

# **Nezaměstnanost, vzdělávání dospělých a poradenství pro nezaměstnané na Úřadu práce ve Zlíně**

Petra Zemanová

---

Bakalářská práce  
2010



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

**Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně**

**Fakulta humanitních studií**

**Ústav pedagogických věd**

**akademický rok: 2009/2010**

## **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

**(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)**

**Jméno a příjmení: Petra ZEMANOVÁ**

**Studijní program: B 7507 Specializace v pedagogice**

**Studijní obor: Sociální pedagogika**

**Téma práce: Nezaměstnanost, vzdělávání dospělých  
a poradenství pro nezaměstnané na Úřadu práce ve  
Zlíně.**

**Zásady pro vypracování:**

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**

**Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti, vzdělávání dospělých a poradenství.**

**Příprava metodiky výzkumné části.**

**Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.**

**Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.**

**Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.**

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

**BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.**

**MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 192 s. ISBN 80-86429-08-3.**

**Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Právní předpisy o zaměstnanosti. Praha: Na Poříčním právu 1, 2009. 156 s. ISBN 978-80-86878-92-8.**

**Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. Fondy EU: Glosář základních pojmů. Praha: Staroměstské nám. 6, 2005. 79 s.**

**PECÁKOVÁ, I., NOVÁK, I., HERZMANN, J. Pořizování a vyhodnocování dat ve výzkumech veřejného mínění. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1998. ISBN 80-7079-357-0.**

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Eva Šalenová**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

**15. února 2010**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**7. května 2010**

Ve Zlíně dne 15. února 2010

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.  
*děkan*



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.  
*ředitelka ústavu*

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně ..... 27. dubna 2010

.....  


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

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

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užíje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo učit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## ABSTRAKT

Bakalářská práce je zaměřena na nezaměstnanost, vzdělávání dospělých a poradenství pro nezaměstnané na Úřadu práce ve Zlíně. Teoretická část je rozdělena do čtyř kapitol. První kapitola vymezuje základní pojmy zákona o zaměstnanosti. Druhá kapitola se zabývá nezaměstnaností. Ve třetí kapitole je uvedena charakteristika trhu práce v okrese Zlín v roce 2009. Čtvrtá kapitola je věnována významu vzdělávání a formám vzdělávání nezaměstnaných. Praktická část je zaměřena na vlastní výzkum. Jedná se o kvantitativní výzkum s využitím dotazníku. Praktická část je věnována vztahu nezaměstnaných k dalšímu vzdělávání a rozšiřování dosavadních znalostí a dovedností.

**Klíčová slova: nezaměstnanost, Úřad práce ve Zlíně, vzdělávání nezaměstnaných, Evropský sociální fond**

## ABSTRACT

The Bachelors work is focused on unemployment, adult education and consulting for jobless people at Labour Office in Zlin. The theoretical part is divided into four chapters. The first chapter defines the basic terms of the Employment Act. The second chapter deals with unemployment. In the third chapter is shown the characteristic of the labour market in the district of Zlin in 2009. The fourth chapter considers the education importance and attends to the forms of unemployed people education. The practical part is focused on my own research. It concerns the quantitative research with the questionnaire utilization. The practical part is addressed to the job applicants' relation to the further education and actual knowledge and skills spreading.

**Keywords: Unemployment, The Labour Office in Zlin, The unemployed people education, European social fund**

Poděkování:

Děkuji Mgr. Evě Šalenové za odborné vedení a cenné rady, které mi poskytla při zpracování bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala Mgr. Janě Klabalové za inspiraci ke studiu a duševní oporu při psaní mé závěrečné práce.

*Motto:*

*„Svět sám je v neustálé přestavbě, tím spíše člověk“. (Lao-c')*

Prohlášení:

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

Ve Zlíně, 27. dubna 2010

# OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>12</b>
<b>1 ZÁKON O ZAMĚŠTNANOSTI A VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....</b>	<b>13</b>
1.1 ZÁKON O ZAMĚŠTNANOSTI - LEGISLATIVA.....	13
1.2 UCHAZEČ O ZAMĚŠTNÁNÍ .....	13
1.3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI A JEJÍ NÁSTROJE .....	13
1.4 REKVALIFIKACE .....	14
1.5 CÍLENÉ PROGRAMY K ŘEŠENÍ ZAMĚŠTNANOSTI .....	14
<b>2 NEZAMĚŠTNANOST .....</b>	<b>15</b>
2.1 DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	15
2.2 DEFINICE NEZAMĚŠTNANÉHO .....	17
2.3 DLOUHODOBÁ A OPAKOVANÁ NEZAMĚŠTNANOST .....	17
2.4 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA A ZTRÁTA ZAMĚŠTNÁNÍ .....	18
2.5 PSYCHICKÉ REAKCE NA ZTRÁTU ZAMĚŠTNÁNÍ.....	18
2.6 SOCIÁLNÍ ASPEKTY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	20
<b>3 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE V OKRESE ZLÍN V ROCE 2009 .....</b>	<b>21</b>
3.1 EKONOMICKÁ A SOCIÁLNÍ SITUACE .....	21
3.2 VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	21
3.2.1 Stav a vývoj volných pracovních míst.....	22
3.2.2 Věková struktura uchazečů o zaměstnání .....	22
3.2.3 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání.....	22
3.2.4 Délka evidence uchazečů o zaměstnání .....	23
3.3 RIZIKOVÉ SKUPINY UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ.....	23
3.3.1 Absolventi škol a mladiství.....	23
3.3.2 Osoby ve věku nad 50 let .....	24
3.3.3 Osoby se zdravotním postižením .....	25
3.3.4 Ženy po mateřské dovolené a osoby pečující o malé děti .....	25
<b>4 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH NA ÚŘADU PRÁCE A PORADENSTVÍ PRO NEZAMĚŠTNANÉ .....</b>	<b>27</b>
4.1 ZVYŠOVÁNÍ PROFESNÍ MOBILITY FORMOU REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ.....	27
4.2 REKVALIFIKACE V RÁMCI PROJEKTŮ EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU.....	28
4.2.1 Vymezení pojmu Evropský sociální program a Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.....	28
4.2.2 Vzdělávací projekty Evropských sociálních fondů realizované Úřadem práce ve Zlíně .....	29
4.2.3 Cíle a obsah projektů.....	29
4.2.4 Projekt Šance pro rodiče .....	30



4.2.5	Projekt Příležitost pro zkušené.....	32
4.2.6	Projekt Klíč k zaměstnání .....	33
4.2.7	Projekt Vzdělávejte se!.....	34
4.3	PORADENSKÁ ČINNOST NA ÚŘADU PRÁCE VE ZLÍNĚ .....	35
4.3.1	Individuální psychologické služby .....	36
4.3.2	Job klub .....	37
4.3.3	Motivační klub .....	38
4.3.4	Bilanční diagnostika.....	39
4.3.5	Skupinové poradenství pro školy .....	39
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>41</b>
<b>5</b>	<b>METODIKA VÝZKUMU .....</b>	<b>42</b>
5.1	CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU .....	42
5.2	CÍL VÝZKUMU .....	42
5.3	VÝZKUMNÉ PŘEDPOKLADY .....	43
5.4	VÝZKUMNÝ SOUBOR .....	43
5.5	POUŽITÁ METODA A STRUKTURA DOTAZNÍKU .....	44
<b>6</b>	<b>ANALÝZA A INTERPRETACE DAT .....</b>	<b>46</b>
<b>7</b>	<b>SROVNÁNÍ VÝSLEDKŮ A VÝZKUMNÝCH PŘEDPOKLADŮ .....</b>	<b>53</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>55</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>57</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>58</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>59</b>

## ÚVOD

Pro svou závěrečnou bakalářskou práci jsem si zvolila téma nezaměstnanosti, vzdělávání dospělých a služeb poradenství, které nabízí Úřad práce ve Zlíně a snaží se tak pomoci osobám evidovaným na úřadu práce vyrovnat se s vážným problémem jejich nezaměstnanosti.

Následky celospolečensky nepříznivé ekonomické situace, kterou v posledních dvou letech zaznamenáváme i ve Zlínském kraji, se projeví na současném trhu práce. Došlo k rozpadu velkých podniků, k omezení, případně ukončení stávajících výrobních kapacit a následně k poklesu poptávky zaměstnavatelů po nových zaměstnancích. Na trhu pracovních sil došlo ve srovnání s rokem 2008 k velkým změnám. Výrazně se zvyšuje počet uchazečů o práci a klesá počet nabízených volných míst. S přihlédnutím k vývoji nezaměstnanosti za rok 2009 v okrese Zlín a celkové situaci českého hospodářství, se očekává pokračování růstu míry nezaměstnanosti i v první polovině roku 2010. Dopady ekonomické krize způsobily, že se mezi nezaměstnanými ocitli i lidé vysoce kvalifikovaní, kteří léta pracovali a pracovat chtějí a od úřadu práce potřebují co nejdříve zvláštní péči. Poradenské služby ještě více potřebují dlouhodobě nezaměstnaní, jejichž počet z důvodu nízké nabídky pracovních příležitostí, neustále narůstá. Tito lidé se nemohou se ztrátou stálého místa vyrovnat, mají pocit nespravedlnosti, sociálního vyloučení a nepotřebnosti a vzhledem k neustálým změnám na trhu práce se neumí orientovat v nových trendech. Zejména starší ročníky uchazečů o zaměstnání neumí v tomto směru konkurovat mladým lidem a nemohou tak prodat své dovednosti.

Motivovat dlouhodobě nezaměstnané klienty k jejich dalšímu vzdělávání, učit uchazeče o zaměstnání být člověkem konkurence schopným na trhu práce, ukázat jim jejich slabé i silné stránky, pobízet je ke zvýšení nebo změně své dosavadní kvalifikace, například formou rekvalifikačních kurzů, to vše je cílem poradenských aktivit na Úřadu práce ve Zlíně.

Na Úřadu práce ve Zlíně pracuji od roku 2004. Od roku 2009 na místě poradce pro změnu povolání. Ve své praxi se setkávám s životními situacemi nezaměstnaných, s jejich úspěchy, zklamáním, nadšením ke změně, ale i ztrátou zájmu a motivace. Cílem mé závěrečné bakalářské práce je dotknout se současného problému nezaměstnanosti, stručně přiblížit

aktuální situaci na trhu práce ve Zlínském okrese, představit a shrnout různé formy poradenství a vzdělávání, které zlínský úřad práce nabízí.

V praktické části bakalářské práce jsem se zaměřila na vztah dlouhodobě nezaměstnaných ke vzdělávání. Cílem výzkumu je odpověď na otázku, zda si dlouhodobě nezaměstnaní uvědomují, že chtějí-li se uplatnit na současném trhu práce, je potřeba dále se vzdělávat. Dále jsem chtěla znát, jsou-li ochotni dojíždět za prací a třeba se i stěhovat za prací. Jaký je jejich postoj k práci v jiném oboru, pokud jim současný trh práce nenabízí dostatek volných pracovních míst odpovídajících jejich původní kvalifikaci.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI A VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

## 1.1 Zákon o zaměstnanosti - legislativa

Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo pro potřeby úřadů práce přehled právních předpisů platných na úseku zaměstnanosti, zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Také vydalo vyhlášku č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vyhlášku č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

## 1.2 Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. (ZoZ, § 24)

## 1.3 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo s úřady práce podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

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

- a) rekvalifikace;
- b) investiční pobídky;
- c) veřejně prospěšné práce;
- d) společensky účelná pracovní místa;
- e) příspěvek na zapracování;
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (ZoZ, § 104)

## **1.4 Rekvalifikace**

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. (ZoZ, §108 odst. 1)

## **1.5 Cílené programy k řešení zaměstnanosti**

Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství. Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možností fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. (ZoZ, § 120 odst.1)

## 2 NEZAMĚSTNANOST

Klasickým modelem nezaměstnanosti naší současné společnosti je nezaměstnanost vzniklá na základě odbytových potíží firem. Firmy jsou nuceny snižovat výrobu a tudíž propouštět stávající zaměstnance

### 2.1 Druhy nezaměstnanosti

- **Frikční nezaměstnanost**

Frikční nezaměstnanost bývá označována jako normální a vzniká přirozeně tak, že zaměstnaná osoba se dobrovolně vzdává svého pracovního místa, protože si hledá jiné, pro sebe výhodnější pracovní místo.

Mareš (2002) je nazývá, lidmi mezi dvěma zaměstnáními. Jedná se nezaměstnanost zcela dobrovolnou a krátkodobou, kdy délka nezaměstnanosti se liší od obecných aspirací osob i charakteru trhu práce v daném regionu.

- **Strukturální nezaměstnanost**

*„Vedle běžné změny zaměstnání, která je jádrem frikční nezaměstnanosti, ztrácí řada pracovníků své zaměstnání i díky rozpadu neefektivních podniků a institucí a díky eliminaci celých starých odvětví (zároveň může náhle a definitivně mizet řada povolání s nimi spojených) a díky likvidaci umělé přezaměstnanosti. Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají své bydliště“.* (Mareš, 2002, s. 19)

*„Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou (dlouhodobě) upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná. Často jsou to osoby s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru a s bohatými zkušenostmi a znalostmi, o které najednou nikdo nestojí“.* (Mareš, 2002, s. 20)

- **Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost se vyskytuje v období ekonomické stagnace a je důsledkem omezování výroby. Existující výrobní kapacity a lidské zdroje (lidé, kteří chtějí a jsou ochotni pracovat) jsou nevyužity z důvodu odbytových potíží.

- **Sezónní nezaměstnanost**

Podle Mareše (2002) vyvolává sezónní nezaměstnanost jev, jako je nerovnoměrná výroba v odvětvích, která jsou závislá na počasí a na ně navazující další zpracovatelská odvětví. Je charakteristická pro zemědělské oblasti nebo odvětví spojená s turistikou.

- **Skrytá nezaměstnanost**

*„Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle mladé ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly.“* (Mareš, 2002, s. 20)

- **Neúplná zaměstnanost**

Neúplná zaměstnanost se týká osob, které akceptují práci na zkrácený pracovní úvazek.

Jak uvádí Mareš (2002), část takto zaměstnaných osob se ocitá bez pracovní ochrany, sociálního zabezpečení, snižují se jejich práva a jsou nuceny k přijetí horších pracovních podmínek.

- **Nepravá nezaměstnanost**

Jedná se o skupinu osob, které jsou evidované na úřadech práce, ale oficiálně pracovat nechtějí, pouze využívají systému podpor v nezaměstnanosti. Zároveň však mohou pracovat na neformálním a černém trhu.



## 2.2 Definice nezaměstnaného

Nezaměstnaného člověka bychom mohli definovat jako osobu, která je schopná práce s ohledem na věk, zdravotní stav i osobní situaci, která aktuálně chce zaměstnání, ale přes veškerou svoji snahu v daný okamžik nenalézá přiměřené zaměstnání.

Mareš (2002) definuje nezaměstnanost jako situaci, kdy osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena. Nezaměstnaný se se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání, třeba i na zkrácený úvazek.

## 2.3 Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost

Důležitou informací je délka trvání nezaměstnanosti, zejména pak dlouhodobá nezaměstnanost. Dlouhodobě nezaměstnaní patří mezi nejvíce ohroženou skupinu uchazečů na trhu práce. V případě osob v rizikové skupině nezaměstnaných se považuje 5 a více měsíců za dlouhodobou nezaměstnanost. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou nejvíce postiženy skupiny:

- osob s nízkým vzděláním a zejména ženy bez kvalifikace;
- osob pečujících o dítě;
- mladistvých a absolventů škol;
- zdravotně handicapovaných lidí;
- osob ve věku nad 50 let;
- osob, které měly před ztrátou zaměstnání dlouhodobě jedno pracovní místo, tedy jednu kvalifikaci, případně jednu vysoce odbornou kvalifikaci;
- osob, které žijí v problémovém regionu ve vztahu k nezaměstnanosti, v oblasti s nízkou podnikatelskou aktivitou a omezenými možnostmi dojíždění za prací;
- příslušníků etnických minorit a přistěhovalců.

Sledování údajů o délce nezaměstnanosti je stěžejní pro vytipování problémových regionů i jednotlivých sociálních kategorií. Nelze opomenout, mimo hledisko samotných nezaměst-

naných, také hledisko zátěže na státní rozpočet (podpora v nezaměstnanosti a dávky sociální podpory, sociální služby, ztráty na neodvedených daních, daňové úlevy).

*„Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena ještě s jedním významným jevem, totiž s velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince. Tato tendence se jeví jako vyšší riziko nezaměstnanosti příslušníků některých sociálních kategorií (nekvalifikovaní dělníci, ženy, imigranti...). Tak jako existují sociální kategorie či regiony s rizikem vyššího výskytu dlouhodobé nezaměstnanosti, existují i sociální kategorie a regiony s vyšším rizikem opakované nezaměstnanosti, tedy nesouvislá, nezaměstnaností přerušovaná pracovní kariéra.“ (Mareš, 2002 s. 25).*

## **2.4 Význam práce pro člověka a ztráta zaměstnání**

Pro naprostou většinu lidí má práce nezastupitelnou hodnotu. Člověk se v ní seberealizuje, získává žádoucí sociální pozici, dokazuje, že něco umí a je užitečný. Díky práci je aktivní a má životní náplň. V práci uskutečňuje další, pro člověka důležitou skutečnost, a to sociální kontakt, stýká se s druhými lidmi a necítí se sociálně izolován. Dalším důležitým prvkem jsou peníze. Díky nim uspokojuje řadu potřeb a požitků, které si může za peníze pořídit. Díky nim se může vnímat jako ekonomicky soběstačný a nezávislý na společnosti nebo rodině.

Ztráta zaměstnání je tedy pro většinu lidí velmi traumatizující událostí a představuje pro ně vysokou psychickou zátěž. Zvládnout situaci ztráty zaměstnání je velmi individuální. Každý jedinec reaguje na tutéž skutečnost rozdílně v souladu s vlastními schopnostmi, zkušenostmi, v souladu s vlastní motivací a vůlí. Reakce na ztrátu zaměstnání je podmíněna odolností vůči psychické zátěži, věkem, pohlavím, dosaženou kvalifikací a finančními možnostmi nezaměstnaného.

## **2.5 Psychické reakce na ztrátu zaměstnání**

Psychická reakce na ztrátu zaměstnání je tím větší, čím vyšší hodnotu práce pro člověka znamenala. V situaci ztráty práce vystupuje zřetelněji její existenciální význam. Člověk se přesouvá z dimenze optimismu do pesimismu a z aktivity do pasivity.

V první fázi, bezprostředně po propuštění, se dostaví šok, následně vztek nebo naopak úleva v případě, že došlo ke ztrátě zaměstnání, které pro člověka nebylo (sebe)naplňující. Člověk se snaží vzniklou situaci zpracovat rozumově. Hodnotí současný stav, hledá jeho příčiny (nebo viníka), bilancuje uplynulé období a hledá další řešení. V průběhu druhé fáze hledá nové zaměstnání a ve svém snažení je optimistický. Reaguje na inzeráty, navštěvuje zaměstnavatele, zúčastňuje se výběrových řízení. Toto období může trvat i 6 měsíců. Po uplynutí této doby, pokud nebyl úspěšný a zaměstnání nenašel, se jeho postoj mění. Síla optimismu a motivace vyprchává. Nastává třetí fáze, která má charakter jakéhosi mezníku. Nezaměstnanému člověku dochází závažnost situace, ve které se nachází. Může začít prožívat nyní svůj stav jako velmi ohrožující, ztrácí pocit pohody a vnitřní rovnováhy, cítí napětí, úzkost, depresi. Nastává čtvrtá fáze, která je velmi individuální a záleží na mnoha vnitřních i vnějších dispozicích. V tomto období již hovoříme o osobě dlouhodobě nezaměstnané, kdy se člověk adaptuje na styl nezaměstnaného, který je doprovázen apatií, fatalismem, sebedestrukci, ztrátou naděje a motivace.

*„Nezaměstnanost je zátěžovou situací pro naprostou většinu lidí, ale u disponovaných jedinců může vyvolat až patologický stav, reaktivní poruchu – neurózu z nezaměstnanosti. Nezaměstnaný prožívá nenaplněnost svého času jako vnitřní nenaplněnost, jako nenaplněnost svého vědomí. Cítí se neužitečným, protože není zaměstnán. MKN-10 uvádí jako hlavní příznaky této poruchy:*

- a) změnu emočního prožívání (deprese, úzkost, obavy, napětí a strach);*
- b) pocit neschopnosti řešit svou situaci;*
- c) změny v chování, které může být agresivnější, nebo dokonce asociální.*

*Pro poruchu je typické, že uvedené potíže se obvykle objevují do jednoho měsíce po propuštění ze zaměstnání. Ztráta smyslu a náplně, která účelně strukturuje denní program, vede rovněž k somatickému chátrání. Mezi duševním zdravím a nezaměstnaností je oboustranný vztah: ztráta zaměstnání zhoršuje psychickou pohodu, někdy dokonce narušuje duševní zdraví.“ (Vágnerová, 2000 s. 400)*

## 2.6 Sociální aspekty nezaměstnanosti

Prostřednictvím profesní role se člověk začleňuje do sociální hierarchie. Svoji příslušnost ke společnosti lidí, která má zaměstnání, považuje za důkaz svých pracovních kvalit a pracovních kompetencí, jeho profesní role přispívá k sociální zkušenosti, dává nové podněty a zkušenosti. Prostřednictvím své profesní role rozvíjí člověk své sociální dovednosti, protože stojí před nutností naučit se určité společenské normy a způsoby chování. Pokud o zaměstnání na delší dobu přijde, dochází k sociální izolaci a může dojít i k úpadku osobnosti člověka. Ztrátu zaměstnání nezaměstnaný také vnímá jako vyřazení z majoritní společnosti. Zaujme roli nezaměstnaného, která má podřadný sociální status, stigmatizuje a sociálně znehodnocuje. Může ztratit sociální prestiž, která souvisí s jeho sociální rolí. Ztráta zaměstnání vyvolává sociální reakce, tedy mění se reakce, jaké k nezaměstnanému zaujímá společnost v níž žije.

Podle Vágnerové (2000) je postoj naší společnosti k nezaměstnaným negativní a moralizující. Na nezaměstnanost je nahlíženo jako na zahálku a je odsuzována jako nežádoucí chování. Naše společnost hodnotí nezaměstnanost jako důsledek osobní nedostatečnosti, neschopnosti a selhání člověka. Toto odsuzující hodnocení nezaměstnaných vychází z toho, že v naší společnosti přetrvává tradičně vysoká hodnota práce.

### **3 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE V OKRESE ZLÍN V ROCE 2009**

#### **3.1 Ekonomická a sociální situace**

Číselné údaje v následující kapitole vychází ze Zprávy o situaci na trhu práce v roce 2009, která byla zpracována v únoru 2010 a je interním materiálem Úřadu práce ve Zlíně.

Průmysl města Zlín je orientován převážně na strojírenskou a obuvnickou výrobu. Z velké části se jedná o průmysl zpracovatelský v oblasti gumárenské, plastikářské, kožedělné a zpracování kovů.

K 31. 12. 2009 působilo v okrese Zlín 5 300 zaměstnavatelů a 18 630 osob samostatně výdělečně činných. Oproti roku 2008 došlo k mírnému poklesu počtu zaměstnavatelů o 1,8 %, naopak nárůst o 0,5 % byl zaznamenán o osob samostatně výdělečně činných.

Okres Zlín má druhou nejnižší míru nezaměstnanosti ve Zlínském kraji, která k 31. 12. 2009 dosahovala 9,62 %.

Do okresu Zlín spadá celkově 8 mikroregionů. Rozdíly v situaci na trhu práce v jednotlivých mikroregionech zlínského okresu jsou výrazné. Jsou dány zejména rozvojem podnikatelských aktivit a kvalitou dopravní obslužnosti. Do skupiny s podprůměrnou mírou nezaměstnanosti spadají mikroregiony Luhačovice, Zlín a Vizovice, do skupiny s vyšší mírou nezaměstnanosti spadají mikroregiony Napajedla, Otrokovice, Slavičín, Valašské Klobouky a Brumov-Bylnice.

#### **3.2 Vývoj nezaměstnanosti**

Důsledky hospodářské recese se negativně podílely na vývoji nezaměstnanosti v průběhu celého roku 2009. K 31. 12. 2009 bylo na Úřadu práce ve Zlíně evidováno 9 764 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s rokem 2008 došlo k nárůstu o 78,7%.

### 3.2.1 Stav a vývoj volných pracovních míst

Vývoj počtu volných pracovních míst v roce 2009 korespondoval s nepříznivou ekonomickou situací. Byla minimálně zřizována nová pracovní místa, naopak stávající pracovní místa byla rušena. Nabídka volných pracovních míst v roce 2009 zaznamenala výrazný pokles.

K 31. 12. 2009 bylo evidováno celkem 253 volných míst, tj. pokles ke stejnému datu v roce 2008 o 65,5 %. Nejdramatičtější pokles zaznamenala nabídka pracovních míst požadujících nižší vzdělání. Firmy požadovaly stále častěji pracovníky s odborným vzděláním i na nekvalifikované práce.

### 3.2.2 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Věk uchazečů o zaměstnání má vliv na samotné uplatnění na trhu práce. Obecně platí, že z hlediska věku jsou nejproblémovější nejvyšší věkové kategorie, kterým trvá výrazněji déle, než naleznou nové pracovní uplatnění. Ve věkové skupině 50 – 54 let bylo evidováno k 31. 12. 2009 nejvíce uchazečů, a to 1 309 osob. Nejméně uchazečů bylo ve věkové skupině od 60 let a více, a to 216 osob.

### 3.2.3 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

K nejdůležitějším faktorům ovlivňujícím uplatnění uchazečů na trhu práce patří jejich dosažené vzdělání. V zásadě platí, čím vyšší stupeň vzdělání, tím jsou větší možnosti nezaměstnaného znovu najít práci.

Největší zastoupení mezi nezaměstnanými měli uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem v počtu 4 356 osob. Ve srovnání s rokem 2008 to znamenalo nárůst o 93 %. Další početnou skupinou byly osoby s maturitou v počtu 1 734. Počet vysokoškolsky vzdělaných lidí v evidenci úřadu práce je trvale nižší. Je to způsobeno jejich vyšší kvalifikací, která je jejich konkurenční výhodou na trhu práce.

### 3.2.4 Délka evidence uchazečů o zaměstnání

Ve spojení s hospodářskou krizí a zejména nedostatkem pracovních příležitostí se prodlužuje délka evidence na úřadu práce. Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání, kteří byli v evidenci ke dni 31. 12. 2009 činila 361 dnů. Dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání se snižují šance na nové uplatnění na trhu práce. Čím delší je doba nezaměstnanosti, tím se uchazeč stává pro zaměstnavatele méně přijatelným pro zařazení do pracovního poměru. Řešením této obtížné situace pro dlouhodobě nezaměstnané mohou být nástroje aktivní politiky nezaměstnanosti, kterými se snaží úřad práce jejich ztížené postavení na trhu práce zmírnit.

## 3.3 Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

Nezaměstnanost neohrožuje všechny skupiny ve stejné míře. Riziko nezaměstnanosti ovlivňují zejména vzdělání, věk, pohlaví a příslušnost k určité sociální kategorii. Již dlouhodobě, jsou za nejrizikovější skupiny osob, které nemohou nalézt na trhu práce odpovídající zaměstnání, považovány skupiny mladistvých a absolventů po škole, skupiny osob ve věku nad 50 let, skupiny osob se zdravotním handicapem, matky po mateřské dovolené a osoby, které pečují o děti a v neposlední řadě osoby s nízkou kvalifikací.

### 3.3.1 Absolventi škol a mladiství

K příčinám nezaměstnanosti absolventů patří především chybějící odborná praxe, nedostatečná znalost cizích jazyků, ale také absence pracovních návyků. Nezaměstnanost může mít pro mladého člověka více negativních důsledků, než by se na první pohled zdálo. Předně zůstává stále ekonomicky nesoběstačný, tedy stále závislý na rodině nebo na podpoře, což pro spoustu mladistvých a absolventů škol znamená razantní omezení v aktivitách, koníčcích a společenském životě, kterými mladí lidé v zásadě žijí. Dalším negativním jevem nezaměstnanosti je právě nadbytek času, nedostatek programu a povinností, které by jejich životu daly pevný řád a smysl.

*„Mladí nezaměstnaní nemohou rozvíjet svoje schopnosti a dovednosti, nevytvoří si potřebné pracovní návyky. Leckdy zapomenou i to, co se ve škole naučili. Zvyknou si na roli nezaměstnaného a na podporu. Někdy získávají příspěvek i od rodičů. Za těchto okolností nemusí být motivováni k hledání práce. Návyk „flákání“ bude působit jako blokáda účelnější adaptace.“ (Vágnerová, 2000 s. 408)*

Nebezpečí vzniká, pokud si zafixují tento způsob života a svým způsobem ani nechtějí přivyknout na každodenní povinnost chodit do práce. Následně může vzniknout riziko sociálního chování mladistvých – krádeže, vandalství, užívání drog a alkoholu.

Úřady práce se snaží pomáhat absolventům najít uplatnění na trhu práce, a to především prostřednictvím služeb speciálního poradenství.

### **3.3.2 Osoby ve věku nad 50 let**

Jak uvádí Vágnerová (2000) pro osoby nad 50 let věku představuje ztráta zaměstnání závažnou stresovou situaci a tím představuje i větší zdravotní rizika. Horší zdravotní stav, méně sil, negativní životní zkušenosti a sklon k rezignaci jsou přirozené faktory, které provází stárnutí. V případě ztráty zaměstnání všechny výše uvedené faktory násobí již tak pro ně nepříznivou životní situaci.

Starší nezaměstnaní mají omezenější šanci získat práci a přitom mají obvykle vysokou motivaci pracovat, jsou ochotni přizpůsobit se i na méně kvalifikovanou práci, za méně peněz a pracovat v jiném oboru. Silně si uvědomují skutečnost, že mají před sebou ještě několik let pracovní aktivity. Současný trh práce však není této věkové kategorii nakloněn a osoby nad 50 let věku oprávněně hovoří o věkové diskriminaci.

Úřady práce se snaží prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti motivovat zaměstnavatele, aby zaměstnávali osoby nad 50 let a získali tak finanční příspěvky na jejich mzdu a nově vytvořené místo. V roce 2009 bylo ve Zlínském okrese podpořeno prostřednictvím nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti celkem 394 osob ve věku nad 50 let.



### 3.3.3 Osoby se zdravotním postižením

Mezi uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením převažují ti, kteří mají základní vzdělání a vyšší průměrný věk. Nízká vzdělanostní úroveň je pak jedním z faktorů zhoršujícího postavení těchto osob na trhu práce. Tyto osoby setrvávají v evidenci úřadu práce velmi dlouhou dobu (někdy až do nástupu na starobní důchod), nesou tedy všechny důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. Ztrátu motivace, apatii, zahořklost a negativní pohled na život. Velmi silně si uvědomují značné znevýhodnění na trhu práce z důvodu svého zdravotního omezení.

V současné době není ze strany zaměstnavatelů dostatečný zájem zaměstnávat tyto uchazeče o práci. Vhodná místa pro tuto kategorii osob jsou zřizována minimálně nebo vůbec. Úřady práce se přesto snaží motivovat zaměstnavatele k vytváření vhodných pracovních míst pro osoby zdravotně znevýhodněné, a to prostřednictvím příspěvků na zřízení nebo vyhrazení pracovních míst. K 31. 12. 2009 bylo evidováno na úřadu práce ve Zlíně 1235 osob se zdravotním postižením, tedy 12,6 % z celkového počtu uchazečů.

### 3.3.4 Ženy po mateřské dovolené a osoby pečující o malé děti

Ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené jsou tři z pěti nejčastěji znevýhodněných skupin na trhu práce (vedle osob se zdravotním postižením a osob s nízkým vzděláním). Vzhledem k tomu, že v převážné míře pečují o malé dítě a dlouhodobě přerušují svou kariéru ženy, jsou to právě ony, kdo je z důvodu rodičovství vystaven zvýšeným obtížím na trhu práce a s tím spojené větší nezaměstnanosti.

Ženy ve velké většině hledají zaměstnání s přiměřenou pracovní dobou, tak, aby zajistily i péči o dítě. Zaměstnavatelé zatím nevycházejí ženám příliš vstříc ve sladování profesního života a péče o děti úpravou pracovní doby. Jednou z komplikací, na kterou ženy pečující o malé děti naráží, je provozní doba mateřských škol. Mateřské školy zatím z velké většiny nepřizpůsobily pracovní dobu měnícím se požadavkům trhu práce a nevycházejí tak ženám vstříc, aby mohly pracovat na plný úvazek. Matkám z okolních obcí se situace komplikuje o to více, že zde mateřské školky v letních měsících zavírají svůj provoz úplně.

Zatímco podíl práce na zkrácenou pracovní dobu v Evropské unii delší dobu roste, v České republice má naopak dlouhodobě klesající tendenci. To je způsobeno neochotou zaměstna-

vatelů přijímat ženy na částečný úvazek, ale také nezájmem žen o tyto úvazky z důvodu velmi nízké mzdy. Spousta mladých rodin je v dnešní době zatížena splátkami hypotečního úvěru na bydlení. Měsíční splátky jsou tak vysoké, že je pro rodinu nutností, aby i žena měla nějaký příjem ze zaměstnání (případně podnikání). Finanční tlak, který na zadlužené rodiny padá, vyžaduje po ženě, aby se aktivně i ona zapojila do role živitele. Pokud se ženě nedaří dlouhodobě najít placené zaměstnání, rodina se ocitá pod velkým finančním a psychologickým tlakem.

Úřady práce se v případě nezaměstnaných žen snaží zejména speciálním poradenstvím, formou Job klubů, Motivačních klubů i individuálními aktivitami, řešit především prevenci vzniku krizových situací nezaměstnaných žen. Dále mají úřady práce možnost motivovat, jak už bylo i u předešlých rizikových skupin zmíněno, zaměstnavatele formou finančních dotací, aby do pracovních poměrů přijímali i ženy pečující o děti.

K 31. 12. 2009 bylo na Úřadu práce ve Zlíně z celkového počtu 9 764 evidovaných uchazečů o zaměstnání evidováno 4 723 žen.

## 4 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH NA ÚŘADU PRÁCE A PORADENSTVÍ PRO NEZAMĚSTNANÉ

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje stále více na prevenci před vznikem všech negativních následků nezaměstnanosti a na aktivizaci jedince v případě nezaměstnanosti. Práce s uchazeči o zaměstnání se orientuje na jejich konkrétní pracovní uplatnění i další vzdělávání, tedy získání nových dovedností, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace nebo jejich rekvalifikaci. V oblasti psychického zdraví klienta se úřad práce snaží různými formami individuálních psychologických nebo skupinových poradenství, pomáhat nezaměstnaným osobám zvládat stresové situace a úspěšně je provázet krizovými fázemi nezaměstnanosti.

### 4.1 Zvyšování profesní mobility formou rekvalifikačních kurzů

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace klienta, včetně jejího udržování nebo obnovování. Rekvalifikace řeší nerovnováhu mezi kvalifikací uchazečů o zaměstnání a požadavky zaměstnavatelů na trhu práce v jednotlivých regionech.

V roce 2009 Úřad práce ve Zlíně realizoval rekvalifikační kurzy hrazené ze státního rozpočtu České republiky a z finančních prostředků Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost.

V nabídce rozlišujeme rekvalifikační kurzy běžné, jejichž podrobný přehled uvádím v příloze P I a rekvalifikační kurzy nahodilé.

Největší zájem ze strany uchazečů o zaměstnání byl o běžné rekvalifikační kurzy z oblasti informačních technologií, zejména o kurz Základní obsluhy PC a speciálních počítačových kurzů. Trvalý je zájem o získání řidičských oprávnění skupin C, D a E, svářečských průkazů a kurzů z oblasti sociálních služeb, stejně jako rekvalifikace v oblasti účetnictví. Nepříznivá situace na trhu práce v roce 2009 v oblasti strojírenství byla příčinou minimálního zájmu klientů o rekvalifikace ve strojírenském oboru (zámečnické práce, obsluha frézy a soustruhu).

Rekvalifikační kurzy nahodilé jsou realizovány na základě písemného příslibu zaměstnání nebo zpracovaného podnikatelského záměru uchazeče. V roce 2009 v této kategorii proběhly rekvalifikace např. truhlářské práce, pomocný číšník, elektrické instalace, opravy silničních vozidel, obsluha stavebních strojů, kominík, kuchař, trenér fitcentra, kadeřnické a holičské práce, poradce pro výživu, vizážista, instruktor lyžování, krupíér, učitel autoškoly.

Z důvodu nedostatku finančních prostředků na rekvalifikační kurzy ze státního rozpočtu České republiky, o který je stále velký zájem, jsou nám velkou pomocí finanční prostředky čerpané v rámci Evropského sociálního fondu. V současné době ve Zlínském kraji můžeme nabídnout rekvalifikace v rámci projektů „Šance pro rodiče“, „Příležitost pro zkušené“, „Klíč k zaměstnání“, „Život bez bariér“ a „Znovu do práce“.

## **4.2 Rekvalifikace v rámci projektů Evropského sociálního fondu**

### **4.2.1 Vymezení pojmu Evropský sociální program a Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost**

Evropský sociální fond (dále jen „ESF“) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie, prostřednictvím kterého jsou členské země finančně podporovány pro předcházení nezaměstnanosti a boj proti ní, pro rozvoj lidských zdrojů a sociální začleňování na trh práce. Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2007-2013 činí 3,8 mld. EUR.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen „OP LZZ“) je jedním ze tří základních programů ESF, který umožňuje čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,84 mld. EUR, což činí přibližně 6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku.

#### 4.2.2 Vzdělávací projekty Evropských sociálních fondů realizované Úřadem práce ve Zlíně

Regionální individuální projekty realizují úřady práce na základě výzvy vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí a jsou zaměřeny na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů o zaměstnání v daném regionu. Úřadům práce ve Zlínském kraji bylo schváleno k realizaci 5 individuálních projektů:

- Projekt „Šance pro rodiče“ je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří pečují o děti do 15 let;
- Projekt „Příležitost pro zkušené“ je určen pro uchazeče o zaměstnání starší 50 let věku;
- Projekt „Klíč k zaměstnání“ je určen pro uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním;
- Projekt „Život bez bariér“ je určen pro osoby se zdravotním postižením, které jsou evidované na úřadech práce;
- Projekt „Znovu do práce“ je určen pro uchazeče o zaměstnání s délkou evidence nad 5 měsíců.

V září roku 2009 byla zahájena realizace pouze jednoho projektu, a to „Šance pro rodiče“. V dubnu roku 2010 se začnou realizovat projekty „Klíč k zaměstnání“ a „Příležitost pro zkušené“. Zbývající dva projekty zatím čekají na zahájení. Důvodem je zdlouhavý výběr dodavatelů, kteří zajistí jejich realizaci.

#### 4.2.3 Cíle a obsah projektů

Zatím jeden realizovaný projekt „Šance pro rodiče“, chystané dva projekty „Klíč k zaměstnání“ a „Příležitost pro zkušené“, mají za cíl motivovat, poskytnout poradenství, rekvalifikačními kurzy umožnit doplnění nebo obnovení znalostí a dovedností nezaměstnaných. V závěrečné fázi těchto vzdělávacích aktivit je každému účastníku zprostředkováno vhodné zaměstnání.

Obsah motivačního a vzdělávacího projektu je v úvodní části, tzv. povinné části, u všech tří projektů shodný. Liší se až ve výběrovém modulu, tzn. že klient si vybírá pro něj vhodnou specifickou rekvalifikaci.

Obsahem **motivační části** je:

- ✓ seznámení se s programem motivační části, právy a povinnostmi účastníka projektu, základní pravidla bezpečnosti;
- ✓ seznámení s projektem, tzn. popis jednotlivých modulů a zejména typy specifických rekvalifikačních kurzů, které je možné v rámci projektu absolvovat;
- ✓ získání informací o dotační politice Evropské unie a projektech ESF;
- ✓ sebepoznání – každý účastník poznává své slabé a silné stránky;
- ✓ pracovní diagnostika;
- ✓ individuální poradenství – osobní konzultace, sestavení plánu vzdělávacích aktivit, kterých se klient zúčastní.

Motivační část trvá 6 až 7 dnů, maximálně 4 vyučovací hodiny denně.

Obsahem **neprofesního školení** je:

- ✓ 20 vyučovacích hodin zaměřených na informace jak si hledat práci, jak si udržet práci, jak psát životopis a připravit se na pohovor, klienti získají informace týkající se klíčových kompetencí, právního minima a organizačních aspektů zaměstnanosti;
- ✓ 20 vyučovacích hodin v Job klubu, jedná se o tréninkovou část skupinového poradenství.

Neprofesní školení trvá 10 až 12 dnů, denně maximálně 4 vyučovací hodiny.

Následující, volitelná část se již u jednotlivých projektů liší. Každý projekt je zaměřen na jinou cílovou skupinu a z tohoto důvodu se liší i nabídka možných rekvalifikačních kurzů.

#### 4.2.4 Projekt Šance pro rodiče

Od září roku 2009 vstoupili první účastníci do projektu „Šance pro rodiče“. Realizace projektu stále probíhá a bude ukončena k 31. 12. 2011. Jak již vyplývá z názvu projektu, tento je určen pro osoby, které pečují o děti do 15 let věku. Jedná se převážně o ženy, které jsou po mateřské dovolené nebo z důvodu péče o dítě (děti) nemohou najít vhodné zaměstnání.

V rámci úřadů práce celého Zlínského kraje (ÚP Zlín, ÚP Uherské Hradiště, ÚP Kroměříž, ÚP Vsetín) k závěru roku 2009 ukončilo řádně tento vzdělávací projekt již 158 žen a 3 muži.

V rizikové skupině žen evidovaných na úřadu práce, je enormně vysoký zájem o sebevzdělávání v tomto projektu.

Po absolvování povinných modulů, které jsem uvedla výše a které proběhnou v průběhu pěti týdnů, následuje **výběrová** modulová část. Zde si může účastník vybrat minimálně jednu aktivitu, maximální počet aktivit není uveden, jen u rekvalifikačních kurzů může absolvovat maximálně dvě rekvalifikace. Následují jednotlivé možnosti volených aktivit:

- a) **Bilanční diagnostika** v rozsahu 19 vyučovacích hodin, ve které získá klient informace o jeho optimálním pracovním zařazení a jsou s ním individuálně řešeny další postupy na trhu práce.
- b) **Odborná jazyková výuka** v rozsahu 240 vyučovacích hodin ve skupině maximálně 6 osob. Výuka probíhá v anglickém nebo německém jazyce. Jazyková výuka není pro začátečníky. Je nutné mít znalosti na úrovni mírně až středně pokročilý. Obsah je zaměřen pro využití při výkonu konkrétní profese (technická terminologie, obchodní korespondence atp.) Každý účastník obdrží školicí materiály k jazykové výuce.
- c) **Specifické rekvalifikace** v rozsahu maximálně 700 hodin, lze absolvovat maximálně 2 rekvalifikace. Po celou dobu rekvalifikace mají účastníci nárok na podporu v nezaměstnanosti ve výši 60 % finančního příspěvku z uvedeného čistého příjmu, který doložil uchazeč o zaměstnání při evidenci na úřadu práce. Klienti si vybírají z následujícího seznamu rekvalifikací:
  - Obsluha osobního počítače v rozsahu 80 – 100 hodin;
  - Obsluha osobního počítače s přípravou na zkoušku ECDL START;
  - Skladová logistika (zahrnuje obsluhu PC, skladové hospodářství a obsluhu motorového vozíku);
  - Číšnické práce;
  - Kuchařské práce;
  - Prodavačské práce;

- Kosmetické služby;
  - Masér (nižší zdravotní pracovník);
  - Pedikúra a manikúra včetně nehtové modeláže;
  - Pracovník v sociálních službách – přímá obslužná péče;
  - Všeobecný sanitář;
  - Sanitář pro lázně a léčebnou rehabilitaci;
  - Počítačová grafika;
  - AutoCAD;
  - Administrátor www stránek;
  - Administrativní pracovník (s praxí ve firmách);
  - Účetnictví a daňová evidence s využitím výpočetní techniky;
  - Mzdové účetnictví;
  - Základy podnikání;
  - Cukrářské práce;
  - Pekařské práce;
  - Holičské a kadeřnické práce;
  - Řidičské oprávnění skupiny B;
  - Projektový manažer
- d) **Praxe u zaměstnavatelů** – praxe je neplacená, může probíhat postupně i u více zaměstnavatelů s cílem vyzkoušet si nové prostředí a nový kolektiv. Praxe je maximálně 4 hodiny denně po dobu 2 měsíců. Probíhá v oboru, ve kterém je klient kvalifikovaný nebo v rámci projektu novou kvalifikaci získává. Zaměstnavatele na praxi si může klient vyhledat sám nebo jej vyhledává dodavatel projektu Šance pro rodiče.

Po ukončení všech aktivit, které si klient vybral v rámci volitelného modulu následuje nástup do zaměstnání, a to nejpozději do 6 týdnů.

#### 4.2.5 Projekt Příležitost pro zkušené

Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání starší 50 let věku. Projekt, na který s netrpělivostí čekají všichni, kteří se snaží motivovat osoby bez práce ke zvyšování jejich kvalifikace a snaží se podporovat jejich aktivitu v hledání si zaměstnání. Tento projekt



v čase, kdy pracuji na bakalářské práci, je připraven k realizaci, takže nemohu uvést, jaký je skutečný zájem o účast v projektu ze skupiny osob nad 50 let věku.

I zde bude klient absolvovat povinné moduly (motivační část a neprofesní školení). Volitelné možnosti jsou shodné s projektem „Šance pro rodiče“. Rozdíl je v nabídce rekvalifikačních kurzů. Klienti ve věkové kategorii nad 50 let si budou vybírat z následujícího seznamu rekvalifikací:

- Obsluha osobního počítače v rozsahu 120 hodin;
- Obsluha osobního počítače s přípravou na zkoušku ECDL START;
- Pracovník v sociálních službách – přímá obslužná péče;
- Prodavačské práce;
- Řidičský průkaz skupiny C;
- Profesní průkaz skupiny C,D,E;
- Obsluha – řidič motorového manipulačního vozíku;
- Pracovník znalý v elektrotechnice dle vyhlášky 50/78 Sb. (je nutné, aby klient byl vyučen v oboru elektrotechnickém) ;
- Skladník;
- Svářeč;
- Technicko-administrativní pracovník s praxí;
- Účetní a daňová evidence s využitím výpočetní techniky s praxí;
- AutoCAD.

Jak vypadá zájem o doplnění si kvalifikace u nezaměstnaných osob nad 50 let věku, třeba právě prostřednictvím rekvalifikačního kurzu, ukazují i výsledky mého výzkumu.

#### **4.2.6 Projekt Klíč k zaměstnání**

Cílovou skupinu osob projektu „Klíč k zaměstnání“ tvoří uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním. Osoby se základním vzděláním patří mezi nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce. Přestože na úřadech práce jsou inzeráty na pracovní místa bez kvalifikace, jedná se často o místa s nízkou mzdou a navíc vyžadující dobrý zdravotní stav. Častá kumulace dalších znevýhodnění, například věk nad 50 let, zdravotní omezení, bydliště

v mikroregionech s vyšší mírou nezaměstnanosti, vedou k dlouhodobé nezaměstnanosti těchto osob. V důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti velká část uchazečů se základním vzděláním ztratila pracovní návyky a dochází u nich k závislosti na sociálních dávkách. Vzhledem k dosaženému nízkému vzdělání očekávají, že mzda v případě jejich nástupu do zaměstnání nepřesáhne výši sociálních dávek a proto mají velmi nízkou motivaci k hledání zaměstnání a změně způsobu života vůbec.

Tento projekt v čase, kdy pracuji na bakalářské práci je teprve připraven k realizaci, nemohu tedy uvést, jak velký zájem o účast na něm je, právě u této rizikové skupiny. Předpokládám, že ochota zapojit se do projektu bude z výše uvedených důvodů nízká. Motivaci ke vstupu do projektu snad pomohou zvýšit doprovodná opatření, jako jsou úhrady jízdného, příspěvky na péči o dítě a další závislé osoby, příspěvky na stravu, ubytování, úhrada zdravotních prohlídek atp.

Z analýzy problematiky této rizikové skupiny vyplývají postupy a náplň projektu. Je zdůrazněn individuální přístup k účastníkům. Projekt je nastaven tak, aby po Motivační části, a Neprofesním školení následovaly aktivity, které budou odpovídat jejich konkrétním potřebám a nejlépe povedou k uplatnění na trhu práce. Tedy pečlivě sestavený plán aktivit, který budou poradci v průběhu vzdělávání vyhodnocovat, konzultovat s psychologem, zjišťovat zpětnou vazbu a řešit případné vzniklé problémy.

Doufám, že získat kvalifikaci pomocí vzdělávání v rámci projektu „Klíč k zaměstnání“ projeví ta část rizikové skupiny, která je označována za relativně motivovanou. Jsou to klienti úřadu práce, kteří předčasně ukončili středoškolské vzdělání z osobních, rodinných nebo zdravotních důvodů a později se jim nepodařilo vzdělání doplnit. Tito klienti mají přehled o volných místech, ale nízké vzdělání jim brání v uplatnění na trhu práce.

#### **4.2.7 Projekt Vzdělávejte se!**

Nezaměstnanost ve Zlínském kraji kopíruje ve svém růstu celorepublikovou křivku, je ve své historii nejvyšší a zřejmě nemůžeme hovořit o konečném stavu.

Projekt „Vzdělávejte se!“ je určen zaměstnavatelům, kteří se v souvislosti s probíhající hospodářskou recesí nacházejí v obtížné ekonomické situaci a nejsou schopni svým zaměstnancům přidělovat práci v plném rozsahu. Účelem projektu, jako nového nástroje

aktivní politiky zaměstnanosti, je udržení zaměstnanosti a vytvoření podmínek pro získání nových nebo zdokonalování již získaných odborných znalostí a kompetencí zaměstnanců. Takto získané znalosti, dovednosti a kompetence budou moci zaměstnanci využít při svém dalším uplatnění na trhu práce. Náklady na semináře a náhrady mezd zaměstnanců, kteří se účastní školení, jsou financovány 85 % z Evropského sociálního fondu a 15 % ze státního rozpočtu České republiky.

Projekt probíhal ve dvou fázích. V první fázi byly prostředky čerpány z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Tato fáze skončila 30. 6. 2009. Na Úřadu práce ve Zlíně bylo k tomuto datu podáno 71 žádostí o účast v projektu, z toho bylo 55 žádostí schváleno.

Z důvodu zamezení zneužívání finančních prostředků určených na školení zaměstnanců, případně zjistit potencionální problémy s realizací, prováděl úřad práce u zaměstnavatelů kontroly v průběhu projektu. Bylo zjištěno, že firmy zpravidla čerpaly finanční prostředky efektivně a účelně a k závažnému pochybení ze strany zaměstnavatelů nedošlo.

Projekt „Vzdělávejte se!“ se podle zaměstnavatelů dá považovat za jeden z nejefektivnějších nástrojů v současném boji s ekonomickou krizí.

U druhé fáze projektu, která je financována z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je předpokládána doba trvání do 31.12.2010.

### **4.3 Poradenská činnost na Úřadu práce ve Zlíně**

Člověk, který se nedobrovolně ocitne bez práce, je vždy v obtížné situaci, o to obtížnější, pokud ji ztrácí v období hospodářské stagnace. Ztrátu samotnou vnímá prvotně jako šok, následuje zlost, proč právě jeho potkala tato situace. Poté následuje aktivní období, kdy práci hledá, ale pokud se mu nepodaří zaměstnání najít, postupem času se jeho síly vyčerpají a následuje standardní situace pochybností o sobě samém, pocity bezcennosti, bezvýchodnosti a rezignace. Je to těžké období, ve kterém může vyhledat pomoc odborníků, kteří mu mohou pomoci náročné období překonat a ukázat mu, jak by mohl tento čas smysluplně naplnit.

*„Finanční podpora v nezaměstnanosti nezabrání psychosociálním důsledkům ztráty práce, které mají jen z menší části příčiny ekonomické. Dlouhodobé důsledky, hlavně v oblasti duševního zdraví, se nezmírňují ani vytvářením „sociálních sítí“, které mají zeslabovat bezprostřední dopad ztráty práce. Cílem psychologického intervenčního programu pro nezaměstnané by měla být redukce stresu nezaměstnaného, podnícení jeho aktivity k flexibilitě, k získání větší sebejistoty, k osvojení si potřebných sociálních dovedností. Například jde o dovednost hledat práci, o schopnost představit se a nabídnout se na trhu práce.“ (Buchtová, 2000 s. 9).*

Na Úřadu práce ve Zlíně může klient využít služeb speciálního poradenství, a to prostřednictvím individuálního psychologického poradenství, okamžité pomoci při řešení krizové situace nebo formou aktivit skupinového poradenství. V případě pochybností o dalším směřování své profesní dráhy, je uchazeči nabídnuta možnost zpracování bilanční diagnostiky, která vyhodnotí jeho schopnosti a dovednosti pro další profesní kariéru.

#### **4.3.1 Individuální psychologické služby**

Ztráta zaměstnání a zejména dlouhodobá nezaměstnanost má na člověka výrazný dopad. V naší společnosti je práce zásadním měřítkem pro společenské uznání a odvíjí se od ní pozice člověka ve společnosti. Neúspěch na trhu práce je tak připisován jedinci, a proto jej každý z nás vnímá výrazně negativně. Je prokázáno, že dlouhodobá nezaměstnanost je spojena s vyšší mírou demonstrativních sebevražd, s nárůstem alkoholismu, nadužíváním léků a dochází také k nárůstu násilných trestných činů, a to zejména v rodinách.

*„Nezaměstnanost jednoho z členů rodiny je zátěžovou situací pro celou rodinu. Za určitých okolností může vést ke krizi a následnému rozpadu rodiny. Ztráta profesní role jednoho člena rodiny se projeví:*

- *změnou ve vztazích mezi rodinnými příslušníky,*
- *ztrátou rolí, a z toho vyplývající změnou statusu,*
- *narušením stereotypu rodinného života (například rušivý vliv trvalé přítomnosti nezaměstnaného doma),*

- *narušením rodinných zvyků v oblasti spotřeby vlivem nedostatku finančních prostředků, nutnost redukce potřeb všech členů rodiny.*

*Komplexní podpora rodiny je velice žádoucí, avšak nelze přehlížet fakt, že i pro partnera nezaměstnaného je situace stresující a on sám může pociťovat úzkost, strach z budoucnosti i deprese, které v něm vyvolává tíživá situace.*“ (Vágnerová, 2000 s. 410).

Individuální psychologické poradenství je určeno klientům s psychickými, adaptačními problémy, nízkým sebevědomím, obtížným zvládnutím stresových situací. Cílem je poskytnutí optimálního řešení dané situace a zklidnění klienta. Mnohdy se jedná o opakované poradenství a doporučení další odborné péče ve zdravotním nebo jiném zařízení. V současné době se zvyšuje počet zájemců o tuto formu speciálního poradenství, přicházejí individuálně a převažují klienti se středoškolským vzděláním. Na Úřadu práce ve Zlíně bylo v roce 2009 poskytnuto individuální psychologické poradenství 877 klientům. Krizová intervence, tedy řešení akutního psychického selhání, vyšetření, zklidnění, odeslání do odborné péče, jednání s institucemi a rodinnými příslušníky, byla v roce 2009 zajištěna 31 klientům.

#### **4.3.2 Job klub**

Job klub je poradenský program, jehož hlavním cílem je motivovat a aktivizovat účastníky k pracovnímu uplatnění, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Ve stanovené konzultační dny program realizují odborní zaměstnanci Úřadu práce ve Zlíně. Jde o skupinový program, kdy jeden Job klub čítá zpravidla 8 až 10 klientů, kteří se scházejí 2x týdně na 4 vyučovací hodiny.

Klienti zde získají praktické informace o trhu práce, vyhledávání volných míst, zpracování strukturovaného životopisu, absolvují sociální trénink pro získání vyššího sebevědomí. Formou skupinových nácviků, týmových řešení zadaných úkolů, hraním rolí v připravených modelových situacích a formou scének, získávají klienti důležité nové dovednosti, které vedou k celkovému rozvoji jejich osobnosti a k získávání poznatků pro vyrovnání se s náročnou životní situací spojenou s jejich nezaměstnaností.

V současné době ekonomické krize se v evidenci úřadů práce více objevují kvalifikovaní lidé, kteří léta pracovali, pracovat chtějí a od úřadu práce potřebují co nejdříve zvláštní péči. Jedná se o speciální poradenství v rámci Job klubů zaměřené na účast v assesment centru, péči o osobní růst, modelové situace a relaxační formy. Nově se tedy Job kluby zaměřují na metody sloužící ke zvládnání stresových situací a k sebepoznání. Klienti, kteří mají ze ztráty práce pocit nespravedlnosti, sociálního vyloučení či nepotřebnosti Job kluby učí, jak zvládat a ventilovat problémy.

V souvislosti s probíhající hospodářskou krizí se někteří lidé ocitli také v ekonomických problémech, kdy nemohou dostát svým závazkům. Proto se činnost Job klubů rozšířila o finanční poradenství. Klienti získají informace o oddlužování, splátkovém kalendáři, včasném předávání podkladů bankám apod. Nechybí ani informace o pomoci od jiných státních institucí a neziskových organizací.

### 4.3.3 Motivační klub

*„Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci v dvojitým smyslu slova. Jednak samo ztracené zaměstnání je významným zdrojem ztracených sociálních kontaktů, jednak jeho ztráta vede k přerušení řad dalších sociálních kontaktů, jež s ním přímo souvisejí. Jednou z příčin omezení sociálních kontaktů je na straně nezaměstnaných pocit vlastní stigmatizace ztrátou zaměstnání. Po ztrátě práce se lidé většinou vyhýbají nejen těm, kdo jsou zaměstnání, ale vyhýbající se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, neboť jsou pro ně depresivní. Do tohoto typu izolace se jedinci dostávají postupně, tak jak s prodlužováním období nezaměstnanosti sklouzávají do stále pasivnějších životních strategií.“ (Mareš, 2002 s. 68)*

V osobnosti dlouhodobě nezaměstnaných se promítá ztráta osobní odvahy, myšlenková rigidita, ztráta zájmu, tedy i motivace na sobě pracovat a investovat svůj čas do vlastní kvalifikace. Důraz v programu Motivačního klubu je kladen na aktivizaci a posílení motivace klientů. Cílovou skupinou jsou rizikové skupiny nezaměstnaných, zejména dlouhodobě nezaměstnaných osob. Poradenský program je kombinací skupinové a individuální formy. Je zaměřen na sebepoznávání, dá návod na zkvalitnění vlastní prezentace při jednání

s potencionálním zaměstnavatelem, zdokonalení verbální i neverbální komunikace. Motivační klub je kompletně nácvikem praktických dovedností důležitých pro úspěšné získání zaměstnání, od úvodního telefonátu se zaměstnavatelem, až po nácvik odpovědí na stresové otázky při přijímacím pohovoru.

Motivační klub absolvují klienti v jednom dni, rozsah je 6 vyučovacíh hodin a ve skupině je 8 až 10 osob.

#### **4.3.4 Bilanční diagnostika**

Dnešní doba se vyznačuje neustále zrychlujícím se tempem, které se odráží i ve změnách technologií. Člověk na tyto změny reaguje a nějak se s nimi vyrovnává. Stále více se ukazuje, že jedinou možností, jak být úspěšný na trhu práce, je držet krok s těmito změnami, neustále na sobě pracovat a osvojovat si nové potřebné znalosti a dovednosti. Někteří klienti znají dostatečně své schopnosti a dovednosti, na změnu reagují a jdou samostatně za svým cílem. Těm, kteří neví, jakou profesní dráhou se dále ubírat, mohou pomoci testy bilanční diagnostiky. V roce 2009 na Úřadu práce ve Zlíně požádalo o tuto formu poradenství 31 klientů. Bilanční diagnostika je formou speciálního poradenství, která pomocí psychodiagnostických metod zjistí pracovní motivaci, postoje a úroveň sebepoznání uchazeče o zaměstnání. Cílem je stanovení co nejoptimálnějšího využití jeho schopností a dovedností a zpracovat pro klienta kariérový plán, případně doporučit vhodnou rekvalifikaci nebo další studium.

#### **4.3.5 Skupinové poradenství pro školy**

K nejvýznamnějším faktorům ovlivňujícím uplatnění uchazečů na trhu práce, patří jejich dosažené vzdělání. V zásadě platí, čím vyšší stupeň dosaženého vzdělání, tím jsou jejich možnosti uplatnit se na trhu práce lepší. Velmi důležitá je u mladých lidí volba školy a oboru, s perspektivou získat zaměstnání po jejím ukončení. Úspěch či neúspěch v tomto kroku může jejich pracovní kariéru silně ovlivnit, a to jak pozitivně, tak negativně.

Lidé v dnešní době maturitu považují za minimum a výuční obory ztratily svůj kredit. Ke slabým stránkám Zlínského okresu patří klesající počet žáků odborných škol, s ohledem na

rozsah a strukturu průmyslových oborů v regionu, a to ve prospěch ekonomicko-administrativního středoškolského vzdělání.

Informační a poradenské středisko pro volbu povolání a profesní orientace nabízí skupinové poradenství pro žáky základních škol pod názvem „Hledám povolání, které se pro mě hodí“. Speciální poradenství je zaměřeno na komplexní přehled možných studií na středních školách, středních odborných učilištích a učilištích na Zlínsku i v rámci celé České republiky. Žáci jsou informováni, jak mohou následně pokračovat na nadstavbovém studiu, vyšší odborné škole nebo vhodné vysoké škole. Sebou dostanou žáci podrobné materiály o školách a oborech ve zlínském regionu. V individuálních konzultacích získávají mladí lidé informace o profesích, které by chtěli v budoucnu dělat, o jejich obsahu a pracovních činnostech, o požadavcích, které klade na uchazeče daná profese, zdravotních nárocích a samozřejmě i potřebném vzdělání. I když předčasně, s ohledem k neustálým změnám na trhu práce, přesto jsou žáci informováni o perspektivách uplatnění se po ukončení svého vzdělání. Pokud je dítě bez zájmu o jakékoliv další vzdělávání, nebo je nerozhodné, kterou školu zvolit, může si na úřadu práce udělat počítačový test zájmové orientace. Ten mu pomůže při výběru povolání a může mu usnadnit rozhodování o dalším studiu.

V roce 2009 se na Úřadu práce ve Zlíně zúčastnilo programu „Hledám povolání, které se pro mě hodí“ celkem 1544 žáků základních škol.

Pro studenty středních škol je určen skupinový program „Jak se ucházet o zaměstnání“, kterého se v roce 2009 zúčastnilo 1210 středoškoláků. Program zahrnuje komplexní informace o trhu práce ve Zlínském okrese, nabídku služeb, kterých mohou využít na úřadu práce a část programu je věnována nácviku sebe prezentace u zaměstnavatele. Studentům, kteří jsou rozhodnutí pokračovat dále ve studiu, je dána komplexní nabídka nadstavbových, vyšších odborných a vysokých škol.



## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 METODIKA VÝZKUMU

### 5.1 Charakteristika výzkumu

V rámci šetření jsem využila kvantitativní typ výzkumu.

*„Kvantitativní přístup, stručně vzato, předpokládá, že fenomény sociálního světa (různé jeho aspekty, objekty, procesy ad.), které činí předmětem zkoumání, jsou svým způsobem měřitelné, či minimálně nějak tříditelné, uspořádatelné. Informace o nich, získávané v jisté kvantifikovatelné a co nejvíce formálně porovnatelné podobě. Pak je analyzuje statistickými metodami se záměrem ověřit platnost představ o výskytu nějakých charakteristik zkoumaných fenoménů, případně vzájemných vztazích těchto charakteristik, také o jejich vztazích k dalším objektům a jejich vlastnostem apod.“ (Reichel, 2009, s. 40)*

Nezákladnější utřídění získaných dat jsem provedla pomocí čárkovací metody. Jasnější představu jsem získala přepsáním výsledků do tabulek třídění 1. stupně. Při výpočtu jsem pracovala se základními statistickými operacemi, s faktickými čísly – s absolutními četnostmi a procenty – s relativními četnostmi.

### 5.2 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu byla odpověď na otázku, zda si respondenti dlouhodobě nezaměstnaní a evidovaní na Úřadu práce ve Zlíně uvědomují, že chtějí-li se opět uplatnit na současném trhu práce, je nutné se dále vzdělávat. Jaké mají povědomí o pojmu „dále se vzdělávat“, vidí-li pod tímto pojmem jen zvýšení nebo rozšíření své dosavadní kvalifikace, či získání nové profesní kvalifikace – rekvalifikace.

### 5.3 Výzkumné předpoklady

Vycházejíce z cíle výzkumu jsem si stanovila následující výzkumné předpoklady (dále jen „VP“).

VP1 Dlouhodobě nezaměstnaní si uvědomují, které nové dovednosti a znalosti jim chybí. Jsou ochotni absolvovat rekvalifikační kurzy a další vzdělávací aktivity.

VP2 Respondenti jsou ochotni dále se vzdělávat. Nepředpokládám, že budou velké rozdíly mezi jednotlivými skupinami rozdělenými podle pohlaví, věku a nejvyšším dosaženým vzděláním.

VP3 Stále přetrvává nechuť a odmítavý postoj k stěhování se za prací.

VP4 V důsledku zhoršující se situace na trhu práce, jsou dlouhodobě nezaměstnaní ochotni vzít práci v jiném oboru pracovní činnosti.

Úkolem výzkumu pak bylo potvrdit nebo vyvrátit výše uvedené výzkumné předpoklady.

### 5.4 Výzkumný soubor

Metoda výběru respondentů v mém případě byla záměrná, jednalo se o dostupný výběr dlouhodobě nezaměstnaných evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně, kteří se v období měsíců října a listopadu 2009 zúčastnili aktivity skupinového poradenství.

Zastoupení respondentů v souboru dle základních znaků bylo 64 žen a 59 mužů. Rozložení podle věku bylo: do 25 let 26 respondentů, 26 – 35 let 20 respondentů, 36 – 45 let 22 respondentů, 46 – 55 let 39 respondentů, nad 56 let 16 respondentů. Podle dalšího znaku, nejvyššího dosaženého vzdělání, bylo 25 respondentů se základním vzděláním, 55 bylo vyučeno, 33 respondentů se středoškolským vzděláním, 2 respondenti dosáhli vyššího odborného nebo bakalářského vzdělání a 8 vysokoškolského vzdělání. Rozložení znaků dle věku mezi jednotlivé úrovně vzdělání je možno najít v příloze P IV.

## 5.5 Použitá metoda a struktura dotazníku

K analýze výzkumného problému jsem využila dotazníkového šetření. Pro využití dotazníku, jako konkrétního výzkumného nástroje, jsem se rozhodla na základě řady výhod, které dotazník má oproti jiným technikám výzkumu. Jmenuji jen některé. Je málo nákladný, vyžaduje poměrně málo času jak v provádění, tak i při zpracování výsledků, dává dotazovaným větší možnost (delší čas) rozmyslet si odpověď, než je tomu například u rozhovoru. Snadno zasáhne větší počet zkoumaných osob. Jednu z nevýhod dotazníku, malou návratnost v případě, kdy jsou respondenti od nás prostorově vzdáleni, jsem eliminovala tím, že jsem se setkávala se skupinami dotazovaných. Vysvětlila jsem jim cíle výzkumu, podala nutné informace a zodpověděla dotazy respondentů. Návratnost byla 100%.

Výsledky výzkumu, používajícího jako hlavní techniku dotazník, jsou do značné míry závislé na správné struktuře dotazníku. To znamená, že dotazník musí svými otázkami obsáhnout podstatné problémy, na které jsem hledala odpověď. Otázky jsem formulovala tak, aby bylo možné na ně získat vyčerpávající, upřímné a jednoznačné odpovědi. Dotazník nemá respondenta příliš namáhat, nemá tedy být příliš obsažný a dlouhý. Dotazník byl vypracován v programu Word, obsahoval 16 otázek, z toho 11 otázek uzavřených s předdefinovanými možnostmi, 1 otázka byla otevřená a 4 otázky polootevřené/polozavřené, na které může respondent odpovídat vlastními slovy v případě, že mu předepsané odpovědi nevyhovují.

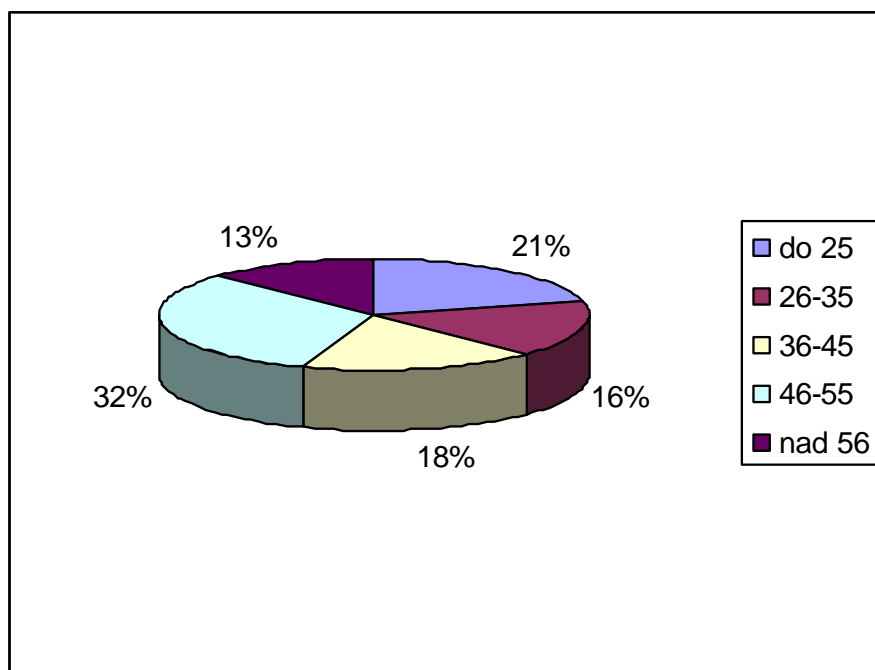
Cílem prvních třech otázek bylo zařadit respondenta dle základních znaků, tedy pohlaví, věku a nejvyššího dosaženého vzdělání, do jednotlivých skupin. Další, čtvrtá otázka měla za cíl zjistit, zda si respondent uvědomuje, že absence některých dovedností a znalostí mu ztěžuje nové umístění na trhu práce, která z konkrétních znalostí a dovedností mu chybí. Důležitá je pátá otázka, kterou se dotazovaného ptám, zda je ochoten dále se vzdělávat. V případě kladné odpovědi, se v následující šesté otázce měl vyjádřit, o který konkrétní rekvalifikační kurz má zájem. Na sedmou otázku odpovídají ti respondenti, kteří nejsou ochotni dále se vzdělávat a uvést, co je tím důvodem. Blokem otázek 4, 5, 6 a 7 jsem si chtěla potvrdit/vyvrátit první dva výzkumné předpoklady. Osmou otázkou jsem si chtěla ověřit třetí výzkumný předpoklad, že i mezi dlouhodobě nezaměstnanými stále přetrvává nechuť stěhovat se za prací. Pokud si respondent vybral možnost, že je ochoten se stěhovat, chtěla jsem znát za jakých podmínek. Další tři otázky byly zaměřeny na problematiku dojíždění do práce. Předpokládala jsem, že dojíždění za prací do vzdálenosti 40 km od místa

bydliště nevnímají respondenti jako velký problém. Předvídala jsem i druhou možnost, že část respondentů z různých důvodů práci mimo bydliště odmítne. Tito pak odpovídali v 11. otázce. Dvanáctou otázkou jsem chtěla zjistit, zda někteří z respondentů v posledních šesti měsících již absolvovali rekvalifikační kurz. V případě jejich kladné odpovědi a současně trvající evidenci na úřadu práce vyplývá, že stále nenalezli práci. V otázce 13 jsem chtěla znát důvody, proč nezískali práci v novém oboru. Poslední výzkumný předpoklad, že v důsledku zhoršující se situace na trhu práce, jsou dlouhodobě nezaměstnaní ochotni vzít práci i v jiném oboru pracovní činnosti, jsem chtěla potvrdit/vyvrátit 14. otázkou. Pokud respondent odpoví kladně, pak v následující 15. otázce má možnost zvolit variantu, která je pro něho rozhodující při případné změně povolání. V závěru se ptám 16. otázkou, zda patří respondent do skupiny pracovníků s mnohaletou praxí, kteří jsou evidováni na úřadu práce poprvé. Zajímalo mě, zda i Úřad práce ve Zlíně registruje zvýšený počet lidí, kteří byli dlouhodobě zaměstnaní a s evidencí na úřadu práce neměli doposud žádnou zkušenost.

## 6 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

Zastoupení respondentů v souboru dle základních znaků vykazuje následující dělení. Zastoupení podle pohlaví je téměř vyrovnané. V souboru je 59 (48 %) mužů a 64 (52 %) žen. Rozdělení respondentů dle věku je v prvních třech věkových kategoriích 21 %, 16 %, 18 %, tedy v celku rovnoměrné. Nejpočetnější je skupina ve věku od 46 – 55 let – 32 % (39 dotazovaných), nejmenší skupina souboru jsou starší 56 let – 13 % (16 dotazovaných).

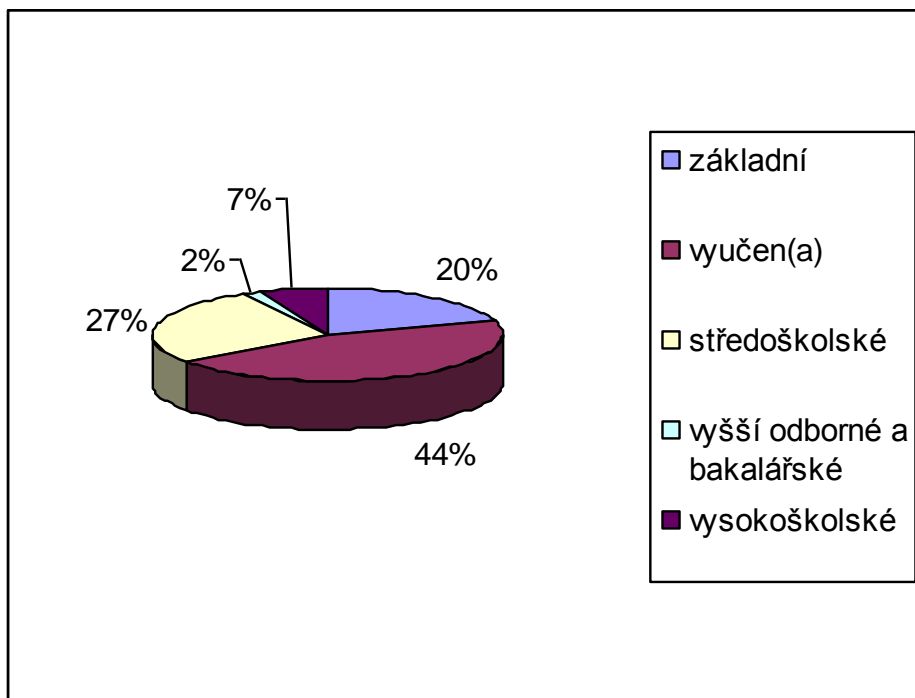
Graf 1 Věková struktura respondentů



Z grafu je patrné, že 45 % (55 osob) z celkového počtu dotazovaných je starší 46 let. A tato skupina si novou práci v současné době hledá jen ztěžka. Oproti minulým dobám nastal totiž ze strany zaměstnavatelů posun k mladším věkovým ročníkům a při hledání místa často rozhoduje věk.

Vzdělanostní struktura dotazovaných již není tak vyrovnaná. Nejvyšší zastoupení mají respondenti s výučním listem – 55 osob (44 %). Následují respondenti se středoškolským vzděláním – 33 osob (27 %), se základním vzděláním – 25 osob (20 %), s vysokoškolským vzděláním – 8 osob (7 %) a nejmenší je skupina s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním – 2 osoby (2 %).

Graf 2 Vzdělanostní struktura respondentů



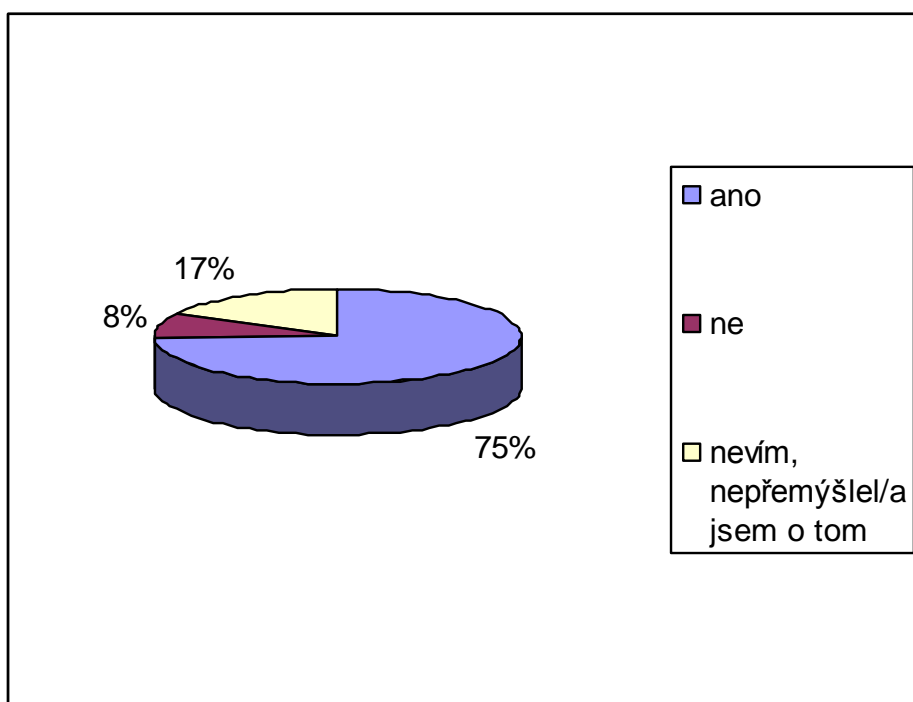
Z grafu vyplývá fakt, že většina 64 % (80 osob) má základní vzdělání nebo výuční list. Podíváme-li se na další dělení, a to rozložení vzdělanostní úrovně dle věkových skupin, pak mezi výše uvedenými 64 % respondentů mírně převládá skupina 42 osob starších 46 let (53 %). Takže tuto skupinu znevýhodňuje na trhu práce nejen věk, ale i nižší vzdělání, či chybějící dovednosti a znalosti. Další omezení může tato skupina vnímat i v tom, že součástí výkonu řady povolání v dnešní době, se staly znalosti jazyků a počítačová gramotnost.

Ve čtvrté otázce jsem zjišťovala, zda dlouhodobě nezaměstnaní si uvědomují, že chtějí-li se opět uplatnit na trhu práce, které z nových dovedností nebo znalostí jim chybí. Respondenti měli možnost více odpovědí. Jako největší znevýhodnění uvádí neznalost cizího jazyka, uvedlo 63 respondentů, počítačovou ngramotnost vnímá 46 dotazovaných, chybějící řidičský průkaz určité skupiny uvádí 41 respondentů. V kategorii „jiné“ jsou tři odpovědi (strojný průkaz, vzdělání a český jazyk). Z celkového počtu 123 respondentů na tuto otázku odpovědělo jen 101 osob (82 %). Je zářející, že 22 respondentů (18 %) z celkového po-

čtu tuto otázku ignorovalo. V této skupině 8 žen a 14 mužů je téměř rovnoměrné zastoupení všech věkových a vzdělanostních kategorií.

Jste ochotni dále se vzdělávat a tím zvýšit svou možnost na trhu práce? Byla pátá otázka dotazníku.

Graf 3 **Ochota respondentů k dalšímu vzdělávání**



Z grafu je zřejmé, že na tuto otázku 75 % (92 respondentů) odpovědělo – ano. 8 % (10 osob) uvedlo – ne. Zbývajících 17 % (21 osob) uvedlo, že neví, popřípadě o této možnosti nepřemýšlí.

Na tuto navazuje šestá otázka, ve které se ptám respondentů, kteří se chtějí dále vzdělávat, o který z rekvalifikačních kurzů mají zájem. Respondenti měli uvést maximálně 2 druhy rekvalifikačních kurzů. Vybírali z 10 běžných rekvalifikačních kurzů nebo měli možnost uvést rekvalifikační kurz dle vlastních potřeb. Nejvyšší zájem byl o počítačové kurzy. 28 respondentů projevilo zájem o výuku základů na PC a 36 respondentů o výuku pokročilé znalosti na PC. Druhým nejžádanějším kurzem je rekvalifikace na pracovníka v sociálních službách. O práci ošetřovatelů, pečovatelů a sanitárních pracovníků projevilo zájem 24 osob. 16 respondentů je ochotno se rekvalifikovat do oblasti účetnictví. O řidičský průkaz



projevilo zájem 12 dotazovaných. Do oblasti služeb úřad práce nabízí širokou škálu rekvalifikací např. na profese: kuchař, číšník, barman, masér, kosmetička, pedikérka, kadeřnice. Přesto je zájem o tyto profese nižší, jen 11 respondentů. Z našeho vzorku dotazovaných byl nejnižší zájem o svářečský průkaz, kurz základů podnikání a o profese v oblasti strojírenství a stavebnictví.

Důležitá byla sedmá otázka, na kterou odpovídali respondenti odmítající další vzdělávání. Chtěla jsem znát, který z důvodů je pro ně rozhodující. Jak bylo uvedeno, 10 respondentů uvedlo negativní odpověď. Jedna žena (10 %) si myslí, že další vzdělávání nemá smysl, 6 žen (60 %) odpovídá, že se cítí na další vzdělávání starých, finanční důvody (například náklady na dojíždění) jsou rozhodující pro 2 muže a 1 ženu (30 %). Dělení respondentů v této skupině v závislosti na věku a vzdělání ukazuje kromě jednoho muže (věk 36 – 45 let) zásadně na starší respondenty od 46 let věku. Celá skupina bez rozdílu pohlaví spadá do kategorie osob s nízkou kvalifikací. Je zřejmé, že další vzdělávání odmítají respondenti se základním a nižším vzděláním a vyššího věku. Dělení je uvedeno v příloze P V.

Jedna z nabídnutých možností v páté otázce byla „nevím, nepřemýšlel/a jsem o tom“, tedy neutrální odpověď. Tuto odpověď zvolilo celkem 21 respondentů (17 %). Přesto, že sedmá otázka nebyla pro ně definovaná, celá tato skupina na ni odpovídala. Usuzuji, že se přiklání spíše k těm respondentům, kteří další vzdělávání odmítají. Dělení skupiny je uvedeno v příloze P VI. Z přílohy lze vyčíst, že i v této skupině převládají respondenti se základním a nižším vzděláním a vyššího věku.

Výzkumný předpoklad, že u dotazovaných stále přetrvává nechuť a odmítavý postoj k stěhování se za prací jsem ověřovala osmou otázkou. Přestěhovat se za prací je ochotno pouze 16 osob (13 %). Záporně odpovědělo 107 osob (87 %). Ze srovnání mezi jednotlivými skupinami vyplývá, že za prací je ochotno se stěhovat 5 žen (8 %) a 11 mužů (19 %). Nejčastěji uváděným důvodem ke stěhování za prací bylo: získání bytu 44 %, dobrých či výborných platových podmínek 32 %. Pouze pro jednoho respondenta byla rozhodující jistota dlouhodobého zaměstnání. Přestože se situace na trhu práce neustále zhoršuje, ochota stěhovat se za zaměstnáním je u dlouhodobě nezaměstnaných stále poměrně nízká.

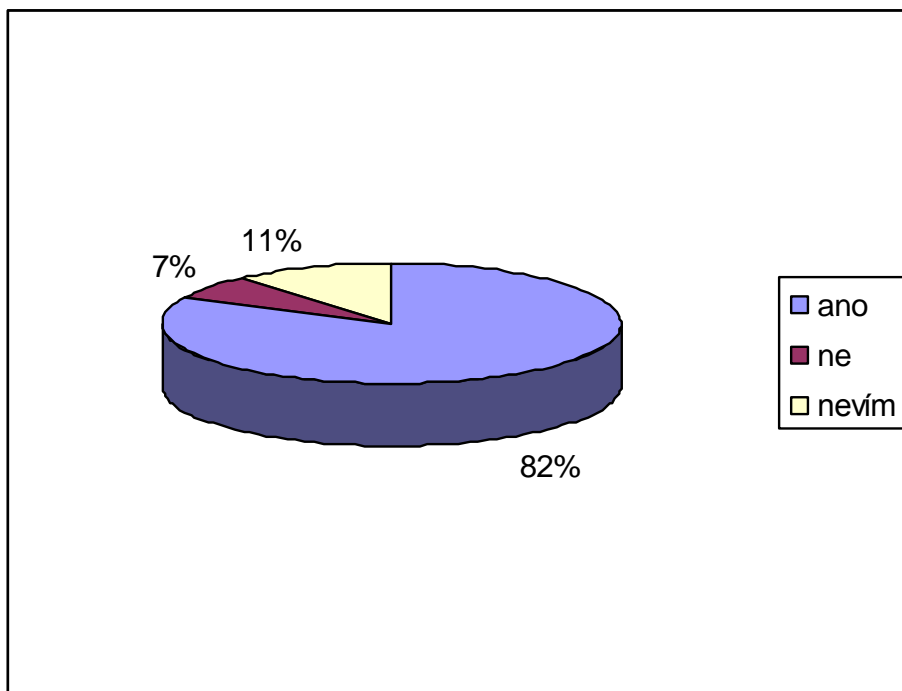
Blokem dalších otázek 9., 10. a 11. mého výzkumu jsem ověřovala, zda jsou dlouhodobě nezaměstnaní ochotní dojíždět do práce, jaká vzdálenost je pro ně přijatelná a co je omezuje v dojíždění za prací mimo bydliště. Na otázku, zda jsou respondenti ochotni dojíždět za

prací mimo své bydliště odpovědělo – ano 91 respondentů (74 %), ne 32 respondentů (26 %). Jen 65 % si zvolilo vzdálenost do 20 km, což představuje vzdálenost například z východní části Zlína do Otrokovic. Do vzdálenosti až 40 km, tedy dojíždět do práce přes hodinu, je přijatelné pro 29 % respondentů. Jezdit do práce relativně daleko, tj. nad 40 km je ochotno 6 % dotazovaných, a to výhradně mužů. Denní dojíždění do vzdálenosti nad 40 km je pro ženy problematické a nepřijatelné. Jak jsem již výše uvedla 32 osob (26 %) odmítlo dojíždět za prací mimo své bydliště. Jaké byly důvody odmítnutí? Nejčastěji jmenované důvody: z finančních důvodů (18 osob), ze zdravotních důvodů (10 osob), z důvodu péče o dítě nebo osobu blízkou (8 osob), z důvodu věku (8 osob) a z rodinných důvodů (3 osoby). Respondenti kombinovali více odpovědí.

Ve 12. a 13. otázce odpovídali respondenti, zda absolvovali na úřadu práce v posledních 6 měsících některý z rekvalifikačních kurzů. Pokud odpověděli – ano, chtěla jsem znát důvod, proč se jim nepodařilo uplatnit se v novém oboru. Z odpovědí vyplynulo, že žádný z mužů v posledních 6 měsících rekvalifikaci neabsolvoval. Ve skupině žen pouze 4 ženy (3 %) prošly některou rekvalifikací. Na otázku, který z kurzů absolvovaly a proč se jim nepodařilo uplatnit se v novém oboru, odpověděla jen jedna žena. Z tohoto důvodu musím konstatovat, že nebylo shromážděno dostatek odpovědí, aby mohl být udělán konkrétní závěr.

Čtrnáctou otázkou, zda by dlouhodobě nezaměstnaní vzali práci v jiném oboru, jsem chtěla ověřit výzkumný předpoklad, že v důsledku zhoršující se situace na trhu práce, jsou dlouhodobě nezaměstnaní ochotni vzít práci v jiném oboru. Z níže uvedeného grafu je patrné, že z celkového počtu 123 respondentů odpovědělo 101 (82 %) – ano. 8 respondentů (7 %) odmítlo práci v jiném oboru a 14 respondentů (11 %) uvedlo, že neví.

Graf 4 Vzali byste práci v jiném oboru?



V následující, patnácté otázce odpovídali jen respondenti, kterým změna povolání nevádí a vzali by práci v jiném oboru. Ptala jsem se, co je pro ně rozhodující, aby vzali práci v jiném oboru. Při zpracování dat z dotazníku jsem zjistila, že i u této odpovědi někteří volili více možností. Procentuální hodnocení by bylo zkreslené, proto uvádím počty odpovědí. Zaměstnání v jiném oboru by přijalo 48 respondentů, kteří potřebují vzít první práci, která jim bude nabídnuta. Dalších 36 dotázaných uvedlo, že by práci v jiném oboru přijali, protože jejich pracovní obor je zasažen ekonomickou krizí. Stejně jsem chtěl změnit svou profesi uvádí 17 respondentů. V možnosti jiné se promítly další 3 odpovědi: malé děti, zhoršující se zdravotní stav, mám více profesí.

Na závěr výzkumu, poslední otázkou jsem chtěla zjistit, jaké zastoupení v celkovém souboru 123 respondentů mají lidé, kteří patří do skupiny osob s mnohaletou praxí a jsou evidovaní na úřadu práce poprvé. V souboru je 36 (29 %) respondentů, kteří naplňují výše uvedené dvě podmínky. Podíváme-li se na členění muži/ženy, pak zastoupení obou je téměř vyrovnané. Z celkového počtu 59 mužů je 18 respondentů (31 %), ve skupině 64 žen je 18 dotázaných (28 %). Mezi pracovníky s mnohaletou praxí, kteří jsou evidovaní na Úřadu práce ve Zlíně poprvé, se zařadili výhradně respondenti starší 36 let. Dále z dat uve-

dených v příloze PVII vyplývá, že ze 36 respondentů je 86 % (31 osob) se základním vzděláním a výučním listem. Z výzkumu je zřejmé, že i mezi uchazeči evidovanými na Úřadu práce ve Zlíně jsou osoby poprvé evidované a s mnohaletou praxí.

## 7 SROVNÁNÍ VÝSLEDKŮ A VÝZKUMNÝCH PŘEDPOKLADŮ

Součástí mé bakalářské práce byl výzkum, jehož cílem bylo zjistit vztah dlouhodobě nezaměstnaných osob k dalšímu vzdělávání, ke zvýšení nebo rozšíření své dosavadní kvalifikace. Jaká je jejich ochota získat novou profesní kvalifikaci. Z cíle jsem si stanovila výzkumné předpoklady, které jsem potvrzovala/vyvracela na základě interpretace dat získaných dotazníkovým šetřením.

První výzkumný předpoklad směřoval ke zjištění, zda si dlouhodobě nezaměstnaní uvědomují, které nové dovednosti a znalosti jim chybí. Zda jsou ochotni absolvovat rekvalifikační kurzy a další vzdělávací aktivity. Dospěla jsem k názoru, že respondenti si uvědomují chybějící dovednosti a znalosti. Při hodnocení odpovědí, zejména s ohledem na vzdělanostní strukturu skupiny, ve které převažují osoby se základním vzděláním a výučním listem, se daly předpokládat chybějící znalosti. A to znalost práce na počítači a nejvíce uváděná chybějící znalost cizího jazyka. Dále mají respondenti zájem o rekvalifikační kurzy, vědí, že rekvalifikací mohou posílit svoje šance na trhu práce.

Výzkumný předpoklad byl potvrzen.

Druhým výzkumným předpokladem bylo ověření tvrzení, že respondenti jsou ochotni dále se vzdělávat. Nepředpokládala jsem výraznějších rozdílů mezi jednotlivými skupinami rozdělenými podle pohlaví, věku a vzdělání. Z dat vyplynulo, že jen 10 (8 %) respondentů z celého souboru jednoznačně odmítlo dále se vzdělávat. Další vzdělávání odmítají zejména starší ženy se základním vzděláním a výučním listem. Jako hlavní důvod záporné odpovědi uvádí svůj věk. Zdá se, že u těchto žen přetrvává zažitý stereotyp: od určitého věku nemá smysl dospělého člověka dále vzdělávat. Je třeba tyto ženy motivovat a přesvědčovat, jak důležité je pro ně mít nebo získat takové dovednosti, jako je psaní životopisu, připravit se na přijímací pohovor, napsat motivační dopis, naučit se sebezprezentaci. Přesvědčit je, že i tyto nové dovednosti jsou svým způsobem dalším vzděláváním.

Výzkumný předpoklad byl potvrzen.

Třetím výzkumným předpokladem jsem chtěla zjistit, zda přetrvává nechuť a odmítavý postoj ke stěhování se za prací. Z dat vyplývá, že 107 (87 %) dlouhodobě nezaměstnaných není ochotno stěhovat se za prací. Lze odvodit, že důvody odmítnutí korespondují s celorepublikovými poznatky. Těmi například jsou: řada českých rodin bydlí ve vlastním

domě nebo bytě, ceny nájemného a nájemních bytů neklesají, nové nájemní byty se nestaví, stěhovat se s celou rodinou znamená změnu škol pro děti.

Výzkumný předpoklad byl potvrzen.

Čtvrtý výzkumný předpoklad, který měl být potvrzen/vyvrácen byl, že v důsledku zhoršující se situace na trhu práce, jsou dlouhodobě nezaměstnaní ochotni vzít práci v jiném oboru.

Výzkum mi ukázal, že respondenti jsou v zásadě ochotni změnit povolání, jestliže to zvýší jejich šance na trhu práce. Práci v jiném oboru zvolilo 101 (82 %) dotazovaných. K rozhodnutí je vedly zejména dva důvody. Potřebují vzít první práci, kde je zaměstnají a druhým důvodem je skutečnost, že jejich současný pracovní obor je zasažen ekonomickou krizí, registrují tedy pokles nabídky volných pracovních míst ve svých oborech.

Výzkumný předpoklad byl potvrzen.

## ZÁVĚR

Zrychlující se tempo strukturálních změn v naší společnosti způsobuje, že člověk během své profesní dráhy zažije více změn, se kterými se musí určitým způsobem vyrovnat. Jedinou možností, jak být úspěšný na trhu práce, je držet krok s těmito změnami, osvojovat si nové potřebné znalosti a dovednosti. Celoživotní učení se stává nezbytností.

Cílem bakalářské práce bylo poukázat na problematiku nezaměstnanosti, vzdělávání nezaměstnaných osob a poradenství na Úřadu práce ve Zlíně. V teoretické části se zabývám základními pojmy z oblasti zaměstnanosti, nezaměstnaností, jejími druhy a problémem dlouhodobé nezaměstnanosti. Dále jsem poukázala na význam práce pro člověka a na jeho psychické reakce vyplývající ze ztráty zaměstnání. Charakterizovala jsem trh práce v okrese Zlín v roce 2009. Závěr teoretické části byl věnován vzdělávání dospělých na úřadu práce a poradenství pro nezaměstnané.

V druhé, praktické části bakalářské práce jsem ověřovala čtyři výzkumné předpoklady, které vycházely z cíle výzkumu. Na základě vyhodnocení a interpretace dat mohu konstatovat, že se mi podařilo výzkumné předpoklady potvrdit.

Rozhodne-li se dlouhodobě nezaměstnaný ke změně dosavadní profese, musí si uvědomit, že změna sebou nese další vzdělávání. Očekává se od něj větší snaha a vlastní zájem při získávání nových znalostí a dovedností. U pracovníků, kteří byli v praxi již delší dobu je vhodné, pokud to situace umožňuje, najít si práci v příbuzném oboru, kde mohou částečně zhodnotit své nabyté dovednosti a zkušenosti.

V důsledku vysoké nezaměstnanosti a nedostatku volných pracovních míst, mohou nezaměstnaní ztrácet motivaci a může se stát, že rezignují na jakékoliv vzdělávací aktivity. Rezignují-li, pak je úkolem pracovníků úřadu práce motivovat dlouhodobě nezaměstnané osoby k tomu, aby nabyly přesvědčení, že jako absolventi rekvalifikačních kurzů získají možnost lepšího a nového uplatnění v okamžiku, kdy se nabídka volných míst rozšíří a zvýší se poptávka po pracovnících. Zejména nezaměstnaní staršího věku a s nejnižším vzděláním projevují oproti jiným skupinám nechuť k dalšímu vzdělávání. Je důležité snažit se i tuto skupinu nezaměstnaných osob motivovat.

Dále z mého výzkumu vyplynulo, že převážná většina uchazečů o zaměstnání Zlínského okresu se stále odmítá stěhovat za prací. Pro větší mobilitu nezaměstnaných chybí dvě zá-

kladní podmínky. Byty, které by se daly snadno a za rozumnou cenu pronajímat a stále nízká, nemotivující výše mzdového ohodnocení.

Dlouhodobě nezaměstnaní se nachází v současné době ve velmi obtížné situaci. Dlouhodobá nezaměstnanost na trhu práce je závažný a dlouhotrvající problém. Jeho řešení si vyžaduje, aby byl chápán jako priorita hospodářské politiky. Rozdílné ekonomické a sociálně-psychologické podmínky jednotlivých skupin nezaměstnaných osob, neumožňují stanovení jednoznačných hranic, či postupů na celoplošné řešení tohoto problému. Řešení je potřebné hledat například na úrovni vzdělávání, v poradenské činnosti úřadů práce, na úrovni aktivních opatření trhu práce, oživení trhu práce v oblasti malého a středního podnikání, či v oblasti daňových povinností a odvodů.



**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Na Poříčním právu 1, 2009. 156 s. ISBN 978-80-86878-92-8.
- Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. *Fondy EU: Glosář základních pojmů*. Praha: Staroměstské nám. 6, 2005. 79 s.
- PECÁKOVÁ, I., NOVÁK, I., HERZMANN, J. *Pořizování a vyhodnocování dat ve výzkumech veřejného mínění*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1998. ISBN 80-7079-357-0.
- REICHEL, J., *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing a.s., 2009. 192 s. ISBN 978-80-247-3006-6.
- ŠVEC, I., HRBÁČKOVÁ, K. *Průvodce metodologií pedagogického výzkumu*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati, 2007. ISBN 978-80-7318-547-3.
- ŠPATENKOVÁ, N. a kolektiv. *Krizová intervence pro praxi*. Praha: Grada Publishing a.s., 2004. 200 s. ISBN 80-247-0586-9.
- VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2000. 444 s. ISBN 80-7178-496-6.
- Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2009, interní materiál Úřadu práce ve Zlíně 2010.
- Evropský sociální fond v ČR. [online]. Praha: MPSV 2008. [cit. 2010-02-02]. URL:<<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>>

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

Sb.	Sbírka zákonů
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
MKN	Mezinárodní klasifikace nemocí
MS	Microsoft
PC	Personal computer (počítač)
ŘP	Řidičský průkaz
Vyhl.	Vyhláška
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví pracujících
CNC	Computer Numerical Controlled (počítačové číslicové řízení)
ESF	Evropský sociální fond
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
ÚP	Úřad práce
ZŠ	Označení respondentů se základním vzděláním
SOU	Označení respondentů se vzděláním středním odborným
ÚSO	Označení respondentů se vzděláním středoškolským s maturitou
VOŠ	Označení respondentů s vyšším odborným vzděláním
Bc	Označení respondentů s bakalářským vzděláním
VŠ	Označení respondentů s vysokoškolským vzděláním
ČR	Česká republika
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí

## SEZNAM PŘÍLOH

- P I Přehled rekvalifikačních kurzů běžných
- P II Dotazník
- P III Výsledky výzkumu
- P IV Rozložení vzdělanostní úrovně respondentů dle věkových skupin
- P V Rozložení respondentů, kteří se odmítají dále vzdělávat
- P VI Rozložení respondentů, kteří neví nebo nepřemýšleli o možnosti se dále vzdělávat
- P VII Rozložení respondentů s mnohaletou praxí, kteří jsou evidovaní na úřadu práce poprvé

## **PŘÍLOHA P I: PŘEHLED REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ BĚŽNÝCH**

Úřad práce ve Zlíně na základě požadavku trhu práce již několik let realizuje rekvalifikace do 6 oblastí: informatiky, dopravy, strojírenství, stavebnictví, ekonomie a oblasti sociální.

### **Oblast informatiky**

**Obsluha osobního počítače** – výuka v rozsahu 80 hodin. MS Windows, internet, textový editor, tabulkový kalkulátor, elektronická pošta.

**Administrátor www serveru** – výuka v rozsahu 100 hodin. Webová grafika, webové prohlížeče, www. servery, programy pro tvorbu www., hypertextový značkový jazyk, kaskádové styly, skripty, databáze, návrh serveru, tvorba vlastního webu.

**Správa počítačových sítí** – výuka v rozsahu 131 hodin. Hardware – složení a konstrukce PC, přídatná zařízení, praktická montáž a demontáž, upgrade, síťové protokoly a operační systémy, síť Windows XP.

**Grafické práce na PC** – výuka v rozsahu 106 hodin. Corel DRAW, Graphics Suite.

**Obsluha osobního počítače se zaměřením na AutoCAD** – výuka v rozsahu 125 hodin. Čtení a kreslení technické dokumentace, 2D dokumentace, 3D modelování a vizualizace, spolupráce AutoCADu s jinými aplikacemi.

### **Oblast dopravy**

**Získání odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel skupiny C** – výuka v rozsahu 70 hodin, předpokladem je získaný ŘP sk. B a zdravotní prohlídka, bez zákazu řízení

**Získání odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel skupiny D** – výuka v rozsahu 64 hodin, předpokladem je ŘP sk. C bez praxe v řízení, zdravotní prohlídka, bez zákazu řízení

**Získání odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel skupiny C+E** – výuka v rozsahu 32 hodin, předpokladem je ŘP sk. C bez praxe v řízení, zdravotní prohlídka, bez zákazu řízení

**Vstupní školení dle Vyhl. 156/2008 Sb. pro získání průkazu profesní způsobilosti řidiče** – výuka v rozsahu 142 hodin, předpokladem je ŘP sk. C, C+E, D, bez praxe, zdravotní předpoklady dle Vyhl. 277/2004 Sb.

**Řidič motorového vozíku** – výuka v rozsahu 45 hodin. BOZP, nauka o provozu, pravidla silničního provozu, konstrukce motorových vozíků, provoz motorových vozíků, manipulace s materiálem, údržba, nehody.

### **Oblast strojírenství**

**Obsluha CNC strojů, obráběčské práce, frézařské práce, soustružnické práce, zámečnické práce** – rozsah hodin ve výuce je dle dosaženého vzdělání žadatele o rekvalifikaci. Pokud je nejvyšším dosaženým vzděláním ukončení základní školy je výuka v rozsahu 608 hodin, pokud má žadatel minimálně střední vzdělání s výučním listem je výuka v rozsahu 312 hodin.

**Svářečské kurzy – Základní kurz ručního obloukového svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu, Základní kurz ručního obloukového svařování obalenou elektrodou, Základní kurz ručního obloukového svařování netavící se elektrodou v inertním plynu nerez oceli, Základní kurz ručního plamenového svařování kyslíko-acetylenovým plamenem, Základní kurz ručního obloukového svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu.** Rozsah výuky je od 128 do 168 hodin podle typu kurzu.

### **Oblast stavebnictví**

**Montér zateplování budov** – výuka v rozsahu podle dosaženého vzdělání žadatele. S ukončeným základním vzděláním je výuka v rozsahu 608 hodin, se středním vzděláním je výuka v rozsahu 304 hodin.

**Montér suchých staveb** - výuka v rozsahu podle dosaženého vzdělání žadatele. S ukončeným základním vzděláním je výuka v rozsahu 608 hodin, se středním vzděláním je výuka v rozsahu 304 hodin. Materiály, výroba a použití sádry, montáž nosných konstrukcí, opláštění sádkartonové desky, izolace.

**Stavební dělník** - výuka v rozsahu podle dosaženého vzdělání žadatele. S ukončeným základním vzděláním je výuka v rozsahu 608 hodin, se středním vzděláním je výuka

v rozsahu 304 hodin. Stavební materiály, technologické postupy, odborné kreslení, betonářské práce, zdění, omítky, izolace, obkladačské práce, suché přičky.

### **Oblast ekonomie**

**Mzdové účetnictví** – výuka v rozsahu 124 hodin. BOZP, pracovněprávní předpisy, mzda a odměňování, zdravotní pojištění, sociální zabezpečení, daň ze závislé činnosti, zpracování mezd na PC

**Účetnictví a daňová evidence** – výuka v rozsahu 206 hodin. BOZP, základní pojmy v účetnictví, účtové třídy, komplexní případ, české účetní standardy, předmět a cíl daňové evidence, účtování na PC

**Základy podnikání** – výuka v rozsahu 144 hodin. BOZP, informace o zahájení podnikání, základy podnikání, zpracování podnikatelského záměru, individuální konzultace.

### **Oblast sociální**

**Pracovník v sociálních službách, přímá obslužná činnost** – výuka v rozsahu 302 hodin. Somatologie, základy psychologie a komunikace, základy hygieny a epidemiologie, první pomoc, choroby a poruchy ve stáří, pečovatelské, ošetřovatelské, aktivizace seniorů, legislativní a právní minimum, životospráva, etika, metody sociální práce, základy výuky péče o domácnost, sociální rehabilitace, odborná stáž.

## PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK

**Dobrý den,**

ráda bych Vás požádala o vyplnění tohoto dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce zabývající se nezaměstnaností.

**Dotazník je anonymní. Vámi vybrané odpovědi zakroužkujte. Každá Vaše odpověď je velmi důležitá.**

Předem děkuji za Váš čas věnovaný vyplňování mého dotazníku.

1. Jste:
- a) žena
  - b) muž

2. Váš věk:

- a) do 25 let
- b) 26 – 35 let
- c) 36 – 45 let
- d) 46 – 55 let
- e) nad 56 let

3. Vaše nejvyšší dokončené vzdělání je:

- a) základní
- b) vyučen(a)
- c) středoškolské
- d) vyšší odborné a bakalářské
- e) vysokoškolské

4. Jaké dovednosti a znalosti Vám chybí při umístění na trhu práce? (možno více odpovědí)

- a) znalost práce na počítači

- b) jazykové znalosti
- c) řidičský průkaz – jaký.....
- d) jiné – uveďte:

.....

5. Jste ochotný(á) dále se vzdělávat a tím zvýšit svou možnost lépe se uplatnit na trhu práce?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím, nepřemýšlel(a) jsem o tom

6. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl(a) **ano** , který z rekvalifikačních kurzů máte zájem absolvovat? (označte maximálně 2 druhy rekvalifikací)

- a) základy PC
- b) pokročilá znalost na PC (AutoCad, správce počítačové sítě, administrátor www stránek, počítačový grafik, ...)
- c) účetnictví a daňová evidence, mzdové účetnictví
- d) pracovník v sociálních službách
- e) základy podnikání
- f) svářečský průkaz
- g) řidičský průkaz – uveďte jaký .....
- h) strojírenské profese (soustružník, obráběč, obsluha CNC strojů, frézař, ...)
- i) stavební profese
- j) profese ve službách (čišník, kuchař, barman, masér, kosmetička, pedikérka, kadeřník)
- k) jiné – uveďte:

.....

7. Pokud jste v otázce č. 5 odpověděl(a) **ne** , pak zakroužkujte:

- a) nemám čas (např. pečuji o dítě, osobu blízkou atd.)
- b) nemá to smysl
- c) cítím se na další vzdělávání „starý(á)“
- d) z finančních důvodů (např. náklady na dojíždění)



8. Jste ochotný(á) se přestěhovat kvůli práci, pokud by nebyla jiná možnost? Pokud ano, uveďte za jakých podmínek:

a) ano

b) ne

9. Jste ochotný(á) dojíždět za prací mimo své bydliště?

a) ano

b) ne

10. V případě, že jste ochoten(a) dojíždět, uveďte do jaké vzdálenosti:

a) do 20 km

b) 20 – 40 km

c) nad 40 km

11. Pokud jste v otázce č. 9 odpověděl(a) **ne**, pak zakroužkujte:

a) péče o dítě nebo osobu blízkou

b) rodinné důvody

c) mám zdravotní problémy

d) vyšší věk

e) z finančních důvodů

12. Absolvoval(a) jste na úřadu práce v posledních 6 měsících rekvalifikační kurz?

a) ano

b) ne

13. Pokud jste odpověděl(a) **ano**, uveďte, který z rekvalifikačních kurzů jste absolvoval(a) a proč se Vám nepodařilo sehnat práci v novém oboru:

.....  
.....  
.....

14. Vzal(a) byste práci v jiném oboru?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím, nepřemýšlel(a) jsem o tom

15. Pokud jste odpověděl(a) **ano**, zakroužkujte odpověď, která nejvíce odpovídá Vašemu názoru:

- a) můj pracovní obor je zasažen ekonomickou krizí
- b) potřebuji vzít první práci, kde mě zaměstnají
- c) stejně jsem chtěl(a) změnit svou profesi
- d) jiné – uveďte :

.....

16. Patříte do skupiny pracovníků s mnohaletou praxí, kteří jsou evidováni na úřadu práce poprvé:

- a) ano
- b) ne

## PŘÍLOHA P III: VÝSLEDKY VÝZKUMU

1.Jste:

<b>Pohlaví</b>	<b>Počet celkem</b>	<b>%</b>
Ženy	64	52
Muži	59	48
Celkem	123	100

2.Váš věk:

<b>Věk</b>	<b>Počet celkem</b>	<b>%</b>
Do 25 let	26	21
26 – 35 let	20	16
36 – 45 let	22	18
46 – 55 let	39	32
Nad 56 let	16	13
Celkem	123	100

3.Vaše nejvyšší dosažené vzdělání je:

<b>Vzdělání</b>	<b>Počet celkem</b>	<b>%</b>
Základní	25	20
Vyučen(a)	55	44
Středoškolské	33	27
Vyšší odborné a bakalářské	2	2
Vysokoškolské	8	7
Celkem	123	100

4. Jaké dovednosti a znalosti Vám chybí při umístění na trhu práce? (možno i více odpovědí)

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Znalost práce na počítači	13	33	46
Jazykové znalosti	21	42	63
Řidičský průkaz	18	23	41
Jiné: strojní průkaz	1	-	1
vzdělání	1	-	1
český jazyk	-	1	1

5. Jste ochotný(ná) dále se vzdělávat a tím zvýšit svou možnost lépe se uplatnit na trhu práce?

	<b>Muži</b>	<b>%</b>	<b>Ženy</b>	<b>%</b>	<b>Celkem</b>	<b>%</b>
Ano	48	81	44	69	92	75
Ne	2	3	8	12	10	8
Nevím	9	16	12	19	21	17
<b>Celkem</b>	<b>59</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>123</b>	<b>100</b>

6. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl(a) ano, který z rekvalifikačních kurzů máte zájem absolvovat? (označte maximálně 2 druhy rekvalifikací)

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Základy PC	15	13	28
Pokročilá znalost na PC(AutoCAD, počítačový grafik, správce počítačové sítě atp.)	18	18	36
Účetnictví a daňová evidence, mzdové účetnictví	4	12	16
Pracovník v sociálních službách	5	19	24
Základy podnikání	6	2	8
Svářečský průkaz	8	0	8
Řidičský průkaz	9	3	12
Strojírenské profese	6	0	6
Stavební profese	4	1	5
Profese ve službách (masér , kosmetička, číšník, kuchař, barman, atp.)	2	9	11
Jiné: strojní údržbář	1	-	1
elektrikář	1	-	1
problematika nezaměstnanosti	1	-	1
pedagogické minimum	-	1	1

7. Pokud jste v otázce č. 5 odpověděl(a) ne, pak zakroužkujte:

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>	<b>%</b>
Nemám čas (pečuji o dítě, osobu blízkou atp.)	-	-	-	-
Nemá to smysl	-	1	1	10
Cítím se na další vzdělávání starý/stará	-	6	6	60
Z finančních důvodů (např. náklady na dojíždění)	2	1	3	30
<b>Celkem</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

8. Jste ochotný(á) se přestěhovat kvůli práci, pokud by nebyla jiná možnost? Pokud ano, uveďte za jakých podmínek:

	<b>Muži</b>	<b>%</b>	<b>Ženy</b>	<b>%</b>	<b>Celkem</b>	<b>%</b>
Ano	11	19	5	8	16	13
Ne	48	81	59	92	107	87
<b>Celkem</b>	<b>59</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>123</b>	<b>100</b>

Pořadí a četnost podmínek, za jakých jsou dotazovaní ochotni se přestěhovat za práci:

<b>Pořadí</b>	<b>Podmínky</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>	<b>%</b>
1.	Zajištění ubytování	4	3	7	44
2.	Dostatečné finanční ohodnocení (platové podmínky)	4	1	5	32
3.	Zkusit štěstí jinde	1	-	1	6
4.	Byt i peníze	1	-	1	6
5.	Jistota práce	1	-	1	6
6.	Práce i pro manžela	-	1	1	6
	<b>Celkem</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

9. Jste ochotný(á) dojíždět za prací mimo své bydliště?

	<b>Muži</b>	<b>%</b>	<b>Ženy</b>	<b>%</b>	<b>Celkem</b>	<b>%</b>
Ano	53	90	38	59	91	74
Ne	6	10	26	41	32	26
<b>Celkem</b>	<b>59</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>123</b>	<b>100</b>

10. V případě, že jste ochoten(a) dojíždět, uveďte do jaké vzdálenosti:

	<b>Muži</b>	<b>%</b>	<b>Ženy</b>	<b>%</b>	<b>Celkem</b>	<b>%</b>
Do 20 km	32	60	27	71	59	65
20-40 km	15	28	11	29	26	29
Nad 40km	6	12	-	-	6	6
<b>Celkem</b>	<b>53</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>91</b>	<b>100</b>

11. Pokud jste v otázce č. 9 odpověděl(a) ne, pak zakroužkujte:

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Péče o dítě nebo osobu blízkou	-	8	8
Rodinné důvody	1	2	3
Mám zdravotní problémy	2	8	10
Vyšší věk	-	8	8
Z finančních důvodů	6	12	18

12. Absolvoval(a) jste na úřadu práce v posledních 6 měsících rekvalifikační kurz:

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>	<b>%</b>
Ano	-	4	4	3
Ne	59	60	119	97
<b>Celkem</b>	<b>59</b>	<b>64</b>	<b>123</b>	<b>100</b>

13. Pokud jste odpověděl(a) ano, uveďte, který z rekvalifikačních kurzů jste absolvoval(a) a proč se Vám nepodařilo sehnat práci v novém oboru:

	Zaměření kurzu	Věk	Vzdělání	Uváděné důvody neúspěchu
1.	Obsluha PC	46-55 let	ÚSO	kurz bude končit v prosinci 2009*
2.	Neuvádí	Do 25 let	SOU	neuvádí
3.	Mzdová účetní	36-46 let	VŠ	vyžadují praxi, malá nabídka míst
4.	Neuvádí	46-56 let	ZŠ	vyšší věk, není žádná práce

\* dotazování proběhlo v měsících říjen až listopad 2009

14. Vzal(a) byste práci v jiném oboru?

	<b>Muži</b>	<b>%</b>	<b>Ženy</b>	<b>%</b>	<b>Celkem</b>	<b>%</b>
Ano	46	78	55	86	101	82
Ne	3	5	5	8	8	7
Nevím	10	17	4	6	14	11
<b>Celkem</b>	<b>59</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>123</b>	<b>100</b>



15. Pokud jste odpověděl(a) ano, zakroužkujte odpověď, která nejvíce odpovídá Vašemu názoru:

	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>Celkem</b>
Můj prac. obor je zasažen ekon.krizí	21	15	36
Potřebuji vzít první práci, kde mě zaměstnají	21	27	48
Stejně jsem chtěl(a) změnit profesi	8	9	17
Jiné: malé děti	-	1	1
zhoršující se zdravotní stav	-	1	1
mám více profesí	-	1	1

16. Patříte do skupiny pracovníků s mnohaletou praxí, kteří jsou evidovaní na úřadu práce poprvé:

	<b>Muži</b>	<b>%</b>	<b>Ženy</b>	<b>%</b>	<b>Celkem</b>	<b>%</b>
Ano	18	31	18	28	36	29
Ne	41	69	46	72	87	71
celkem	59	100	64	100	123	100

**PŘÍLOHA P IV: ROZLOŽENÍ VZDĚLANOSTNÍ ÚROVNĚ  
RESPONDENTŮ DLE VĚKOVÝCH SKUPIN**

**Celkem**

	Základní	Vyučení	Střední	Vyšší, Bc.	Vysokoškolské	Celkem	%
Do 25 let	4	12	10	-	-	26	21
26-35 let	1	6	13	-	-	20	16
36-45 let	4	11	4	-	3	22	18
46-55 let	14	18	4	1	2	39	32
Nad 56 let	2	8	2	1	3	16	13
celkem	25	55	33	2	8	123	100

**Muži**

	Základní	Vyučení	Střední	Vyšší, Bc.	Vysokoškolské	Celkem	%
Do 25 let	3	9	7	-	-	19	32
26-35 let	1	4	7	-	-	12	20
36-45 let	1	3	1	-	1	6	10
46-55 let	1	7	2	-	1	11	19
Nad 56 let	-	6	2	-	3	11	19
celkem	6	29	19	-	5	59	100

## Ženy

	Základní	Vyučení	Střední	Vyšší, Bc.	Vysokoškolské	Celkem	%
Do 25 let	1	3	3	-	-	7	11
26-35 let	-	2	6	-	-	8	12
36-45 let	3	8	3	-	2	16	25
46-55 let	13	11	2	1	1	28	44
Nad 56 let	2	2	-	1	-	5	8
celkem	19	26	14	2	3	64	100

**PŘÍLOHA P V: ROZLOŽENÍ RESPONDENTŮ, KTEŘÍ SE  
ODMÍTÁJÍ DÁLE VZDĚLÁVAT**

Vzdělání	Pohlaví	do 25 let	26-35 let	36-45 let	46-55 let	nad 56 let	celkem
základní	Muži	-	-	-	-	-	-
	Ženy	-	-	-	4	2	6
Vyučen/a	Muži	-	-	1	1	-	2
	Ženy	-	-	-	1	1	2
USO	Muži	-	-	-	-	-	-
	Ženy	-	-	-	-	-	-
VOŠ, Bc	Muži	-	-	-	-	-	-
	Ženy	-	-	-	-	-	-
VŠ	Muži	-	-	-	-	-	-
	Ženy	-	-	-	-	-	-
Celkem		-	-	1	6	3	10

**PŘÍLOHA P VI: ROZLOŽENÍ RESPONDENTŮ, KTEŘÍ NEVÍ NEBO NEPŘEMÝŠLELI O MOŽNOSTI SE DÁLE VZDĚLÁVAT**

Vzdělání	Pohlaví	do 25 let	26-35 let	36-45 let	46-55 let	nad 56 let	celkem
základní	Muži	1	-	1	-	-	2
	Ženy	-	-	-	8	-	8
Vyučen/a	Muži	1	1	-	-	2	4
	Ženy	-	-	1	1	2	4
USO	Muži	1	1	-	-	1	3
	Ženy	-	-	-	-	-	-
VOŠ, Bc	Muži	-	-	-	-	-	-
	Ženy	-	-	-	-	-	-
VŠ	Muži	-	-	-	-	-	-
	Ženy	-	-	-	-	-	-
Celkem		3	2	2	9	5	21

**PŘÍLOHA P VII: ROZLOŽENÍ RESPONDENTŮ S MNOHALETOU  
PRAXÍ, KTEŘÍ JSOU EVIDOVANÍ NA ÚŘADU PRÁCE POPRVÉ**

**Ženy**

	Základní	Vyučení	Střední	Vyšší, Bc.	Vysokoškolské	Celkem	%
Do 25 let	-	-	-	-	-	-	-
26-35 let	-	-	-	-	-	-	-
36-45 let	-	3	1	-	-	4	22
46-55 let	7	3	-	-	1	11	61
Nad 56 let	2	1	-	-	-	3	17
celkem	9	7	1	-	1	18	100

**Muži**

	Základní	Vyučení	Střední	Vyšší, Bc.	Vysokoškolské	Celkem	%
Do 25 let	-	-	-	-	-	-	-
26-35 let	-	-	-	-	-	-	-
36-45 let	1	3	-	-	-	4	22
46-55 let	-	7	1	-	-	8	44
Nad 56 let	-	4	1	-	1	6	34
celkem	1	14	2	-	1	18	100