933) poukazují na to, že nezaměstnaní s nižším vzděláním a menší kvalifikací jsou relativně více a trvaleji zranitelní než jedinci s vyšším sociálně ekonomickým postavením. Nedostatečná poptávka po pracovní síle je klasickým případem rozsáhlé nezaměstnanosti. Navíc je potvrzeno, že čím delší je doba nezaměstnanosti, tím menší je pravděpodobnost znovu získat pracovní příležitost. Řešení problémů dlouhodobě nezaměstnaných je pak složitější a je zapotřebí integrovaný přístup (SIROVÁTKA, ŘEZNÍČEK, 1994).

BUCHTOVÁ (2002) uvádí, že v 70. a 80. letech dochází ke změnám v organizaci výzkumu nezaměstnanosti. Jsou používány většinou metody jako dotazníky, rozhovory, ankety, různé druhy stupnic k měření sebedůvěry, kvality života, úzkosti, deprese apod. I na začátku 21. století měli jedinci finanční těžkosti díky ztrátě zaměstnání, ale není to i přesto srovnatelné se situací nezaměstnaných v době hospodářské krize v 30. letech. Na psychické zátěži nezaměstnaných se ale nic nemění. Tato psychická zátěž byla i je, a proto je srovnatelná s dobou před více než šedesáti lety.

Délka nezaměstnanosti, nebo spíše její průměrná doba trvání je jedním z kritérií pro posouzení společenské závažnosti problému. Trvá-li nezaměstnanost mezi dvěma zaměstnáními měsíce až roky, mluvíme o nezaměstnanosti dlouhodobé. „Pokud se lidem po dlouhou dobu nedaří najít vhodné pracovní místo, mohou se dostat do ekonomických potíží, začínajících propadem životní úrovně a vedoucích někdy až k existenčním problémům celé rodiny“ (BROŽOVÁ, 2003, s.87). S délkou nezaměstnanosti se prohlubují i negativní zdravotní indikace. Následkem dlouhodobé nezaměstnanosti jsou i tyto jevy: pracovní pasivita, chudoba, zhoršené fyzické a mentální zdraví,

sociálně dysfunkční chování, zejména alkoholismus, užívání drog, kriminalita. Zároveň sem patří neschopnost se postarat v potřebné míře o své děti a vychovávat je. Z analýz úřadů práce vyplývá, že velkým podílem dlouhodobě nezaměstnaných jsou nekvalifikované osamělé matky s dětmi, Romové, sociálně nepřizpůsobené osoby a uchazeči mající problém s dojížděním do zaměstnání i zdravotně postižení (SIROVÁTKA, ŘEZNÍČEK, 1994).

„Připusťme si, že jako řadoví občané sice nemáme v rukou nástroje k vyrovnání nabídky a poptávky na trhu práce, ale jistou pomoc od druhých lidí i sami od sebe můžeme očekávat v situacích ohrožení nezaměstnaností a také v situacích, kdy jsme práci ztratili a nemůžeme si najít nové pracovní uplatnění – stáváme se dlouhodobě nezaměstnanými“ (ŠPATENKOVÁ, 2004, s.85).

Jde-li o věk, zdá se, že lidé středního věku reagují na delší období nezaměstnanosti více negativně než mladšího a staršího věku. Nejstarší respondenti byli naopak nespokojeni s finanční situací. Studie však potvrzují, že u kvalifikovaných osob je průměrná délka nezaměstnanosti kratší než u osob nekvalifikovaných. Několik britských výzkumů naznačuje, že ženy dokážou nezaměstnanost nést lépe než muži, protože jsou schopné nahradit si ztracenou pravidelnou práci činností v domácnosti. Naopak celoněmecký výzkum prokázal obdobné negativní vlivy u žen. Tj. ztrátu časového harmonogramu dne, sociální izolaci, emocionální nevyrovnanost, navíc spojenou s neochotou vrátit se k roli „žena v domácnosti“. Jen ženy s nižší kvalifikací měly příznivější reakci na ztrátu zaměstnání (SIROVÁTKA, ŘEZNÍČEK, 1994).

S dlouhodobou nezaměstnaností je spojen i „velký výskyt období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince“ (MAREŠ, 2002, s.26). V podmínkách vyspělé ekonomiky byla dlouhodobá nezaměstnanost méně frekventovaná než často opakovaná nezaměstnanost.

2.5 Rozsah a míra nezaměstnanosti

K výsledku míry nezaměstnanosti dojdeme tak, že počet lidí aktivně hledajících práci vydělíme počtem práceschopného obyvatelstva. (PROKEŠ, 2006). K tomu použijeme vzorec $n=N/L$ (krát 100, výsledek je v %). K číslu, které popisuje práceschopné obyvatelstvo, dojdeme tak, že od celkového počtu obyvatel odečteme děti, důchodce, invalidy a ženy v domácnosti. „Míra nezaměstnanosti je pak poměr mezi lidmi aktivně hledajícími práci a celkovou pracovní silou“ (PROKEŠ, 2006, s.44). U nás se pro zjištění počtu nezaměstnaných osob a míry nezaměstnanosti používají dva hlavní postupy. U jednoho vycházíme z počtu žadatelů o práci na pracovních úřadech, druhým postupem je myšleno pravidelné výběrové šetření v populaci. Tato druhá metoda je v podstatě mapování konkrétní situace právě v tom týdnu, kdy je šetření prováděno. Většina lidí zahrnutá do šetření má stálé bydliště. Jako jednotky měření jsou bráni jedinci a domácnosti. Tato metoda je oproti první přesnější, protože nezachycuje skrytou nezaměstnanost (MAREŠ, 2002).

Další charakteristiky nezaměstnanosti jsou odkrývány díky speciálním mírám nezaměstnanosti. Jsou to zejména:

- míra dlouhodobé nezaměstnanosti (déle jak 13 týdnů);
- míra propuštěných z práce – podíl právě propuštěných k celkové pracovní síle;
- míra nezaměstnaných dospělých osob starších 25 let;
- míra nezaměstnaných hledajících si zaměstnání na plný úvazek;
- míra zahrnující lidi pracující na zkrácenou pracovní dobu;
- míra zohledňující rezignované pracovníky (MAREŠ, 2002).

3 Trh práce a nezaměstnanost v Čechách

Tato kapitola je zaměřena na vývoj nezaměstnanosti jak na evropském trhu práce, tak v Čechách. Také se zmíním o významu vzdělání pro rozvoj ekonomiky a společnosti. Nakonec si porovnáme některé lokality České republiky, ve kterých se objevuje nezaměstnanost.

3.1 Vývoj nezaměstnanosti na evropském trhu práce

„Počátkem 90.let se nezaměstnanost stala společným problémem členských zemí Evropské unie. K růstu nezaměstnanosti však začalo docházet již od počátku 70. let“ (KOTÝNKOVÁ, NĚMEC, 2003, s.19). Počet osob, které hledali práci od počátku 70.let, vzrůstal. Počet pracovních míst byl ale velmi malý. Druhá polovina 80. let byla výjimkou, rychleji přibývala pracovní místa, tudíž nezaměstnanost klesala. Počátkem 90. let se vše zase obrátilo. Nezaměstnanost šla zase vzhůru a k tomu ještě přibývalo dlouhodobě nezaměstnaných. Od roku 1960 prošla nezaměstnanost v EU tímto vývojem:

- období let 1960-1973: vysoká míra ekonomického růstu (4,8% ročně); nízké vytváření pracovních míst (o 0,3% ročně); růst pracovních zdrojů také nízký (rovněž 0,3% ročně), to vše má za následek relativně stabilní nezaměstnanost;
- období let 1974-1985: pokles míry ekonomického růstu (ze 4,8% asi na 2,5% ročně); rostly pracovní zdroje (o 0,7% ročně), důsledkem je růst míry nezaměstnanosti z 3% v roce 1974 na 10,8% v roce 1985;
- období let 1986-1990: zvyšuje se míra ekonomického růstu (na 3,2% ročně); také rostl počet pracovních míst (až 9 milionů), výsledkem toho bylo zvýšení zaměstnanosti o 1,3% ročně a pokles nezaměstnanosti z 10,8% v roce 1985 na 8,3% v roce 1990;
- od roku 1991 se zpomalovala míra ekonomického růstu a klesal i počet pracovních míst. V letech 1992-1994 spadl počet pracovních míst o 4 miliony. Přišel rychlý nárůst nezaměstnanosti, který zrychloval až do roku 1994 spolu se snížením zaměstnanosti v letech 1992 a 1993;

- v průběhu let 1995 až 2001: vytvořeno 12 milionů pracovních míst, v roce 2002 dalších 500 tisíc. Vzrostla tím míra zaměstnanosti z 61,3% v roce 1998 na 63,3% v roce 2000 (KOTÝNKOVÁ, NĚMEC, 2003).

3.2 Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Prudký nárůst nezaměstnanosti v roce 1991 a její následný pokles v roce 1992 a 1993 začal po změnách v roce 1990. Průměrná míra nezaměstnanosti se do roku 1996 udržovala na hranici kolem 3%. Výrazný nárůst nezaměstnanosti přišel v polovině roku 1997 a začátkem roku 1998. Došlo k tomu zpomalením hospodářského růstu a poklesu zaměstnanosti.

V roce 2003 byl dokumentován vývoj míry nezaměstnanosti, nezaměstnanost za roky 2000, 2001, 2002 po jednotlivých měsících. Hlavní hodnoty jsou na konci roku 2000, kdy dosáhla míra nezaměstnanosti hodnoty 8,8%, na začátku roku 2001, kdy míra nezaměstnanosti vyšplhala až k 9,1%. K 31.12. 2001 byla míra nezaměstnanosti 9,4%, k 31.12.2002 se míra nezaměstnanosti zvýšila na 9,8%. Rekordní úroveň míry nezaměstnanosti 10,2% byla v těchto letech dosažena během ledna a února roku 2003 (KOTÝNKOVÁ, NĚMEC, 2003).

3.3 Význam vzdělání a kvalifikace pro rozvoj ekonomiky a společnosti v období 50.a 60. let

Díky vývoji v 50. a 60. letech se potvrdilo, že se země, ve kterých byl růst vzdělání rychlejší, dostaly i v technickém rozvoji do popředí. Týkalo se to USA, Švédska, Japonska a dalších zemí. Kvalifikace a růst vzdělání umožňoval těmto zemím měnit strukturu výroby, díky čemuž rostl počet oborů a druhů výroby (KALINOVÁ, 1986). Tento přístup by podle mého názoru velice pomohl zlepšit situaci nezaměstnanosti v České republice.

3.4 Porovnání zaměstnanosti některých lokalit v České republice

Město Brno má okolo 400 tisíc obyvatel. Je srovnatelné velikostí s hlavním městem Prahou a Ostravou. Vzdálenější je Plzeň. Posoudíme-li ekonomickou strukturu i strukturu zaměstnanosti, je město Brno charakteristické vysokou zaměstnaností ve službách. V době sčítání v roce 1991 dosahovala zaměstnanost asi 57%. Naproti tomu průmyslová Ostrava má zaměstnanost jen 42% ve službách. Vyšší zaměstnanost byla samozřejmě v Praze, dosahovala až 73%, podobně na tom byla i další města, zejména na západě republiky: Karlovy Vary (52% zaměstnanosti), Cheb (58%), Plzeň (51%), Ústí nad Labem (53%). To jsou ale ve srovnání s Brnem města výrazně menší (SIROVÁTKA, ŘEZNÍČEK, 1994).

4 Přijímací pohovory

Touto kapitolou bych chtěla nastínit důležitost přípravy na přijímací pohovor. Jeho příprava je následně přínosem pro žadatele o zaměstnání. Žadatel o práci může být díky přípravě na přijímací pohovor sebejistější, mít větší sebedůvěru a může se přestat nebát na pohovor vůbec přijít.

4.1 Úspěšnost při přijímacím pohovoru

Úspěšně zvládnutý přijímací pohovor je jedním ze základních předpokladů pro získání zaměstnání. Existuje mnoho variant pohovoru. Jednou z nich je například pohovor hromadný, další variantou může být pohovor před komisí, která se skládá z více členů. Asi nejobvyklejší z druhů pohovorů je uchazeč - zaměstnavatel. Ve většině případů dochází k přijímacímu pohovoru po prvním provedeném výběru uchazečů podle životopisů. Provádí se podle kritérií, respektive požadavků na místo, o které se uchazeč uchází (stupeň vzdělání, věk, praktické zkušenosti v konkrétním profesním oboru, aj.). Je-li uchazeč pozván na přijímací pohovor, je to první podnět k tomu, že je o něj jeven nějaký zájem.

Nicméně ještě není nic vyhráno. Pohovor je poslední rozhodující a nejdůležitější etapou, kterou musí uchazeč zvládnout. Je to klíčový okamžik pro získání zaměstnání. Důležité je umět se „prodat“ a prosadit se před ostatními uchazeči jako nejlepší kandidát. Jen v jeho silách je přesvědčit osobu, která se ho dotazuje, že on je pro danou situaci nejvhodnější (MONNET, 1997).

4.2 Příprava na přijímací pohovor

MONNET (1997) uvádí, že příprava na přijímací pohovor je nezbytnou předehrou, která má za úkol zvýšit jeho úspěšnost. Uchazeč o zaměstnání by měl předpokládat, že se budou u pohovoru objasňovány některé body z životopisu. Proto je důležité si předem připravit odpovědi na některé otázky, které mohou zaznět z úst tazatele, aby nedošlo k rozpačitému mlčení.

Jde-li o začátečníka, tedy čerstvého absolventa nějaké školy, není od věci připravit si krátký monolog o svém studiu. Proč si tuto školu vybral, jakému zaměření na studiu dával přednost, k čemu jim jeho vzdělání bude užitečné v tomto podniku.

Dále MONNET (1997) hovoří o tom, že by si měl uchazeč o zaměstnání dát pozor na vhodnost výběru svého oblečení k přijímacímu pohovoru. Vzhled je v těchto případech velmi důležitý, mnoho lidí dá na první dojem a u zaměstnavatele to jistě nebude jinak. Proto je velmi důležité, aby uchazeč o zaměstnání přišel na pohovor upravený a „čistý“.

4.3 Techniky pohovoru

První technikou pohovoru je technika **podle profilu osob provádějící pohovor**. Ve většině případů je první setkání s pracovníkem, který je pověřen pohovory. Ten se snaží odkrýt všechny rysy osobnosti uchazeče. Poté je pověřen do tzv. péče jednoho nebo více vedoucích pracovníků s různým postavením, v jejichž funkční oblasti je místo, o které se uchazeč uchází. Ti se podrobně zajímají o odborné znalosti uchazeče.

Druhá technika je **podle stylu jakým je pohovor provázen**. Jsou čtyři hlavní způsoby, jak je možné komunikovat s uchazečem. Přátelsky, agresivně, mlčenlivě či nesouvisle. Uchazeč musí své chování přizpůsobit jednotlivým stylům komunikace. U přátelského přístupu ze strany podniku jde většinou o to, aby uchazeč sejmul svou masku. Může to mít za následek jeho neprospěch. Proto by měl uchazeč dbát na to, aby se nesvěřoval důvěrnými záležitostmi, a aby mu neunikly některé odpovědi, kterých by pak mohl litovat.

U agresivního přístupu při pohovoru je důležité, aby uchazeč na tento přístup nereagoval také agresivně, ale naopak odpovídal klidně na každou otázku a zdůraznil pozitivní stránky a zkušenosti. Při mlčenlivém přístupu je důležité respektovat ticho. Dobré umístění pauz mezi otázkou a odpovědí dokazuje přemýšlení uchazeče před jednáním. Pauzy by neměli přesahovat 15 vteřin, neboť by to pak mohlo vypadat, že si uchazeč není jistý odpovědí. Poslední nesouvislý přístup je typický tím, že je pohovor narušován telefonními rozhovory se zákazníky, dodavateli či bankou a vstupy sekretářky či jinými spolupracovníky. Proto je nezbytně nutné pamatovat si poslední větu, která byla přerušena, pro pozdější navázání.

Poslední technika je posuzována **podle formy pohovoru**. Kromě individuálního pohovoru jsou možné i další varianty. Jsou to:

- kolektivní pohovor;
- klasický osobní pohovor;
- pohovor s komisí složenou nejčastěji z odpovědného vedoucího pracovníka, pracovníka pověřeného nábořem a psychologa;
- řetězový pohovor (MONNET, 1997).

5 Prevence nezaměstnanosti

Pojem prevence

Prevence je podle HARTLA (2004) „předcházení nežádoucích jevů“. V našem případě jde o prevenci sociální, což je opatření, díky němuž se předchází sociálnímu selhání (tedy nezaměstnanosti).

5.1 Druhy prevence

Celoživotní vzdělávání

Vzdělání a příprava na povolání má za cíl připravit mládež vstoupit na trh práce. Rekvalifikace má za úkol zaučit nezaměstnané, z důvodů ztráty práce díky zavádění nových technologií, na nový druh práce. Vzdělání a příprava na povolání musí být přizpůsobivá změnám na trhu práce, aby se dovednosti a znalosti nezaměstnaných a potenciálních uchazečů o zaměstnání pružně přizpůsobovaly potřebám trhu práce a díky tomu zvládali boj proti nezaměstnanosti. Vzdělání a příprava na povolání umožňuje každému mladému člověku začlenit se do života ve společnosti. Pomáhá mu zvládat dobře komunikovat a navazovat nové kontakty a také získat schopnost osvojení si nových poznatků („naučit se učit se celý život“). Celoživotní vzdělávání umožňuje průběžný kvalifikační růst. Takto se vzdělávat vyžaduje vytvořit si pružný a otevřený systém vzdělávání a přípravy na povolání. V kolektivních smlouvách bude zahrnuto právo na vzdělání, i to, že je umožněno spojit pracovní dobu se vzděláváním a přípravou na povolání (KOTÝNKOVÁ, NĚMEC, 2003).

Rekvalifikační kurzy

Na úřadu práce jsem se dozvěděla při mé praxi, že jednou z cest, jak dostat zpět do společenského dění lidi, kteří přišli o práci, je nabídnutí tzv. rekvalifikačních kurzů právě úřadem práce ve spolupráci s jinými subjekty projektů. Tyto rekvalifikační kurzy zvyšují, rozšiřují nebo prohlubují dosavadní kvalifikaci populace.

O rekvalifikační kurz může požádat každý, kdo je zaregistrovaný na úřadu práce. Není ale pravidlem, že každému, kdo o rekvalifikační kurz požádá, bude vyhověno. Není totiž nárokový. Rekvalifikační kurzy jsou pro uchazeče zadarmo, protože je platí stát.

Každý uchazeč, kdo nastoupí do rekvalifikačního kurzu má nárok na podporu v nezaměstnání při rekvalifikaci ve výši 60% z posledního průměrného čistého měsíčního výdělku.

Rekvalifikační kurzy jsou například:

- kurzy PC;
- rekvalifikace na řidičský průkaz skupiny C;
- pro cizince rekvalifikace českého jazyka – začátečníci, pokročilý

Na konci každého rekvalifikačního kurzu složí uchazeč takzvanou zkoušku, po níž dostane osvědčení, které prokazuje, že kurz splnil. Osvědčení, které uchazeč dostane od Evropského sociálního fondu (ESF), platí po celé Evropské Unii. Každý fond má ale kritéria nebo podmínky pro přijetí do kurzu. Do těchto podmínek patří například ukončení ZŠ, SŠ nebo i vyššího stupně jako je vyšší a vysoká škola. Kurzy jsou vhodné i pro občany se zdravotním postižením a existují i motivační kurzy pro starší lidi a seniory.

Přeškolení na jiný obor

Má-li uchazeč problémy najít si práci, měl by se zamyslet nad tím, jestli to nemůže být z důvodu nízké nabídky na trhu práce pro jeho kvalifikaci či obor. Nemůže-li sehnat práci ve svém oboru a chce-li za každou cenu pracovat, mohl by popřemýšlet o přeškolení na jinou profesi. Znamenalo by to poptat se po rekvalifikačních kurzech popřípadě

6 Úřad práce hlavního města Prahy

Zákona č. 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti stanovuje, že Úřad práce je správní úřad, v jehož čele je ředitel. Jeho jmenování a odvolávání se řídí zvláštním právním předpisem. Úřad práce zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce. Může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti. Spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty práce a se zaměstnaností.

Přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži i ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají stížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům a přijímá opatření pro zaměstnání těchto osob.

Dále úřad práce provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona. Poskytuje i poradenské, informační a další služby fyzickým osobám a zaměstnavatelům v oblasti zaměstnanosti. Také poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci.

V neposlední řadě vede pro účely zaměstnanosti evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí.

6.1 Profil zprostředkovatele

Poradce ke zprostředkování zaměstnání při práci uplatňuje metody a postupy pracovně profesního poradenství. Využívá dohody s klientem ve směru: frekvence návštěv, způsobu komunikace, míry a formy pomoci poradců ÚP, apod. Zprostředkovatel se s klientem snaží vyjasnit jeho „objednávku“ tj. „co od nás očekává a co my můžeme pro jeho cíle nabídnout“ (HODAŇOVÁ a kol., 2002, s. 6).

HODAŇOVÁ a kol.(2002) uvádějí, jaké by měl mít zprostředkovatel schopnosti. Jde o schopnost:

- komunikovat s lidmi;
- rozpoznat a analyzovat situaci klienta;
- posoudit problémové situace v kontaktu s klientem;
- argumentace;
- adaptace na měnící se situace;
- vést rozhovor s klientem;
- vytvářet atmosféru důvěry;
- morálně a emocionálně zrát;
- sebekontroly a sebekázně;
- organizovat čas;
- týmové spolupráce.

Doporučené vzdělání a výcviky zprostředkovatelů:

1) Teoretické znalosti z oblasti práva, sociologie, psychologie, sociální politiky

2) Výcviky:

- v základních sociálních dovednostech;
- v základních postupech jednání s klientem;
- v základních systémech pracovně profesních informací, práce s poradenskou dokumentací;

- v seberegulačních aktivitách;
- v základu duševní hygieny;
- v práci s pracovně profesními informacemi;
- vedení poradenské dokumentace;
- týmová spolupráce;
- tvorba projektů;
- práce se skupinou;
- organizování času (HODAŇOVÁ a kol., 2002)

6.2 Náplň práce zprostředkovatele

Individuální akční plán

Při praxi na městském úřadě jsem se dozvěděla, že ze zákona je povinností zprostředkovatele nabídnout individuální akční plán každému uchazeči o zaměstnání do 26 let věku. V průběhu roku musí zprostředkovatel uchazeči o zaměstnání nabízet individuální akční plán opakovaně.

Ukončení vedení a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Úřad práce uchazeči o zaměstnání ukončí vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání dnem:

- nástupu do zaměstnání;
- podání písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání;
- nástupu výkonu trestu odnětí svobody;
- následujícím po dni úmrtí uchazeče o zaměstnání nebo dnem následujícím po prohlášení uchazeče o zaměstnání za mrtvého (zákon o zaměstnanosti, § 29).

Uchazeče o zaměstnání úřad práce vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže:

- uchazeč o zaměstnání není podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání;
- uchazeč o zaměstnání je ve vazbě po dobu delší než 6 měsíců;
- uchazeč o zaměstnání zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů;
- uchazeč o zaměstnání vykonává nelegální práci;
- bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání;
- bez vážných důvodů odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci;
- bez vážných důvodů neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu;
- bez vážných důvodů se odmítne podrobit vyšetření svého zdravotního stavu;
- bez vážných důvodů maří součinnost s úřadem práce
(zákon o zaměstnanosti, § 30)

6.3 Průběh procesu s uchazečem o zaměstnání

„Kvalita a efektivita poradenského procesu je často přímo úměrná průběhu prvního kontaktu s klientem. Právě na prvním kontaktu mezi zprostředkovatelem a uchazečem o zaměstnání často záleží, jak se bude odvíjet následná spolupráce a jaké mohou být výsledky“ (HODAŇOVÁ a kol, 2002). Cílem prvního rozhovoru by mělo být jednání o tom, co by mělo být předmětem spolupráce, pak nastupuje formální dohoda o vzájemných právech a povinnostech (ŘEZNÍČEK, 2000).

Po podání žádosti vypíše zprostředkovatel s uchazečem o zaměstnání úvodní formulář (1.etapa – sběr informací). Vzdělání, kvalifikaci, průběh zaměstnání, praxe, dosavadní funkce, sociální a rodinné zázemí, mobilita a jiné (HODAŇOVÁ a kol., 2002).

Také se vyžaduje zdravotní stav, který může být doložen popřípadě lékařskou zprávou, kde se uvádí jaká práce pro uchazeče není vhodná (čili zdravotní omezení). V těchto lékařských zprávách se nesmí vyžadovat ze strany úřadu práce celková diagnóza uchazeče. Na konci se zprostředkovatel domluví s uchazečem o zaměstnání na další schůzce, která se koná minimálně jednou za měsíc.

Je-li uchazeč absolventem, musí do 8 dnů doložit ukončení školy a je-li právě po ukončení v zaměstnání, také musí tuto skutečnost doložit do 8 dnů. Uchazeč nesmí být nemocen či v pracovní neschopnosti. Je-li tomu tak, musí se dostavit až po pracovní neschopnosti. Uchazeč nesmí být zaměstnán, výjimkou je maximální výdělek může být ve výši do 4000 korun hrubého za měsíc. Tento přivýdělek mu nesmí bránit v docházení na úřad práce ani v hledání si nového zaměstnání.

HODAŇOVÁ a kol.(2002) uvádějí další tři etapy. 2.etapa – doplňování a upřesňování informací má za úkol:

- umožnit uchazeči o zaměstnání využít dalších služeb k doplnění všech dostupných informací k další profesní orientaci uchazeče;
- nabídnout uchazeči individuální akční plán (IAP);
- zanalyzovat získané informace, formulovat cíle.

Ve 3.etapě – konkretizace řešení se sestavuje a konkretizuje IAP, uzavírají se dohody, určuje se spolupráce s ostatními útvary ÚP, realizují se aktivity (JOB kluby, motivační a resocializační kurzy, rekvalifikace aj.).

4.etapa – vyhodnocení poradenského procesu a IAP. V případě neúspěchu v IAP se doporučuje využít týmové spolupráce různých odborných pracovníků ÚP a tyto výsledky je dobré znovu probrat s uchazečem o zaměstnání a pokusit se o nová řešení.

6.4 Základní kritéria pro nezaměstnaného

Nemít příjem z trhu práce neznamena nemít na tento trh přístup, stejně tak být nezaměstnaný znamená nemoci se na tomto trhu prosadit a najít odpovídající zaměstnání. Proto se prezentuje několik definic nezaměstnaného. Abychom mohli tento problém popsat, musíme z těchto definic vybrat společný základ a rysy. Je přirozené, že nejde popsat nezaměstnaného ani změřit jeho míru, ale vylučovací metodou lze říci, že nezaměstnaný musí splňovat tyto parametry:

- osoba schopná práce (věkem, zdravotním stavem, vzděláním)
- osoba, která chce pracovat nejdéle do 14 dnů
- osoba, která i přes tuto snahu zaměstnání nemá

Uchazeči o zaměstnání

Vhodné zaměstnání si vybírá člověk sám nebo za pomoci příslušného úřadu práce. Zprostředkování práce za pomoci úřadu práce je bezplatné na celém území ČR. Je zároveň dodržována zásada zprostředkovat zaměstnání rovnými příležitostmi všem uchazečům (KOTÝNKOVÁ, NŠMEC, 2003). Uchazeč o zaměstnání nesmí být studentem denního studia, u kombinovaného studia musí převažovat část večerního studia

„Uchazeč o zaměstnání je osoba, která není v pracovním či obdobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost a nepřipravuje se soustavně na povolání“ (KOTÝNKOVÁ, NŠMEC, 2003, s.91). Musí se osobně ucházet podáním písemné žádosti na úřadu práce o zprostředkování zaměstnání. Úřad práce, u kterého se uchazeč uchází o zaměstnání, musí být v obvodu jeho trvalého bydliště. Žádost s občanem sepíše úřad práce, který i uchazeči zodpoví veškeré dotazy spojené s evidencí uchazečů o zaměstnání. Zaregistruje-li se uchazeč na úřadu práce nejpozději do tří pracovních dnů od skončení v zaměstnání, je zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání první den po dni skončení zaměstnání.

Za pracovní nebo obdobný vztah se považuje:

- pracovní poměr;
- dohody o pracovních činnostech konaných mimo pracovní poměr;
- služební poměr práce společníka společnosti s.r.o. nebo komanditisty k.s.;
- dlouhodobě uvolněný člen zastupitelstva

Za samostatnou výdělečnou činnost považujeme:

- provozování živnosti;
- zemědělská výroba;
- funkce statutárního orgánu obchodní společnosti;
- soustavný výkon umělecké nebo jiné tvůrčí činnosti na základě autorskoprávních vztahů;
- činnosti, které nejsou živností ani podnikáním, ale pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení příjmů aj.

Doba po skončení studia střední, vyšší, vysoké i jiné školy je posuzována za soustavnou přípravu pro povolání, pokud ihned nato člověk pokračuje v dalším studiu na té či jiné škole (KOTÝNKOVÁ, NĚMEC, 2003).

Práva uchazeče o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání má právo na:

1. zprostředkování vhodného zaměstnání – tím rozumíme činnost, která je zaměřená na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana. Informační a poradenská činnost je součástí zprostředkování. Za vhodné zaměstnání považujeme to zaměstnání, které uchazeč může vykonávat se svým zdravotním stavem, je přiměřeno jeho věku, kvalifikaci, schopnostem. Popřípadě se přihlíží na délku předchozí doby zaměstnání a možnosti ubytování. Pokud uchazeč odmítá nabídnuté

zaměstnání díky svému zdravotnímu stavu, musí jej doložit objektivním sdělením lékaře.

2. rekvalifikaci, která je nezbytná k pracovnímu uplatnění ve vhodném zaměstnání
3. hmotné zabezpečení (KOTÝNKOVÁ, NĚMEC, 2003)

Povinnosti uchazeče o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání je povinen:

1. na vyzvání úřadu práce se osobně dostavit v termínu určeném úřadem práce k projednávání otázek, které souvisejí se zprostředkováním zaměstnání;
2. dále je povinen jednat se zaměstnavatelem o nástupu do zaměstnání, které mu dohodl úřad práce a následně informovat úřadu práce o výsledku jednání

Nemůže-li se uchazeč dostavit na úřad práce z důvodů nemoci či ošetřování člena rodiny, je povinen doložit potvrzení o pracovní neschopnosti nebo jinou objektivní lékařskou zprávu. Vznik a ukončení pracovní neschopnosti musí uchazeč hlásit úřadu práci bez zbytečné prodlevy.

Bezodkladně, nejpozději však do sedmi pracovních dnů je uchazeč povinen oznámit úřadu práce nástup do zaměstnání a jiné skutečnosti, které rozhodují o uchazečově registraci v evidenci o zaměstnání. Jsou to zejména:

- nástup na vojenskou základní a civilní službu;
- nástup do výkonu trestu odnětí svobody nebo do vazby;
- vznik nároků na peněžité dávky nemocenského pojištění, které nahrazují úšlou mzdu;
- vznik nároku na starobní důchod nebo plný invalidní důchod;
- přerušování rekvalifikace, která je dohodnutá s úřadem práce;
- změna trvalého pobytu (KOTÝNKOVÁ, NĚMEC, 2003).

Z evidence uchazečů o zaměstnání může být uchazeč vyřazen, jestliže odmítne bez vážných důvodů nastoupit do zaměstnání nebo jestliže záměrně nespolupracuje s úřadem práce. V těchto případech může občan znovu požádat o zprostředkování práce a tudíž může být znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, nejdříve však po uplynutí třech měsíců (KOTÝNKOVÁ, NĚMEC, 2003).

„Důležité písemnosti, zejména rozhodnutí, se doručují do vlastních rukou. Nebyl-li adresát písemnosti, která má být doručena do vlastních rukou, zastížen, ačkoliv se v místě doručení zdržuje, doručovatel jej vhodným způsobem uvědomí, že písemnost přijde znovu doručit ve stanovený den a hodinu. Zůstane-li nový pokus o doručení bezvýsledný, doručovatel uloží písemnost na poště a adresáta o tom vhodným způsobem vyrozumí. Nevyzvedne-li si adresát písemnost do tří dnů po uložení, poslední den této lhůty se považuje za den doručení (§ 42 správního řádu)“ (KOTÝNKOVÁ, NĚMEC, 2003, s. 94).

Hmotné zabezpečení – podpora v nezaměstnanosti

Uchazeči o zaměstnání náleží hmotné zabezpečení tehdy, není-li mu do sedmi dnů ode dne registrace do evidence uchazečů o zaměstnání zprostředkováno vhodné zaměstnání. Musí nadále splňovat podmínku, tedy pracovat minimálně 12 měsíců v předešlém zaměstnání v posledních třech letech před podáním žádosti na úřad práce o zprostředkování zaměstnání. Výše podpory v nezaměstnanosti se dělí podle délky registrace uchazeče v evidenci uchazečů o zaměstnání. První tři měsíce je výše podpory 50%, pozbývající část 45% (obojí) z posledního průměrného čistého měsíčního platu.

Do doby zaměstnání se započítává i:

- studium;
- výkon vojenské základní i náhradní služby v Armádě České republiky;
- výkon civilní služby;
- pobírání plného invalidního důchodu;
- osobní péče o blízkou osobu, která je částečně nebo úplně bezmocná nebo o osobu blízkou, částečně bezmocnou starší 80 let;
- osobní péče o dítě ve věku do tří let nebo dítě do 18 let věku, je-li dlouhodobě těžce zdravotně postižené, které vyžaduje mimořádnou péči (KOTÝNKOVÁ, NĚMEC, 2003).

Hmotné zabezpečení není poskytnuto uchazeči, jestliže:

- uchazeč splňuje podmínky pro nárok na starobní důchod;
- je uchazeč hmotně zabezpečen peněžitými dávkami nemocenského pojištění nahrazujícími úslou mzdu;
- uchazeč nastoupil vojenskou základní či náhradní službu, civilní službu, výkon odnětí svobody nebo vazbu;
- úmyslně maří spolupráci s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání;
- odmítne bez vážných osobních nebo rodinných důvodů nastoupit do vhodného zaměstnání nebo rekvalifikaci

Vážné osobní nebo rodinné důvody jsou:

- nezbytná osobní péče o dítě do tří let;
- nezbytná osobní péče o dítě, které je dlouhodobě těžce zdravotně postižené, vyžaduje mimořádnou péči a není umístěno v ústavu pro tyto děti;
- nezbytná osobní péče o osobu převážně nebo úplně bezmocnou nebo o osobu blízkou částečně bezmocnou, která je starší 80 let a není

umístěná v odborném zdravotnickém zařízení nebo v ústavu sociální péče;

- povinná školní docházka dětí nebo docházka dětí do předškolního zařízení;
- místo výkonu a povaha zaměstnání druhého manžela (KOTÝNKOVÁ, NĚMEC, 2003)

PRAKTICKÁ ČÁST

7 Ilustrační případová studie

Tato kapitola je věnována případovým studiím, tedy příběhům lidí, kteří jsou zaregistrováni na úřadu práce. Díky mé praxi na městském úřadě jsem měla možnost, při spolupráci s úřadem práce, poznat pár lidí, kterým není lhostejný život jiných. Při této praxi jsem získala důvěru několika nezaměstnaných a dva z nich byli ochotni přiblížit mi svůj příběh.

7.1 Případová studie 1

Pan M., 28 let, svobodný

Pan M. je nezaměstnaný ½ roku. Poslední jeho zaměstnání bylo prodejce nových vozů, kde působil 3 roky. V této pozici se cítil silný a sebejistý. Ze začátku působil jako asistent prodeje a po půl roce povýšil do pozice prodejce vozů. Hned po odchodu z práce se zaregistroval na úřadu práce, kde je do dnes.

V květnu 2007 dal pan M. výpověď z důvodu neshod se zaměstnavatelem ohledně finančního ohodnocení a časové flexibility. Po nějaké době začal trochu své výpovědi litovat, jelikož si uvědomil, že takovéto platové zařazení není jednoduché sehnat. Začal se cítit nepotřebně a bez uplatnění. K jeho začínající depresi, jak sám uvádí, napomohla i jeho samotná rodina. Hlavně ze strany otce neslyšel nic jiného než „proč jsi nechal té práce“, „jak teď budeš přispívat na bydlení“, „kdy už si něco najdeš“ atd. Matce se jeho nezaměstnanost taky nelíbila, ale dokázala se vžít do jeho situace, protože byla donedávna sama nezaměstnaná. Jediný kdo pana M. podporoval byla jeho babička, která bydlela s nimi doma. Viděla tuto situaci jako přechodnou a věřila, že si pan M. brzy nějakou vhodnou práci najde.

Pomineme-li rodinu neměl to pan M. jednoduché ani ve společnosti svých známých. Většina z nich chodila do práce a někteří nedokázali pochopit, proč práce zanechal, když měl tak perspektivní podmínky. Občas se stalo, že přes den neměl co dělat a chtěl podniknout nějakou akci, ale nikdo neměl díky zaměstnání nebo škole čas. Začal se sám toulal po městě, někdy bezmyšlenkovitě chodil do lesa do klidného prostředí sem a tam, jen aby zabil čas. Po několika týdnech zjistil, že „tudy cesta nevede“ a vrátil se do obvyklého denního režimu. Začal pomáhat rodičům s pracemi na bytě, jako je vymalování pokojů, přestavba nábytku a jiné letní práce.

Poslední dva měsíce hledá práci ve stejném zaměření a po pár pohovorech čeká na odezvu. Momentálně vyčkává na výsledky výběrového řízení v obdobné pozici, kde se účastnil třech pohovorů ve třech kolech. V důsledku dobrého pocitu z tohoto výběrového řízení doufá, že bude přijat a spokojeně bude pokračovat v budování své kariéry.

7.2 Případová studie 2

Paní J., 38 let, rozvedená

Paní J. je nezaměstnaná 7 měsíců. Její poslední zaměstnání bylo asistentka ředitele jedné obchodní firmy, kde působila 13 let. Při práci byla svědomitá, důkladná, výborně vycházela s personálem firmy a byla oblíbená v kolektivu.

Dostala výpověď, protože se měnilo vedení firmy a s ním i příchod nové asistentky. Paní J. tvrdí, že o těchto změnách nebyla předem informovaná a přišla o práci ze dne na den. Ihned si začala hledat nové místo, pokud možno za podobné platové podmínky. Třináct let byla totiž zvyklá na určitý finanční příjem, se kterým platila veškeré účty, hypotéku a stará se o svou babičku, se kterou bydlí. Nyní je to trochu složitější jen s podporou z úřadu práce, ale díky nějakým našetřeným penězům to zvládá. Hledá práci jak může, ale jen s její mnoholetou praxí asistentky je bezradná. Mnoho firem

vyžaduje znalost světového jazyku, který paní J. neovládá dostatečně, díky čemuž nebyla již na mnoha místech přijata. Zapsala se proto na kurz angličtiny pro začátečníky a později pro pokročilé, aby zvýšila svou možnost přijetí do zaměstnání.

Svou roli nezaměstnané ženy zvládá díky podpoře své babičky, která za ní stojí již od malička za každé situace. Svůj volný čas využívá pro další samovzdělávání, hledáním volného místa na trhu práce a občasného přivýdělku při hlídání dětí. Za celých 7 měsíců nepřestala doufat, že nějakou práci najde, dělá pro to vše, co je v jejích silách.

Tyto případové studie byly pořízeny s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce pro Prahu 8, prostřednictvím jednoho ze zprostředkovatelů tohoto úřadu.

8 Sociologické šetření

Toto šetření bylo provedeno za účelem zhodnocení dostatečné spolupráce nezaměstnaných s úřadem práce a celkový postoj nezaměstnaných ke své nezaměstnanosti.

8.1 Cíl šetření

Cílem tohoto šetření bylo zjistit:

- 1) Jaká věková vrstva se vyskytuje u nezaměstnaných nejčastěji.
- 2) Jak moc si nezaměstnaní snaží hledat práci sami.
- 3) Dopad nezaměstnanosti na jedince.
- 4) Jestli jedinec dostatečně věří úřadu práce.
- 5) Jaký vliv má nezaměstnanost na jedinceovu finanční a rodinou situaci.

8.2 Úvodní fáze šetření

Dotazník předložený respondentům jsem zhotovila sama. V jeho úvodu se krátce zmiňuji o bodech, které budou zjišťovány, informuji respondenty o jeho anonymitě a k čemu budou výsledky použity. Následuje vyplnění čtyř hlavních informací o respondentech, kterými jsou: pohlaví, věk, rodinný stav a nejvyšší dosažené vzdělání. Po těchto úvodních bodech následuje osm otázek. Pět otázek zní tak, aby byla odpověď co nejstručnější pro snadné porovnávání, tři jsou položeny naopak tak, aby se respondenti mohli vyjádřit dostatečně otevřeně. V závěru dotazníku bylo mé poděkování za čas a ochotu dotazník vyplnit a informace, kdo dotazník vypracoval. Po vyplnění a odevzdání mi dotazníku jsem se respondentů zeptala, jak se jim dotazník vyplňoval a zda-li byl dostatečně srozumitelný.

Než jsem dotazník předložila respondentům, konzultovala jsem jeho znění s ředitelem úřadu práce, kde jsem dotazník předkládala nezaměstnaným

jedincům. Výsledkem konzultace bylo, že otázky v dotazníku jsou přiměřeně položeny vůči jedincům, kteří ho budou vyplňovat. Pozastavil se pouze nad poslední otázkou, o které si myslí, že na ni respondenti nebudou odpovídat pravdivě.

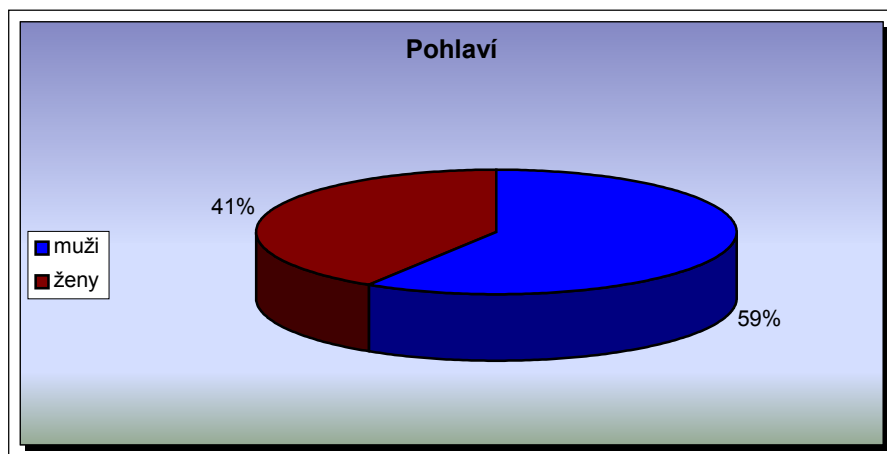
8.3 Provedení šetření

Dotazníky byly respondenty vyplňovány v průběhu měsíce října pro nejvyšší možnou aktuálnost údajů uvedených v dotaznících v prostorách úřadu práce hlavního města Prahy (úřad práce pro Prahu 8). Jedná se tedy o respondenty, kteří jsou zaregistrováni na úřadu práce. Osloveno bylo 56 respondentů, z nichž 12 odmítlo dotazník vyplnit. Zbývajících 44 respondentů vyplnilo dotazník velice ochotně, nikdo nebyl přemlouván. Při vyplňování jsem byla respondentům k dispozici pro jejich případné dotazy k otázkám, ale dbala jsem na to, aby odpovídali každý sám za sebe.

8.4 Analýza a interpretace výsledků šetření

Všechna získaná data, včetně prvních čtyř hlavních informací o respondentovi budou v této podkapitole analyzována a interpretována. Pro přehlednost jsou použity grafy, které popisují procentuální výsledky ze všech 44 dotazníků. Každý graf je nadepsán příslušnou otázkou v přesném znění, kterou právě popisuje, vyhodnocuje.

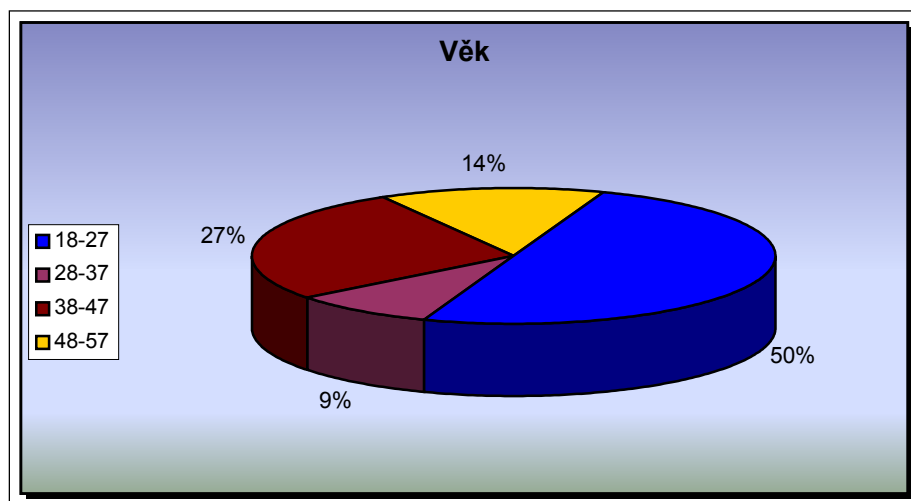
Všechny otázky spolu s informačními daty o respondentech jsou zařazeny do kategorií, které jsou společné pro tyto data. K většině grafů jsem napsala krátkou interpretaci o výsledku jednotlivých šetření a mé hypotézy k nim. Myslím si ale, že k přesnějším výsledkům by bylo zapotřebí daleko více schromážděných dat z většího počtu dotazníků.



Graf č. 1: Pohlaví respondentů

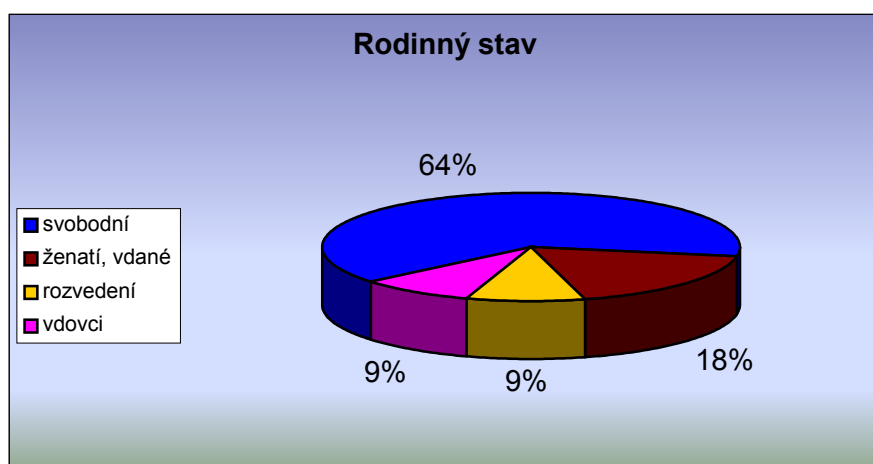
Interpretace: Tento graf nám znázorňuje vyšší počet mužů (59%) zaregistrovaných na úřadu práce, než je žen (41%).

Graf č. 2: Věk respondentů

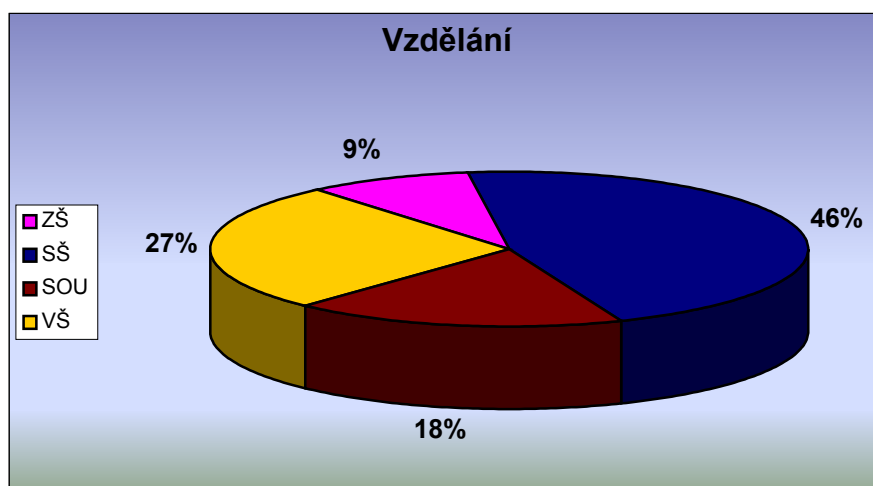


Interpretace: Mezi respondenty se nejvíce (50%) vyskytl počet lidí ve věku 18-27 let, více jak jedna třetina (27%) zbylých respondentů je ve věku 38-47 let. Nejméně ohrožená skupina nezaměstnaných podle tohoto šetření (9%) je ve věku 28-37 let.

Graf č. 3: Rodinný stav

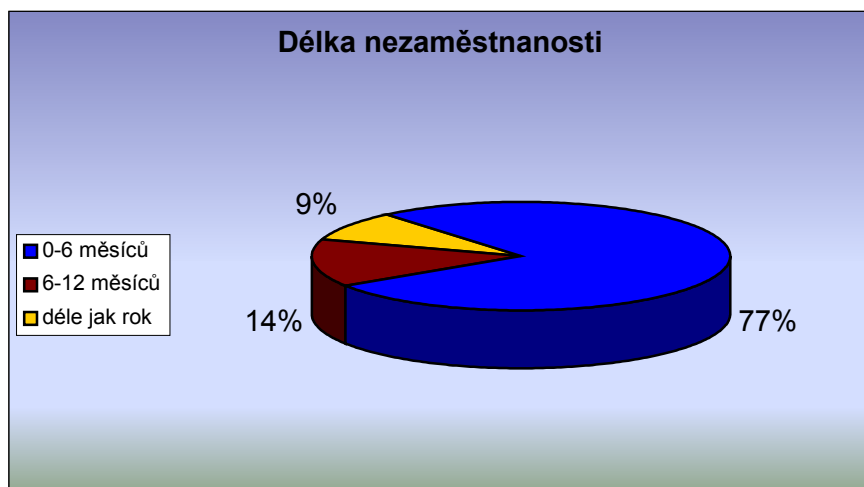


Graf č. 4: Vzdělání



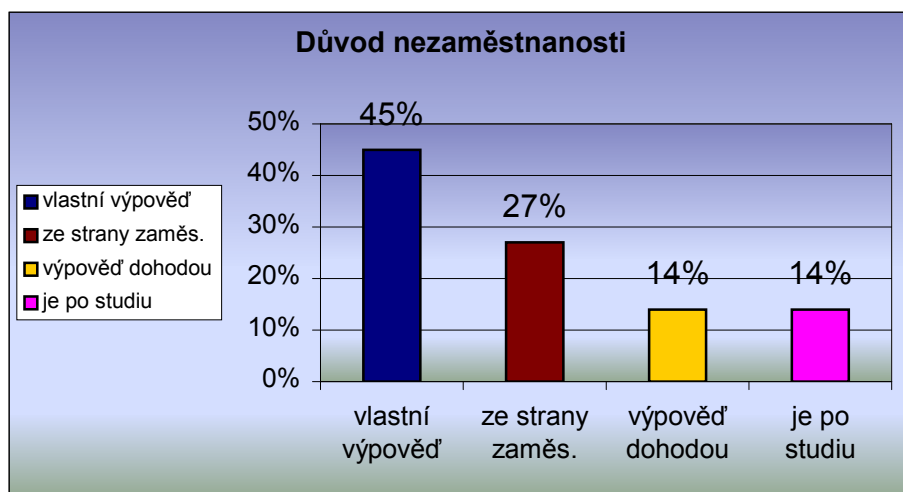
Interpretace: Co se týká nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů, největší počet (46%) má střední školu. Na druhém místě, s počtem (27%) se umístili respondenti se školou vysokou. Dále (18%) mají respondenti se středním odborným učilištěm a zbytek (9%) respondentů má základní vzdělání.

Graf č. 5: Jak dlouho jste nezaměstnaný(á) ?



Interpretace: Z tohoto šetření vyplynulo, že je na úřadě práce zaregistrováno (77%) uchazečů, kteří nemají zaměstnání 0-6 měsíců. V délce 6.-12.-ti měsíční nezaměstnanosti se vyskytuje (14%) respondentů a jen (9%) respondentů je nezaměstnáno déle jak rok.

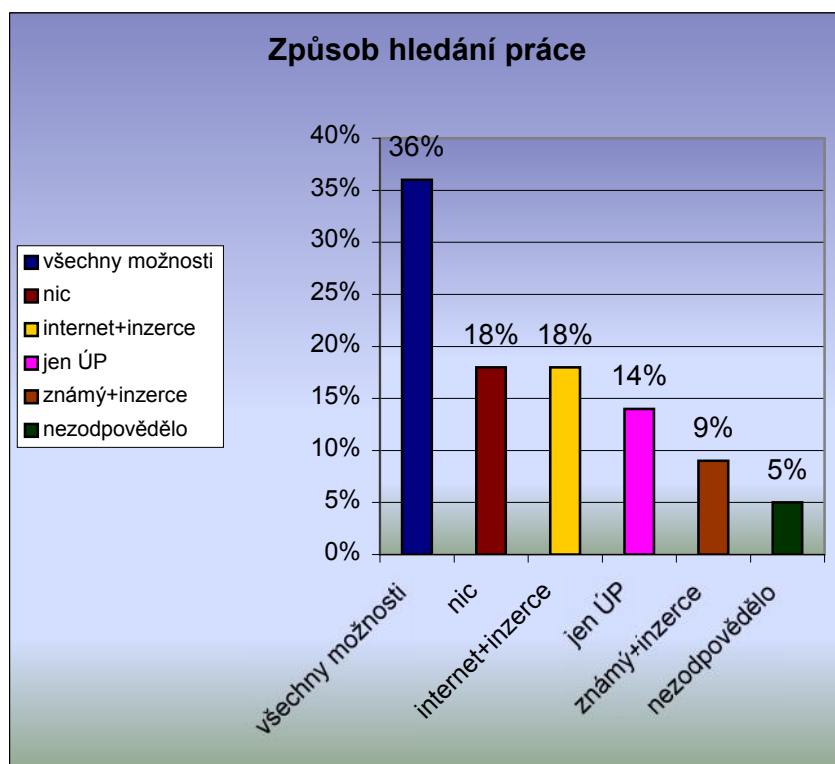
Graf č. 6: Jaký byl důvod odchodu či ztráty Vašeho zaměstnání?



Interpretace: Tento graf nám znázorňuje, že největší počet respondentů, tedy (45%) dalo výpověď samo. Následuje výpověď ze strany zaměstnavatele, kterou dostalo (27%) respondentů. Na třetím místě se sešly dvě hodnoty

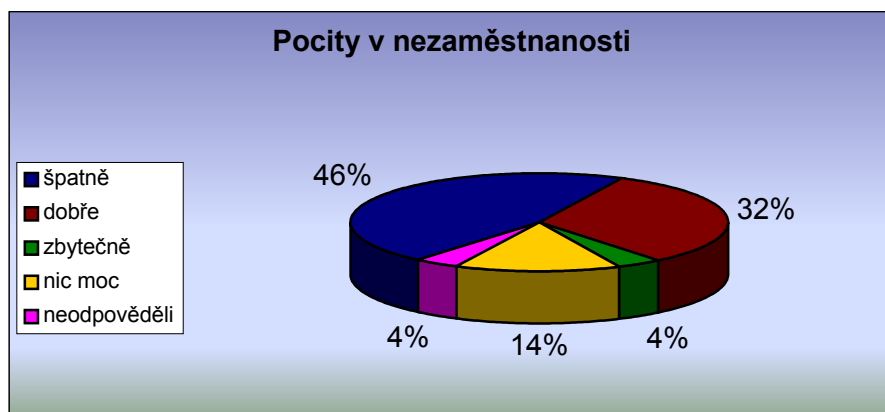
s počtem (14%) , což jsou výpověď dohodou a absolventi po ukončeném studiu.

Graf č. 7: Co děláte pro získání nového zaměstnání?



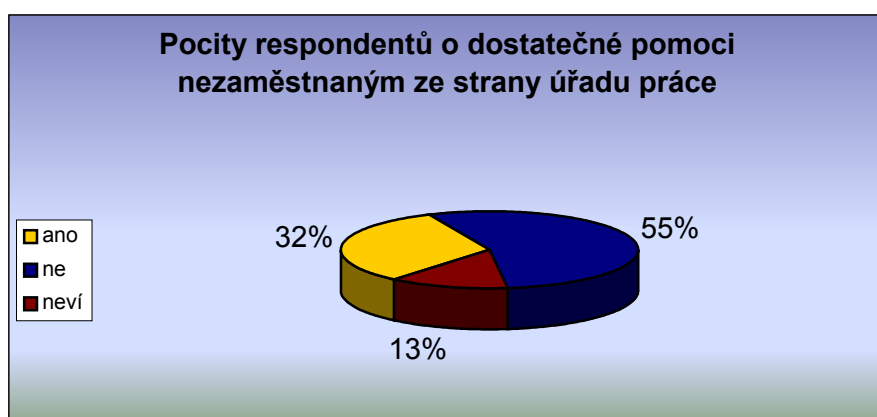
Interpretace: Z tohoto šetření vyplývá, že jen jedna třetina, přesněji (36%) respondentů využívá všech možností k hledání zaměstnání, což jsou možnosti ÚP, inzeráty, internet, přes známé a jinak. Zbytek respondentů si hledá práci s pomocí jen jedné či dvou možností.

Graf č. 8: Jak se cítíte v roli nezaměstnaného?



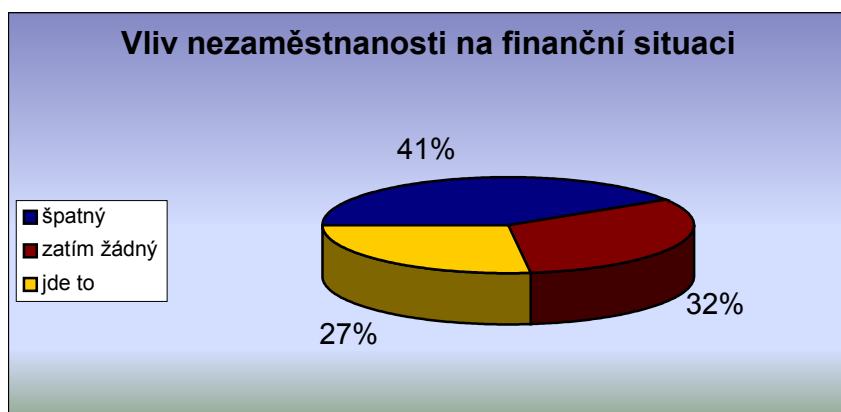
Interpretace: Tento graf nám ukazuje, že necelá polovina (46%) respondentů nezvládá příliš dobře roli nezaměstnaného. Naproti tomu tuto situaci více jak čtvrtina (32%) respondentů naopak zvládá dobře. Zbylí respondenti se cítí buďto zbytečně nebo podle jejich slov „nic moc“, nebo neodpověděli.

Graf č. 9: Máte pocit, že Vám úřad práce dostatečně pomáhá k získání nového zaměstnání?



Interpretace: Z tohoto šetření vyplývá, že si nadpoloviční většina (55%) respondentů myslí, že jim úřad práce dostatečně nepomáhá k získání nového zaměstnání. Můžeme brát jako úspěch alespoň (32%) respondentů, kteří si myslí, že jim úřad práce dostatečně pomáhá k dosažení nového zaměstnání.

Graf č. 10: Jaký vliv má nezaměstnanost na Vaši finanční situaci?



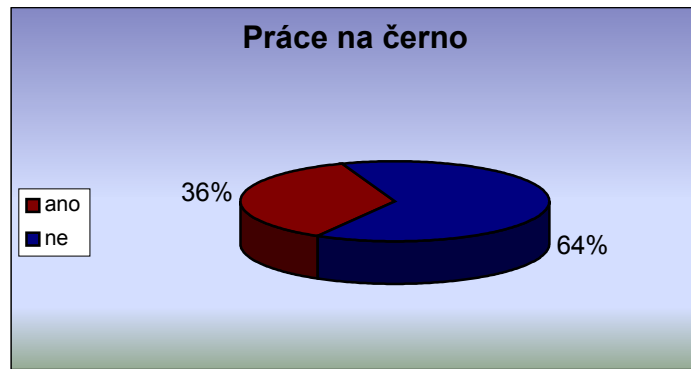
Graf č. 11: Jaký vliv má nezaměstnanost na Vaši situaci v rodině?



Interpretace: Špatný vliv nezaměstnanosti na finanční situaci (viz. graf č. 10) pociťuje (41%) respondentů. Zbytek dotazovaných buďto zatím špatný vliv necítí, nebo jsou zatím finančně zajištěni, že jim to je jedno.

Rodinou situaci při nezaměstnanosti zvládá (64%) respondentů, špatně se díky hádkám cítí (31%) dotazovaných. Dobře působí na (4%) respondentů.

Graf č. 12: Pracujete na černo?



Interpretace: Tento poslední graf nám ukazuje pro mě nečekané zjištění. Jen více jak třetina (36%) respondentů pracuje na černo.

Z tohoto šetření, které jsem získala na Úřadu práce pro Prahu 8, nám vyplynulo, že nezaměstnanost zasahuje více muže nežli ženy, mladé lidi a absolventy škol, z větší části se středoškolským vzděláním. Také jde většinou o svobodné jedince. Délka nezaměstnanosti u většiny případů nepřesahuje půl roku. Jedná se především o nezaměstnané, kteří si hledají práci pomocí všech možností a nezáhájí v osobní iniciativě. Mnoho respondentů totiž nedá jen na pomoc úřadu práce, protože více věří vlastním silám.

Závěr

Co říci závěrem? Nezaměstnanost není opravdu jednoduchý problém a k jeho vyřešení vedou cesty, které jen ztěžka jedinec nalezne sám. Většinou je zapotřebí pomoci společnosti a kladného lidského přístupu. Musí zde spolupracovat jak státní složky, tak občané a hlavně nezaměstnaní, kteří mají vůli pracovat.

V předešlých kapitolách jsem se snažila ukázat složitost vztahů ve společnosti a nezaměstnanost jako problém, který lze vyřešit. Pouze nezaměstnaní musí chtít, při nejhorším musí být dostatek pracovní nabídky na trhu práce. Nedobrovolně nezaměstnaní mají svou situaci zkomplikovanou díky finančním nedostatkům. Provází je také ztráta sebevědomí, nízká sebeúcta, rodinné problémy a někdy i následky na fyzické a psychické zdraví člověka. K dokreslení situace jsem na základě dotazníků, které jsem předložila nezaměstnaným, sestrojila grafy pro vizuální přehled problému.

Ocitne-li se jedinec v roli nezaměstnaného, vyhledává většinou pomoc na úřadě práce v místě svého bydliště, kde očekává pomoc pokud možno v co nejkratší době. Tuto pomoc dostává podáním ruky od zprostředkovatele.

Být zprostředkovatelem neznamena být pouze úředníkem státní správy, ale být ochráncem práv a svobod lidí, mít o ně starost a všemocně jim pomáhat v nesnadných životních situacích. V práci jsem chtěla poukázat na to, že dobrý zprostředkovatel, i když se zabývá pouze jednou tematikou, v našem případě nezaměstnaností, musí znát i velké množství oborů, souvislostí a osobních zkušeností i praktických znalostí řešení problémů.

Z předešlých skutečností vyplývá, že sociální a ekonomické dopady na nezaměstnané a jejich rodiny jsou plně v rukou společenských norem, životní úrovni, stavu ekonomiky a míře nezaměstnanosti. Je všeobecně známo, že základem státu je rodina. Vliv nezaměstnanosti a sociální dopady na rodinu jsou z hlediska toho, že v rodině bývají také děti, velmi zásadní. Dětské

vědomí se formuje od ranného mládí a život dítěte v sociálně nezabezpečené rodině je pro ně deprimující.

Vliv nezaměstnanosti na psychické a fyzické zdraví je velmi významným faktorem. Někdy je i základem sebevražd a lidských rodinných tragédií. Nezaměstnanost ovlivňuje kriminalitu, drogovou závislost, alkoholismus a vztahy mezi lidmi.

Pro ty, kteří neumějí bojovat a jsou slabšími jedinci jsou k dispozici tzv. záchranné sociální sítě. Jsou to podpůrné programy problematickým domácnostem i jednotlivcům. Tyto sítě vzbuzují pocit sounáležitosti a jsou pojítkem mezi nezaměstnaným a budoucí prací.

SEZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH CITACÍ

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8

EICHLER, B. a RYSKA, R. a SVOBODA V. *Základy státoprávní teorie, ekonomie a ekonomiky, neformální logiky*. Praha: Fortuna, 1998, 165 s. ISBN 80-7168-456-2

HARTL, P. a HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2004, s. 232, 357, 507. ISBN 80-7178-303-X

HODAŇOVÁ, J. a kol. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. Praha: MPSV, 2002, 70s.

KALINOVÁ, L. *Zaměstnanost, vzdělání a intenzifikace*. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1986, 190 s.

KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Havlíčkův Brod, 2003, 199s. ISBN 80-86419-48-7

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: Slon, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3

MONNET, B. *Jak uspět při přijímacím pohovoru*. Přel. Vejdělek, J. Praha: Grada, 1997, 120 s. ISBN 80-7169-450-9

PROKEŠ, V. *Základy ekonomie*. Praha: PVŠPS, 2006, 101 s.

ŘEZNÍČEK, I. *Metody sociální práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000, 80 s. ISBN 80-85850-00-1

SIROVÁTKA, T. a ŘEZNÍČEK, I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 117 s. ISBN 80-210-1246-3

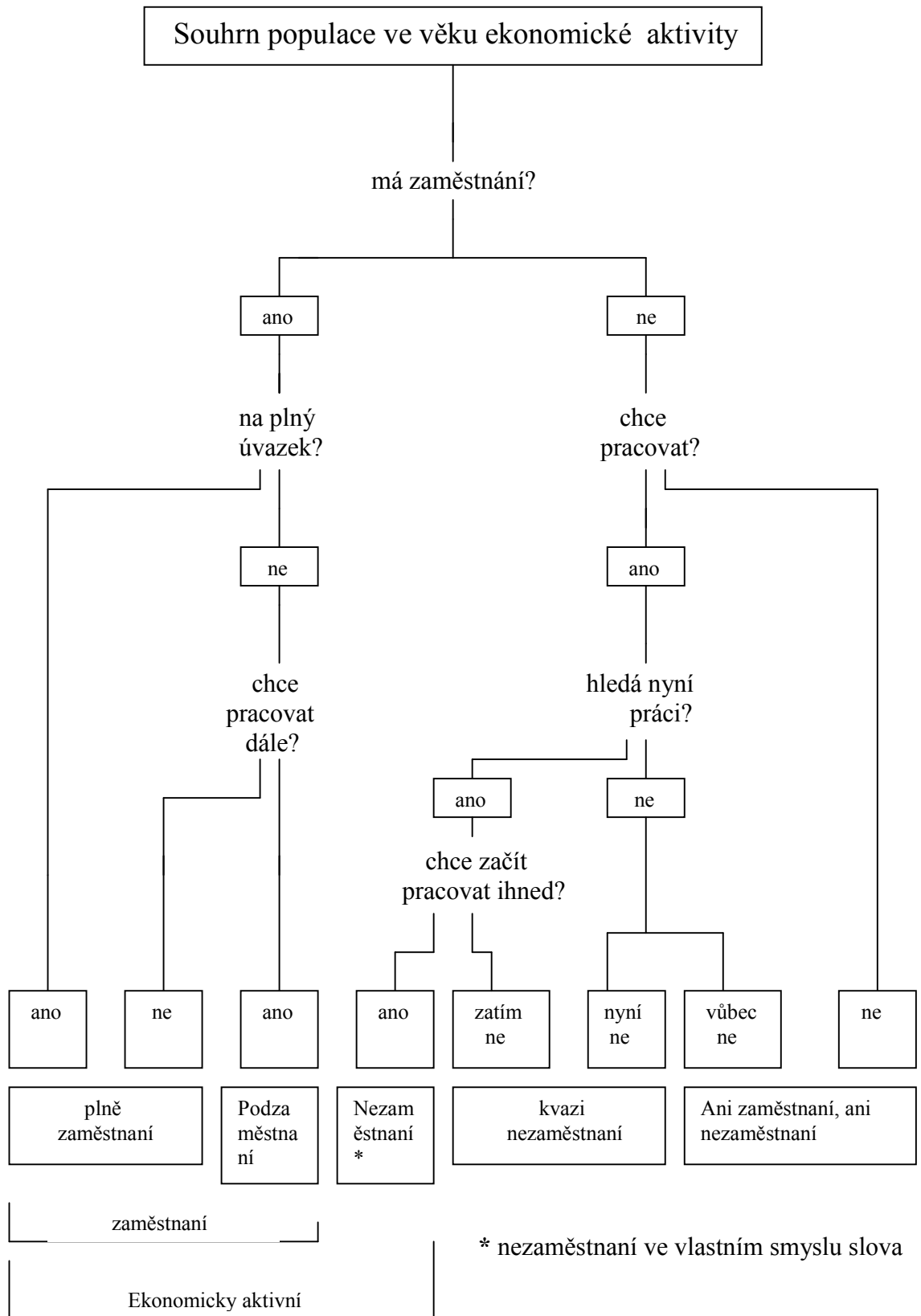
ŠPATENKOVÁ, N. a kol. *Krizová intervence pro praxi*. Praha: Grada, 2004, 200 s. ISBN 80-247-0586-9

TEULON, F. *Ekonomický slovník*. Přel. Pokorná, L. a kol. Praha: ERM, 1995, 114 s. ISBN 80-85913-04-6

Kvalifikační struktura absolventů z celé ČR za 1.pololetí 2007
(seřazeno dle počtů uchazečů)

V EVIDENCI ÚŘADU PRÁCE			
Na konci sledovaného období	Dosažitelní	V evidenci déle než 6 měsíců	Dosud nepracující
ÚSO – S maturitou bez vyučení			
5877	5072	2469	3336
Nižší střední odborné			
5547	5114	2350	2416
ÚSO – Vyučení s maturitou			
2624	2284	1279	1298
Střední odborné a vyučen			
1527	1419	790	760
Vysokoškolské			
977	899	339	499
Vyšší odborné			
676	590	273	330
Bakalářské			
657	599	209	371
Doktorské a vědecké			
32	31	5	22
Střední bez maturit a bez vyučení			
28	25	15	7
Celkem			
17945	16033	7729	9039

Vymezení skupin osob vůči zaměstnání



RESUMÉ

Proč jsou lidé bez práce? Jak se cítí nezaměstnaný? Co mají dělat sociální pracovníci? Jaká jsou řešení? Na tyto, a mnoho dalších otázek jsem se snažila odpovědět. Základní problém nezaměstnanosti vidím ve společnosti, které se nedaří být dostatečně sociálním státem a řešení problémů odkládá nebo řeší nestandardními metodami. Je to světový fenomén, který zamotává hlavu lidem na celém světě. Ještě žádný vědec nevymyslel metodu, která by tento problém vyřešila. Řešení je ponecháno na lidech a společensko - ekonomických zákonech .

Práci jsem vypracovala jako kombinaci teoretické studie založené na sociologickém šetření. Cílem práce je ukázat, jakou roli hraje lidský i ekonomický faktor při pomoci lidem v nezaměstnanosti, hledání nového zaměstnání a zařazení do rekvalifikačních a socializačních programů. V teoretické části jsem se snažila o zmapování příčin a důsledků nezaměstnanosti. V části praktické jsem použila metodu grafové prezentace šetření.

Výsledkem práce , podle mého názoru, je pochopení sociálních dopadů na nezaměstnané, důležitosti sociologických a statistických šetření, které jsou dalším podkladem pro státní i soukromé zásahy v sociálním programu. Jsou jako vstupní informace pro rozsáhlé rekvalifikační programy a resocializaci jednotlivců i skupin obyvatelstva. V neposlední řadě je to i určité rozšíření úhlu pohledu na problematiku. Myslím si, že právě znalost problematiky nezaměstnanosti a potřebných souvislostí v práci sociálních pracovníků by měla být předmětem dalšího vzdělávání na státních úřadech a institucích, kde pracují sociální pracovníci s lidmi.

Studijní obor: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: Nezaměstnaní a sociální práce s nimi.

Vedoucí práce:

Oponentský posudek na bakalářskou práci Kláry Trousilové *Nezaměstnaní a sociální práce s nimi*. PVŠPS, 2007.

Bakalářská práce Kláry Trousilové je zaměřena do oblasti sociální práce s nezaměstnanými. Autorka v ní využila nejen teoretické znalosti, ale i vlastní zkušenosti z práce na úřadu práce na Praze 8. V řadě kapitol popisuje situaci nezaměstnaných, vývoj nezaměstnanosti, přijímací rozhovory u potenciálního zaměstnavatele, rekvalifikační kursy, ale pozornost věnovala i popisu aktivit úřadu práce. V praktické části uvádí dvě kasuistiky nezaměstnaných a dále pak výsledky malého anketního šetření mezi nezaměstnanými (dotazník byl distribuován na úřadu práce).

I když by v práci možná mohl být uveden podrobnější popis psychologických dopadů ztráty zaměstnání u nezaměstnaných, práce je velmi dobře koncipována, přehledně a jasně formulována. Autorka se přesně vešla do formátu bakalářské práce, když jasně popsala možnosti přípravy na přijímací pohovory a možnosti prevence nezaměstnanosti, tedy dvě oblasti v nichž našla své možnosti vedoucí ke zlepšení situace nezaměstnaných. U dotazníku, který autorka předložila respondentům, lze ocenit stručnost, jasnost a přehlednost; malé šetření přesto velmi vhodně ilustruje zkoumaný problém.

K práci nemám žádné podstatné připomínky. Jelikož autorka splnila požadavky kladené na bakalářské práce, lze její práci doporučit k obhajobě.

doc. PhDr. Jaroslav Koťa



Oponentura bakalářské práce

Název práce: „Nezaměstnaní a sociální práce s nimi“

Autorka práce: **Klára Trousilová**

Oponentka: Mgr. Magdalena Koťová

Autorka si zvolila jako téma bakalářské práce problematiku nezaměstnanosti v ČR a sociální práce s nezaměstnanými osobami. Autorka zná tuto oblast z vlastní praxe, kterou vykonávala na sociálním odboru Městského úřadu pro Prahu 8.

Bakalářská práce je členěna na teoretickou a praktickou část. V teoretické části se autorka zabývá jednotlivými typy nezaměstnanosti, vývojem trhu práce v ČR, problematikou přijímacích pohovorů do zaměstnání, prevencí nezaměstnanosti a způsobem fungování Úřadu práce hlavního města Prahy. Autorka se též stručně dotýká dopadů nezaměstnanosti na psychiku jedinců (včetně genderových rozdílů) a zdůrazňuje nutnost přistupovat k nezaměstnaným jako k lidem se svébytným příběhem. Autorka si uvědomuje, že sociální pracovník by měl nahlížet problematiku nezaměstnanosti komplexně a ke klientům přistupovat tak, aby nedošlo k potlačení důstojnosti jedince.

V teoretické části práce postrádám pouze interpretaci použitých statistických údajů a zamyšlení nad tím, jak je míra nezaměstnanosti ovlivňována výší podpory v nezaměstnanosti (nastavení finančních dávek), případně i krátkou úvahu nad tím, proč je nezaměstnanost v některých regionech vysoká.

V empirické části předkládá autorka dvě stručné kasuistiky nezaměstnaných a krátkou sociologickou sondu týkající se demografických charakteristik nezaměstnaných osob přicházejících na úřad práce Prahy 8 a jejich postojů. Oceňuji kombinaci použitých výzkumných metod – dotazník podává obecný přehled o vybrané populaci a kasuistiky nám naopak pomáhají nahlédnout na situaci konkrétních lidí potýkajících se se ztrátou zaměstnání. Z empirické části práce není zřejmé, jakým způsobem autorka zpracovala kasuistiky. Chybí též samotný dotazník v příloze práce a deskriptivní popis populace respondentů (problematická je též konstrukce některých otázek v dotazníku). Oceňuji však přehledné grafické zpracování výsledků studie.

Práce Kláry Trousilové splňuje i přes některé nedostatky (zejména stylistické) podmínky kladené na bakalářské práce a **proto ji doporučuji k obhajobě**. Oceňuji jasnost, přehlednost a stručnost práce. Autorka do textu zařadila i problematiku přijímacích pohovorů do zaměstnání a možnosti přípravy uchazečů o práci – tím ukázala, že si je vědoma nejnovějších trendů sociální práce s nezaměstnanými.

V Praze, dne 8.11. 2007


Mgr. Magdalena Koťová