

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

Nezaměstnanost jako sociální problém

Bc. Adéla Ambrožová

© 2019 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Adéla Ambrožová

Provoz a ekonomika

Název práce

Nezaměstnanost jako sociální problém

Název anglicky

Unemployment as a social problem

Cíle práce

Výzkumným cílem práce je nastínit fakt, proč lidé registrováni na úřadech práce nevyužívají nebo jen málo využívají možnosti rekvalifikace nebo jiných vzdělávacích programů. Dílčím cílem práce je snaha o komplexní zpracování problému, který je na straně jedné přínosný pro konkurenci na trhu práce, ale na straně druhé představuje jednu z nejproblematictějších součástí tržní ekonomiky.

Metodika

Diplomová práce se skládá z teoretické a praktické části. Teoretická část práce se stala hlavním východiskem pro část praktickou. V praktické části diplomové práce je charakterizován okres Liberec, a jak aktivní politika zaměstnanosti řeší daný sociální problém rekvalifikačními a vzdělávacími programy v tomto okrese. Součástí diplomové práce je výzkum. Výsledky jsou vyhodnoceny prostřednictvím dotazníkového šetření, které bylo provedeno v září 2018 na Úřadu práce v okrese Liberec.

Harmonogram práce

- březen 2018 – specifikace metodiky, stručný obsah teoretické části
- srpen 2018 – zpracování teoretické části DP (úvod, popis metodiky, literární rešerše, harmonogram terénního šetření)
- říjen 2018 – vlastní terénní šetření
- prosinec 2018 – zpracování a odevzdání empirické části v první verzi
- březen 2019 – odevzdání kompletní DP se zapracovanými připomínkami

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Nezaměstnanost, Trh práce, Společnost, Zaměstnání, Úřad práce, Exkludované skupiny, Gender

Doporučené zdroje informací

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

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

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

MAREŠ, P. – SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

POTŮČEK, M. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-01-.

SIEGEL, Z. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-1388-8.

VÝROST, J. – SLAMĚNÍK, I. *Aplikovaná sociální psychologie I*. Praha: Portál, 1998. ISBN 80-7178-269-6.

VÝROST, J. – SLAMĚNÍK, I. *Sociální psychologie*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1428-8.

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

prof. PhDr. Ing. Věra Majerová, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 10. 3. 2019

prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 3. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 16. 03. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Nezaměstnanost jako sociální problém" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 16.3. 2019

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Prof. Ing. PhDr. Věře Majerové, CSc. za trpělivost a čas, který mi věnovala, a také za podněty, které mi výrazně pomohly v napsání této práce.

Nezaměstnanost jako sociální problém

Abstrakt

Diplomová práce na téma „Nezaměstnanost jako sociální problém“ zachycuje trh práce, popisuje typy a druhy nezaměstnanosti a popisuje, jaké má nezaměstnanost a ztráta zaměstnání důsledky pro člověka a pro celou společnost. V současné době je nezaměstnanost považována za jeden z nejvýznamnějších jevů tržního hospodářství a jeden z hlavních problémů každé společnosti. Práce se zabývá nejen konceptem, ale především sociálním problémem, kterým nezaměstnanost bezesporu je. Práce je rozdělena na část teoretickou a na část praktickou. Teoretická část vymezuje základní typy a druhy nezaměstnanosti a poukazuje na důsledky nezaměstnanosti a jejího řešení. Práce přináší na nezaměstnanost komplexní perspektivu (sociální, ekonomickou a psychologickou). Praktická část se zaměřuje na nezaměstnanost v regionu Liberec a popisuje nejen sociální a ekonomickou situaci v tomto městě, ale i rekvalifikační kurzy, které město nabízí svým nezaměstnaným ke snížení podílu nezaměstnaných.

V praktické části je analyzováno dotazníkové šetření, které proběhlo na základě dotazování uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Liberci. V závěru praktické části je vyhodnoceno dotazníkové šetření a jsou doporučeny rekvalifikační kurzy a doporučení pro větší zájem o rekvalifikační kurzy, díky nimž by uchazeči měli větší šanci nalézt si zaměstnání. To by mohlo snížit sociální problémy nejen v okrese Liberec, ale také v celé naší zemi.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, úřad práce, rekvalifikace, rekvalifikační kurzy, trh práce, sociální problém, ekonomické dopady nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti

Unemployment as a social problem

Abstract

This dissertation on the topic: “Unemployment as a social problem” deals with the job market, types and classes of unemployment, describes the consequences of job loss and unemployment for a man and for the whole society.

Nowadays, unemployment is considered one of the most serious phenomena of the market economy and problems of all societies.

The dissertation deals not only with the concept but principally with the social problem that unemployment undoubtedly presents.

The thesis is divided into a theoretical and practical part. The theoretical part delimits basic parts and classes of unemployment and points to the unemployment consequences and their solving. The thesis brings a comprehensive perspective (social, economic and psychological) on unemployment.

The practical part focuses on unemployment in region of Liberec and describes not only the social and economic situation in this city but also retraining courses, that the city offers to its jobless persons to reduce the percentage of the unemployed.

The practical part analyses the questionnaire research. The research went off at the Job centre in Liberec, where the applicants for job were asked and they consequently filled in a questionnaire.

At the end of this thesis the questionnaire research is evaluated and other by jobless demanded other retraining courses (primarily according to jobless requests) are recommended.

This can reduce the social problems not only in the region of Liberec, but also in our country.

Keywords

Unemployment, job centre, retraining, retraining courses, job market, social problem, economic impacts of unemployment, employment policy

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika	14
3 Teoretická východiska	15
3.1 Nezaměstnanost.....	15
3.1.1 Přirozená míra nezaměstnanosti	16
3.1.1.1 Faktory ovlivňující míru nezaměstnanosti	16
3.1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost	17
3.1.2.1 Statistické údaje týkající se dlouhodobé nezaměstnanosti	18
3.2 Druhy nezaměstnanosti	19
3.3 Dopad nezaměstnanosti na jednotlivce – sociální problém	23
3.3.1 Význam práce pro člověka	24
3.3.2 Životní úroveň.....	25
3.4 Trh práce	28
3.4.1 Segmentace trhu práce	29
3.4.1.1 Primární a sekundární trh práce.....	29
3.4.1.2 Formální a neformální trh práce	30
3.4.1.3 Externí a interní trh práce	30
3.4.2 Ukazatele trhu práce	31
3.4.2.1 Míra nezaměstnanosti	31
3.4.2.2 Podíl nezaměstnaných osob.....	33
3.4.2.3 Míra ekonomické aktivity.....	33
3.4.3 Vývoj nezaměstnanosti na evropském trhu práce.....	34
3.4.4 Vývoj nezaměstnanosti na českém trhu práce	35
3.5 Politika zaměstnanosti.....	36
3.5.1 Nástroje politiky zaměstnanosti.....	37
3.5.1.1 Nástroje orientované na nezaměstnané osoby	38
3.5.1.2 Nástroje orientované na zaměstnané osoby.....	39
3.5.2 Aktivní politika	40
3.5.2.1 Role Úřadu práce v České republice	44
3.5.3 Pasivní politika zaměstnanosti.....	45
4 Vlastní práce.....	50

4.1	Charakteristika Libereckého kraje a okresu Liberec.....	50
4.1.1	Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Liberec.....	59
4.1.1.1	Rekvalifikační kurzy	59
4.1.1.2	Realizované projekty v Libereckém kraji.....	61
4.2	Sběr dat.....	63
4.2.1	Metodika práce	63
4.2.1.1	Předvýzkum	64
4.2.1.2	Vlastní dotazník.....	65
4.2.2	Charakteristika zkoumaného souboru.....	65
4.2.3	Stanovení hypotéz.....	67
5	Výsledky a diskuse	80
6	Závěr.....	84
7	Seznam použitých zdrojů	85
8	Přílohy	90
8.1	Dotazník	90

Seznam obrázků

Obrázek 1:	Podíl nezaměstnaných a uchazeči o zaměstnání na 1 pracovní místo v ČR podle jednotlivých krajů	18
Obrázek 2:	Nezaměstnanost v zemích EU.....	19
Obrázek 3:	Okresy Libereckého kraje	50
Obrázek 4:	Nezaměstnanost v Libereckém kraji podle pohlaví v jednotlivých měsících ...	52
Obrázek 5:	Podíl nezaměstnaných	53
Obrázek 6:	Věková struktura respondentů podle pohlaví.....	65

Seznam tabulek

Tabulka 1:	Míra zaměstnanosti, Obecná míra nezaměstnanosti, míra ekonomické aktivity v ČR.....	31
Tabulka 2:	Přehled rekvalifikačních kurzů	46
Tabulka 3:	Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadů práce	51
Tabulka 4:	Délka evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce	52

Tabulka 5: Nejvyšší dosažené vzdělání uchazečů o zaměstnání	53
Tabulka 6: Počet obyvatel v okrese Liberec vzhledem k České republice v roce 2018.....	55
Tabulka 7: Výkaz o nezaměstnanosti	55
Tabulka 8: Počet uchazečů o zaměstnání	56
Tabulka 9: Měsíční vývoj podílu nezaměstnaných osob	56
Tabulka 10: Zaměstnavatelé s nejvyšším počtem nabízených pracovních míst.....	58

Seznam grafů

Graf 1: Měsíční vývoj podílu nezaměstnaných v okrese Liberec a ČR 2017-2018	57
Graf 2: Nejpočetněji nabízená volná pracovní místa v okrese Liberec dle profesí k 30. 6. 2018	59
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	66
Graf 4: Obor vzdělání respondentů podle klasifikace CZ-ISCO	67
Graf 5: Nabídka rekvalifikačního kurzu od ÚP	69
Graf 6: Doba, za kterou ÚP nabídl rekvalifikační kurz	70
Graf 7: Dostatečnost nabídky rekvalifikačních kurzů	71
Graf 8: Očekávání od ÚP	72
Graf 9: Uplatitelnost na trhu práce po absolvování rekvalifikačního kurzu.....	72
Graf 10: Aktuální účast rekvalifikačního kurzu	73
Graf 11: Efektivita rekvalifikačního kurzu	74
Graf 12: Účast na rekvalifikačním kurzu podle pohlaví.....	74
Graf 13: Ochota respondentů změnit několikrát za život svou profesi.....	75
Graf 14: Co jsou respondenti ochotni podstoupit pro nalezení si nového zaměstnání?	76
Graf 15: Účastnění se rekvalifikačního kurzu	76
Graf 16: Důvody neúčasti rekvalifikačního kurzu.....	77
Graf 17: Úspěšné dokončení rekvalifikačního kurzu	78
Graf 18: Důvody neúčasti rekvalifikačního kurzu.....	78
Graf 19: Nejčastější obavy při účasti na rekvalifikačním kurzu.....	79

Seznam zkratek

ÚP – Úřad práce

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ČSÚ – Český statistický úřad

SOU – Střední odborné vzdělání s výučním listem

1 Úvod

Předmětem diplomové práce je nezaměstnanost jako sociální problém a její komplexní pohled na nezaměstnanost z hlediska psychologie, ekonomie a především sociologie. Ztráta zaměstnání má vliv na každého člověka, který se do takové situace dostane. Jedná se o jeden z nejpálčivějších problémů tržního hospodářství.

Diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a na část praktickou. Teoretická část práce zachycuje nezaměstnanost z různých úhlů pohledů. Ekonomický pohled na nezaměstnanost přináší pojmy jako je trh práce, míra a přirozená míra nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti, ekonomický vývoj nezaměstnanosti prostřednictvím grafů a ekonomické důsledky nezaměstnanosti působící na člověka. Tato kapitola analyzuje grafy a přináší jejich sumarizaci.

Psychologický aspekt se zabývá otázky např. Co přináší práce člověku? Z jakého důvodu chodí člověk do práce? Co znamená ztráta zaměstnání pro člověka? Jaký má vliv nezaměstnanost na psychické i fyzické zdraví?

Nejvíce věnovanou kapitolou ve své diplomové práci je sociologický aspekt nezaměstnanosti. V této kapitole představím pojmy a typy související s nezaměstnaností jako je např. frikční, strukturální, cyklická a sezonní nezaměstnanost, dále pak úplná, nepravá a masová nezaměstnanost. Důležitou kapitolu bude představovat dlouhodobá nezaměstnanost. Dílčí kapitolou bude dnes již klasická studie M. Jahodové Nezaměstnaní v Marienthalu, která popisuje sled událostí u většího množství lidí propuštěných z továrny v Rakousku ve třicátých letech minulého století.

Práce je velmi důležitou součástí každého z nás a v životě zaujímá důležitou roli. Práce zajišťuje nejen materiální zajištění, ale především přináší člověku pocit společenské užitečnosti a existence. Práce představuje pocit společenského vzestupu, prostřednictvím kterého se můžeme dále seberealizovat. Neočekávaná ztráta zaměstnání je pro jedince velkým zásahem do života a může způsobit traumatizující pocity. Pro značnou většinu lidí ztráta zaměstnání představuje snížení životní úrovně, působí na zdravotní stav jedince a ovlivňuje i vztahy v rodině jedince.

Velkým problémem je dlouhodobá nezaměstnanost. Často chápána jako nežádoucí, která nemá vliv pouze na materiální zajištění nezaměstnaného, ale především postihuje psychiku jedince. Jedinci se najednou ocitají v nepříznivých životních situacích, ztrácejí svůj dosavadní životní status, izolují se od společnosti, jejich sebevědomí klesá, vytrácí se

možnost získávání nových dovedností, vzniká pocit méněcennosti a člověk najednou ztrácí smysl života. To vše může způsobovat zdravotní problémy vyvolané stresem.

V teoretické části nastíním pojem rekvalifikace a rekvalifikační kurzy, které mi budou nápomocni v praktické části práce k formulování výzkumných otázek a s ní souvisejících hypotéz.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Výzkumným cílem diplomové práce „Nezaměstnanost jako sociální problém“ je nastínit fakt, proč lidé registrováni na úřadech práce nevyužívají nebo jen málo využívají možnosti rekvalifikace, rekvalifikačních kurzů apod. Rekvalifikace je přitom využívána a chápána jako jeden z nejúčinnějších prostředků boje proti nezaměstnanosti.

Dalším cílem diplomové práce je propojit teoreticky sociální, ekonomické a psychologické aspekty s praktickou částí-výzkumem. Teoreticky popsat pojem nezaměstnanost a sociální dopady, které působí jak na jedince, tak na celou společnost.

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a na část praktickou. V teoretické části práci jsou vysvětleny na základě prostudované odborné literatury, internetových zdrojů výzkumů hlavní koncepty týkající se zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Pozornost je věnována kontextům jednotlivých částí. Stručně jsou popsány klíčové charakteristiky nezaměstnanosti, včetně jejího dělení a dopady nezaměstnanosti na jedince a na stát. Práce analyzuje psychologické, ekonomické, a především společenské aspekty nezaměstnanosti.

Teoretická část práce se stala hlavním východiskem pro část praktickou. V diplomové práci je nastíněn známý sociologický výzkum Marie Jahodové „Nezaměstnaní v Marienthalu“. Dále ve své práci zabývám rekvalifikačními kurzy, které mi jsou nápomocni ve své praktické části k formulování hypotéz a následnému potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz.

Praktická část je realizována na základě poznatků z teoretické části práce a prostřednictvím sekundární analýzy je popsána situace na trhu práce v okrese Liberec. V této části se zaměřím na charakteristiku vybraného okresu a na vývoj tohoto fenoménu v posledních letech. Pozornost je věnována především uchazečům o zaměstnání a jak uchazeči využili nebo využívají různých forem rekvalifikace. Výsledky jsou vyhodnoceny prostřednictvím dotazníkového šetření, které bylo provedeno v září 2018. Dotazník jsem si vybrala proto, že je nejrozšířenější a nejpoužívanější technikou sběru dat. Jeho použití je nenáročné a finančně nedostupnější. Dotazník byl osobně distribuován na úřadu práce. Jedná se tedy o výzkum s osobní distribucí, který zajistí co nejvyšší návratnost dotazníků.

V praktické části práce bude proveden i předvýzkum, který se mi osvědčil i v bakalářské práci.

3 Teoretická východiska

3.1 Nezaměstnanost

Pro vymezení pojmu nezaměstnanost lze využít několika definičních prostředků:

„Ekonomický jev, který je projevem poruch na trhu práce. Nezaměstnanost lze kvalifikovat jako stav, kdy část z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva není kapacitně a kvalifikovaně využita a je tedy mimo pracovní proces“ (OPTIMUS, 2011).

„Statistika definuje nezaměstnaného jako osobu, která hledá práci, chce být činná jako zaměstnanec, není práce neschopná pro nemoc a není činná jako domácí dělník, pomáhající rodinný příslušník nebo samostatný podnikatel“ (Žák, 2006, str. 18).

„Nezaměstnaní nejsou nikým. Nemají žádnou barvu, chuť ani vůni. Stala se jim ta nehoda, že z barevného muzikálu o prosperitě byli přes noc vyšoupujti do černobílého, němého a k užívání dlouhého filmu o životní smůle na pokračování“ (Keller, 1997, str. 75).

Definice nezaměstnanosti, podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě, považuje za nezaměstnaného jen uchazeče o zaměstnání, tedy občana, který není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání a požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání u úřadu práce v místě trvalého bydliště (Matoušek, O., Kodymová, P., Koláčková, J., 2010).

Nezaměstnanosti je věnována velká pozornost jak v ekonomii, tak v hospodářské politice. Nezaměstnanost je základní ekonomický ukazatel, který má nepříznivé dopady jak pro jedince, tak pro celou společnost. Za nezaměstnaného považujeme člověka, který je sice schopen pracovat, ale z různých důvodů si nechce nebo nemůže najít práci, za kterou by byl finančně odměněn v podobě mzdy. Může se ale jednat i o člověka, který práci najít může a pracovat chce, ale na trhu práce nenalézá takové zaměstnání, které odpovídá jeho schopnostem, požadavkům nebo kvalifikaci. *„V této souvislosti je třeba připomenout, že podstatou nezaměstnanosti není nedostatek práce jako takové, ale nedostatek placeného*

zaměstnání, tj. práce vykonávané na smluvním podkladu a zahrnující finanční odměnu“ (Kebza, 2005, str. 198). Zaměstnaným je jedinec, který vykonává jakékoliv placené zaměstnání. Dohromady zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Mareš (1994) uvádí, že ne každý, kdo pracuje je zaměstnaný a na druhé straně, že ne každý, kdo nepracuje je nezaměstnaný. Souvisí to především s různorodostí práce, především práce konané pro vlastní potěšení, či v rámci domácnosti. Být nezaměstnaný neznamena být mimo trh práce, ale nemoci se na něm prosadit a zůstat tady v daném okamžiku na straně nerealizované nabídky. Nezaměstnanost je tedy založena nejen na tom, že nezaměstnaná a práce schopná osoba je vyřazena z možnosti pracovat v placeném zaměstnání, ale i na tom, že se svým vyřazením z placeného zaměstnání se neuspokojuje a hledá nové pracovní a placené zaměstnání. „Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnujícím i materiální odměnu za její výkon“ (Mareš, 2002).

3.1.1 Přirozená míra nezaměstnanosti

Milan Žák (2007) ve své knize uvádí, že by přirozená (optimální) míra nezaměstnanosti neměla být nulová, což vyplývá z definic jednotlivých typů nezaměstnanosti. Frikční nezaměstnanost se vyznačuje tím, že existuje určitý interval mezi dobou, kdy zaměstnanec opustí své dosavadní zaměstnání a kdy najde nové pracovní místo. Znamená to tedy, že určitá úroveň nezaměstnanosti v ekonomice je nejen přirozená, ale někdy i dokonce nutná.

Od 70. let 20. století bývá přirozená míra nezaměstnanosti spojována s konceptem zvaným NAIRU (Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment). Autorem tohoto konceptu je americký ekonom Milton Friedman, který spojuje určitou míru nezaměstnanosti s určitou úrovní inflace. Podle Friedmana je míra nezaměstnanosti definována jako úroveň nezaměstnanosti, při níž je míra inflace stabilní.

3.1.1.1 Faktory ovlivňující míru nezaměstnanosti

- výše podpor v nezaměstnanosti
- doba, na kterou je podpora v nezaměstnanosti poskytována
- organizace trhu práce (efektivnost úřadů práce)
- vytrvalost a schopnost nezaměstnaných při hledání zaměstnání
- demografická skladba pracovní síly
- strukturální parametry ekonomiky

3.1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Nezaměstnanost je považována za vážný ekonomický a sociální problém zejména pokud se jedná o dlouhodobou nezaměstnanost. Dlouhodobá nezaměstnanost je považována za velmi nežádoucí fenomén naší společnosti. Za dlouhodobou nezaměstnanost se zpravidla označuje půlroční až roční období. Dlouhodobá nezaměstnanost představuje závažný problém nejen z hlediska společnosti, ale především z hlediska dlouhodobě nezaměstnaného jedince. U těchto lidí může tento stav končit depresemi, alkoholismem a jinými nežádoucími jevy, které mají za následek to, že nezaměstnaní ztrácejí chuť si práci nalézt.

Jestliže se prodlužuje doba trvání nezaměstnanosti u nezaměstnaných, dostává se nezaměstnanost do centra pozornosti nejen hlavním aktérům, tedy těm, kteří jsou nezaměstnaní, ale i do centra celé společnosti. Dlouhodobá nezaměstnanost je hlavním problémem především z finančního hlediska (náklady na podporu osob bez příjmů ze zaměstnání). Vytváří pro společnost a stát ale i problémy politického charakteru a organizačního charakteru.

„Dlouhodobě nezaměstnaní ve většině případů mají kumulaci několika handicapů, které vyplývají z jejich osobní, kvalifikační, pracovní a sociální charakteristiky a z nižší úrovně pracovní motivace. Handicapované skupiny, zejména mladí lidé po absolvování školy, ženy s malými dětmi, osoby s nízkou kvalifikací a zdravotně postižení, jsou vytlačovány z trhu práce a úroveň nezaměstnanosti těchto skupin se ve srovnání s nezaměstnaností průměrné populace stále zvyšuje“ (Kotýnková a Němec, 2003, str. 128).

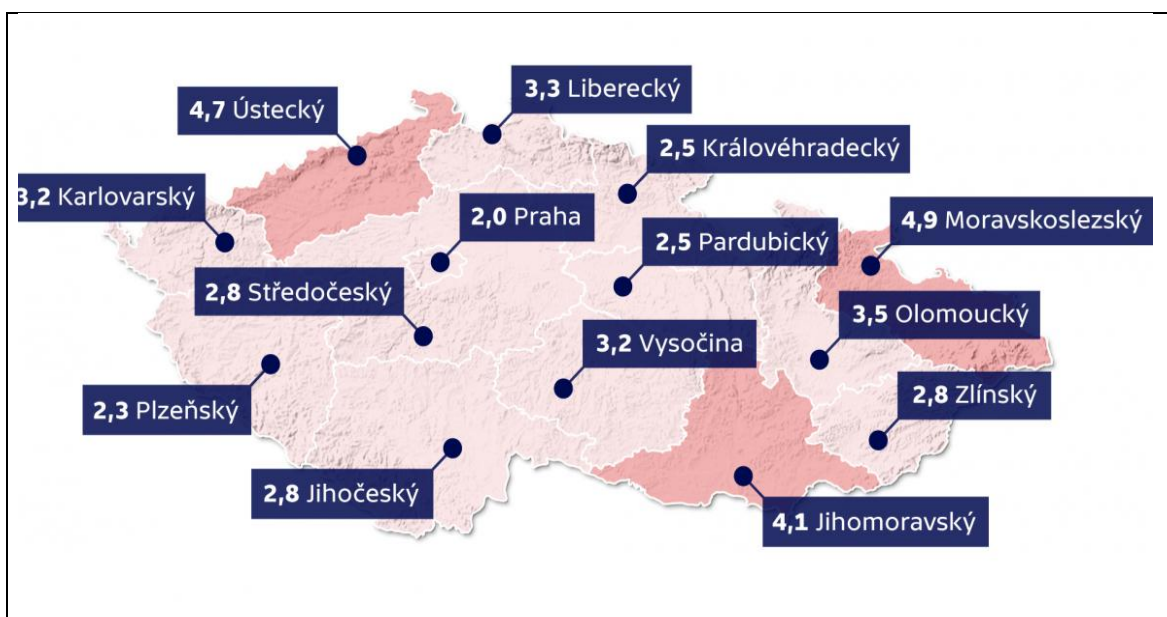
Dlouhodobá nezaměstnanost nejvíce postihuje určité specifické skupiny populace, znevýhodněné na trhu práce:

- nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu (čím stabilnější poslední pracovní místo, tím obtížnější je znovu uplatnění na trhu práce)
- nekvalifikovanou pracovní sílu a osoby s nízkým vzděláním
- příslušníky etnických minorit (především romská populace-představuje až 50 % dlouhodobě nezaměstnaných (Blatníková, 1997))
- osoby s kumulovanými a sociálními handicapy
- obyvatelé ze zaostávajících a venkovských oblastí
- zdravotně postižené (Mareš, 2002)
- mladistvé, zejména mladé problémové jedince (Mareš, 2002)

- osoby dříve trestané (Blatníková, 1997)
- osoby nevhodné pro dlouhodobé umístění v důsledku nespolehlivosti a snížené přizpůsobivosti-poruchy chování, agresivita, alkoholismus (Mareš, 2002).
- osoby bez zájmu trvale pracovat (Hodaňová, 1997)

3.1.2.1 Statistické údaje týkající se dlouhodobé nezaměstnanosti

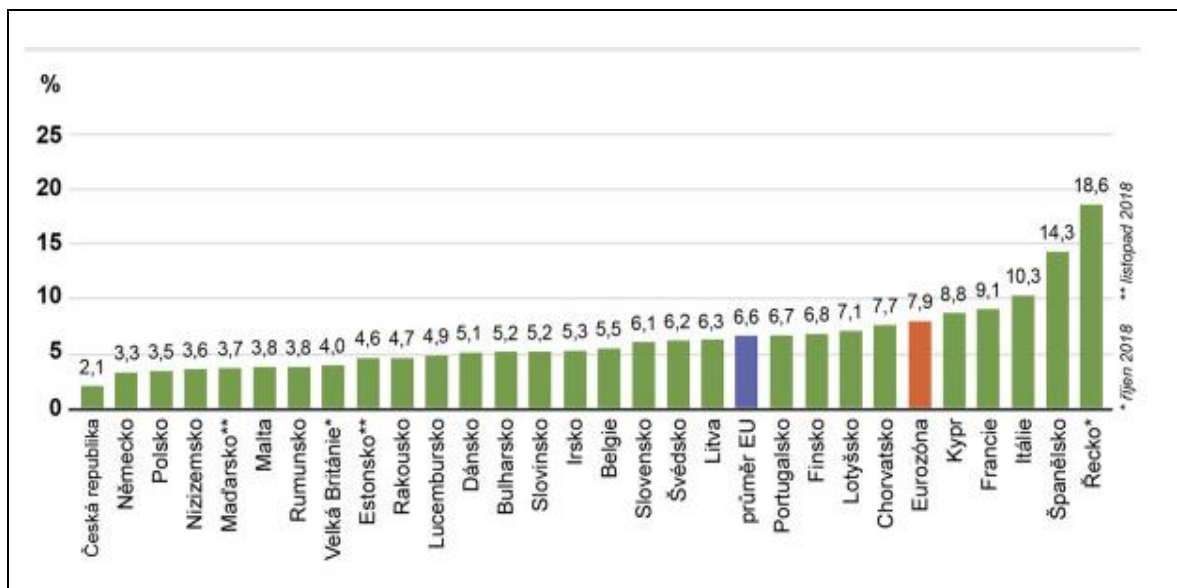
Obrázek 1: Podíl nezaměstnaných a uchazeči o zaměstnání na 1 pracovní místo v ČR podle jednotlivých krajů



Zdroj: MPSV

Podle Ministerstva práce a sociálních věcí v celé České republice nezaměstnanost v únoru po dvouměsíčním růstu klesla na 3,2 procenta. Bez práce bylo 241.417 lidí, což je nejnižší únorová hodnota od roku 1997. Podle Úřadu práce ČR počet volných pracovních míst vzrostl na 333.111. Loni v únoru byla míra nezaměstnanosti 3,7 procenta. V mezinárodním srovnání měla ČR podle posledních dostupných dat EUROSTATU nejnižší míru nezaměstnanosti v celé EU. Nejnižší míru nezaměstnanosti eviduje Praha (2 %), naopak nejvyšší míra nezaměstnanosti v únoru 2019 zaznamenal Moravskoslezský kraj (4,9 %), dále pak Ústecký kraj (4,7 %) a Jihomoravský kraj (4,1 %).

Obrázek 2: Nezaměstnanost v zemích EU



Zdroj: MPSV

Nejnižší míru nezaměstnanosti má podle Ministerstva práce a sociálních věcí Česká republika, 2,1 %. Po České republice je nejnižší nezaměstnanost v Německu 3,3 %, dále v Polsku, Nizozemí, Maďarsku, na Maltě nebo v Rumunsku, kde míra nezaměstnanosti nepřesahuje hranici 4 %. Nejvyšší míra nezaměstnanosti je v Řecku, téměř 18,6 %. Celkový počet nezaměstnaných se meziročně snížil o 40,5 tis. a dosáhl 118,2 tis. osob. Došlo ke snížení počtu nejen u nezaměstnaných žen (o 22,3 tis. na 65,8 tis.), ale i u nezaměstnaných mužů (o 18,2 tis. na 52,4 tis.). Pozitivní vývoj souvisí především s poklesem dlouhodobé nezaměstnanosti, tedy snížení počtu nezaměstnaných osob déle než jeden rok. déle (o 23,4 tis. na 35,7 tis. Osob, ČSÚ).

3.2 Druhy nezaměstnanosti

Podle Buchtové (2002) je určitá míra nezaměstnanosti zcela přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Jedná se o tzv. přirozenou míru nezaměstnanosti. Za přirozenou míru nezaměstnanosti lze považovat takovou míru nezaměstnanosti, kdy počet nezaměstnaných osob je nižší nebo roven počtu pracovních míst na trhu práce.

Nezaměstnanost, která se vyskytuje na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti lze označit termínem dobrovolná nezaměstnanost. Jedná se o nezaměstnanost, kdy lidé z různých důvodů nemají zájem o nabízená pracovní místa. Důvodů může být několik a mezi nejčastější důvody patří zejména nízké platové ohodnocení, časová náročnost nebo práce, která neodpovídá jejich kvalifikaci.

Nezaměstnanost se vyskytuje v každé tržní ekonomice a záleží na společnosti a na jedinci, jak se k tomuto problému postaví. Mareš (1994) vymezil čtyři základní druhy nezaměstnanosti.

Frikční nezaměstnanost

Podle Mareše (1994) v každém okamžiku se na trhu práce vyskytuje na straně nabídky spousta osob bez placeného zaměstnání např. v důsledku mobility pracovníků. Frikční nezaměstnanost bývá obvykle nazývána termínem „normální nezaměstnanost“. Jedná se o nezaměstnanost, díky které dochází k přesunům osob. Může se jednat o přesuny dobrovolné, tedy přesuny motivované vlastními potřebami nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se tedy o nezaměstnanost dočasnou a dobrovolnou, která nebývá spojována s nedostatkem pracovních míst na trhu práce. Patří sem zejména lidé, kteří dobrovolně opustili své dosavadní pracovní místo a hledají si práci jinou, obvykle lépe placenou. Pracovní místo opouštějí lidé z důvodu odstěhování se a hledání si práce v místě bydliště. Zařadit sem ale můžeme i lidi, kteří si hledají své první zaměstnání.

Frikční nezaměstnanost není ve společnosti chápána jako závažný problém, jelikož se jedná o přirozený pohyb pracovních sil. Je označována jako nezaměstnanost krátkodobá (obvykle do 3 měsíců) a nezaměstnaní nalézají po nějaké době svá uplatnění. Tento druh nezaměstnanosti je standartním ekonomickým procesem a zároveň podmínkou bezporuchové alokace pracovních sil do různých oblastí, odvětví, podnikatelských jednotek a dalších organizací ve společnosti. Tato nezaměstnanost bývá také označována jako flukтуаční nezaměstnanost (Kotýnková, Němec, 2003).

Strukturální

„Strukturální nezaměstnanost se objevuje tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Díky tomu se často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých 19 povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají“ (Samuelson, 1991, s. 288).

Podle Mareše (1994) představuje strukturální nezaměstnanost pro ekonomiku státu závažnější problém. Strukturální nezaměstnanost se vyznačuje nesouladem mezi poptávkou na trhu práce a mezi osobami, kteří se snaží nalézt si zaměstnání na trhu práce. Tito lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými jsou především lidé vyššího věku, s nízkou kvalifikací

nebo s nedostatečnými zkušenostmi a dovednostmi. Strukturální nezaměstnanost postihuje především některá odvětví či výroby a je typická především tím, že nezaměstnaní nalézají na trhu práce jen nabídky pracovních míst vyžadující jinou kvalifikaci. Vzniká tak vyšší procento nezaměstnanosti osob s určitou kvalifikací, kterou není trh práce schopen absorbovat. Naopak vzniká vyšší poptávka po kvalifikaci, která není na trhu práce v dostatečném rozsahu nabízena.

Podle Kotýnkové a Němce (2003) mezi hlubší příčiny výskytu tohoto typu nezaměstnanosti jsou:

- prostorová imobilita pracovních sil, která způsobuje nerovnováhu na regionálním trhu práce
- pokles poptávky po pracovních silách kvůli technickým a technologickým změnám, které nahrazují lidskou práci (technologická nezaměstnanost)

Cyklická a sezónní nezaměstnanost

„Tato forma nezaměstnanosti je úzce spojena s průběhem hospodářského cyklu v konkrétní ekonomice. V době recese a nižší poptávky na trhu výrobků a služeb je logicky též menší zaměstnanost (respektive vyšší nezaměstnanost) a naopak. V období konjunktury a zvýšené poptávky po výrobcích a službách trh práce vytváří vyšší počet pracovních příležitostí a spolu s tím klesá i míra nezaměstnanosti“ (Kaczor, 2013, str. 56).

Jedná se o nezaměstnanost, která souvisí s krátkodobými výkyvy hospodářské aktivity. Jakmile je cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojovaná s přírodním cyklem, jedná se o nezaměstnanost sezónní. Sezónní nezaměstnaností mohou být ovšem postíženy i služby, zejména turistika. Jedná se často o sezónní práce vztahující se k určitému počasí nebo ročnímu období (např. zaměstnanci ski areálů, půjčovny lodiček, sklizeň ovoce apod.)

Skrytá nezaměstnanost

Patří sem zejména lidé, které neevidují Úřady práce jako nezaměstnané. Je charakteristická především pro lidi, kteří si práci nehledají, neregistrují se na Úřadech práce, avšak při dostatečné nabídce by práci přijali. Podle Buchtové (2002) značnou většinu těchto lidí tvoří ženy v domácnosti, mladiství, lidé s nedostatečnou kvalifikací, absolventi škol, osoby, které vyhledávají rekvalifikační kurzy, nezaměstnaní, kteří si hledají práci sami.

Brožová (2003) doplňuje tyto druhy nezaměstnanosti ještě o nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou.

Dobrovolná nezaměstnanost

Označuje situaci na trhu práce, kde nezaměstnaní lidé nechtějí pracovat za předem stanovenou mzdu, která na trhu převládá a chtějí pracovat za vyšší mzdu. Dobrovolná nezaměstnanost je opakem ostatních druhů nezaměstnanosti. Jedná se o nezaměstnané, kteří mají možnost pracovat při dané tržní ceně, která se jim zdá být nízká, a tak raději tráví čas hledáním si jiné práce za příznivějších podmínek. Preferují spíše pobírání sociálních příplatků a preferují větší množství volného času, než aby pracovali za nižší mzdu. (Brožová, 2003).

Opakem je nedobrovolná nezaměstnanost, která se vyznačuje především tím, že ekonomicky aktivní obyvatelé chtějí pracovat při dané tržní ceně, avšak nejsou schopni práci nalézt. Jedná se zejména o lidi, kteří by uvítali jistotu pracovního místa i za nižší mzdu (Brožová, 2003). V tomto případě nabídka práce převyšuje poptávku po práci. *„Mzdy jsou tedy nepružné a reagují opožděně“* (Fuchs, 2002).

Mareš (2002) dále ještě člení nezaměstnanost na neúplnou a nepravou:

Neúplná nezaměstnanost

Vzniká na základě existence zaměstnanců, kteří jsou nuceni přijímat práci na snížený úvazek nebo práci, která neodpovídá jejich kvalifikaci, schopnostem a dovednostem. Nejčastějším příkladem je především zkrácená pracovní doba nebo sdílené pracovní místo dvěma či více osobami. Hlavním cílem této formy je zavedení čtyřdenního pracovního týdne a snížení pracovních hodin. Prostřednictvím této formy se snaží trh práce přilákat co nejvyšší počet mladých a nezaměstnaných lidí. Díky neúplné zaměstnanosti dochází ke snižování zaměstnaneckých práv a vnučování nepříznivých pracovních podmínek na straně zaměstnavatelů.

Nepravá nezaměstnanost

Jedná se především o nezaměstnané, kteří práci nehledají a nabízenou práci odmítají. Tato forma nezaměstnanosti představuje pro stát závažný problém. Takto nezaměstnaní lidé žijí ze sociálních dávek a snaží se čerpat sociální podporu ze strany státu. Do této skupiny

řadíme i osoby, které se sice evidují na úřadech práce, ale pracují nelegálně a tím pádem se podílí na šedé ekonomice (Mareš 1994).

Masová nezaměstnanost

Představuje situaci, kdy dochází k nezaměstnanosti 10–12 % ekonomicky aktivního obyvatelstva. Charakteristickým rysem pro masovou nezaměstnanost je vysoký a narůstající počet dlouhodobě nezaměstnaných, kteří tvoří v Evropě až 40 % nezaměstnaných. Masová nezaměstnanost je často spojována se strukturální nezaměstnaností především kvůli věkovému složení obyvatelstva, robotizaci nebo technologickým změnám.

3.3 Dopad nezaměstnanosti na jednotlivce – sociální problém

Vzhledem k významu práce a zaměstnání pro život je zcela jasné, že nezaměstnanost má značný vliv na společenský život i na život nezaměstnaných. Nejedná se jen o pokles životní úrovně spojeného s poklesem příjmů, ale i o řadu důsledků nezaměstnanosti, které postihují jak sociální život nezaměstnaného, tak i jeho rodinu. Nezaměstnanost je vnímána jako různá zkušenost pro různé jedince i pro různé sociální kategorie. Jiná zkušenost je to pro muže, jiná pro ženu, jiná pro kvalifikované a jiná pro nekvalifikované osoby, jiná pro mladé a jiná pro staré osoby. Přesto však ale je nezaměstnanost sdílena všemi, i když s různou intenzitou. Engbersen se Schuytem a Timmerem (1990) uvádějí, že nezaměstnaní mají příliš málo dvou věcí a příliš mnoho jedné věci: nemají práci a tím pádem ani dostatek peněz, ale mají až příliš volného času.

Úvahy o důsledcích nezaměstnanosti navazují i dnes na řadu studií z třicátých let. Především na dnes již klasický sociologický výzkum Jahodové, Lazarfelda a Zeisela (1933), jehož výsledky byly shrnuty a podrobně popsány v knize *Nezaměstnaní v Marienthalu* (*The Unemployed of Marienthal*). Šlo o sociologický výzkum, který byl prováděn v malém rakouském městě s pouhými 1500 obyvateli, které postihla masová nezaměstnanost. Téměř celé obyvatelstvo bylo zaměstnáno v malé textilní firmě, která byla v průběhu deprese uzavřena. Najednou se téměř tři čtvrtiny obyvatelstva staly nezaměstnanými bez příjmů ze zaměstnání. Marie Jahodová ve své knize detailně popisuje změny v chování nezaměstnaných, nechuť lidí cokoli dělat, apatii lidí vůči jakékoli aktivitě. Cílem výzkumu bylo odkrýt možné důsledky nezaměstnanosti pro jedince:

- rozbití struktury denního času, především změnu vnímání času a následnou apatii lidí z pravidelných činností
- sociální izolace vyvolaná z nedostatku sociálních kontaktů
- ztráta participace na cílech širších skupin a společenství
- ztráta statusu na základě jejího postavení v dané společnosti s tím související ztráta osobní identity (Mareš, 1994)

3.3.1 Význam práce pro člověka

I přes to, že význam práce je pro život různých jedinců rozdílný, tak pro většinu lidí je práce hlavním aspektem jejich života. Práce hraje v naší kultuře podstatnou roli a je důležitou podmínkou důstojné existence člověka. Práce přináší člověku nejen materiální prospěch, ale především pocit seberealizace, uspokojuje řadu lidských potřeb jako pocity sebeúcty, ctižádosti nebo sebeuplatnění.

Freud (1963) zastává názor, že práce je jakési pouto, které nás svazuje s realitou. Jestliže nemáme povinnost ráno vstát a jít do práce, pak se můžeme ocitnout v nebezpečí, že nás ovládají emoce a fantazie. Práce nepřináší jen materiální prospěch ve formě příjmů pro jedince, ale vytváří určité sociální prostředí, ve kterém člověk potkává nové lidi, uzavírá nová přátelství, hodnotí se a srovnává se s ostatními lidmi. Zaměstnání hraje nedílnou součást našich životů. Cíle, sociální status, sociální kontakty, rozvržení našeho života i jednotlivých dnů jsou především odvozeny z našeho zaměstnání. Naše vzdělání je chápáno jako příprava na zaměstnání a náš volný čas je chápán jako regenerace na další práci v zaměstnání.

Hodnotu práce člověk většinou pozná, až když ji ztratí. Náhlá ztráta zaměstnání je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí. V určitých případech může docházet k traumatizujícímu zážitku, který může být vnímán jako životní selhání pro nezaměstnaného. Ocitne-li se člověk bez práce, zmocní se ho strach a nejistota z budoucnosti a může dojít i k pochybnostem o vlastních schopnostech. Především dlouhodobá ztráta zaměstnání má za následek nedostatek finančních prostředků a vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota.

Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, omezení sociálních kontaktů mezi přáteli a může docházet až k sociální izolaci.

Robertson (1987, str. 167) uvádí, *že i když bezprostředním efektem nezaměstnanosti je pokles příjmů, kdy podpora je obvykle nižší než polovina posledního příjmu a většinou po 6 měsících končí, je pro nezaměstnaného nejbolestnější ztráta vlastní ceny v očích okolí. Pro*

ty, kdo ztratili práci a jsou dosud plně v zajetí etiky práce, znamená ztráta zaměstnání jakousi sociální smrt“.

Giddens (1989) shrnuje šest základních charakteristik placené práce, které mají pro život člověka klíčový význam:

- peníze-Mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb. Práce poskytuje člověku peníze, které slouží nejen k uspokojení základních potřeb jako je bydlení, jídlo, oděvy, aj., ale které zároveň určují, jaké potřeby člověk vůbec bude mít (volnočasové aktivity, cestování, kultura atd.).
- úroveň činnosti-Zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka.
- rozmanitost žití-Práce činí život rozmanitější – tj. když je člověk zaměstnán, vnímá ve větší míře kontrasty například mezi prostředím domova a kanceláří.
- struktura času-Práce smysluplně uspořádává denní aktivity, i když někdy může být ubíjející. Pro zaměstnané osoby je den obvykle organizován podle rytmu práce.
- sociální kontakt-Práce zprostředkovává sociální kontakty. Vytváří se pracovní prostředí, které přináší nové kontakty a příležitosti účastnit se na dalších aktivitách s ostatními lidmi.
- osobní identita-Zaměstnání vymezuje osobní status a sociální identitu člověka, která je pak následně přenášena i na děti.

3.3.2 Životní úroveň

Jak již bylo řečeno, zaměstnanost ovlivňuje nejen život jedince, ale má i velký vliv na celou společnost. Ztráta zaměstnání má vliv na každého člověka, který se do takové situace dostane. Jedná se o jeden z nejpálčivějších problémů tržního hospodářství. Jedním z aspektů, které nezaměstnanost ovlivňuje je životní úroveň. Žít jen z podpory v nezaměstnanosti nebo jen ze sociální podpory, která je vymezena na základě stanoveného minimálního příjmu, znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu snížení životní úrovně.

Důležité je ale zmínit, že ne všichni nezaměstnaní se ocitají v bídě, a ne všichni chudí jsou nezaměstnaní. Mezi chudé můžeme řadit například špatně placení pracovníci s velkými rodinami, handicapované osoby, či osamělé matky. Lidé žijící z podpor v nezaměstnanosti mají značné finanční potíže. Především dlouhodobá nezaměstnanost vede do světa chudoby a nouze. Příjem z podpor stěží pokryje základní potřeby rodiny a uvádí tyto rodiny do dluhů.

Jsou to právě finanční potíže, díky kterým jsou nezaměstnaní nuceni přijmout i práci, která třeba neodpovídá jejich kvalifikaci a je hůře placená (Mareš, 1994).

Zkušenost deprivace

Psychologické výzkumy dlouhodobě nezaměstnaných poukazují na deprivaci ze ztráty práce, pokles jejich sebeúcty a sebevědomí, později potom i pocity beznaděje, které může být vnímáno jako životní selhání. Deprivace nezaměstnaných je úzce spjata s vyloučením ze sociálních vztahů a ze sociálního prostředí. Lidé nakupují nové zboží a služby, které jim přináší pocit uspokojení a radost. Vlastnictví a obměna určitého zboží přináší člověku psychické bezpečí. Není-li člověk schopen získat a vlastnit určité množství zboží, může docházet k frustraci a deprivaci.

Zkušenost změny času

Jedním z nejdůležitějších psychologických důsledků nezaměstnanosti je změna vnímání času u nezaměstnaného a ustavičné upadání do apatie. Neočekávaná ztráta zaměstnání vede k narušení časové struktury dne, dochází k omezení sociálních kontaktů, nastává postupná ztráta identity a úpadek statusu osobnosti, které byly nedílnou součástí běžného dne jedince v době zaměstnání (Buchtová, 2013). Se ztrátou zaměstnání začne člověk vnímat čas úplně jinak. Nezaměstnanému ubíhá čas mnohem pomaleji než v zaměstnání, přestává hrát důležitou roli a je vyplňován pocitem nudy.

Rodina

Ztráta zaměstnání má negativní dopad nejen na ty, kteří svá zaměstnání ztratili, ale i na blízkou rodinu, kterou nezaměstnanost postihla. Nezaměstnanost má vliv na rodinu nejen prostřednictvím finanční tísně, ale také prostřednictvím změn v sociálních vztazích, změn v rozdělení domácích prací, změn postavení nezaměstnaného v rodinném systému. Dochází často k narušení denních a rodinných zvyklostí. Nedostatek finančních prostředků může vést k narušení vztahů v rodině a může dokonce i zcela rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny (Mareš, 1994).

Nezaměstnanost a reprodukční chování

Negativní faktory, které jsou spojovány s nezaměstnaností se promítají i do širšího pojetí reprodukčního chování. Většina studií konstatuje, že je to právě nezaměstnanost, kvůli

které poklesla míra sňatečnosti, odkládaly se porody a celkově klesla porodnost. Je však otázkou, zda se jedná o přímou souvislost mezi danými jevy. U značné části populace je právě mateřství a těhotenství pro ženy spíše příležitostí k úniku ze statusu nezaměstnaného do příznivějšího statusu matek a žen v domácnosti.

Sociální izolace

Je zcela přirozené, že většina lidí vyhledává společnost jiných lidí, ať se jedná o kamarády, přátele, partnery nebo kolegy. Potřeba být s jinými lidmi je pro většinu lidí jako součást společenské bytosti. Prostřednictvím ztráty zaměstnání může v častých případech docházet k sociální izolaci. Sociální izolace, a především ta nucená, vyvolává značné psychické potíže, kterým se přirozeně chce každý vyhnout (Výrost, Slaměník, 2008).

V průběhu nezaměstnanosti dochází ke snížení frekvence sociálních styků nejen ve vztahu k širšímu okolí, ale také v úzkém kruhu nejbližších. Významnou roli spojenou se sociální izolací hraje věk. Řada výzkumů poukazuje na to, že mladí se po ztrátě svého zaměstnání neocitají v takové sociální izolaci jako nezaměstnaní staršího věku.

Nezaměstnaní v sociálních sítích

Sociální sítě jsou důležitým a efektivním prvkem v hledání placeného zaměstnání a ovlivňují nejen to, zda člověk práci dostane, ale také jakou práci dostane. V poslední době dochází k nárůstu popularity sociálních sítí, zapříčiněného především v hledání si zaměstnání z pohodlí domova.

Nezaměstnanost a fyzické zdraví

Ztráta zaměstnání negativně ovlivňuje zdravotní stav jedince. Mezi hlavní problémy způsobené nezaměstnaností je stres, který napadá imunitní systém člověka. Později se ke stresu jako hlavnímu faktoru přidávají i další doprovodné faktory, jako jsou kouření, požívání alkoholu, léků a drog, které taktéž mají negativní vliv na zdraví člověka.

Nezaměstnanost a psychické zdraví

Hodnota zdraví představuje v kvalitě života nezaměstnaných a zaměstnaných osob nejvyšší životní hodnotu, kterou si zpravidla člověk uvědomí, až když ji ztratí, a to například v důsledku nemoci. Nezaměstnanost má zásadní vliv na psychické zdraví jedince a může být

hlavním spouštěčem psychické poruchy. Při ztrátě zaměstnání lidé podléhají psychickým potížím jako je úzkost, strach z budoucnosti a celkové psychické vyčerpání.

„Obecně platí, že čím déle trvá nezaměstnanost, tím jsou v jejím důsledku také větší psychické změny. Svou situaci nezaměstnaný člověk prožívá především emocionálně. Citové reakce mají převážně negativní charakter, a jelikož je nezaměstnanost většinou vnímána jedincem jako ohrožení vlastní budoucnosti, může tak vyvolávat pocity úzkosti a psychického napětí“ (Vágnerová, 2008, str.25).

3.4 Trh práce

„Trh je oblast ekonomiky, ve které dochází k výměně činností mezi jednotlivými ekonomickými subjekty prostřednictvím směny zboží. Směnu zprostředkovávají peníze“ (Macáková, 2008, str.116).

Stejně jako ostatní trhy je i trh práce vyznačován vztahem mezi dvěma subjekty, přičemž jeden na straně nabídky svoji práci zájem a je ochoten za ni zaplatit. Trh práce je označován jako místo, kde se střetává nabídka práce, tj. místo, kde lidé nabízejí práci a o práci se ucházejí a poptávka po práci. Václavíková (2009) ve své knize uvádí, že trh práce je místo, kde se střetávají zaměstnavatelé a zaměstnanci. Na trhu práce dochází k rozmístování lidí do všech možných zaměstnání nebo podniků.

Cena práce, tedy mzda, je nástrojem nabídky práce a poptávky po práci. Jednou z hlavních institucí jsou úřady práce, kde se právě střetávají nabídky a poptávky po práci (Jírová, 1999).

Trh práce bývá také střetem státních zásahů nebo místem politických střetů. Trh práce je tedy místem, kde jsou utvářeny podmínky zaměstnanosti, a to včetně mezd a platů prostřednictvím nabídky a poptávky po práci. Vývoj na trhu práce je doprovázen nepružností poptávky po práci. Zaměstnavatelé jsou omezeni kolektivními smlouvami, pracovněprávním zákonodárstvím.

Hlavními determinanty nabídkové strany trhu práce podle Dvořákové a kol. 2007 jsou:

- reálné mzdy, jejich současná i očekávaná úroveň
- majetkové poměry domácností
- mimopracovní příjmy, včetně státních transferů
- demografický vývoj, tj. počet a struktura podle pohlaví a věku
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva

- pracovní zvyky, kultura a tradice

Mezi hlavní determinanty poptávkové strany trhu práce patří:

- cena práce
- výše reálné mzdy nebo mzdového tarifu
- poptávka po produktech a službách a jejich cena
- produktivita práce
- ceny ostatních vstupů
- očekávané budoucí tržby
- volná disponibilní pracovní síla na trhu práce

3.4.1 Segmentace trhu práce

V rámci segmentace trhu práce rozlišujeme:

- primární a sekundární trh práce
- formální a neformální trh práce
- externí a interní trh práce

3.4.1.1 Primární a sekundární trh práce

Na primárním trhu práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující mnoho šancí, poměrně dobré až dobré možnosti profesního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky a mzdové ohodnocení oproti sekundárnímu sektoru. „Pracovní místa na primárním trhu práce poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propuštěním“ (Mezihorák, 2006, str.30).

Kadeřábková (2005) charakterizuje primární sektor jako typicky stabilní, s vysokou mzdou, vyspělými technologiemi a výkonným managementem.

Sekundární trh práce je na rozdíl od primárního trhu práce vyznačován nižší prestiží s nižším mzdovým ohodnocením. „Pracovní kariéra je zde málo výhodná, popřípadě se o kariéře nedá vůbec hovořit. Navíc je to trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob, které se na tomto trhu pohybují, je periodicky přerušována obdobími kratšími či delší nezaměstnaností“ (Mezihorák, 2006, str.30).

Zaměstnanci se na sekundárním trhu práce stávají častěji nezaměstnanými osobami, přestože je v tomto sektoru jednodušší zaměstnání si nalézt než v primárním sektoru. Je to

zaprůčiněno velkou fluktuací pracovníků. Sekundární sektor se vyznačuje především vysokou fluktuací zaměstnanců, nižšími výdělky než v primárním sektoru a s omezenou čí nulovou možností profesního růstu. Přechod mezi primárním a sekundárním sektorem je takřka nemožný. Zaměstnanci na sekundárním trhu práce mívají nižší kvalifikaci, která je nedostačující pro výkon práce na trhu primárním.

3.4.1.2 Formální a neformální trh práce

Výraz Formální a neformální trh práce vytvořil anglický sociolog Ray E. Pahl. Vychází to z toho, zda je trh práce kontrolován společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci či nikoliv. „*Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovanými již zmiňovanými institucemi sloužícími k jeho regulaci*“ (Macáková, 2007, str.25).

Opakem je tomu u trhu neformálního, který není regulován ani kontrolován ani jednou společenskou institucí zejména daňových úřadů. Do této skupiny lze řadit různé formy nelegálního podnikání (šedá ekonomika), práce načerno, zaměstnání zahraničních pracovníků bez pracovního povolení.

3.4.1.3 Externí a interní trh práce

Externí trh práce (vnější trh) je vyznačován jako trh, kde se zaměstnanci, kteří nabízejí svou pracovní sílu a kvalifikaci, setkávají s firmami, která nabízejí volná pracovní místa. Externí trh se vyznačuje mobilitou pracovníků mezi jednotlivými firmami. Výhodou pak může být vyšší flexibilita firmy, díky které dochází k nárůstu nových zaměstnanců.

Interní trh práce (vnitřní trh) se nachází uvnitř jednotlivých firem a orientuje se na pracovníky v dané firmě. Dochází tedy k rozmisťování pracovníků zejména bez jejich propouštění v rámci daného podniku. Jestliže dojde v podniku k uvolnění pracovního místa, je na toto místo dosazen kandidát, který již v dané firmě pracuje zejména na nižší pozici.

Mezihorák (2006) uvádí konkrétní výhody orientace firmy na vnitřní trh:

- větší jistota zaměstnanců, že nepřijdou o své pracovní místo
- firma již své pracovníky dobře zná a je schopna odhadnout, zda mají pro uvolněnou pozici kvalifikační předpoklady

- zaměstnanci firmy si jsou vědomi možnosti kariérního růstu, což je motivuje k vyšším výkonům ve firmě
- zaměstnanci vědí o možnosti kariérního růstu, což je motivuje k vyšším výkonům a zlepšuje klima v organizaci apod.

Nevýhodou orientace na vnitřní trh může být ale malá flexibilita firmy na rozdíl od orientace na vnější trh. Malá flexibilita firmy se vyznačuje téměř nulovou šancí k přijetí nových zaměstnanců, kteří by do firmy mohli přinést nové poznatky.

3.4.2 Ukazatele trhu práce

Míru nezaměstnanosti definuje Dvořáková a kol. (2012) jako „*poměr nezaměstnaných k disponibilním pracovním silám, tj. součtu zaměstnaných a nezaměstnaných. Za nezaměstnaného se považuje osoba, která se uchází o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je občan, který není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na povolání, požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště.*“

Do roku 2012 v České republice existovaly dva základní ukazatele nezaměstnanosti: míra registrované nezaměstnanosti a míra obecné nezaměstnanosti. Později MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí) rozšířilo míru registrované nezaměstnanosti o nový ukazatel podíl nezaměstnaných osob (Jurečka a kol.).

Tabulka 1: Míra zaměstnanosti, Obecná míra nezaměstnanosti, míra ekonomické aktivity v ČR

Ukazatel	4. čtvrtletí 2016	4. čtvrtletí 2017	4. čtvrtletí 2018
Míra zaměstnanosti (%)	71,7	58,9	59,5
Obecná míra nezaměstnanosti (%)	4,4	2,4	2
Míra ekonomické aktivity (%)	74,4	60,4	60,8

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ

3.4.2.1 Míra nezaměstnanosti

Je logické, že je snaha, především z praktických důvodů, nezaměstnanost měřit. Nejčastěji používaným ukazatelem je míra nezaměstnanosti (rate of unemployment). Ta může být obecná, ale i specifická, jen pro určité kategorie osob. Obecná míra závisí na různých faktorech ovlivňující celou ekonomiku, např. cena ropy, ekonomický cyklus, příliv

nových pracovních sil na trh práce apod. Opakem je tomu specifická míra nezaměstnanosti, která závisí na faktorech ovlivňující konkrétní sociální kategorie, např. muže, ženy, mládež, příslušníky etnických minorit, manuální dělníky nebo určité profese (Mareš, 1994).

Míra nezaměstnanosti je vypočtena jako podíl počtu nezaměstnaných lidí k ekonomicky aktivním osobám a výsledek vyjádřen v procentech. Počet ekonomicky aktivních osob je vyjádřen jako součet zaměstnaných a nezaměstnaných lidí. Míra nezaměstnanosti se určuje nejen jako průměrný údaj pro celou zemi, ale také pro jednotlivé regiony. K podrobnějšímu zkoumání trhu práce se určuje i míra nezaměstnanosti u dílčích skupin obyvatelstva, např. u mužů, žen, podle věkové struktury obyvatelstva nebo podle dosaženého vzdělání (Winkler, Žižlavský, 2004).

V různých zemích se pro zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti používá různých přístupů a metod. Ve finále ale existují především dva hlavní postupy pro zjišťování počtu nezaměstnaných. V prvním ze dvou postupů se vychází z počtu žadatelů o práci registrovaných na úřadu práce. Opakem je tomu druhý případ, kdy podkladem pro zjištění počtu nezaměstnaných jsou výběrová šetření prováděná pravidelně v populaci. Hlavní výhodou těchto šetření je fakt, že zachycují nejen nezaměstnané registrované na pracovních úřadech, ale také nezaměstnané neregistrované.

V České republice je míra nezaměstnanosti zkoumaná Českým Statistickým Úřadem v Praze pomocí speciálního průzkumu, který je prováděn na vybraném vzorku asi 25 000 domácností. Prostřednictvím tohoto průzkumu stanovuje ČSÚ hodnotu tzv. obecné míry nezaměstnanosti, která slouží nejen jako obrázek pro situaci na daném trhu státu, ale také jako podklad pro mezinárodní srovnání. Úroveň nezaměstnanosti sleduje s využitím národních databází i mezinárodní instituce EUROSTAT (Evropský statistický úřad fungující v rámci EU) nebo OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj).

Míra nezaměstnanosti dosáhla v červenci letošního roku 2,3 % a meziročně se snížila o 0,5 procentního bodu. Míra nezaměstnanosti mužů očištěná od sezónních vlivů dosáhla 2,0 %, míra nezaměstnanosti žen 2,8 % (ČSÚ).

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{Počet nezaměstnaných osob}}{\text{Počet ekonomicky aktivních osob}} \times 100 (\%)$$

3.4.2.2 Podíl nezaměstnaných osob

Mezi hlavní ukazatele poptávkové strany trhu práce patří počet uchazečů na 1 volné pracovní místo – indikátor vztahu mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu, počet neboli míra volných míst – podíl volných míst a všech pracovních míst, obsazených i neobsazených, počet podnikatelů – představuje potenciál zvyšování zaměstnanosti ve smyslu možného snižování nabídky práce a zvyšování poptávky po práci, počet pracovníků pracujících na zkrácenou pracovní dobu – vychází z příležitostí k vykonávání zkráceného pracovního úvazku a pracovní smlouvy, počet skutečně odpracovaných hodin týdně v hlavním zaměstnání – míra pracovních sil (Rojíček, 2016).

Jedná se o druhý ukazatel nezaměstnanosti, který se v České republice využívá k vyjádření nezaměstnanosti. Jak již bylo zmíněno, tento ukazatel nahradil od roku 2013 do té doby využívanou registrovanou míru nezaměstnanosti. Rozdíl je v tom, že v čitateli byl počet nezaměstnaných registrovaných na úradech práce, nikoli získaných průzkumem VŠPS (Výběrové šetření pracovních sil). Hlavním důvodem této změny byla snaha zabránit záměně hodnot obecné míry nezaměstnanosti, které se od sebe lišily v jednotlivých letech i o více než jeden procentní bod. Dalším důvodem pro vytvoření nového ukazatele spočíval v obtížném získávání podkladových dat na úrovni okresů, které vedlo k nepřesným výsledkům (Jurečka a kol. 2016).

$$\text{Podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{Dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{Počet osob v produktivním věku}} \times 100 (\%)$$

3.4.2.3 Míra ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity je dalším z ukazatelů, pomocí kterého lze vyjádřit trh práce v dané zemi. Hodnota ukazatele se vypočítá jako poměr počtu ekonomicky aktivních obyvatel k obyvatelstvu v produktivním věku. Hodnota je vyjádřena v procentech. V České republice je vývoj míry ekonomické aktivity na přibližně stejné úrovni v jednotlivých letech. V roce 2017 průměrná hodnota činila 59,4 %, přičemž u mužů to bylo 68 % a u žen 52 %. Ve srovnání s rokem 2016 došlo pouze k nepatrným změnám, v České republice hodnota míry ekonomické aktivity činila 59,2 %, přičemž u mužů to bylo 68,4 % a u žen 50,5 % (Jurečka a kol., 2016).

$$\text{Míra ekonomické aktivity} = \frac{\text{Počet ekonomicky aktivních osob}}{\text{Obyvatelé v produktivním věku}} \times 100 (\%)$$

3.4.3 Vývoj nezaměstnanosti na evropském trhu práce

Podle Magdaleny Kotýnkové a Otakara Němce (2003) na počátku 90.let se nezaměstnanost stala hlavním problémem členských zemí evropské unie. K růstu nezaměstnanosti docházelo již od počátku 70.let především kvůli demografickým faktorům. Počet nezaměstnaných lidí hledající práci vzrůstal, přičemž počet pracovních míst stagnoval. Ke změně došlo v polovině 80.let, kdy došlo k nárůstu počtu pracovních míst, počátkem roku 90.let došlo opět ke zvýšení nezaměstnanosti a k nárůstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných.

Období let 1960–1973 se projevilo vysokou mírou ekonomického růstu (4,8 % ročně). I přesto bylo ale vytváření pracovních míst na nízké úrovni, ale protože i růst pracovních zdrojů byl nízký, byla nezaměstnanost vcelku stabilní. Průměrná míra nezaměstnanosti členských států evropské unie činila 2,6 % ročně. (Dvořáková a kolektiv, 2007).

Období let 1974–1985 se vyznačovalo poklesem míry ekonomického růstu (ze 4,8 % na 2,5 % ročně) a stagnací zaměstnanosti (Kotýnková, 2003).

V období let 1986–1990 došlo ke zvýšení míry ekonomického růstu (na 3,2 % ročně). Došlo zároveň k nárůstu počtu pracovních míst (celkem bylo k dispozici 9 milionů pracovních míst). Zaměstnanost v těchto letech rostla o 1,3 % ročně a nezaměstnanost poklesla z 10,8 % na 8,3 % v roce 1990 (Otakar Němec, 2003).

Od roku 1991 došlo k výraznému poklesu ekonomického růstu v důsledku recese ekonomiky a došlo tak ke snížení počtu pracovních sil téměř o 4 miliony.

Od druhé poloviny 90.let došlo ke strukturálním změnám na trzích práce členských zemí. Cílem bylo odstranit nepružnost trhů práce. V roce 1998 byl zahájen proces Evropské strategie zaměstnanosti, který má za cíl zkoordinovat politiky zaměstnanosti členských států. Situace se začala následně zlepšovat. Došlo k výraznému poklesu nezaměstnanosti a nárůstu zaměstnanosti. V roce 1999 klesla míra nezaměstnanosti na 9,9 % a dále se snižovala. Míra nezaměstnanosti v Evropské unii v listopadu klesla na 7,3 procenta a je tak na novém minimu od finanční krize, tedy od října 2008. V celé EU bylo v listopadu roku 2017 bez práce 18,12 milionu osob. Vyplývá to z údajů, které zveřejnil statistický úřad Eurostat.

3.4.4 Vývoj nezaměstnanosti na českém trhu práce

Změny po roce 1990 vedly k prudkému nárůstu nezaměstnanosti v následujícím roce a jejímu následnému poklesu v roce 2002 a v roce 2003. Do roku 1996 se průměrná míra nezaměstnanosti pohybovala okolo 3 %. Zvrat nastal ve druhé polovině roku 1977 a počátkem roku 1998, kdy nezaměstnanost překročila hranici 5 % a v roce 1999 překročila hranici 8 %. Došlo tak ke zpomalení hospodářského růstu a poklesu zaměstnanosti. Eskalace tohoto problému může být vnímaná jako důsledek ekonomické recese, která probíhala v tomto období. V roce 2001 byl zaznamenán pokles nezaměstnanosti, který ale netrval dlouho. V roce 2002 byl zaznamenán opět její nárůst a v roce 2003 míra registrované nezaměstnanosti poprvé překročila hranici 10 %.

V roce 2004 došlo v české aktivní politice zaměstnanosti k významným událostem, které do budoucna ovlivnily vývoj na pracovním trhu: v platnost vstoupil nový zákon o zaměstnanosti a vláda vyhlásila národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006. Vedle toho se Česká republika stala plnoprávným členem Evropské unie, což se projevilo otevřením

nových možností také v oblasti politiky pracovního trhu. Mezi nejvýznamnější změny patří přijetí nového zákona o zaměstnanosti, který mimo jiné ošetřil tzv. podzaměstnanost nebo částečnou nezaměstnanost, reformoval hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti (úprava výše podpory a délky podpůrné doby jejího poskytování), komplexně upravil problematiku zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a nově vymezil soubor nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Dopad ekonomické krize v roce 2008 postihl všechny evropské státy včetně České republiky. V roce 2009 dosáhl míra nezaměstnanosti hodnoty 8,5 %. Od roku 2013 dochází ke každoročnímu procentuálnímu poklesu nezaměstnanosti. Např. v roce 2013 míra nezaměstnanosti činila 8,2 %, tak v roce 2015 6,2 % a v roce 2017 3,8 %.

Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání pak v závěru června 2018 v České republice dosáhl vůbec nejnižší hodnoty za posledních 19 let. Míra nezaměstnanosti podle EUROSTAT za květen 2018 vykazovala, že Česká republika se dlouhodobě pohybuje pod průměrem EU a mezi členskými státy má nejnižší míru nezaměstnanosti (srpen 2018, 3,1 %).

3.5 Politika zaměstnanosti

„Cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání“ (Mareš, 2002, str.126).

Politiku zaměstnanosti lze definovat jako činnost, usilující jednak o zabezpečení nezaměstnaných, kteří aktivně hledají pracovní místo (pasivní politika zaměstnanosti), jednak jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivním využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání (Žák, 2007).

Politika zaměstnanosti je výsledkem práce státu za pomoci dalších subjektů, které se pohybují na trhu práce. Patří sem zejména zaměstnavatelé, odborové organizace, profesní organizace, úřady práce). Politika zaměstnanosti tvoří jednu z nejdůležitějších složek hospodářské a sociální politiky. Politika zaměstnanosti má především pomáhat lidem, jejichž kapitál je na nižší úrovni a je financovaná z prostředků státního rozpočtu.

Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

(Duková, Duka, Kohoutová, 2013) uvádí, že politika zaměstnanosti pramení zejména z platné legislativy. Mezi hlavní tři zákony, ze kterých politika zaměstnanosti vychází – Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Státní politika zaměstnanosti je hlavním činitelem, který napomáhá vývoji na trhu práce. Účastní se na přípravě pracovních sil, které jsou schopny přizpůsobit se nárokům na trhu práce, dále také na vývoji infrastruktury trhu práce, zajištění zprostředkovatelské služby a také na rozvoji dopravní sítě. Podpora zasahuje také do regionální politiky, sociální a mzdové politiky vlády, exportu, vývoje informačního a kvalifikačního systému atd. Politika zaměstnanosti do značné míry napomáhá k poklesu přirozené míry nezaměstnanosti (Jírová, 1999).

Podle Zákonu č. 435/2004 Sb. (zákon o zaměstnanosti) Státní politika v České republice, v souladu se zákonem o zaměstnanosti, zahrnuje primárně:

- zabezpečování práva na zaměstnání,

- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup,
- k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

3.5.1 Nástroje politiky zaměstnanosti

Nástroje politiky zaměstnanosti lze členit podle cílové skupiny, přičemž cílovou skupinou jsou buď osoby nezaměstnané a hledající práci, nebo osoby zaměstnané. Milan Žák (2007) ve své knize rozděluje nástroje politiky zaměstnanosti podle následujících hledisek.

3.5.1.1 Nástroje orientované na nezaměstnané osoby

Opatření zaměřená na získání a změnu kvalifikace

Tato opatření ve většině vyspělých zemí představují na trhu práce jednu z nejdůležitějších rolí. Hlavním úkolem je připravit do pracovního procesu kvalifikovanou pracovní sílu, zjednodušit mladistvým přechod ze škol na pracovní místa a snížit úroveň nezaměstnanosti. Základem kvalifikace a rekvalifikačních programů je zejména orientace na nezaměstnané, především pak na dlouhodobě nezaměstnané a nezaměstnanou mládež. Tyto programy se orientují hlavně na získání teoretických vědomostí v rámci školních programů a na získání pracovních dovedností a zkušeností v podnicích.

Pomoc při začleňování osob na trh práce

Pomoc při profesním začleňování nezaměstnaných na trh práce se využívá prostřednictvím politiky zaměstnanosti ve všech vyspělých zemích. Druh pomoci a množství pomoci jsou však značně odlišné. Zaměstnavatelům jsou poskytovány dotace ke mzdám, např. daňová zvýhodnění v případě, že nezaměstnanou osobu zaměstnají. Tento druh pomoci je rozšířen zejména v Belgii, Dánsku, Řecku, Španělsku a ve Francii.

Podpory jsou soustředěny jen na určitý typ podniků (např. malé a střední) nebo pouze pro vybrané regiony. Tyto dotace dostávají opět podniky v případě zaměstnání různých skupin nezaměstnaných, zejména pak dlouhodobě nezaměstnaných osob. V některých zemích jsou využívány nástroje politiky zaměstnanosti především jako pomoc nezaměstnaným v jejich úsilí sehnat si zaměstnání. Jedná se zejména o úplnou nebo částečnou úhradu nákladů na představení se v novém zaměstnání, nákladů na změnu bydliště, které souvisí s novým zaměstnáním nebo příplatky ke mzdě, když nezaměstnaný přijme méně placené místo s porovnáním s místem, které zastával před propuštěním.

Pomoc při založení podniku

Tato forma pomoci je orientována na poskytnutí peněžní sumy, která vychází z určitého násobku podpory v nezaměstnanosti. Ve vybraných zemích jsou poskytovány určité jistoty pro osoby v případě, že v podnikání neuspějí.

Veřejně prospěšné práce

Tento druh pomoci se zaměřuje především jako reakce na výskyt dlouhodobé nezaměstnanosti. Nositel těchto opatření je povinen vykonat určitý druh práce, který je mu přidělen a po určitou dobu jsou mu hrazeny náklady na zaměstnávání nezaměstnaných. Hlavním cílem této podpory je motivace nezaměstnaných. Aby nezaměstnaní měli motiv pracovat, musí být tarifní mzda nebo mzda vyplácena pomocí těchto opatření vyšší než podpora v nezaměstnanosti.

3.5.1.2 Nástroje orientované na zaměstnané osoby

Opatření zaměřená na získání a změnu kvalifikace

Některé kvalifikační programy, zejména další profesní vzdělávání a různá přeškolení není orientovaná pouze na nezaměstnané, ale také na zaměstnané osoby. Všechny tyto programy jsou zřizovány především ve státních nebo soukromých rekvalifikačních centrech nebo podnikových zařízeních a odpovídající náklady jsou zcela nebo částečně hrazené státem. V některých zemích existují vzdělávací programy v rámci, kterých má zaměstnanec nárok na „vzdělávací“ dovolenou v rozsahu 250 hodin ročně. Tato „dovolená“ je financovaná z fondu, který dotují a spravují stát a zaměstnavatelé.

Zkrácení normálního pracovního času a délky životní pracovní aktivity

Jedná se o jistá opatření, která jsou spojována v souvislosti se zkrácením pracovního času kvůli redukci produkce, která může být vyvolána sezónním výpadkem produkce nebo dočasnou ztrátou trhu. V důsledku zavedení těchto opatření je možné udržet značnou část kvalifikovaných pracovníků na svých pracovních místech. Zaměstnanci, kteří pracují na zkrácený pracovní úvazek jsou zákonně postaveny na úroveň zaměstnanců, kteří pracují na plný úvazek. Tato forma práce se nejčastěji objevuje ve veřejných službách zaměřená na různé skupiny osob a různá odvětví. Nejdůležitější programy týkající se zkrácení celoživotní pracovní doby je předčasný odchod do důchodu. Podstatou těchto programů je, že starším pracovníkům, kteří se rozhodnou jít do důchodu dříve než před zákonem stanovenou věkovou hranicí, se do dovršení důchodového věku vyplácí určitá příslušná dávka. Hlavní podmínkou pro úspěšnost tohoto opatření je znovuobsazení takto uvolněného pracovního místa buď nezaměstnanou osobou s požadovanou kvalifikací, nebo cíleně rekvalifikovanou osobou.

Státní politika zaměstnanosti je tvořena aktivní a pasivní politikou. Hlavním rozdílem mezi aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti je, že aktivní politika představuje souhrn opatření směřující k maximální úrovni zaměstnanosti, podílí se na vytváření nových pracovních míst a usiluje o jejich udržení. Mezi hlavní úkoly pasivní politiky patří zejména vytváření sociálně přijatelných podmínek pro dočasně nezaměstnané uchazeče o zaměstnání.

3.5.2 Aktivní politika

„Jejím úkolem je především napomáhat tvorbě nových pracovních míst na trhu práce, a také motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání osob, které na trhu práce obtížněji hledají uplatnění (například osoby se zdravotním hendikepem, osoby s nízkou kvalifikací, osoby starší 50 let, ženy po rodičovské dovolené atp.). Konkrétněji si lze pod nástroji aktivní politiky zaměstnanosti představit například různé dotace zaměstnavatelům na mzdu hůře zaměstnatelných osob či jiné, vesměs finanční, pobídky“ (Kaczor, 2013, s. 197).

Aktivní politika zaměstnanosti úzce souvisí s rozvojem keynesiánské ekonomické teorie. Ta spočívá především ve zjednodušení neoklasické teorii a předpokládá mnohem menší míru všeobecnosti. Keynesiánská ekonomická teorie nepředpokládá existenci univerzálních pravidel o rovnováze trhu. Hlavním rozdílem oproti neoklasické ekonomické ekonomii je ospravedlnění státních zásahů do ekonomiky k regulaci nedostatků volného fungování trhu.

Aktivní politika je zaměřená na konkrétní cílové skupiny, kterými jsou nejčastěji nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných (lidé s nedostatečnou kvalifikací, lidé s nevhodnou kvalifikací, osoby se zdravotními nebo jinými handicapy). Jedním z cílů aktivní politiky zaměstnanosti je zvýšení zaměstnanosti tak, aby v ekonomice nedocházelo k výraznému nárůstu inflace a změna struktury nezaměstnanosti.

„V roce 1964 byla na 48. zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce (ILO) přijata „Úmluva o politice zaměstnanosti“, ve které se každý členský stát, který tuto smlouvu ratifikoval, zavazuje provádět takovou aktivní politiku zaměstnanosti, která je zaměřena na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby zaměstnání. Takto prováděná politika zaměstnanosti musí přihlížet k dosažené úrovni hospodářského rozvoje, ke vzájemnému vztahu mezi cíli v oblasti zaměstnanosti a mezi ostatními cíli hospodářské a sociální politiky a měla by být prováděna metodami, které jsou v souladu s vnitrostátními podmínkami a zvyklostmi dané země“ (Milan Žák, 2007, str.186).

Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje „Ministerstvo práce a sociálních věcí“ a úřad práce ve spolupráci s jinými subjekty podle situace na trhu práce a je financována z prostředků státního rozpočtu. Právní norma, která je v současné době v platnosti, je zákon č. 435 /2004 Sb., O zaměstnanosti, kterým byl nahrazen zákon č. 1/1991 Sb. O zaměstnanosti.

Jedná se především o tato opatření (nástroje aktivní politiky):

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. Pro určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází především z dosavadních kvalifikací, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2015, MPSV 2018).

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2018).

Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu

Jednou z hlavních podmínek pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu je být v evidenci Úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání. Mezi další podmínky zařazení do rekvalifikačního kurzu patří odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro danou rekvalifikaci a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikační kurzy vztahují. Jedná se zejména o dosavadní stupeň vzdělání nebo znalosti a dovednosti pro danou profesi. Fyzická osoba musí být zdravotně způsobilá pro absolvování daného rekvalifikačního kurzu a následné profese. Rekvalifikace musí být pro danou fyzickou osobu potřebná a účelná s vysokou reálnou šancí získat zaměstnání po absolvování rekvalifikačního kurzu (Integrovaný portál MPSV, Rekvalifikace, 2018).

Úhrada nákladů rekvalifikace

Rekvalifikace probíhá na základě dohody s Úřadem práce a uchazečem či zájemcem o zaměstnání. Úřad práce hradí nutné náklady rekvalifikace za uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, pokud ho Úřad práce na rekvalifikaci doporučí a ještě před zahájením rekvalifikačního kurzu s ním uzavře písemnou dohodu o rekvalifikaci. Úřad práce mu může poskytnout příspěvek na úhradu nezbytných nákladů spojených s rekvalifikací. Jedná se např. o stravné, jízdné, pojištění a další nutné náklady s rekvalifikací spojené. Pokud uchazeč/zájemce o rekvalifikaci nedokončí bez vážných důvodů rekvalifikaci nebo když odmítne následně nastoupit do vhodného zaměstnání, které odpovídá nově získané kvalifikaci, je povinen uhradit veškeré náklady rekvalifikace, které jsou stanoveny v dohodě o rekvalifikaci (Integrovaný portál MPSV, Rekvalifikace, 2018).

Rekvalifikace zabezpečená ÚP

Rekvalifikace zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce České republiky (ÚP) na základě dohody o provedení rekvalifikace, které probíhá na základě uzavřené dohody rekvalifikačním zařízením a dohody uzavřené s uchazečem/zájemcem o zaměstnání (Integrovaný portál MPSV, Rekvalifikace, 2018).

Veřejně prospěšné práce

Mezi další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří veřejně prospěšné práce. Jsou to nové pracovní příležitosti, jejichž cílem je nalézt na přechodnou dobu pracovní uplatnění především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované na ÚP. Úkolem je vyvolat v uchazečích o zaměstnání motivaci k pracovním návykům a pomoci jim, aby se zbavili závislosti na podpoře v nezaměstnanosti nebo sociálních dávkách (Kotýnková a kol., 2003).

Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti, díky kterým vznikají nová pracovní místa především při úpravě zeleně, veřejných prostranství, úklidu obce či města, výstavbě infrastruktury nebo v sociální oblasti. Tato místa vytváří obec nebo zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání (zákon č. 9/1991 Sb., vyhl. MPSV ČR 35/1997 Sb.), nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

Investiční pobídky

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou investiční pobídky. Jedná se o předem přislíbené podpory vyplácené zaměstnavatelům, kteří hmotně podporují vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců v regionech s nejvyšší nezaměstnaností.

Společensky účelná pracovní místa – podpora vzniku nových pracovních příležitostí

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa je zvýšení počtu pracovních míst, který zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2018). Může se jednat i o pracovní místo, které zřídil po dohodě s ÚP uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Na tato pracovní místa přiděluje ÚP příspěvek na dobu 12 měsíců.

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může ÚP na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné a která přestala být uchazečem o zaměstnání. Příspěvek je poskytován jako úhrada provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut (Integrovaný portál MPSV ČR 35/1997 Sb., Aktivní politika zaměstnanosti, 2018).

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy (Integrovaný portál MPSV, Aktivní politika zaměstnanosti, 2018).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Jedná se o speciální druh příspěvku, který je sjednán mezi zaměstnavatelem a ÚP na základě dohody, prostřednictvím které ÚP poskytuje zaměstnavateli příspěvek, pokud

zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský plán a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2018).

3.5.2.1 Role Úřadu práce v České republice

Do roku 2011 byly úřady práce tvořeny soustavu „okresních“, celkem 77 úřadů práce s vlastní právní subjektivitou, které byly samostatně řízeny z úrovně Ministerstva práce a sociálních věcí. Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností, který byl zřízen 1.4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR a o změně souvisejících zákonů. Úřad práce ČR je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem. ÚP je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu (Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

Generální ředitelství

Mezi hlavní úkoly generálního ředitelství patří mimo jiné:

- kontrola, vedení a koordinace výkonu krajských poboček Úřadu práce ČR
- spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy
- zajišťuje investiční činnost, interní audit
- spolupracuje na přípravě národních a systémových projektů fondů EU
- zajišťuje poskytování hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a rekvalifikačních kurzů
- spolupracuje s ministerstvem na rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti
- zajišťuje úkony v oblasti personalistiky a vzdělávání zaměstnanců (Dvořáčková a kol., 2012)

Krajské pobočky

Mezi hlavní úkoly krajských poboček patří mimo jiné:

- zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu
- vyhodnocuje situaci na trhu práce a může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o vývoji zaměstnanosti
- spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi a dalšími subjekty podle jednotlivých právních předpisů
- spolupracuje při vytváření mezinárodních programů týkajících se lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů
- zabezpečuje činnost Evropských služeb zaměstnanosti
- zabezpečuje spolupráci v otázkách zaměstnanosti, mobility pracovních sil

3.5.3 Pasivní politika zaměstnanosti

„Pasivní politika zaměstnanosti slouží především k sociálnímu zabezpečení nezaměstnaných, tedy jejich dávkové podpoře úřadem práce. Ať už ve formě samotné podpory v nezaměstnanosti, případně jiných dávek, například dávky hmotné nouze nebo dávky státní sociální podpory. Tato politika je samozřejmě nezbytná, avšak sama o sobě neřeší podstatu nezaměstnanosti. Smyslem této pasivní politiky zaměstnanosti je vrátit nezaměstnané v co nejkratším čase zpět na trh práce a do situace finanční soběstačnosti“ (Kaczor, 2013, str. 242).

Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti přísluší uchazeči o zaměstnání, který splňuje zákonem stanovené podmínky podle § 39 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti po podpůrní dobu. Podpůrní doba činí u uchazeče o zaměstnání

- do 50 let věku 5 měsíců
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců
- nad 55 let věku 11 měsíců

O podpoře v nezaměstnanosti pro uchazeče o zaměstnání rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce. Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena jako procentní sazba z průměrného měsíčního výdělku uchazeče o zaměstnání ve svém posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbyvajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo základu pojistného. Jestliže uchazeč o zaměstnání ukončil své poslední zaměstnání sám nebo na základě dohody se svým zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství (Integrovaný portál MPSV, Podpora v nezaměstnanosti, 2018).

Podpora při rekvalifikaci

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelé starobního důchodu. Výše podpory činí 60 % průměrného měsíčního výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na jeden kalendářní měsíc (pokud byl uchazeč samostatně výdělečně činný). Uchazeč, kterému nelze stanovit vyměřovací základ a nemůže jej tak předložit, se podpora při rekvalifikaci stanoví jako 0,14násobek průměrné mzdy v národním hospodářství (Integrovaný portál MPSV, Rekvalifikace, 2018).

Přehled rekvalifikačních kurzů v Libereckém kraji:

Tabulka 2: Přehled rekvalifikačních kurzů

<i>Název rekvalifikačního kurzu</i>	<i>Rozsah hodin (vč. ZZ)</i>	<i>Vstupní kvalifikační předpoklady</i>	<i>Další předpoklady</i>
<i>Ekonomicky zaměřené kurzy</i>			
Asistentka/ sekretářka (62-008-M)	82	střední vzdělání	-
Základy podnikání	154	základní vzdělání	-

Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)	174	střední vzdělání	-
Manažer projektu (63-007-R)	154	úplné střední všeobecné nebo úplné střední odborné s maturitou	-
Mzdové účetnictví (s využitím výpočetní techniky)	124	střední vzdělání	-
Počítačové kurzy			
Obsluha osobního počítače	84	základní vzdělání	-
Skladové hospodářství, logistika			
Prodavač (66-003-H)	205	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, znalost cizího jazyka na úrovni A2
Pracovník evidence zásob zboží a materiálu (66-006-H)	152	základní vzdělání	-
Skladník (66-002-H)	103	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Obsluha elektrovozíku a motovezíku	62	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Strojírenství			
Obsluha CNC obráběcích strojů	210	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Programátor CNC strojů	207	střední vzdělání	-
Základní kovoobráběčské práce	158	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Kurzy pro oblast svařování			
Svařování obalenou elektrodou ZK 111 1.1	158	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Svařování tavicí se elektrodou ZK 135 1.1	158	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Svařování kyslíko-acetylenovým plamenem ZK 311 1.1	158	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Svařování nerez ocelí ZK 141 8	158	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Svařování hliníku ZK 141 21	158	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Kurzy v oblasti stavebnictví, zpracování dřeva			
Zedník (36-020-H)	310	základní vzdělání	zdravotní způsobilost

Montér suchých staveb (36-021-H)	310	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Podlahář povlakových podlah (36-036-H)	158	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Truhlář nábytkář (33-001-H)	208	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Stavební truhlář (33-002-H)	258	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Kurzy v oblasti potravinářství, gastronomie			
Výroba zákusků a dortů (29-007-H)	206	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, potravinářský průkaz
Příprava teplých pokrmů (65-001-H)	125	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, potravinářský průkaz
Příprava pokrmů studené kuchyně (65-002-H)	45	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, potravinářský průkaz
Příprava minutek (65-004-H)	43	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, potravinářský průkaz
Výpomoc při přípravě pokrmů (65-005-E)	63	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, potravinářský průkaz
Barman (65-009-H)	42	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, potravinářský průkaz
Obchod, marketing a reklama			
Obchodní zástupce (66-015-M)	102	základní vzdělání	-
Manažer projektu (63-007-R)	154	úplné střední všeobecné nebo úplné střední odborné s maturitou	-
Kurzy v oblasti sociálních služeb			
Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách	154	základní vzdělání	zdravotní způsobilost
Kurzy v oblasti počítačové gramotnosti			
Počítačová gramotnost dle sylabů ECDL Core (4 moduly) – zaměřeno na grafiku	85	střední vzdělání s výučním listem	základní znalost PC
Počítačová gramotnost dle sylabů ECDL Core (5 modulů) – Word, Excel, PowerPoint	105	střední vzdělání s maturitní zkouškou	základní znalost PC
Kurzy v oblasti sociálních služeb			

Kosmetička (69-030-M)	306	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, potravinářský průkaz
Vizážistka (69-035-M)	86	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, potravinářský průkaz
Pedikérka a nehtová designérka (69-025-H)	206	základní vzdělání	zdravotní způsobilost, potravinářský průkaz
<i>Kurzy pro oblast zemědělství, zahradnictví</i>			
Údržba veřejné zeleně (41-033-E)	102	základní vzdělání	-

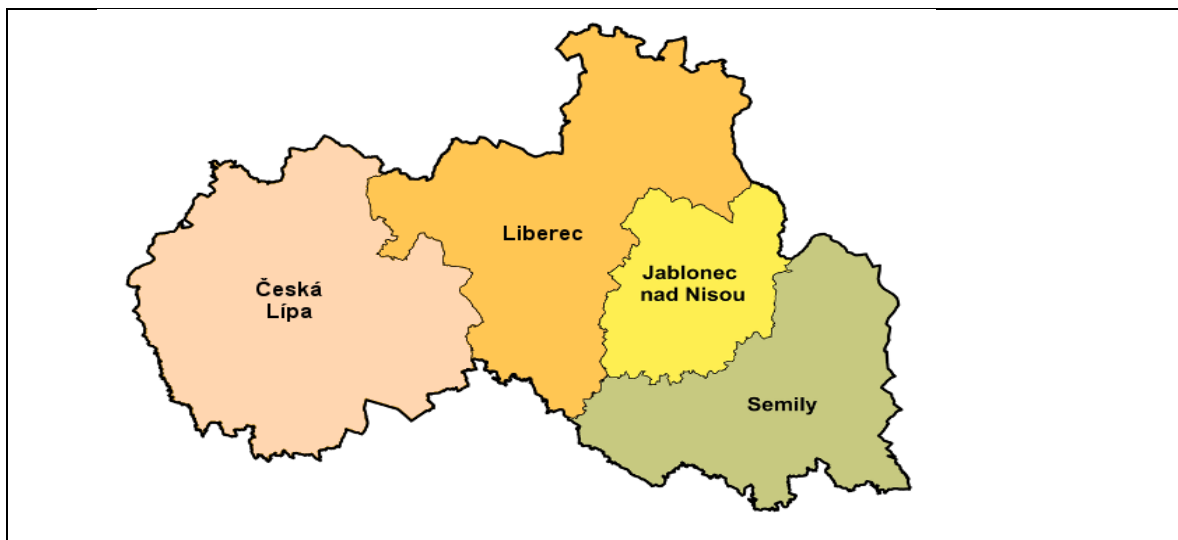
Zdroj: vlastní zpracování

4 Vlastní práce

4.1 Charakteristika Libereckého kraje a okresu Liberec

Liberecký kraj se rozprostírá na severu České republiky a je tvořen okresy Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec a Semily a od 1. 1. 2003 se na jeho území nachází 10 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a v rámci nich 21 územních obvodů pověřených obcí. Svým severním okrajem tvoří v délce 22,7 km státní hranici se Spolkovou republikou Německo, na kterou navazuje 133,5 km dlouhá hranice s Polskem. Liberecký kraj tvoří jen 4,0 % území celé České republiky. Liberecký kraj zaujímá rozlohu 3 163 km² a je tak nejmenším krajem České republiky s výjimkou hlavního města Prahy.

Obrázek 3: Okresy Libereckého kraje



Zdroj: ČSÚ

Rozlohou největším okresem Libereckého kraje je Česká Lípa s celkovým počtem 104 144 obyvatel. Druhým největším okresem je Liberec, jeho rozloha je 989 km² a celkový počet obyvatel je 169 795. Třetím největším okresem jsou Semily s rozlohou 699 km² s 74 698 počty obyvatel. Nejmenším okresem Libereckého kraje je Jablonec nad Nisou s rozlohou 402 km², avšak hustotou obyvatelstva 223,9 obyvatel na km² (k 31. 12. 2009) se řadí mezi prvních 10 v republice, celkový počet obyvatel byl 90 390 osob.

Tabulka 3: Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadů práce

Okres	Počet nezaměstnaných	Volná pracovní místa	Podíl nezaměstnaných v %
Česká Lípa	1 860	2 264	2
Jablonec nad Nisou	2 090	1 060	3,2
Liberec	4 545	5 481	3,6
Semily	1 560	1 829	3,2
Liberecký kraj	10 055	10 634	3,2
Česká republika	229 632	283 243	3

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ

Po mírném nárůstu podílu nezaměstnaných v Libereckém kraji na konci července 2018 došlo v srpnu k jeho meziměsíčnímu nepatrnému poklesu, 3,2 %. Nižší hodnotu ve srovnání s koncem července 2018 zaznamenala nezaměstnanost mužů 3,15 %, u žen 3,52 %.

Lepší meziměsíční výsledky vykazaly také 2 okresy našeho kraje. V okrese Liberec poklesl podíl nezaměstnaných na 3,6 %, avšak stále vykazuje nejvyšší nezaměstnanost mezi okresy Libereckého kraje, v okrese Semily představoval pokles a podíl nezaměstnaných zde dosáhl 3,2 %. V okrese Česká Lípa a Jablonec nad Nisou podíl nezaměstnaných nepatrně vzrostl. Nezaměstnanost v okrese Česká Lípa tak činí 2,2 %, v okrese Jablonec nad Nisou 3,2 %.

Na jedno pracovní místo v Libereckém kraji připadlo 1,03 uchazečů. Jedná se o 7. nejvyšší hodnotu v rámci všech krajů v České republice. V Libereckém kraji byla nejpříznivější situace v okrese Liberec, kde na jedno pracovní místo připadlo 0,88 uchazečů. Opakem tomu bylo v Jablonci nad Nisou, kde o 1 pracovní místo se ucházelo celkem 2,23 uchazečů.

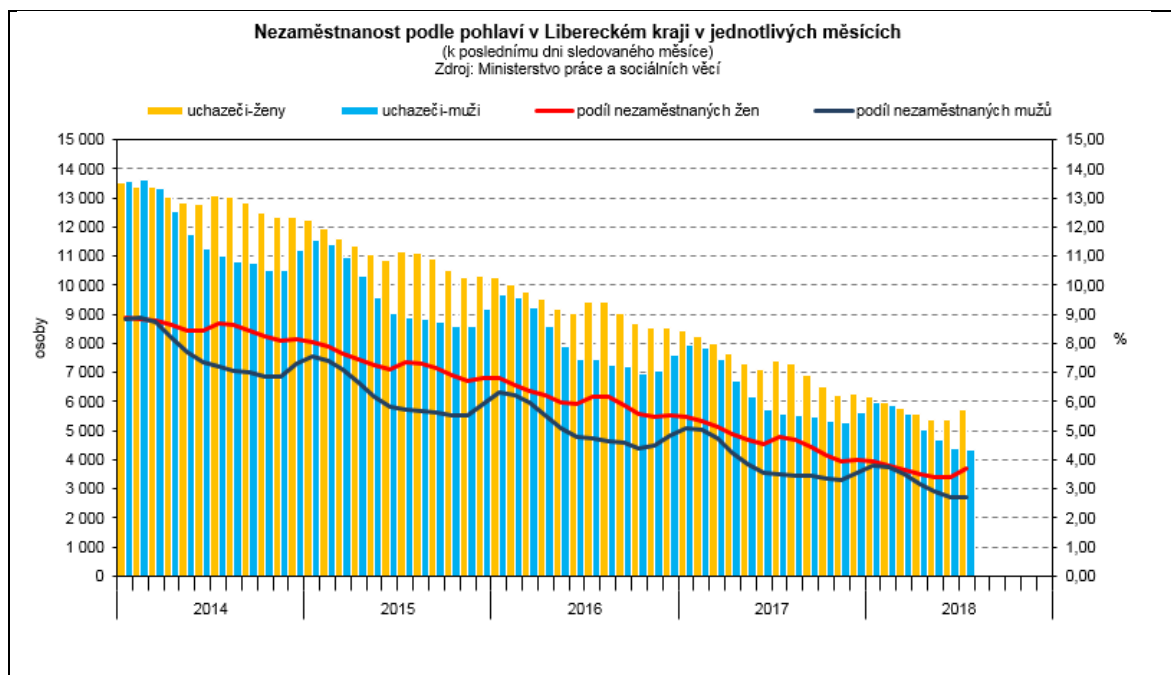
Tabulka 4: Délka evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce

	Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce celkem s délkou nezaměstnanosti	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců	více než 24 měsíců
Kraj celkem	9 769	3 482	1 867	884	563	1 008	1 965
v tom okresy:							
Liberec	4 397	1 456	865	366	265	472	973
Semily	1 525	559	287	160	91	164	264
Jablonec nad Nisou	2 046	709	402	191	127	218	399
Česká Lípa	1 801	758	313	167	80	154	329

Zdroj: vlastní zpracování z dat z MPSV

Nejméně zastoupenou skupinou tvoří uchazeči s délkou evidence na úřadu práce 9-12 měsíců, a to ve všech okresech v Libereckém kraji. Naopak nejpočetnější skupinu tvoří uchazeči s délkou evidence do 3 měsíců (3 482 osob). Výrazně se zlepšila situace dlouhodobě evidovaných, což je jedním z dlouhodobých cílů úřadů práce a politiky zaměstnanosti obecně.

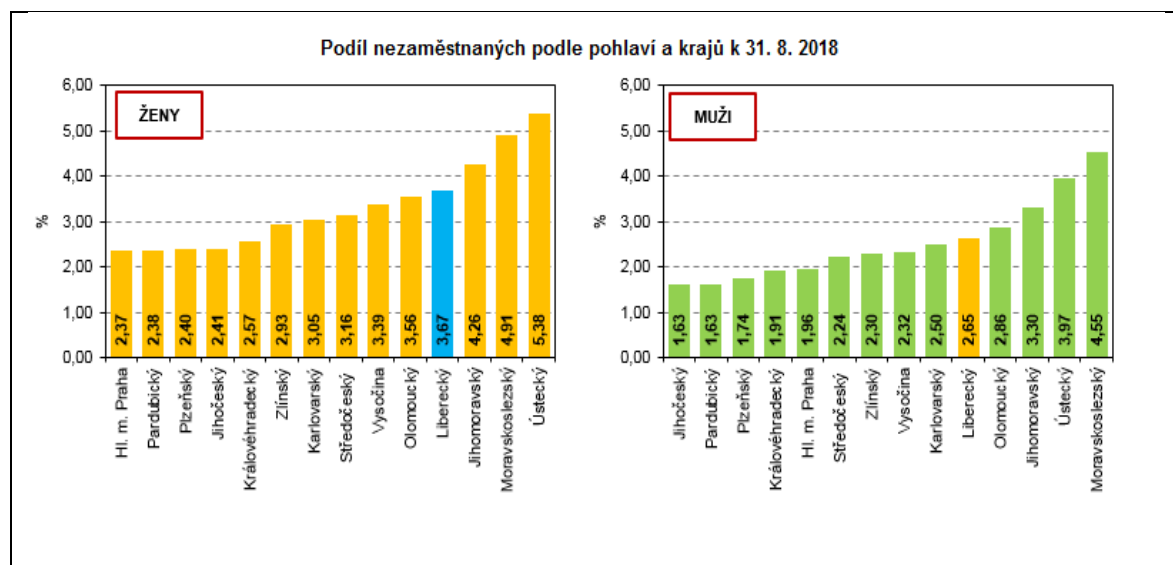
Obrázek 4: nezaměstnanost v Libereckém kraji podle pohlaví v jednotlivých měsících



Zdroj: MPSV

V červenci roku 2018 zaznamenaly úřady práce v Libereckém kraji celkem 9 769 uchazečů o zaměstnání, celkem o 77 osob (0,8 %) méně než na počátku roku 2018. Z výše uvedené tabulky lze vyčíst, že se snížil počet nezaměstnaných mužů (o 1,1 % na 4 278 osob), ale i počet nezaměstnaných žen (o 0,5 % na 5 699 osob).

Obrázek 5: Podíl nezaměstnaných



Zdroj: ČSÚ

Tabulka 5: Nejvyšší dosažené vzdělání uchazečů o zaměstnání

	v tom okresy				
	Kraj celkem	Česká Lípa	Jablonec nad Nisou	Liberec	Semily
Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce celkem	9 769	1 801	2 046	4 397	1 525
v tom:					
bez vzdělání	440	84	131	179	46
základní vzdělání	2 749	597	579	1 307	266
úplné střední všeobecné vzdělání (gymnázium)	237	31	52	97	57
úplné střední všeobecné vzdělání s maturitou a vyučením	343	62	82	142	57
úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)	1 486	238	301	666	281
vysokoškolské vzdělání	427	41	78	212	96

Zdroj: vlastní zpracování z dat ČSÚ

Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání je v evidenci na úřadu práce se základním vzděláním, a to ve všech okresech v Libereckém kraji. Z celkového počtu 9 769 uchazečů o zaměstnání je téměř 3 000 uchazečů právě se základním vzděláním. Druhou nejpočetnější skupinou zastávají uchazeči o zaměstnání s úplným středním vzděláním s maturitou. Naopak nejméně lidí je evidováno na úřadu práce s úplným středním všeobecným vzděláním (gymnázia).

Okres Liberec

Okres Liberec je jedním z nejseverněji položených okresů a šestým největším městem v České republice. Je tvořen okresy Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Semily a Liberec a od 1. 1. 2003 se na jeho území nachází 10 správních obvodů obcí s rozšířenou působností, a v rámci nich 21 územních obvodů pověřených obcí.

V Liberci se nachází 59 obcí, z toho 11 měst a městys Zdislava. Ve městě Liberec je přihlášeno celkem 103 979 obyvatel k trvalému pobytu. V roce 2018 bylo v okrese Liberec evidováno celkem 173 948 obyvatel, přičemž středisky osídlení jsou především město Liberec (103 979 obyvatel), dále Hrádek nad Nisou (7 656 obyvatel), Frýdlant (7 540 obyvatel), Chrastava (6 224 obyvatel), Nové Město pod Smrkem (3 711 obyvatel) a Jablonné v Podještědí (3 611 obyvatel).

Rozmístění obyvatel na území okresu je velmi nerovnoměrné a koncentruje se do městských sídel. Ve městech okresu žije 83,4 % obyvatel okresu. Rozloha okresu Liberec k 31. 12. 2017 činila 989 km², hustota osídlení odpovídá hodnotě 175,8 obyvatel na km². Liberec sousedí s okresy Jablonec nad Nisou, Semily, České Lípa, Mladá Boleslav. Ze severu, severovýchodu a severozápadu je okres vymezen státní hranicí s Polskem. Na západě je jeho hranice tvořena státní hranicí s Německem.

Počet obyvatel v okrese Liberec

V letech 2001 až 2010 došlo k nárůstu obyvatel v okrese Liberec. V roce 2001 měl okres 162.154 občanů. V dalších letech počet obyvatel mírně narůstal, až se zvýšil v roce 2010 o 8 256 osob na 170 410 obyvatel. Z výše uvedené tabulky lze vyčíst, že z celkového počtu obyvatel v České republice má Liberec celkem 173 948 obyvatel a je tak 5. největším městem České republiky.

Tabulka 6: Počet obyvatel v okrese Liberec vzhledem k České republice v roce 2018

	Počet obyvatel celkem	v tom ve věku			
		0-14 let	15-64 let	64 a více let	Průměrný věk
Česká republika	10 610 055	1 670 677	6 899 195	2 040 183	42
Praha	1 294 513	201 232	850 044	243 237	41,9
Okres Liberec	173 948	28 725	111 816	33 407	42

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ

Nezaměstnanost v okrese Liberec

Tabulka 7: Výkaz o nezaměstnanosti

Ukazatel		
	30.6.2018	30.6.2017
uchazeči o zaměstnání	4 397	5 762
z toho dosažitelní 15-64	3 925	5 357
volná pracovní místa	5 661	3 953
počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	0,8	1,5
podíl nezaměstnaných osob ve věku 15–64 let v %	3,5	4,8

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že meziročně došlo k poklesu o 1 365 uchazečů o zaměstnání v evidenci na úřadu práce v Liberci. Co se týká volných pracovních míst, která jsou nabízená prostřednictvím Úřadu práce, tak došlo k meziročnímu nárůstu. Oproti roku 2017, kdy bylo zaznamenáno celkem 3 953 volných pracovních míst, v roce 2018 se počet volných pracovních míst zvýšil o 1 708. S tímto ukazatelem souvisí i další ukazatel, tj. počet uchazečů na 1 volné pracovní místo. V roce 2017 se o jedno volné pracovní místo ucházelo 1,5 osob, v roce 2018 0,8 osob.

Co se týká celorepublikového srovnání, tak Liberec je okres s 52. nejnížší nezaměstnaností ze všech 77 okresů. Podíl nezaměstnaných osob v celé ČR činil 3,9 %, což je o 0,4 p.b. méně než v okrese Liberec.

Tabulka 8: Počet uchazečů o zaměstnání

rok	měsíce/ uchazeči	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	2018	uchazeči	5 264	5 148	4 973	4 717	4 545	4 397					
dosažitelní 15-64		4 812	4 675	4 506	4 252	4 063	3 925						
2017	uchazeči	6 965	6 855	6 608	6 238	5 943	5 762	5 838	5 756	5 586	5 365	5 134	5 164
	dosažitelní 15-64	6 569	6 442	6 189	5 822	5 522	5 357	5 431	5 354	5 183	4 959	4 710	4 760
meziroční rozdíl počtu uchazečů		-1 701	-1 707	-1 635	-1 521	-1 398	-1 365						

Zdroj: ČSÚ

Z výše uvedené tabulky lze vyčíst, že počet uchazečů o zaměstnání v letech 2017 i 2018 klesl. Tento fakt úzce souvisí s nižší nezaměstnaností v Liberci. Na konci června roku 2018 zaznamenala kontaktní pracoviště v okrese Liberec celkem 4 397 uchazečů o zaměstnání, což je o 148 uchazečů méně než minulý měsíc. Z tohoto počtu jich je celkem 3 925 dosažitelných ve věku 15-64 let. Na rozdíl od konce června roku 2017, kdy bylo zaznamenáno celkem 5 762 uchazečů o zaměstnání (5 357 dosažitelných ve věku 15-64 let). Celkový meziroční rozdíl počtu uchazečů o zaměstnání je tedy 1 365.

Po mírném nárůstu podílu nezaměstnaných v okrese Liberec, došlo na konci června 2018 k jeho meziměsíčnímu nepatrnému poklesu. Podíl nezaměstnaných osob se snížil o 0,1 p.b. a jeho hodnota byla 3,5 % (v lednu 2018 byla jeho hodnota 4,3 %). I přes snížení podílu nezaměstnaných vykazuje okres Liberec nejvyšší nezaměstnanost mezi okresy Libereckého kraje.

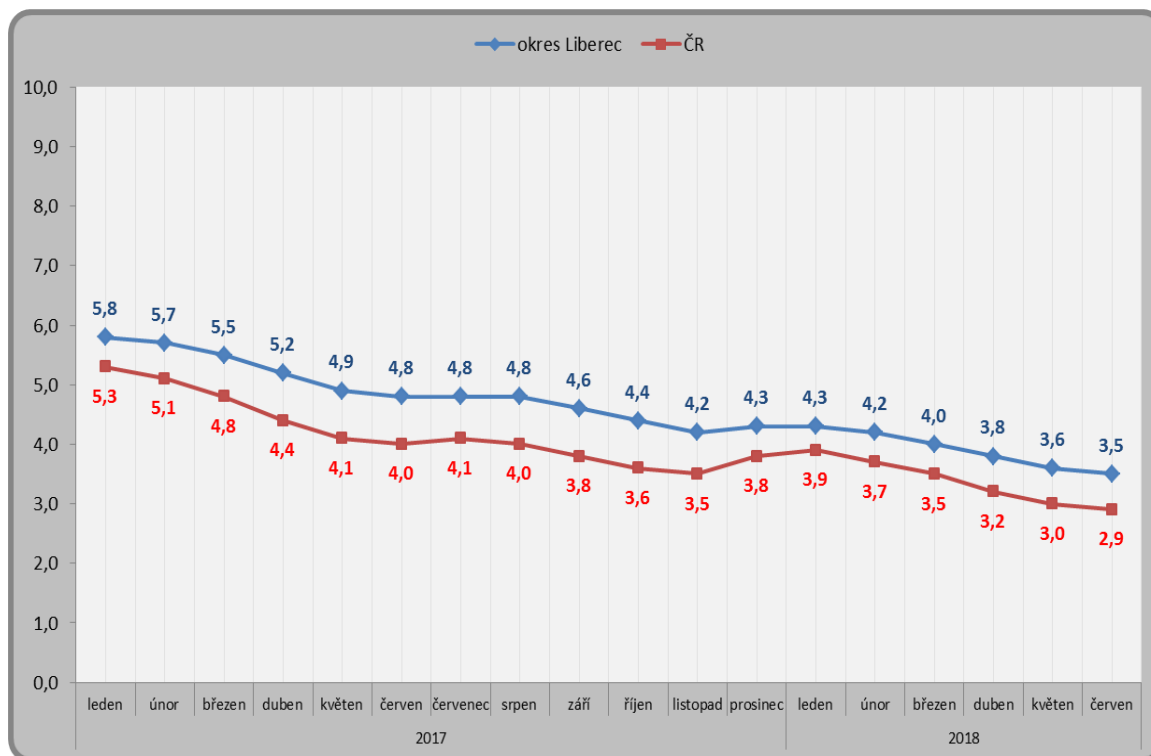
Podíl nezaměstnaných osob k 30. 6. 2018: okres Liberec **3,5 %**
 Liberecký kraj **3,1 %**
 Česká republika **2,9 %**

Tabulka 9: Měsíční vývoj podílu nezaměstnaných osob

Podíl nezaměstnaných osob (%)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	2018	4,3	4,2	4	3,8	3,6	3,5					
2017	5,8	5,7	5,5	5,2	4,9	4,8	4,8	4,8	4,6	4,4	4,2	4,3

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MPS

Graf 1: Měsíční vývoj podílu nezaměstnaných v okrese Liberec a ČR 2017-2018



Zdroj: MPSV

Porovnání nezaměstnanosti okresu Liberec s Českou republikou zachycuje výše uvedený obrázek. Začátkem sledovaného období, v lednu 2017, se průměrná míra nezaměstnanosti Libereckého okresu držela o 0,5 % nad celorepublikovým průměrem. Až do konce sledovaného období, do června 2018, byl zaznamenán meziměsíční pokles nejen v námi sledovaném okrese Liberec, ale i v rámci celé České republiky.

Zaměstnavatelé s nejvyšším počtem nabízených pracovních míst v okrese Liberec

Následující tabulka znázorňuje největší zaměstnavatele firem s nejvyšším počtem nabízených pracovních míst. Nejvyšší počet pracovních nabídek nabízí firma Denso Manufacturing Czech s.r.o., která v červnu roku 2018 nabídla celkem 268 pracovních nabídek (montážní dělníci, nástrojáři). Dalších 154 míst nabízí firma LUKOV Plast spol. s.r.o. (obsluha strojů, seřizovací nástrojáři, technici). Celkem 145 pracovních nabídek umožňuje uchazečům o zaměstnání firma Preciosa a.s. (obsluha strojů, seřizovači, výrobci bižuterie). Firma Webasto Roof&Components CR s.r.o. nabízí celkem 134 míst (montážní dělníci, inženýr kontroly kvality). Mezi další zaměstnavatele firem, kteří nabízí nejvyšší počet volných pracovních nabídek, patří např. firmy Knorr Bremse s.r.o. (106 míst), Spelde

s.r.o. (106 míst), Magna Exteriors (89 míst), KSM Castings CZ a.s. (79 míst), Krajská nemocnice Liberec a.s. (78 míst) a Cis Systems s.r.o. (74 míst).

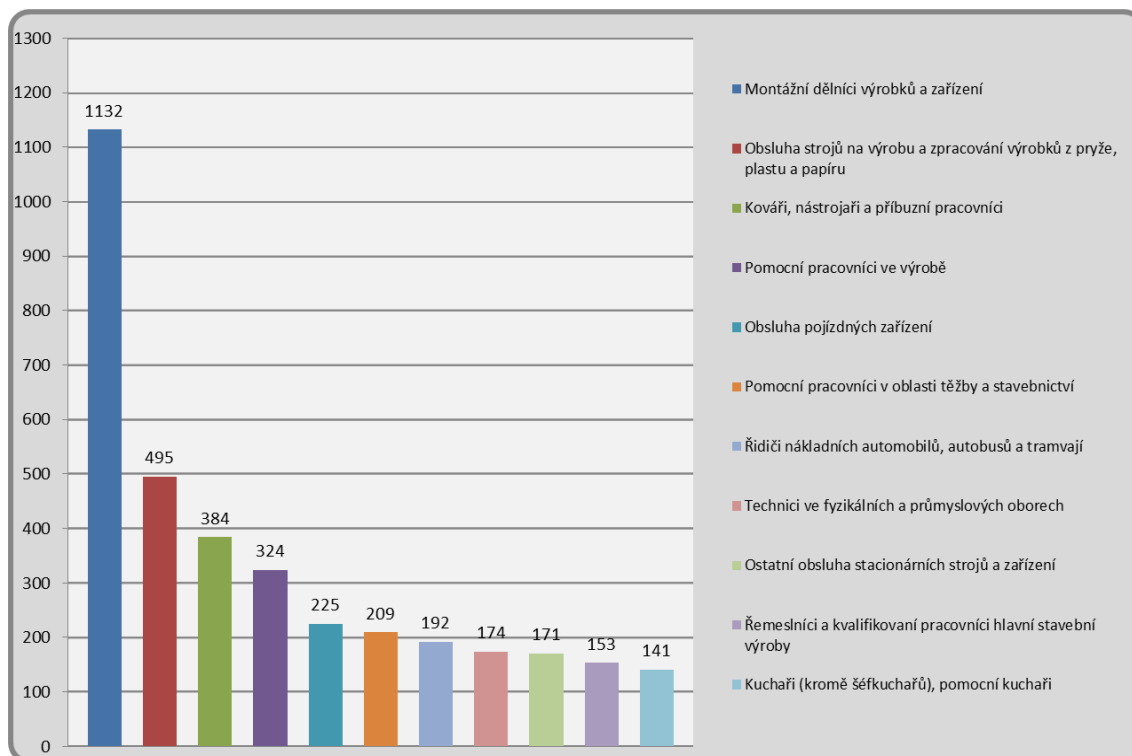
Tabulka 10: Zaměstnavatelé s nejvyšším počtem nabízených pracovních míst

Zaměstnavatel	Počet volných míst	Profese
Denso Manufacturing Czech s.r.o.	268	montážní dělníci, nástrojáři
LUKOV Plast spol. s r.o.	154	obsluha strojů, seřizovači, nástrojáři, technici
Preciosa, a.s.	145	obsluha strojů, seřizovači, výrobci bižuterie apod.
Webasto Roof&Components CR s.r.o.	134	montážní dělníci, inženýr kontroly kvality apod.
Knorr – Bremse ČR, s.r.o.	106	montážní dělníci
Spelde s.r.o.	106	ruční baliči, řidiči tahačů, skladníci apod.
Magna Exteriors s.r.o.	89	obsluha strojů, seřizovači, nástrojáři
KSM Castings CZ a.s.	79	slévači, seřizovači, skladník apod.
Krajská nemocnice Liberec, a.s.	78	lékaři, sestry, pracovníci osobní péče apod.
CiS SYSTEMS s.r.o.	74	montážní dělníci, zámečnický, účetní apod.

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MPSV

V níže uvedeném grafu je znázornění nejvíce nabízených pracovních míst dle profesí v okrese Liberec na konci června 2018. V nabízených volných pracovních místech dle profesí mají absolutní převahu montážní dělníci výrobků a zařízení (celkem 1132) nabídek. O více než polovinu méně, avšak na druhém místě, co se týká početnosti nabízených pracovních příležitostí, jsou profese jako obsluha strojů na výrobu z pryže, plastu a papíru (495 nabídek). Dále je vysoká poptávka po profesích jako jsou kováři, nástrojáři, pomocní pracovníci ve výrobě, řidiči nákladních automobilů, autobusů, technici ve fyzikálních a průmyslových oborech nebo řemeslníci či kvalifikovaní pracovníci a kuchaři.

Graf 2: Nejpočetněji nabízená volná pracovní místa v okrese Liberec dle profesí k 30. 6. 2018



Zdroj: ČSÚ

4.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Liberec

V měsíci červnu roku 2018 bylo v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále už jen APZ) vytvořeno celkem 31 míst veřejně prospěšných prací a 13 společensky účelných míst. Od počátku roku 2018 bylo vytvořeno prostřednictvím APZ celkem 220 míst v rámci veřejně prospěšných prací a 151 společensky účelných míst. Rekvalifikačních kurzů se zúčastnilo během námi sledovaného měsíce 40 uchazečů o zaměstnání a 47 uchazečů rekvalifikaci v daném měsíci úspěšně dokončilo.

4.1.1.1 Rekvalifikační kurzy

Rekvalifikační kurzy zabezpečované, zvolené rekvalifikace a poradenské činnosti byly realizovány ze zdrojů aktivní politiky zaměstnanosti a z finančních prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost v rámci projektu s názvem Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_121/0000597 (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Rekvalifikační kurzy a poradenské činnosti byly realizovány i v rámci regionálních individuálních projektů zaměřených na cílové skupiny:

- osob ve věku do 29 let včetně
- osoby s péčí o děti do 15 let
- dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání

Rekvalifikace zabezpečované

V Libereckém kraji bylo roku 2018 zrealizováno celkem 14 rekvalifikačních kurzů, které byly zvoleny prostřednictvím výběrových řízení. Ve výše uvedené tabulce můžeme vidět úspěšnost absolvování rekvalifikačního kurzu v námi sledovaném okrese Liberec. V Liberci byl realizován jeden rekvalifikační kurz, který uchazeč úspěšně splnil. Velký zájem mezi uchazeči a zájemci o zaměstnání je profesní kvalifikace. Jedná se o jistý druh rekvalifikačního kurzu, a tudíž i následné ukončení kurzu probíhá formou zkoušky před autorizovanou osobou.

Co se týká úspěšnosti rekvalifikačních kurzů, tak v roce 2018 byla zaznamenána 93 % úspěšnost. Takhle vysoké procento úspěšnosti je dáno především vhodným výběrem účastníků, kteří jsou vybráni na základě poradenského pohovoru před vstupem do rekvalifikačního kurzu. Téměř 90 % účastníků si najde po absolvování rekvalifikačního kurzu vhodné zaměstnání. Vzhledem k příznivé situaci na trhu práce v roce 2018 je procento nástupu do zaměstnání opravdu vysoké.

Zvolené rekvalifikace

Prostředky APZ	Liberec
Počet zahájených rekvalifikačních kurzů	133
Úspěšně ukončilo zvolenou rekvalifikaci	85
Čerpáno celkem v Kč	1 223 291

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z MPSV

Výše uvedená tabulka poukazuje na velký zájem mezi uchazeči a zájemci o zaměstnání o tzv. zvolenou rekvalifikaci. V roce 2018 bylo v okrese Liberec celkem 133

zahájených zvolených rekvalifikačních kurzů v rámci tohoto nástroje aktivní politiky. Celkem 83 uchazečů úspěšně ukončilo zvolený rekvalifikační kurz.

Rekvalifikační kurzy byly schvalovány především s ohledem na umístění uchazeče po absolvování rekvalifikace individuálně. Poměrní část z realizovaných zvolených rekvalifikací byla realizována jako profesní rekvalifikace a byla zakončena zkouškou před autorizovanou osobou nebo jejím zástupcem.

Zaměstnanecká rekvalifikace

Zaměstnanecká rekvalifikace je dalším z nástrojů aktivní politiky. V roce 2018 v okrese Liberec byly realizovány celkem 3 kurzy zaměstnanecké rekvalifikace, které byly zaměřeny především na vzdělávání zaměstnanců.

Poradenské činnosti

Tento druh aktivní politiky se zaměřuje především na uchazeče a zájemce o zaměstnání s nízkou kvalifikací. Zaměřuje se však ale i na ty, kteří dlouhodobě pobírají sociální dávky a nejeví žádnou snahu pro své pracovní uplatnění. Poradenské činnosti vyžadují individuální přístup k uchazečům a zájemcům o zaměstnání zaměřující se na skupinové poradenství specifických skupin (např. mladiství, zdravotně postižení, věkově starší osoby a osoby bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací). Výhodou pro uchazeče je úhrada cestovného, stravného a jiných nákladů spojených s rekvalifikací.

4.1.1.2 Realizované projekty v Libereckém kraji

Záruky pro mladé v Libereckém kraji

Zahájení realizace: 1.12. 2015

Ukončení realizace: 30.11. 2019

Projekt Záruky pro mladé v Libereckém kraji se specializuje na osoby mladší 30 let, kteří jsou evidováni na úřadech práce v Libereckém kraji a na osoby, které nemohou konkurovat ostatním uchazečům o zaměstnání kvůli jejich nedostatečné a chybějící praxi. V roce 2018 se projektu zúčastnilo celkem 319 osob, kteří splňovali podmínky pro zařazení do projektu. Projekt je realizován formou pětidenních aktivit, ve kterých si účastníci lépe osvojí schopnost sebe prezentace prostřednictvím nácviku simulovaných situací, sepsání motivačního dopisu a životopisu, trénují komunikační dovednosti a nacvičují techniku pro

hledání zaměstnání. Díky tomuto projektu jsou účastníci lépe připraveni na výběrová řízení u potenciálních zaměstnavatelů. Celkový rozpočet projektu je 58 126 733 Kč, v roce 2018 bylo z rozpočtu vyčerpáno 12 856 265,02 Kč.

Zpět do práce v Libereckém kraji

Zahájení realizace: 1. 1. 2016

Ukončení realizace: 31. 12. 2020

Projekt „Zpět do práce v Libereckém kraji“ se specializuje na dlouhodobě nezaměstnané osoby evidované na ÚP v Liberci déle než 5 měsíců, s důrazem na osoby s délkou evidence nad 12 měsíců v posledních dvou letech jako uchazeči nebo zájemci o zaměstnání, bez ohledu na vzdělání či věk. V roce 2018 celkem 174 osob využilo individuální poradenství a 113 uchazečů prošlo skupinovým poradenstvím, což je třídenní aktivita, díky které si uchazeči osvojí schopnost sebe prezentace, trénují komunikační dovednosti a připravují se na výběrová řízení s potenciálním zaměstnavatelem. Celkový rozpočet projektu je 22 500 00 Kč, v roce 2018 bylo z rozpočtu vyčerpáno 953 125 Kč.

Rodiče na trhu práce v Libereckém kraji

Zahájení realizace: 1. 9. 2016

Ukončení realizace: 31. 8. 2020

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce v Liberci, kteří se vrací na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené nebo pečující o děti do 15 let věku. V roce 2018 bylo do projektu zařazeno 207 osob, kteří splňovali podmínky pro zařazení do projektu v celkovém počtu 333 hodin. Hlavní aktivitou tohoto projektu je individuální poradenství, které řeší individuální problémy uchazečů. Skupinové poradenství ve stejném rozsahu hodin absolvovalo celkem 110 uchazečů. Díky těmto aktivitám si účastníci lépe osvojí schopnost sebe prezentace a připraví se na výběrová řízení s potenciálním zaměstnavatelem. Celkový rozpočet projektu je 19 494 270 Kč, v roce 2017 bylo z rozpočtu vyčerpáno 1 418 220,78 Kč.

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců

Zahájení realizace: 1. 12. 2016

Ukončení realizace: 30. 11. 2020

Projekt „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“ se zaměřuje na pomoc zaměstnavatelům v odborném vzdělávání stávajících i nově přijímaných zaměstnanců nebo na osoby samostatně výdělečně činné tak, aby se mohli lépe orientovat na trhu práce a aby mohli snadněji reagovat na měnící se situaci na trhu. Tento projekt umožňuje vybraným zaměstnavatelům a OSVČ získat finanční příspěvky na vzdělávání a rekvalifikaci svých zaměstnanců a na náklady s rekvalifikací spojené.

Do projektu se nejčastěji zapojují firmy, které podnikají v oblasti stavebnictví, zpracovatelského průmyslu, maloobchodu a velkoobchodu. Největší zájem mezi žadateli je o anglické a německé kurzy nebo školení v oblasti informačních technologií. V roce 2018 bylo v Libereckém kraji podáno celkem 586 žádostí na vzdělávací aktivity a 266 jich bylo úspěšně podpořeno. Vyčerpáno bylo celkem 27 716 073,84 Kč.

4.2 Sběr dat

Z teoretické části práce jasně vyplývá, že nezaměstnanost je složitý společensko-ekonomický fenomén, který má přesah do mnoha dalších oborů a přináší s sebou negativní důsledky jak pro jedince, tak pro celou společnost. Stát se snaží s nezaměstnaností bojovat především prostřednictvím Úřadů práce.

V následující kapitole je popsán koncept výzkumu, který se zaměřuje na rekvalifikační kurzy jako pomoc pro nezaměstnané. Jsou to právě již zmiňované rekvalifikační kurzy, které jsou považovány za nejefektivnější techniku pro řešení nezaměstnanosti. I přesto, že v okrese Liberec je řada rekvalifikačních kurzů, které jsou nezaměstnaným nabízeny prostřednictvím úřadu práce, jsou využívány minimálně. Na základě tohoto zjištění byly stanoveny konkrétní hypotézy, které budou v následující kapitole podrobně zkoumány.

4.2.1 Metodika práce

Ke zkoumání později stanovených hypotéz byl zvolen kvantitativní výzkum. Ten je podle Hendla (2005) založen na testování hypotéz, jejich potvrzení či vyvrácení. Kvantitativní výzkum probíhá především formou dotazníků, testů či nezúčastněného pozorování.

Technikou pro kvantitativní výzkum byl zvolen dotazník. Ten podle Řezankové (2017) nahrazuje strukturovaný rozhovor a je předložený v písemné podobě. Mezi hlavní výhodu dotazníku je pokrytí poměrně velkého vzorku respondentů. Naopak nevýhodou

dotazníkového šetření podle Giddense (2005) je anonymita respondenta, nízká návratnost dotazníků, která může ohrozit výsledky kvantitativního výzkumu. Důležitým kritériem pro co nejvyšší návratnost dotazníků je jeho jednoduchost v položených otázkách a řazení otázek dle složitosti, přičemž těžší otázky řadit do střední části dotazníku a otázky intimnějšího charakteru na konec dotazníku.

4.2.1.1 Předvýzkum

Před vlastní realizací dotazníkového šetření byl proveden předvýzkum, který dle Majerové a Majera (2007) umožňuje odhalit případné nedostatky v konstrukci dotazníku. Rozhodla jsem se k němu po zkušenostech s bakalářskou prací, kde jsem narazila na nepochopení některých otázek respondenty. Některým jsem musela jeho obsah vysvětlit, jiní mi na několik otázek neodpověděli nebo odpověděli irelevantně. Celkem bylo osloveno 18 lidí, kteří jsou aktuálně bez zaměstnání nebo se s nezaměstnaností v minulosti setkali. Většina z těchto lidí má pouze základní vzdělání (14 lidí- 77, 8 %). 4 zbývající byli středoškoláci. Na základě tohoto předvýzkumu musely být podle očekávání některé otázky jinak zformulovány, aby to bylo pro respondenty co nejvíce přehledné a uchopitelné. Změnila jsem celkem 4 otázky. Otázka č. 2 původně zněla: „Je podle Vás spektrum rekvalifikačních kurzů natolik široké, aby dokázalo dostatečně pokrýt poptávku?“ Tato otázka se ukázala jako nesrozumitelná 12 lidem. Upravila jsem ji na:

U otázky č. 3 jsem slovo „zprostředkování“ doplnila slovy „Pomoc při hledání“ do závorčky, neboť 7 lidí se mě na tuto otázku zeptalo a chtělo vysvětlení.

Odpověď u otázky č. 5. „Pokud ano, naplňuje vás obsah tohoto kurzu“ jsem upravila na jednodušší variantu: „Pokud ano, jste spokojen s tím, co Vám kurz nabízí?“ poté, kdy mi u ní jeden respondent napsal otazník a dva neodpověděli.

Poslední úprava díky předvýzkumu se týkala rozšíření odpovědí na otázky u č. 8. Zde se mi v odpovědi „a jiné:“ několikrát objevil „strach z nového“, strach z cizích lidí“ i obavy, že po dobu kurzu respondent nebude moci chodit na brigády, jejichž finanční ohodnocení je důležitým rodinným příjmem.

Uvědomila jsem si, že se zde potvrdila Bernsteinova Teorie jazykových kódů. Ve své teorii Basil Bernstein prosazuje přímý vztah mezi společenskou třídou a jazykem a ukazuje, jak jazyk, který lidé používají v každodenní konverzaci, odráží a zároveň formuje předpoklady konkrétní společenské skupiny.

Výtka se také týkala malých písmen, které jsem použila. Proto bylo písmo změněné z velikosti 10 na 12.

Na základě předvýzkumu se tedy změnila grafická podoba dotazníku (jiný typ písma, zvětšení velikosti písma nebo barevné označení některé z otázek) z důvodu větší srozumitelnosti a přehlednosti.

4.2.1.2 Vlastní dotazník

Takto, podle reálných výtek upravený, krátký, a především srozumitelný dotazník, byl předložen pracovníky Úřadu práce uchazečům o zaměstnání. Dotazník byl nabídnut celkem 168 respondentům, z nichž dotazník vyplnilo 120. Jedná se tak o 71,42 % návratnost dotazníků. Dotazník byl respondentům nabízen v papírové podobě. Vyplněné dotazníky byly poté vyhodnoceny a odpovědi na konkrétní otázky byly zaneseny do programu Excel a následně graficky znázorněny.

4.2.2 Charakteristika zkoumaného souboru

Dotazníkové šetření, které probíhalo v období od října do začátku prosince 2018 na kontaktním pracovišti ÚP v Liberci, byl nabídnut celkem 168 respondentům, dotazník jich však vyplnilo 120 osob, což představuje 71,42 % návratnost. Ve výzkumném souboru bylo zastoupeno celkem 68 žen a 52 mužů.

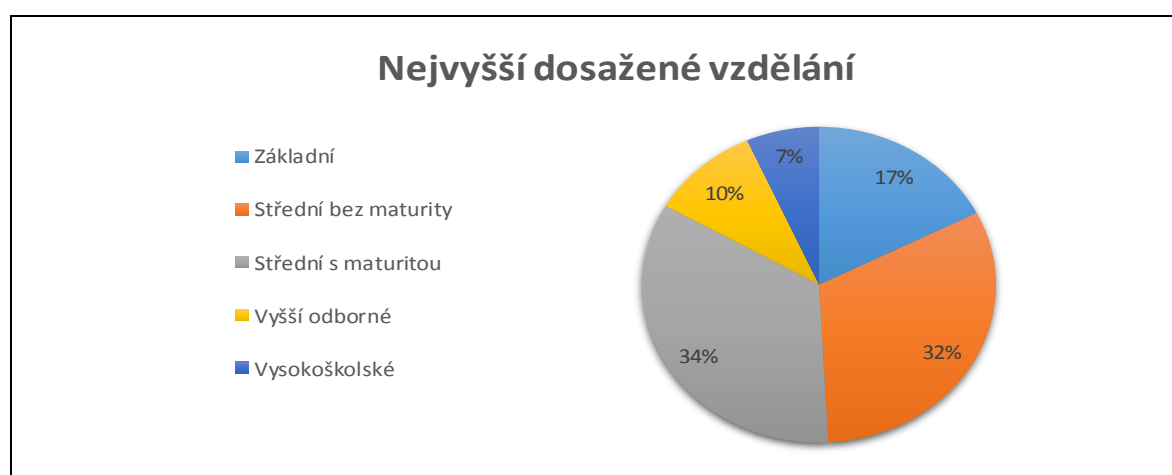
Obrázek 6: Věková struktura respondentů podle pohlaví

Věková struktura	Pohlaví		
	Ženy	Muži	Celkem
Do 20 let	14	7	21
21-40	26	18	44
41-60	21	19	40
61 a více	7	8	15
Celkem	68	52	120

Zdroj: vlastní zpracování

Největší dotazovanou kategorií mezi ženami jsou ženy mladšího středního věku. Tento výsledek může být ovlivněn nástupem žen na rodičovskou dovolenou a poté jejich obtížný návrat do zaměstnání. Největší zastoupenou skupinou u mužů je věková kategorie starších mužů, což je pravděpodobně skupina lidí těsně před důchodem, kteří ztrácejí kvalifikaci nebo jsou jejich pracovní místa zrušena či mechanizována. Naopak nejméně nezaměstnaných respondentů je v těsně předdůchodovém věku. To je dáno potřebou práce, která určuje výši starobního důchodu.

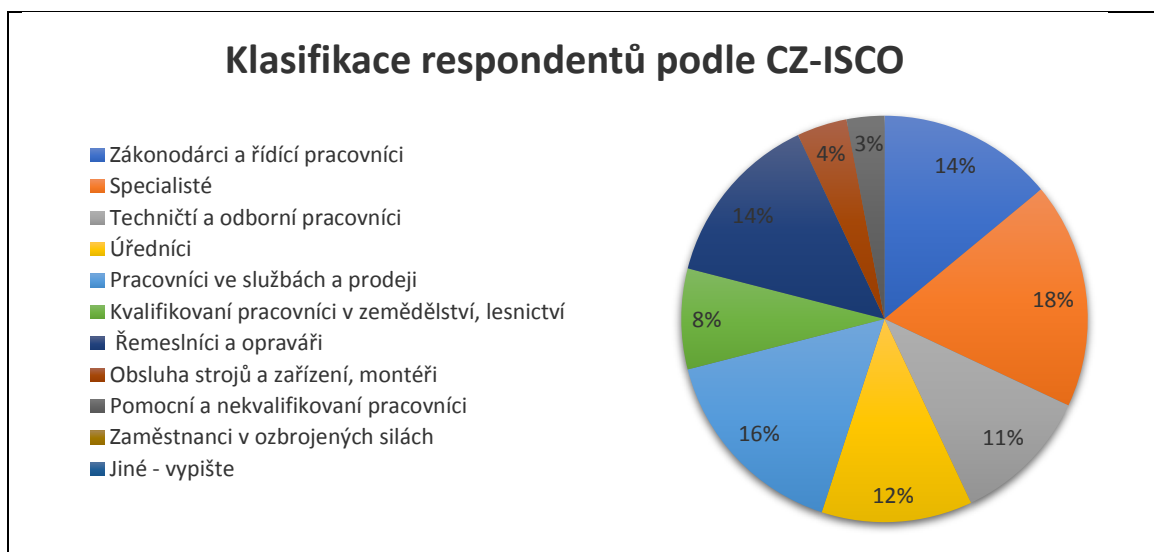
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Co se týká nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů, tak nejvyšší podíl dotazovaných byl mezi středoškolsky vzdělanými osobami s maturitou, celkem 34 % (41 dotazovaných), 32 % (38 dotazovaných) respondentů mělo střední školu bez maturity, 17 % (21) dotazovaných mělo základní vzdělání, 10 % (12) respondentů mělo vyšší odborné vzdělání. Nejméně dotazovaných (7 %, 8 respondentů) absolvovalo vysokou školu (bakalářský, magisterský či doktorský stupeň). Toto zjištění potvrzuje obecně známý fakt, že vysokoškolsky vzdělaní lidé snadněji najdou zaměstnání, které odpovídá jejich kvalifikaci a požadavkům. Může to být dáno i tím, že vyšší vzdělání zaručuje nabídku lepší práce nebo dovednosti člověka, které umožňují přechod i do soukromé sféry.

Graf 4: Obor vzdělání respondentů podle klasifikace CZ-ISCO



Zdroj: vlastní zpracování

4.2.3 Stanovení hypotéz

Obsahem této kapitoly bude stanovení hypotéz, jejich rozbor a hodnocení. Po pečlivé úvaze byly stanoveny tyto hypotézy:

Hypotéza č. 1 – Více než 80 % nezaměstnaných přijme nabídku na rekvalifikační kurz od ÚP.

Hypotéza č. 2 – Nezaměstnaní do 40 let e častěji účastní rekvalifikačních kurzů než starší lidé.

Hypotéza č. 3 – Muži procházejí rekvalifikací častěji než ženy

Hypotéza č. 4 – Lidé starší 40 let se nechtějí zúčastnit rekvalifikačního kurzu z obavy z neúspěchu v dalším vzdělávání.

Hypotézy vycházejí ze vztahu mezi dvěma proměnnými, které jsou měřitelné. Jejich obsah je ovlivňován mnohými faktory, které jsou hojně rozšířeny ve společnosti různými prostředky, především však veřejnými sdělovacími prostředky a médii, které následně ovlivňují veřejné mínění.

Pokud vycházíme z pojmů: nezaměstnanost, ÚP, rekvalifikace, zlepšení možností na trhu práce apod., a ze soudů: ÚP poskytne každému, kdo má zájem se dále rekvalifikovat, vhodný rekvalifikační kurz; rekvalifikace zvyšuje možnost získat zajímavé a dobře finančně ohodnocené zaměstnání; nezaměstnaní chtějí získat odpovídající zaměstnání jejich možnostem apod., pak je logickým úsudkem (stanovené hypotézy), že téměř každý přijme nabídku ÚP na rekvalifikaci, neboť mu umožní další seberealizaci, zvýšení životní úrovně, lepší finanční ohodnocení, zvýšení prestiže a podobně.

Z těchto obecných principů, pevně zakořeněných v naší společnosti, jsem vycházela při stanovování hypotéz. Zdá se, že všechny hypotézy odpovídají logickému úsudku. Ten jsem dotazníkovou formou chtěla potvrdit.

U hypotézy číslo 2 jsem vycházela z předpokladu, že vzdělávat se obecně jsou ochotny spíše osoby mladší, a to z různých důvodů: lepší paměť, perspektiva dalších desetiletí v pracovním procesu, lepší adaptabilita a socializace v novém kolektivu, znalosti a vědomosti z primárního vzdělávání...

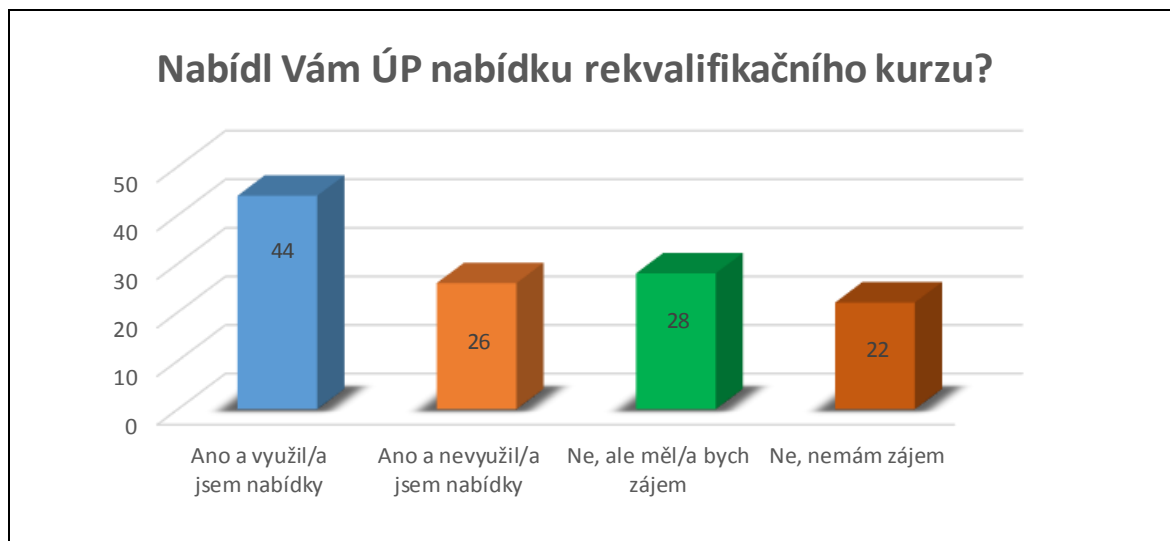
Hypotéza č. 3 vychází z Buchtové, Šmajse a Bolelouckého (2013), kteří tvrdí, že negativní dopad nezaměstnanosti je více patrný na mužích než na ženách.

S tím úzce souvisí i čtvrtá hypotéza. Starší lidé obecně mají problémy s přizpůsobováním se novému, strachu ze selhání, neochotou se něco neznámého učit, nedůvěra nebo odpor k moderním (nejen) výukovým technologiím...

Všechny hypotézy jsou tedy založeny na zakořeněných představách naší společnosti, které jsou navíc podpořeny sdělovacími prostředky. Mým cílem je tyto hypotézy potvrdit nebo vyvrátit, a to na základě dotazníkového šetření.

Hypotéza č. 1 – Více než 80 % nezaměstnaných přijme nebo by přijalo nabídku na rekvalifikační kurz od ÚP.

Graf 5: Nabídka rekvalifikačního kurzu od ÚP



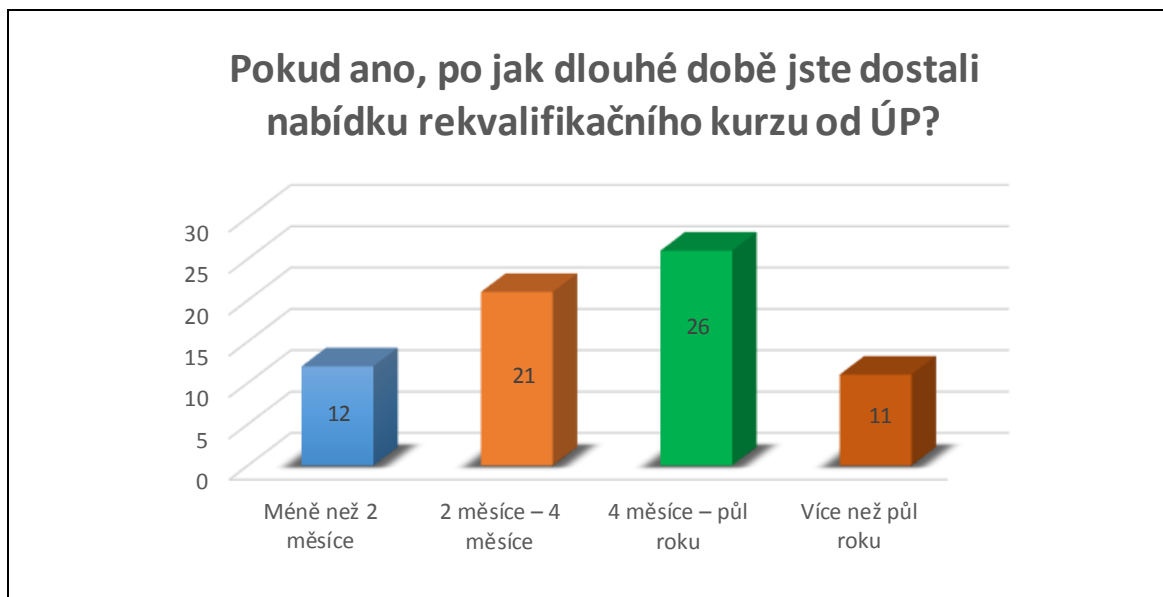
Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku, zda byl nezaměstnaným nabídnut rekvalifikační kurz a jestli nabídky využili, celkem 70 respondentů (58,3 %) vyhodnotilo otázku jako kladnou. 26 dotazovaných (21,6 %) uvedlo, že jim ÚP nabídku rekvalifikačního kurzu sice poskytl, nabídky však nevyužili. Celkem 40 dotazovaných (33 %) nebyl ÚP nabídnut rekvalifikační kurz, i když by o kurz mělo zájem 28 respondentů (23,3 %). 22 (18,3 %) dotazovaných o rekvalifikaci zájem nemělo.

Z odpovědí respondentů vyplývá, že o tuto formu pomoci ze strany Úřadu práce mají nezaměstnaní poměrně velký zájem. Z grafu je patrné, že téměř polovina lidí nabídku ÚP přijala nebo by ji přijala, pokud by byla nabídnuta. Překvapivý je poslední ukazatel, kdy téměř čtvrtina lidí nemá o další vzdělávání žádný zájem. Z prostudování dotazníků vyplývá, že se jedná převážně o lidi se základním vzděláním.

V případě, že byl dotazovaným nabídnut rekvalifikační kurz a předchozí otázku vyhodnotili jako kladnou, týkala se dotazovaných i následující otázka, po jak dlouhé době přišla nabídka ze strany ÚP na rekvalifikační kurz pro vhodné zájemce. Celkem 12 dotazovaných (17,1 %) uvedlo, že na nabídku rekvalifikačního kurzu čekali méně než dva měsíce. Pro 21 respondentů (30 %) přišla nabídky rekvalifikovat se ze strany ÚP po 2–4 měsících. Celkem 26 (37,1 %) lidí čekalo na nabídku rekvalifikování se 4 měsíce–půl roku a 11 dotazovaných (15,7 %) čekalo na nabídku kurzu déle než půl roku.

Graf 6: Doba, za kterou ÚP nabídl rekvalifikační kurz



Zdroj: vlastní zpracování

Níže uvedený graf poukazuje na dostatečnost nabídky rekvalifikačních kurzů pro vhodné zájemce. Pro 47 respondentů (39,2 %) je nabídka rekvalifikačních kurzů dostatečná a vždy si z nabízených kurzů vybere. Odpověď spíše ano vybralo celkem 31 dotazovaných (25,2 %). Překvapující zjištění bylo, že pro 42 respondentů (35 %) je nabídka rekvalifikačních kurzů nedostatečná a 15 respondentů uvedlo, že si z nabídky rekvalifikačních kurzů nikdy nevybere.

Graf 7: Dostatečnost nabídky rekvalifikačních kurzů

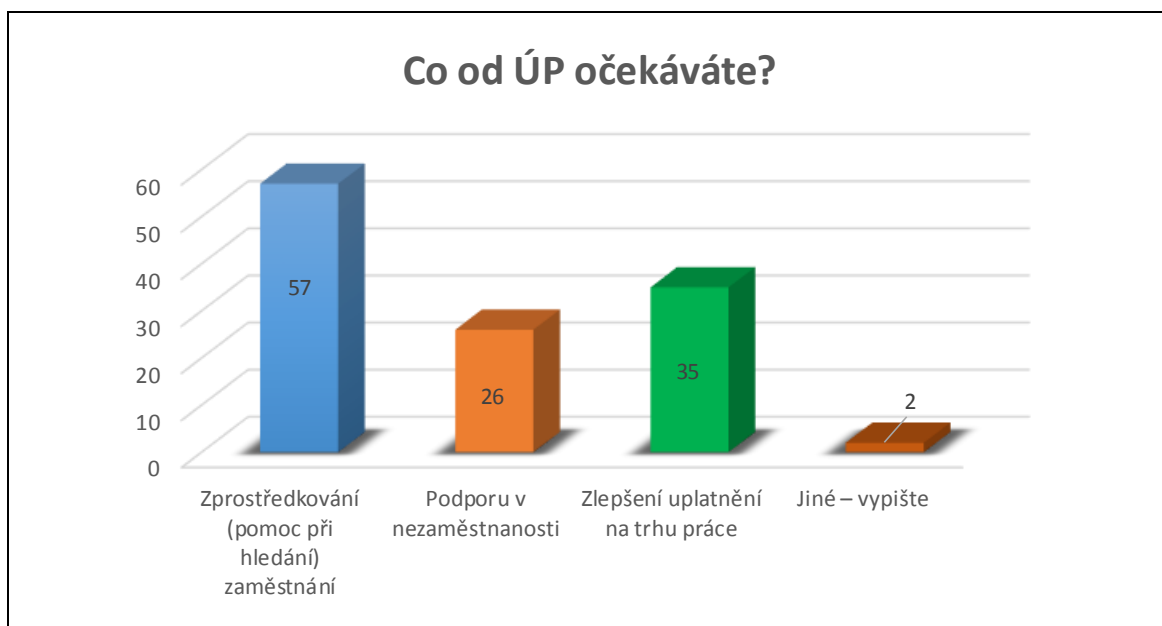


Zdroj: vlastní zpracování

Z níže uvedeného grafu vyplývá, že téměř polovina všech dotazovaných (47,5 %) očekává od ÚP pomoc při hledání si nového zaměstnání. Překvapivým výsledkem bylo, že pro 26 respondentů (21,6 %) představuje ÚP pouze jakousi finanční podporu v nezaměstnanosti. Celkem 35 dotazovaných (29,2 %) očekává od ÚP zlepšení se na trhu práce. Pokud se respondentům nelíbila ani jedna z nabízených odpovědí, mohli napsat, co tedy od ÚP očekávají. Tuto formu si vybrali 2 dotazovaní, kteří uvedli, že od ÚP očekávají nové navazování společenských vztahů.

Závěrem 1. hypotézy byla otázka, zda se dotazovaní domnívají, že se po absolvování rekvalifikačního kurzu zvýší jejich uplatitelnost na trhu práce. Z celkového počtu dotazovaných jich 34 (28,3 %) uvedlo, že od absolvování rekvalifikačního kurzu očekávají jednoznačně lepší uplatnění se na trhu práce. 53 dotazovaných (44,2 %) si tak jistí nebylo a pouze se domnívají, že se jejich uplatitelnost na trhu práce po rekvalifikaci zvýší. Celkem 14 respondentů neočekává od rekvalifikace lepší uplatnění se na trhu práce a 19 (15,8 %) dotazovaných neví, zda se po absolvování kurzu jejich situace na trhu prácelepší.

Graf 8: Očekávání od ÚP



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 9: Uplatitelnost na trhu práce po absolvování rekvalifikačního kurzu



Zdroj: vlastní zpracování

Hypotéza č. 2 – Nezaměstnaní do 40 let se častěji účastní rekvalifikačních kurzů než starší lidé

Graf 10: Aktuální účast rekvalifikačního kurzu

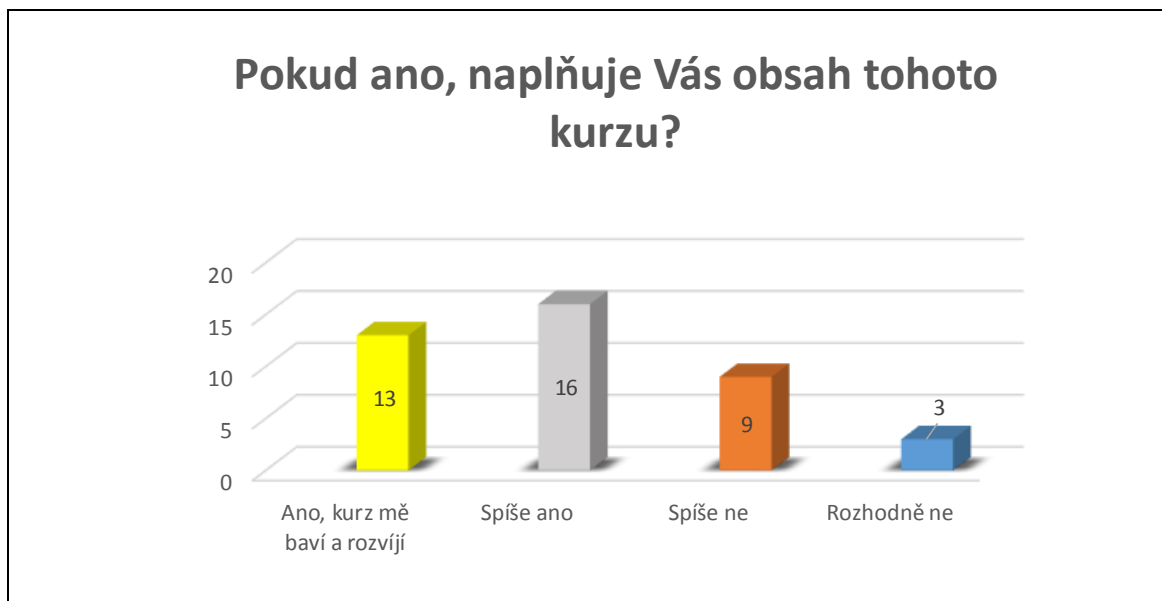


Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku, zda dotazovaní navštěvují aktuálně nějaký rekvalifikační kurz téměř dvě třetiny respondentů uvedlo, že nikoliv (65,8 %). Zbývající třetina respondentů uvedla, že aktuálně rekvalifikační kurz navštěvuje.

V případě kladné odpovědi u předchozí otázky, měli dotazovaní odpovědět na otázku, zda je obsah rekvalifikačního kurzu naplňuje. Celkem 13 (31,7 %) dotazovaných považuje rekvalifikační kurz za efektivní a obsah kurzu je naplňuje a rozvíjí. Pro 16 dotazovaných (39 %) je obsah kurzu vyhovující. 9 (21,9 %) respondentů nepovažuje obsah rekvalifikačního kurzu za naplňující a dokonce 3 respondenti (7,3 %) uvedli, že rozhodně neshledávají rekvalifikační kurz efektivním.

Graf 11: Efektivita rekvalifikačního kurzu



Zdroj: vlastní zpracování

Hypotéza č. 3 – Muži procházejí rekvalifikací častěji než ženy.

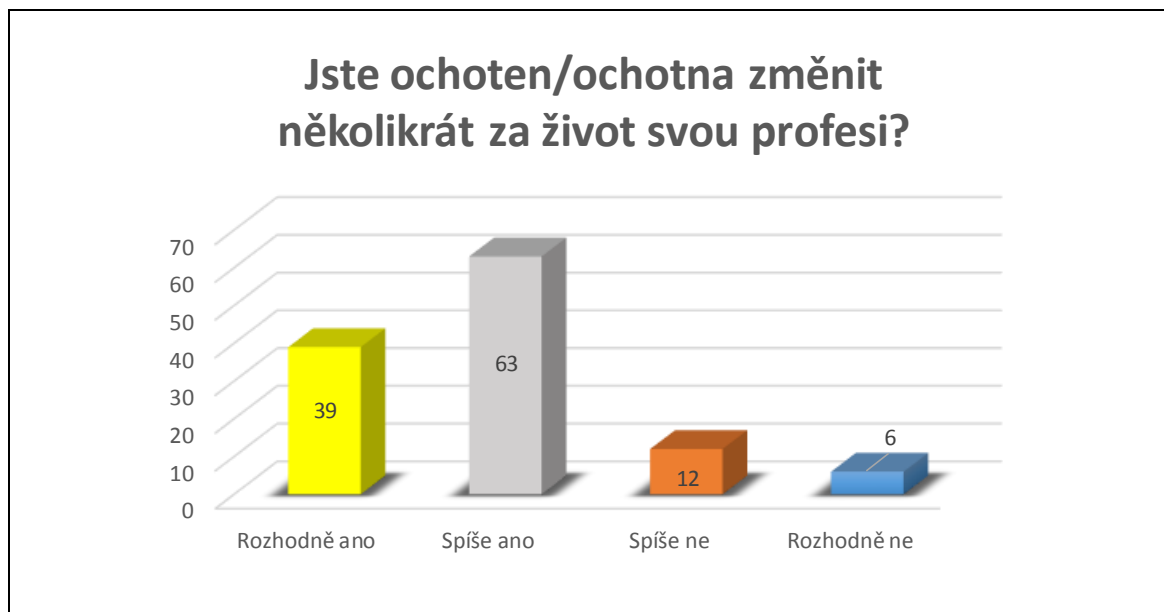
Graf 12: Účast na rekvalifikačním kurzu podle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

Dle výsledků z dotazníkového šetření, se rekvalifikačního kurzu zúčastnilo celkem 42 respondentů z celkového počtu 120 dotazovaných, což představuje 35 % účast na rekvalifikačních kurzech. Výsledek v porovnání s dotazovaným počtem žen a dotazovaným počtem mužů je velmi vyrovnaný, nicméně matematicky jasně průkazný (35, 29 % žen a 34, 61 % mužů).

Graf 13: Ochota respondentů změnit několikrát za život svou profesi



Zdroj: vlastní zpracování

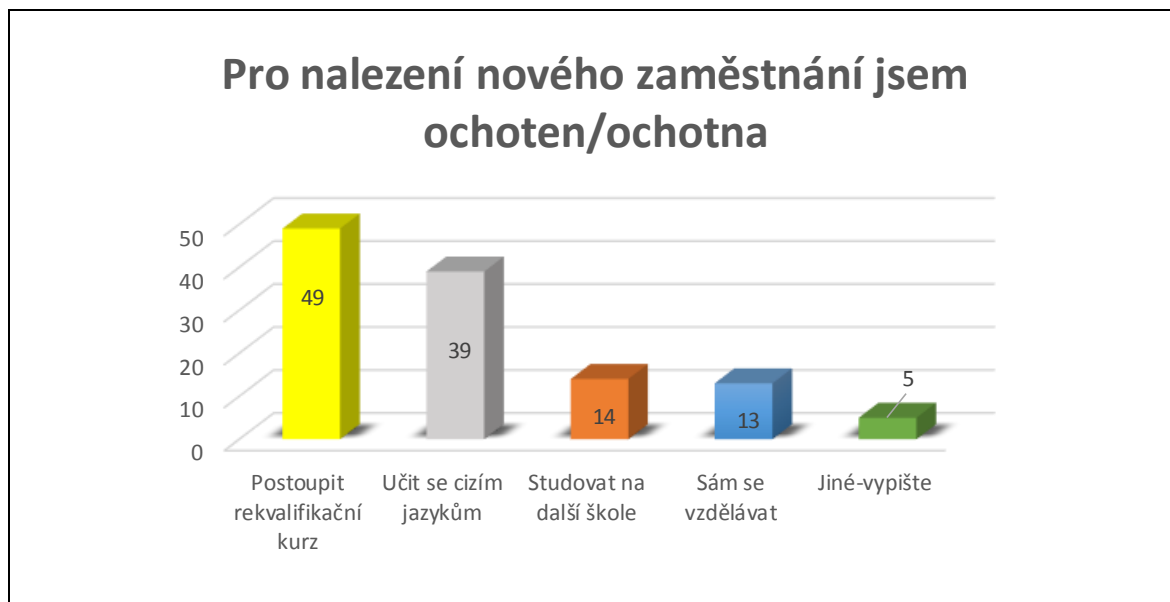
Na otázku, zda jsou respondenti změnit svou profesi několikrát za život, se mi dostalo poměrně kladných odpovědí. Celkem 39 respondentů (32,5 %) uvedlo jako svou odpověď, že rozhodně jsou ochotni několikrát za svůj život změnit svou profesi. 63 (52,5 %) dotazovaných neodpovědělo až tak striktně, že ano, ale přiklánělo se k odpovědi spíše ano. Celkem to tak činí 85 % kladných odpovědí. 18 dotazovaných by kvůli nezaměstnanosti nebyli schopni změnit několikrát za život svou profesi. Překvapivým zjištěním byl pro mě fakt, že všech dotazovaných, kteří uvedli, že by rozhodně nebyli ochotni změnit několikrát za život svou profesi, patří do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných.

S touto otázkou úzce souvisí i následující otázka, co jsou respondenti ochotni udělat pro nalezení si nového zaměstnání. Z následujícího grafu je patrné, že velká část dotazovaných (49; 40,8 %) je ochotna pro nalezení si nového zaměstnání postoupit rekvalifikační kurz. Další značnou část tvořili respondenti, kteří jsou ochotni učit se cizím jazykům pro to, aby byli lépe uplatitelní na trhu práce. Jednalo se o 39 respondentů (32,5 %). Celkem 14 dotazovaných je ochotno studovat na další škole a 13 dotazovaných se přiklání k možnosti samostudia pro nalezení si nového zaměstnání.

Poslední nabízenou možností odpovědi byla otevřená odpověď, ve které respondenti mohli uvést jinou alternativu, která jim v nabídce odpovědí chyběla. Jednalo se celkem o 5 dotazovaných (4,2 %). 3 respondenti uvedli, že by byli ochotni založit si účet na internetovém portálu Jobs.cz, který poukazuje na aktuální nabídky prací, brigád a jiných

volných pracovních míst v České republice od zaměstnavatelů nebo pracovních agentur. Zbylí dva dotazovaní by kontaktovalo své známé, zda by o nějaké pracovní nabídce nevěděli.

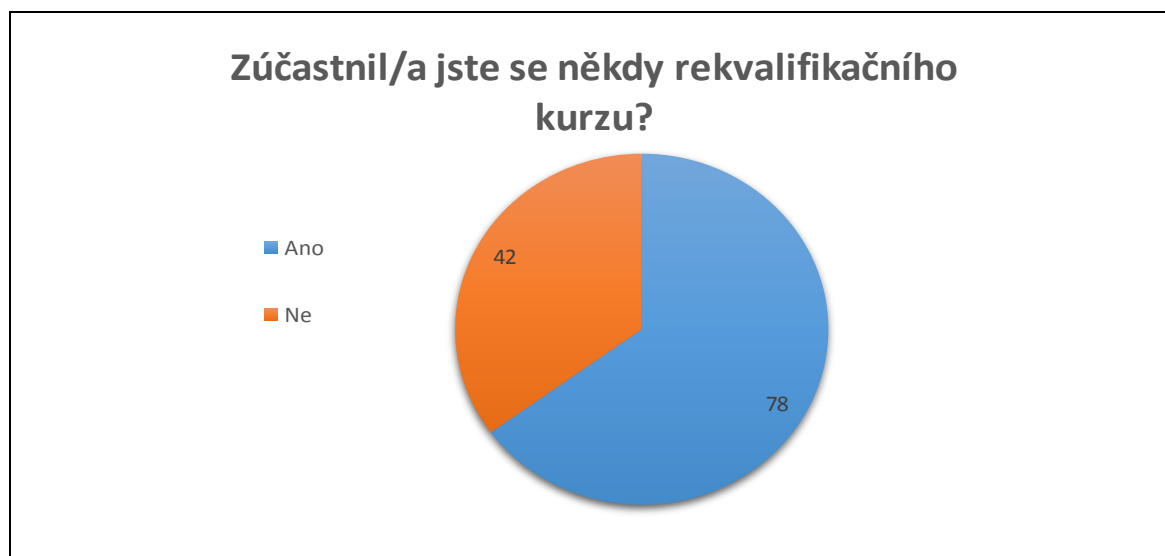
Graf 14: Co jsou respondenti ochotni podstoupit pro nalezení si nového zaměstnání?



Zdroj: vlastní zpracování

Hypotéza č. 4 – Lidé starší 40 let se nechtějí zúčastnit rekvalifikačního kurzu z obavy z neúspěchu v dalším vzdělávání

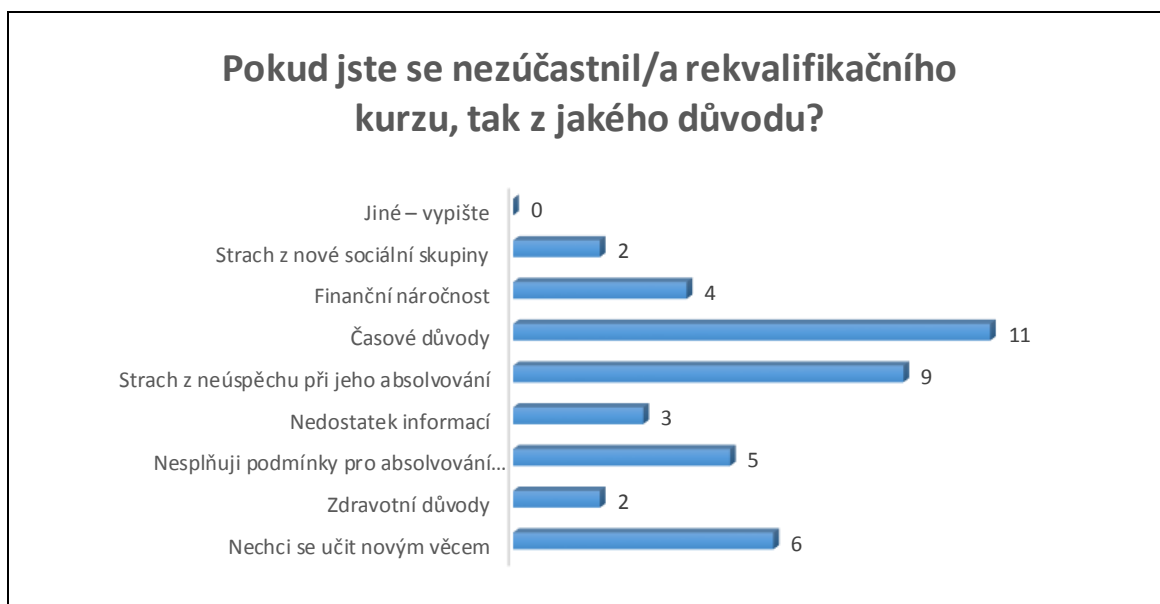
Graf 15: Účastnění se rekvalifikačního kurzu



Zdroj: vlastní zpracování

Podle grafu je patrné, že lidé středního a staršího věku se nechtějí účastnit rekvalifikačních kurzů. Může to být dáno strachem z neúspěchu, obavami před novým kolektivem, časovou náročností a podobně. Níže uvedený graf se ukazateli zabývá podrobněji.

Graf 16: Důvody neúčasti rekvalifikačního kurzu



Zdroj: vlastní zpracování

Největší překážkou pro nezaměstnané je paradoxně nedostatek času. Může to být výmluva, ale také to může být důkaz psychologické spojitosti mezi nezaměstnaností a nehospodárností s vlastním časem, jeho organizací a problému přizpůsobit se něčemu novému. Druhým nejvíce zastoupeným ukazatelem je strach z neúspěchu. Lidé se bojí selhání, posměchu okolí i ztráty sebeúcty v případě nedokončení kurzu. Může to být dáno i tím, že po třicátém roce věku se výrazně snižuje kapacita paměti a soustředění. Lidé si neuvědomují, že naopak dochází k učení se zkušenostmi, k propojování již získaného s novými dovednostmi a zlepšeným logickým uvažováním.

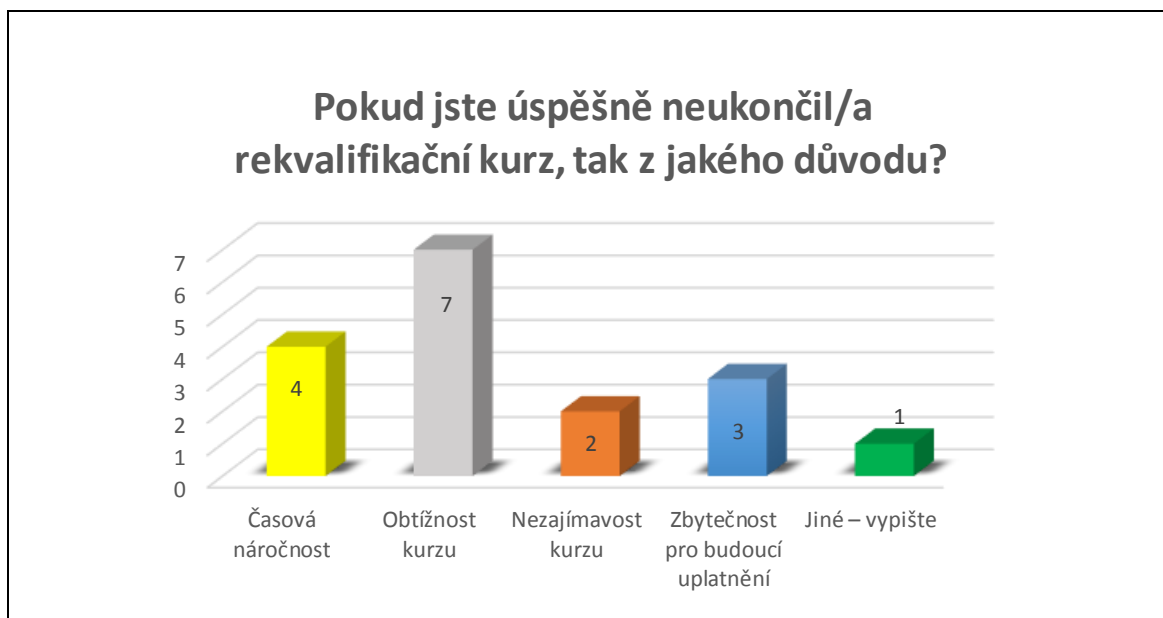
Graf 17: Úspěšné dokončení rekvalifikačního kurzu



Zdroj: vlastní zpracování

Tento graf odpovídá předchozímu grafu. Pokud se dospělý člověk rozhodně rekvalifikační kurz absolvovat, věnuje mu dostatečný čas a pozornost, ve většině případů ho úspěšně dokončí.

Graf 18: Důvody neúčasti rekvalifikačního kurzu

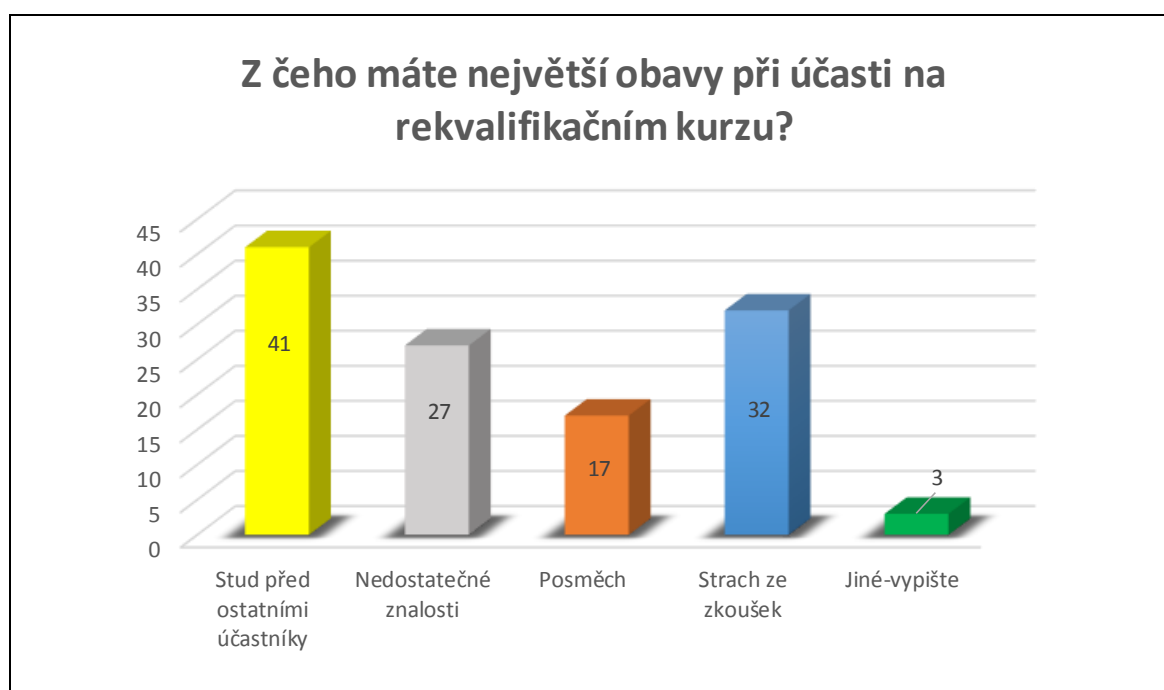


Zdroj: vlastní zpracování

Na základě prostudovaných odpovědí respondentů vyplývá, že kurz nedokončili primárně lidé s nižším vzděláním. Odpovídá to skutečnosti, že snáze se dále vzdělávají lidé, kteří prošli sekundárním a vyšším vzdělávacím stupněm. U těchto lidí se dá předpokládat,

že vzdělání považují za důležité. Tento graf vypovídá o lidech převážně se základním vzděláním, kde nebyly vytvořeny primární vzdělávací mechanismy. Ty vznikají v nižším věku a jsou dále rozšiřovány dalším typem vzdělávání. Překážkou nejčastěji bývá nedostatečné zázemí pro učení a celkově nepodnětné prostředí. Tito lidé mají problémy se zaškolováním, dodržováním časového harmonogramu školy, první neúspěch je odradí, cítí zbytečnost investovat energii do nejisté budoucnosti, žijí tady a teď. Jeden neúspěšný respondent uvedl, že kurz nedokončil ze zdravotních důvodů.

Graf 19: Nejčastější obavy při účasti na rekvalifikačním kurzu



Zdroj: vlastní zpracování

Podle očekávání graf ukazuje, že největší strach u starších lidí je socializace a zvykání si na nový kolektiv. To může mít za následek strach se kurzu zúčastnit. Lidé se bojí vlastního selhání, nedostatečných znalostí, špatných komunikačních dovedností. Mají strach, aby zapadli do nového kolektivu. Tento strach je umocněn obavami před zkouškami. Tři lidé mají největší obavy z celkového neúspěchu.

5 Výsledky a diskuse

Cílem této diplomové bylo zaměřit se na nezaměstnanost v širším měřítku, najít souvislosti mezi ekonomickými, psychologickými a sociologickými aspekty nezaměstnanosti. Zabývala jsme se činností Úřadu práce a rekvalifikačními kurzy, jejich nabídkou, dostupností, návštěvností a s tím spojenými nedostatky.

Práce se skládá z praktické a teoretické části, kde praktická část vycházela z poznatků části teoretické.

Prozkoumala jsem problematiku Libereckého kraje a činnost místního Úřadu práce. Zaměřila jsem se na možnosti snížení nezaměstnanosti díky rekvalifikačním kurzům, rozebrala jeho klienty a stanovila 4 výchozí hypotézy, které v této kapitole budou sumarizovány. Vzhledem k oblíbené rekreační poloze kraje jsem se na Úřad práce obrátila v časovém úseku říjen-prosinec, kdy není velká nabídka sezónních prací, pro tento kraj typická.

Hypotéza č. 1: Více než 80 % nezaměstnaných přijme nebo by přijalo nabídku na rekvalifikační kurz od Úřadu práce byla vyvrácena.

Z reprezentativního vzorku 120 lidí pouze 72 (66,6 %) respondentů odpovědělo, že využilo nabídky ÚP nebo by využilo, kdyby jim byla poskytnuta. Toto zjištění je velmi překvapivé, neboť se očekává, že rekvalifikační kurz pomůže rychleji najít vhodné zaměstnání a zvýší cenu jedince na trhu práce. Vliv na toto relativně nízké číslo může mít fakt, že většina dotázaných dostala nabídku na rekvalifikační kurz až po 4-6 měsících nezaměstnanosti, kdy se již jejich naděje na získání lepší práce rozplynuly a původní nadšení do změny pomalu opadlo. Celkově na nabídku déle čekali lidé s nižším vzděláním. Naproti tomu více než polovině středoškoláků byl rekvalifikační kurz nabídnut do dvou měsíců. Z těchto lidí ji přijalo 87 %. z toho jasně vyplývá, že čím dříve je rekvalifikační kurz lidem nabídnutý, tím je větší zájem se jej zúčastnit. ÚP lze doporučit, aby s nabídkou rekvalifikačního kurzu příliš neotálela a využila chuť lidí se ihned po ztrátě zaměstnání dále vzdělávat. Toto také odpovídá M. Jahodové (), která uvádí, že čím déle je člověk bez práce, tím je apatičtější a ztrácí zájem i o věci, které jej dříve těšily.

Zde je namístě také připomenout, že Úřad práce je správním úřadem ČR a je podřízen přímo Ministerstvu práce a sociálních věcí. Jeho hlavním úkolem je zprostředkování zaměstnání, poskytování informací z oblasti pracovního trhu nejen v ČR, ale i jiných zemí EU. Provádí rovněž evidenci uchazečů o zaměstnání a volných místech, nabízí a zprostředkovává rekvalifikační kurzy a vyplácí podporu v nezaměstnanosti.

Siegel (2012, s.10) však říká, že uchazeči o zaměstnání si mylně myslí, že úkolem ÚP je nalézt jim vhodné zaměstnání. Podle autora ÚP nemá k tomu ani možnosti, ani kompetence., neboť uchazečů o zaměstnání je mnohem více než volných míst, a navíc má jeden pracovník ÚP na starosti několik set uchazečů, což neumožňuje se efektivně věnovat každému jedinci. „Jestliže uchazeč stráví na úřadu práce jednou měsíčně deset minut, pak je zřejmé, že celý proces nemůže mít jiný charakter než kontrolně formální.“

Podle dotazníků jasně vyplývá, že téměř polovina všech dotázaných očekává od ÚP pomoc, pouze pro necelou čtvrtinu znamená ÚP pouze finanční podporu. To se objevilo především u lidí s nejnižším vzděláním (42 %), ale překvapivě i u vysokoškoláků (36%). Vysvětlení vysokého procenta vysokoškoláků je dáno tím, že nevěří na získání vhodné pracovní pozice díky ÚP, ale berou podporu v nezaměstnanosti jako překlenovací období na nalezení vhodného zaměstnání vlastními silami.

Možná k zamyšlení je i fakt, že pouze něco málo přes čtvrtinu lidí věří, že jim rekvalifikační kurz zlepší uplatnění na trhu práce.

Hypotéza č. 2: Nezaměstnaní do 40 let se častěji účastní rekvalifikačních kurzů než starší lidé byla potvrzena.

Tato hypotéza vychází z přesvědčení, že mladí lidé se celkově raději vzdělávají než lidé starší. To je dáno andragogickými a psychologickými poznatky, které říkají, že čím je člověk starší, tím obtížněji se zapojuje do dalšího vzdělávání. Důvody jsou různé: společenské (strach z nového kolektivu), psychologické (např. strach z neúspěchu), nedostatek času, zdravotní problémy apod., viz str.

Důležitá je také atraktivita kurzu a jeho další společenské uplatnění. Z oslovených respondentů se právě rekvalifikačního kurzu zúčastnila jedna třetina, což je celospolečensky málo, bereme-li v potaz rychle se měnící společnost a dynamiku v rozvoji převážně technických sektorů nebo nedostatku pracovníků ve specializovaných oborech. Zde by stálo za úvahu rovněž rozšíření nabídky rekvalifikačních kurzů o kurzy, které by oslovily i starší

generace a nabídly jim vzdělání v oblastech, které se převážně studují na středních školách (technické obory, práce v administrativě, ve zdravotnictví, školství apod. Ty by spolu s konceptem celoživotního vzdělávání byly nejen praktické, ale zároveň dále studijně průchozí, a nabízely by doplnění kvalifikace vedle běžného vzdělávacího systému i méně tradičními způsoby. Asistentky učitelů, pomocný zdravotnický personál...

Hypotéza č. 3: Muži procházejí rekvalifikací častěji než ženy, byla vyvrácena.

V této hypotéze jsem vycházela z tvrzení Buchtové, Šmajse a Bolelouckého (2013), kteří tvrdí, že negativní dopad nezaměstnanosti je více patrný na mužích než na ženách. Ženy si většinou najdou zástupnou aktivitu: práci v domácnosti, péči o děti nebo vnoučata, pletení, vaření, dobročinné akce apod. To znamená, že svou energii věnují jiným potřebným oblastem. Muži většinou zástupnou aktivitu nemají, a proto se dá předpokládat, že svou energii při ztrátě zaměstnání vloží do přípravy na zaměstnání další. To se ale v mém výzkumu nepotvrdilo. Z celkového počtu 42 lidí, kteří se účastnili rekvalifikačního kurzu, bylo 24 žen a 18 mužů. (35,29 % z celkového počtu dotazovaných žen (68) a 34,61 % z celkového počtu dotazovaných mužů (52)). Výsledek je velmi vyrovnaný, nicméně matematicky průkazný.

Lidé jsou nuceni čím dál tím častěji měnit během zaměstnání svou profesi. Vše je dáno především technologickým pokrokem, ale i změnami v běžných odvětvích, které se potýkají s nedostatkem financí, odlivu zaměstnanců do zahraničí, zvýšení poptávky po určitých profesích, které v minulosti nebyly nebo byly omezené. Člověk nejčastěji mění svou profesi 3x až 4x za život. Největším determinantem bývá primární vzdělání. Čím je vyšší, tím je menší potřeba výraznější změny práce (nikoli zaměstnání) během života. Ochotu změnit svou profesi přiznala většina respondentů. Zde je vidět snaha lidí se něco nového učit, nějak se rekvalifikovat, začít znovu. Z lidí, kteří chtějí se dále vzdělávat, je jen 40 % lidí ochotno projít rekvalifikačním kurzem, aby našlo vhodné zaměstnání. Nicméně další početnou skupinu tvoří lidé, kteří jsou ochotni se začít učit cizí jazyk, začít studovat další školu nebo se pouze sebevzdělávat.

Hypotéza č. 4: Lidé starší 40 let se nechtějí zúčastnit rekvalifikačního kurzu z obavy z neúspěchu v dalším vzdělávání byla potvrzena.

Jak jsem již v předchozím zmínila, překážky v dalším studiu mohou být různé. Čím později člověk začíná studovat nebo navštěvuje nějaké vzdělávací zařízení, tím více stresu a strachu mu většinou přináší. Zde opět platí, že se člověku s přibývajícím věkem chce méně a méně vzdělávat, připravovat se do školy, pravidelně navštěvovat kurz, učit se k závěrečným zkouškám nebo vypracovávat závěrečnou práci, tím spíše, je-li nižší primární vzdělávání. Je to dáno nejen zhoršující se pamětí a neochotou se přizpůsobit novému režimu, ale především z psychologických důvodů. Vedle strachu z nové sociální skupiny je zde především strach, že starší člověk učivo nezvládne, bude centrem posměchu ve škole, u známých i doma. Tento důvod je asi největší překážkou pro účast na rekvalifikačních kurzech, i když nezaměstnaní často rádi uvádějí různé výmluvy. Můj průzkum, možná i díky anonymitě, toto tvrzení jednoznačně podpořil.

Hned vedle časových důvodů (11 lidí), a důvodů dopravní dostupnosti (6 respondentů), které jsou pochopitelné v Libereckém kraji, se 9 dotázaných přiznalo ke strachu z neúspěchu.

S tímto bodem také souvisí otázka dostupnosti, která pro mnohé, většinou starší, méně vzdělané a ženy, představuje velký problém: jak se na kurz dostat ze zapadlých částí hornatého Libereckého kraje, pokud nemám k dispozici auto. ÚP sice proplácí náklady spojené s cestováním do kurzu, ale neřeší (ani nemůže vyřešit) dostupnost. Řešením mohou být internetové kurzy, ale s tím má tato skupina lidí opět často velké problémy. Jediným ekonomickým řešením problému by mohlo být hromadné svážení účastníků na kurz, ale zde bychom zase narazili na logistické překážky.

Je třeba přiznat, že konečné řešení otázky nezaměstnanosti je v nedohlednu. Neustále se potýkáme a budeme potýkat s finanční stránkou, neochotou lidí se dále vzdělávat, s neatraktivními pracovními nabídkami a jinými překážkami, které se v horizontu nejbližších let nepodaří překonat. Je třeba změnit celý systém vzdělávání, přístup a odpovědnost lidí za svou budoucnost.

6 Závěr

Téma, které jsem si vybrala, mě velice zajímá. Sama jsem o nezaměstnanosti hodně přečetla, s mnohými nezaměstnanými se osobně setkala, povídala si o jejich tíživé situaci i o příčinách, které je k nezaměstnanosti vedly. Nejvíce se mě dotkly příběhy starších lidí, kteří se nezaměstnanými stali nedobrovolně. Často lidé, kteří celý život poctivě chodili do práce, se díky zrušení podniku nebo z důvodů reorganizace (modernizace, technizace, omlazení kolektivu, zrušení dané pracovní pozice apod.) stali několik let před důchodem nepotřebnými a nezaměstnanými. Je smutné, že mnohdy nespravedlivé ukončení pracovního poměru nemůže usměrňovat stát. Na straně druhé jsem i hovořila s lidmi, kterým současný stav sociální podpory vyhovuje, systém vyplácení dávek je pro ně přijatelný a jeho výše pro život dostatečná.

Je třeba si uvědomit, že naše společnost je různorodá. Každý z nás má jiné nároky, jiné představy o práci a její finanční ohodnocení. Bohužel náš stát není schopen ale zajistit, aby všichni lidé, kteří chtějí pracovat, našli adekvátní práci s adekvátním příjmem. Mnozí lidé živoří na hranici životního minima, ačkoli každý den chodí do práce, odvádějí daně a platí si sociální pojištění. Jiní lidé zase nechtějí přijmout práci, která se jim nabízí, neboť není dostatečně finančně ohodnocená nebo není odpovídající vzdělání (a prestiže) uchazeče.

V současné době je nezaměstnanost na historickém minimu v novodobých dějinách ČR (dle výsledků zveřejněných ČSÚ v červenci 2018). to ale neznamená, že každý, kdo chce pracovat, pracuje nebo je se svou prací spokojen, a naproti tomu každý, kdo nepracuje, práci hledá.

Nůžky sociální stratifikace se pomalu, ale nezadržitelně rozevírají, a rozdíly mezi lidmi se prohlubují. Je jen na nás, jak s danou situací v budoucnu naložíme, jak budeme moci tento trend zastavit nebo alespoň přibrzdit. Pokud pomínu skupinu lidí žijících dobrovolně ze státních dávek, je cílem státu zajistit takové podmínky, aby lidé poctivě pracující mohli žít úrovni odpovídající standardu vyspělých zemí. A tomu by částečně měla napomoci i moje diplomová práce.

7 Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

1. BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
2. BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. *Makroekonomie*. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 92 s. ISBN 978-80-7380-245-5.
3. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Beck, 2012, s. 559. ISBN 978-80-7400-347-9.
4. FUCHS, Kamil. *Nezaměstnanost v ekonomické teorii*. Praha: Grada Publishing, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
5. JAHODOVÁ, Marie, Paul Felix LAZARSELD a Hans ZEISEL. *Marienthal: sociografie komunity nezaměstnaných*. Brno: Masarykova univerzita, 2013, 182 s. ISBN 978-80-210-6226-9.
6. JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999, s. 95. ISBN 80-7079-635-9.
7. JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3. akt. vyd. Praha: Grada Publishing, 2017, s. 157-158. ISBN 978-80-271-0251-8.
8. KADERÁBKOVÁ, Anna. *Základy makroekonomické analýzy: růst, konkurenceschopnost, rovnováha*. Praha: Linde, 2003, s. 175. ISBN 80-86131-36.
9. KEBZA, Vladimír. *Psychosociální determinanty zdraví*. Praha: Academia, 2005, 263 s. ISBN 80-200-1307-5.
10. KELLER, Jan. *Abeceda prosperity*. Brno: Doplněk, 1997, 75 s. ISBN 80-85765-98-5.

11. KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 196. ISBN 80-86419-48-7.
12. KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4. akt. vyd. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-585-4.
13. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Studijní texty (Sociologické nakladatelství), 1994, 151 s. ISBN 80-90-14-24-9-4.
14. MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi*. 2. akt. vyd. Praha: Portál, 2010, s. 364-378. ISBN 978-80-7367-818-0.
15. MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001, s. 312. ISBN 9788026202110.
16. MEZIHORÁK, František. *Úvod do světa práce: soubor učebních textů*. Olomouc: Votobia, 2006, s. 112. ISBN 80-7220-277-4.
17. PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 3., akt. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2010, 273 s. ISBN 978-80-86730-55-4.
18. ROJÍČEK, Marek a kol. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Praha: Grada Publishing, 2016, s. 228. ISBN 978-80-247-5858-9.
19. SAMUELSON, Paul a William NORDHAUS. *Ekonomie: SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D.* 18. akt. vyd. Praha: Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.
20. SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ, Petr. Podpory v nezaměstnanosti a materiální deprivace nezaměstnaných. In *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

21. VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena a KUBICOVÁ, Alina*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-762.
22. VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese.: 3. akt. a rozš. Vydání. Praha: Portál, 2004. 870 s. ISBN 80-717-8802-*. 3. rozš. a přepr. vyd. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-717-8802-3.
23. VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK. *Sociální psychologie*. 2. přepr. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2008, 27-39, 68-139. ISBN 978-80-247-1428-8.
24. WINKLER, Jiří a Martin ŽÍŽLAVSKÝ. *Český trh práce a evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: Masarykova Univerzita v Brně, 2004, s. 241. ISBN 80-210-3565-X.
25. ZEMAN, Miloš. *Vzestup a pád české sociální demokracie*. Praha: Andrej Šťastný, 2006, 279 s. ISBN ISBN 80-86739-22-8.
26. ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006, 210 s. ISBN 80-86730-04-2.

Cizojazyčné zdroje

27. MARSHALLE, Marry I. *Economics of Unemployment*. New York: Nova Science, Publisher, 2006. ISBN 1-60021-138-0.
28. SYMES, Valerie. *Unemployment in Europe, problems and policies*. London: Routledge, 1995. ISBN 0-415-11824-7.

Internetové zdroje

1. *Aktivní politika zaměstnanosti*, Dostupné z:
www: <http://portal.mpsv.cz>

2. CZSO: *Charakteristika okresu Liberec* [online]. [cit. 4.10.2014]. Dostupný z: w.w.w.: <http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_liberec>
3. Český statistický úřad. *Zaměstnanost v Libereckém kraji podle jednotlivých okresů*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xl/zamestnanost-xl-okresy>
4. Český statistický úřad. *Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích*. [online] 2018 [cit. 2018-07-15]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/obecna_mira_nezamestnanosti_v_cr_a_krajich
5. Český statistický úřad. *Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných podle krajů*. [online] 2018c [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-anezamestnanost-podle-vysledku-vsps-ctvrtletni-udaje-3-ctvrtleti-2018>.
6. Český statistický úřad. *Nejnovější údaje o kraji*. [online] 2018 [cit. 2018-02-15]. Dostupné: <https://www.czso.cz/csu/xl>.
7. Český statistický úřad. *Okres Liberec*. [online] 2018 [cit. 2018-06-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xl/okres_liberec_new.
8. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Míra nezaměstnanosti* [on-line]. Praha: ČSÚ, 2013. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013ediciplan.nsf/t/8700399B39/\\$File/310113q158.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013ediciplan.nsf/t/8700399B39/$File/310113q158.pdf)
9. Evropský sociální fond (ESF). [online]. Praha: MPSV [cit. 2018-06-12]. Dostupné: www: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf
10. *FINANCE: Trh práce, nezaměstnanost* [online]. [cit. 2016-02-18]. Dostupné z: <http://www.citace.com/vytvoreni-citace?q=978-80-86730-55-4> [online]. [cit. 2016-02-18].

11. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. In: Praha: MPSV, 2018. (PDF). [cit. 2018]. Dostupné z: [www:https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)
12. MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. Dostupné z: [w.w.w. https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz)
13. MPSV. *Rekvalifikace* [online]. [cit. 11.8.2015]. 26.10.2012. Dostupné z: [w.w.w.: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace](https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace)
14. MPSV. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání* [online]. [cit. 27.7.2015]. Dostupné z: [w.w.w.: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch](https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch)
15. MPSV. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. Dostupné: [w.w.w.: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)
16. *Sociální a regionální rozvoj*. Dostupné z: [www. http://www.firman.gzk.cz/Files/SRR/SRR_mat_vytah.doc](http://www.firman.gzk.cz/Files/SRR/SRR_mat_vytah.doc)

Legislativní normy

1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2018
2. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
3. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky
4. Zákon č. 9/1991 Sb., vyhl. MPSV ČR

8 Přílohy

8.1 Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Adéla Ambrožová a jsem studentkou České zemědělské univerzity v Praze, Provozně ekonomické fakulty. Zpracovávám diplomovou práci s názvem “Nezaměstnanost jako sociální problém”. Ráda bych Vás touto formou poprosila o vyplnění daného dotazníku, který je anonymní a získaná data budou použita výlučně jen pro účely mé diplomové práce.

Velmi Vám děkuji za Vaši spolupráci a čas, potřebný k vyplnění dotazníku.

Adéla Ambrožová

Základní informace o respondentech

- 1.) Pohlaví
 - žena
 - muž

- 2.) Věková kategorie
 - do 20 let
 - 21-40 let
 - 41–60 let
 - 61 a více let

- 3.) Nejvyšší dosažené vzdělání
 - základní
 - střední bez maturity
 - střední s maturitou
 - vyšší odborné
 - vysokoškolské

- 4.) Pracuji jako:
 - zákonodárci a řídicí pracovníci
 - specialisté
 - techničtí a odborní pracovníci
 - úředníci

- pracovníci ve službách a prodeji
- kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví rybářství
- řemeslníci a opraváři
- obsluha strojů a zařízení, montéři
- pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
- zaměstnanci v ozbrojených silách
- jiné-vypište

5.) Nabídl Vám ÚP nabídku rekvalifikačního kurzu?

- ano a využil/a jsem nabídky
- ano a nevyužil/a jsem nabídky
- ne, ale měl/a bych zájem
- ne, nemám zájem

Pokud ano, po jak dlouhé době?

- méně než 2 měsíce
- 2 měsíce – 4 měsíce
- 4 měsíce – půl roku
- více než půl roku

6.) Domníváte se, že nabídka rekvalifikačních kurzů je dostatečná?

- rozhodně ano, z nabídky si vždy vyberu
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne, nikdy si nevyberu vhodný kurz

7.) Co od ÚP očekáváte?

- zprostředkování (pomoc při hledání) zaměstnání
- podporu v nezaměstnanosti
- zlepšení uplatnění na trhu práce
- jiné – vypište

8.) Domníváte se, že po absolvování rekvalifikačního kurzu budete lépe uplatitelní na trhu práce?

- ano, jednoznačně

- myslím si, že ano
- myslím si, že ne
- rozhodně ne
- nevím

9.) Účastníte se právě teď rekvalifikačního kurzu?

- ano
- ne

Pokud ano, naplňuje Vás obsah tohoto kurzu?

- ano, kurz mě baví a rozvíjí
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

10.) Jste ochoten/ochotna změnit několikrát za život svou profesi?

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

11.) Pro nalezení nového zaměstnání jsem ochoten/ochotna

- postoupit rekvalifikační kurz
- učit se cizím jazykům
- studovat na další škole
- sám se vzdělávat
- jiné – vypište

12.) Zúčastnil/a jste se někdy rekvalifikačního kurzu?

- ano
- ne

Pokud ne, z jakého důvodu?

- nechci se učit novým věcem
- zdravotní důvody

- nesplňují podmínky pro absolvování rekvalifikačního kurzu
- nedostatek informací
- strach z neúspěchu při jeho absolvování
- časové důvody
- finanční náročnost
- strach z nové sociální skupiny
- jiné – vypište

13.) Dokončil jste úspěšně rekvalifikační kurz?

- ano
- ne

Pokud ne, z jakého důvodu?

- časová náročnost
- obtížnost kurzu
- nezajímavost kurzu
- zbytečnost pro budoucí uplatnění
- jiné – vypište

14.) Z čeho máte největší obavy při účasti na rekvalifikačním kurzu?

- stud před ostatními účastníky
- nedostatečné znalosti
- posměch
- strach ze zkoušek