

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2012 – 2013

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Eva Richtárová

Nezaměstnanost a vzdělávání uchazečů o zaměstnání

Praha 2013

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Michaela Holaňová

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2012 - 2013

BACHELOR THESIS

Eva Richtárová

Unemployment and learning of job seekers

Prague 2013

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Michaela Holaňová

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 29. března 2013

Eva Richtárová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat mé vedoucí bakalářské práce Mgr. Michaele Holaňové za odborné vedení práce a cenné rady.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá nezaměstnaností a vzděláváním uchazečů o zaměstnání. Teoretická část definuje základní pojmy v oblasti nezaměstnanosti a státní politiky zaměstnanosti. Zabývá se formami, typy a důsledky nezaměstnanosti. Součástí práce je i nastínění možností vzdělávání uchazečů o zaměstnání.

V empirické části je popsán průběh a výsledky dotazníku, které byly získány technikou dotazníku na vybraném vzorku respondentů. Cílem výzkumu bylo zjistit, jestli jsou uchazeči o zaměstnání dostatečně vzděláváni.

Klíčové pojmy

Další vzdělávání, důsledky nezaměstnanosti, nezaměstnanost, nezaměstnaný, příčiny nezaměstnanosti, typy nezaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, vzdělávání, vzdělávání uchazečů o zaměstnání.

Annotation

The Bachelor Thesis deals with unemployment and the education of the unemployment people. The theoretical part deals with the definitions of the basic terms in unemployment and employment policy. This part deals with forms, types and consequences of the unemployment. Part of the Bachelor Thesis is about learning possibilities of job seekers.

The practical part describes the research and the results of the questionnaire research. This research was conducted on the selection of respondents. The aim of this research was to determine if job applicants are adequately trained.

Key words

Causes of unemployment, consequences of the unemployment, education, job applicant, learning of job seekers, lifelong learning, types of the unemployment, unemployed, unemployment.

OBSAH

ÚVOD.....	9
1 NEZAMĚSTNANOST	11
1.1 Definice a charakteristika nezaměstnanosti.....	11
1.2 Základní a další typy nezaměstnanosti.....	13
1.3 Příčiny nezaměstnanosti.....	15
1.3.1 Stanovování mezd	16
1.3.2 Zákon o minimální mzdě.....	16
1.3.3 Kolektivní vyjednávání.....	18
1.3.4 Nízká poptávka	20
1.3.5 Příliš dlouhá pracovní doba	21
1.4 Důsledky nezaměstnanosti	22
2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	26
2.1 Aktivní politika zaměstnanosti	28
2.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	30
3 UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ.....	32
4 VZDĚLÁVÁNÍ UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ	34
4.1 Vzdělávání a příprava pro trh práce uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.....	35
4.2 Celoživotní učení.....	36
4.3 Vzdělávání dospělých	37
4.4 Rekvalifikační vzdělávání	38
4.5 Aktivity MŠMT v oblasti dalšího vzdělávání	40
4.6 Evropský sociální fond	41
4.7 Národní agentura pro evropské vzdělávací programy.....	42
4.7.1 Program Grundtvig	43
5 NEZAMĚSTNANOST A VZDĚLÁVÁNÍ UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ .	46
5.1 Cíl výzkumu.....	46
5.2 Formulace hypotéz.....	46
5.3 Charakteristika zkoumaného souboru	47
5.4 Použité metody a techniky	49

5.5	Interpretace výsledků výzkumného šetření.....	50
5.6	Ověření hypotéz	57
5.7	Shrnutí šetření.....	62
	ZÁVĚR	65
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	67
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ.....	71
	SEZNAM PŘÍLOH.....	74
	PŘÍLOHA A.....	I

ÚVOD

Práce zajišťuje člověku důstojnou existenci, materiální zajištění a současně také dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vtahuje člověka do sociálních vztahů, poskytuje uspokojení potřeby sebeuplatnění a sebeúcty. Prostřednictvím zaměstnání je možné se realizovat. Je-li jedinec ze zaměstnání vyloučen, dostaví se brzy nedostatečné uspokojování základních potřeb.

Nezaměstnanost lze nazvat fenoménem dnešní doby. Nezasahuje pouze do ekonomických teorií, ale protíná sociální, kulturní i demografickou dimenzi. Ovlivňuje nejen jednotlivce, ale váže se na celou společnost. Člověk, který se stane nezaměstnaným, přichází o pravidelný výdělek, podstupuje trauma z určité ztráty společenského postavení a v neposlední řadě ztrácí svou profesní kvalifikaci. Tu si však může udržovat, případně zvyšovat, dalším vzděláváním. Pokud se nezaměstnaný nezačne dále vzdělávat, může být jeho uplatnění na trhu práce složitější a těžší.

Bakalářská práce bude zaměřena na nezaměstnanost a vzdělávání uchazečů o zaměstnání. Cílem teorie bude zpracování odborné literatury a zdrojů, které pojednávají o nezaměstnanosti, státní politice zaměstnanosti a vzdělávání, aby došlo k vytvoření teoretického zázemí bakalářské práce. Hlavním cílem bude zjistit, jestli vůbec a jak moc se nezaměstnaní vzdělávají a nakolik jim v tom pomáhají úřady práce. Důležitým úkolem bude zjistit, zda uchazeči o zaměstnání se účastní nebo neúčastní nějakého dalšího vzdělávání, když nejsou začlenění na trh práce.

Bakalářská práce bude rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické.

Teoretická část bude obsahovat kapitoly, které se budou zabývat vymezením základních pojmů týkajících se nezaměstnanosti, tedy definicemi nezaměstnanosti, jejími typy, příčinami a důsledky. Další část bude věnována státní politice zaměstnanosti, jejímu rozdělení a principům fungování a také definicím uchazeče o zaměstnání. Kapitola poslední bude věnována vzdělávání uchazečů o zaměstnání, jejich možnostem ke vzdělávání a také institucím a programům, díky nimž se mohou nezaměstnaní vzdělávat.

Praktická část se bude zabývat výzkumem provedeným na vzorku nezaměstnaných, kteří jsou v evidenci úřadu práce v Bílovci. Cílem bude zjistit, zdali jsou uchazeči o zaměstnání dostatečně vzděláváni. Jestliže jsou vzděláváni, tak pak jakým způsobem se tito uchazeči vzdělávají. Dalším cílem bude najít dovednosti, které uchazeči o zaměstnání postrádají.

Jako výzkumná metoda bude použita dotazníková forma. Výsledky výzkumu budou shrnuty do tabulek a grafů a vyhodnoceny.

Práce bude využita především pro účely Úřadu práce v Bílovci, který na základě výsledků výzkumného šetření zváží, nakolik je další vzdělávání propagováno a využíváno.

1 NEZAMĚSTNANOST

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné místo. Je podstatnou podmínkou důstojné existence, přináší nejen materiální užitek, ale dává i pocit sebeuplatnění a společenský prospěch (Buchtová, 2002, s. 75).

Práci by se měl člověk udržet při životě, žít cílevědomě a hlavně by měl dostatečně zabezpečit svou rodinu. Ve světě jsou ale různorodé podmínky, které nedovolují pracovat všem. Ať je to politická situace, neklid mezi občany nebo i počasí, tedy přírodní podmínky. I lidé jsou různorodí a hlavně přizpůsobiví systému. Umí si velmi dobře vypočítat, jestli se jim vyplatí pracovat nebo mohou být nezaměstnaní a budou na tom finančně stejně. Toto myšlení je ale zvrácené. Bez práce nemůže stát vytvářet hodnoty, finanční prostředky, prostřednictvím kterých by se rozvíjel a zvyšoval životní úroveň lidí. Bez práce stát stagnuje. Jestli má stát více nezaměstnaných než zaměstnaných, žije z různých úvěrů a tato situace má tendenci se jen zhoršovat (Sekota, 2009, s. 15).

Nezaměstnanost patří k nejvýznamnějším jevům v životě člověka a zároveň problémům moderní společnosti. Vysoká míra nezaměstnanosti má negativní dopad na celkové společenské klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu, spokojenost a zdraví lidí (Buchtová, 2002, s. 75).

1.1 Definice a charakteristika nezaměstnanosti

Definice nezaměstnanosti se zakládá na tom, že osoba, která je schopná práce, nemá možnosti pracovat v placeném zaměstnání. Se svým vyřazením se však neuspokojuje a hledá si nové placené zaměstnání, např. i na částečný úvazek. Zjednodušeně lze říci, že nezaměstnaným je ten, kdo není zaměstnaný, ale práci si aktivně hledá nebo čeká, kdy se bude moci do práce vrátit (Navarová, 2009, s. 24).

Koblihová a Kubicová (2005, s. 68-69) vysvětlují nezaměstnanost coby nabídku práce na trhu práce, která není realizovaná. Je to stav, kdy dochází k nerovnováze na trhu práce a to díky tomu, že nabídka převládá nad poptávkou. K tomuto stavu také dochází, když struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky.

Podle ekonomické teorie je nezaměstnanost situace, ve které se jedinec schopný pracovat ocitá v situaci, kdy nemůže najít placené zaměstnání. Tento jedinec se stává nezaměstnaným.

Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, zkratka ILO) za nezaměstnané považuje ty osoby, které v referenčním období byly bez zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a hledaly aktivně práci, do níž by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů (Český statistický úřad, 2013).

Nezaměstnaní jsou tedy všechny osoby starší 15 let splňující ve sledovaném období následující podmínky:

- nebyly zaměstnané,
- aktivně hledaly práci,
- byly připraveny k nástupu do práce, tedy byly k dispozici nejpozději do 14 dnů.

Nesplňují-li osoby některou z výše uvedených podmínek, jsou považovány za osoby zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Výjimku tvoří osoby, které již práci našly, dále ji tedy nehledají, a nástup je stanoven do 14 dnů. Tyto osoby jsou Statistickým úřadem Evropské komise (Eurostat) klasifikovány taktéž jako nezaměstnané (Český statistický úřad, 2013).

Jak z výše uvedeného vyplývá, nezaměstnanost je sociálně-ekonomický jev, který je spojený s existencí trhu, konkrétně trhu práce. Reprezentuje důsledek a zároveň projev nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci na trhu práce. Výše nezaměstnanosti je mírou ekonomického zdraví národa. Je to vážný ekonomický problém, protože reprezentuje ztracenou potenciální hodnotu celé ekonomiky. Zároveň je nezaměstnanost ale i sociálním ukazatelem, jelikož je spojena se společenskými jevy, jako jsou kupříkladu špatné mentální a fyzické zdraví, alkoholismus, zvýšená rozvodovost, zločinnost apod. (Knoll, 1993, s. 89).

1.2 Základní a další typy nezaměstnanosti

Rozlišování druhů nezaměstnanosti je významné z hlediska důsledků nezaměstnanosti na ekonomický vývoj i z hlediska jejího řešení.

Frikční nezaměstnanost je dočasná a nevyhnutelná. Je následkem plynulého přechodu lidí z jednoho zaměstnání do druhého. Pro přechod je vyžadován určitý čas, během kterého je člověk bez práce (např. po ukončení školy, po přestěhování do jiného města, po změně kvalifikace atd.). Změna zaměstnání je v tomto případě normální a dobrovolná. Doba nezaměstnanosti je krátká, omezuje se na dobu, kdy člověk hledá nové uplatnění. Patří sem také doba, lidé hledají své první zaměstnání. Jedním z důvodů prodlužování tohoto druhu nezaměstnanosti může být rozdíl mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci (Mareš, 2002, s. 21).

Strukturální nezaměstnanost je odrazem změn ve struktuře národního hospodářství. Vyvolávají ji zejména technický pokrok a změny v preferencích spotřebitelů. Projevem je neshoda mezi strukturou pracovních míst v dané oblasti nebo určitém povolání a poptávkou po práci. Z tohoto druhu nezaměstnanosti mohou vyplývat značné problémy, zvláště v místech, kde jsou postižena celá odvětví. Díky vývoji ekonomiky vzniká poptávka po nových profesích, kvalifikacích, dovednostech lidí, čímž se mění i struktura požadované práce, které tito nezaměstnaní bez potřebné rekvalifikace nevyhovují.

„Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou (dlouhodobě) upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není dál potřebná. Často jsou to osoby s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru a s bohatými zkušenostmi a znalostmi, o které najednou nikdo nestojí“ (Mareš, 2002, s. 21).

Cyklická nezaměstnanost je definována jako celková nízká poptávka po práci a souvisí s poklesem pracovních míst v době hospodářských krizí. Způsobuje ji nedostatečná dočasná poptávka po zboží, spojená s hospodářskou recesí a může dosahovat značné výše a vést k ekonomickým ztrátám. Cyklickou nezaměstnanost řeší až příchod nového

hospodářského cyklu, kdy roste počet pracovních příležitostí a nezaměstnanost klesá (Koblihová, Kubicová, 2005, s. 54).

Sezonní nezaměstnanost je opakující se cyklickou nezaměstnaností, která je spojena s přírodním cyklem. Vyplývá z toho, že určité činnosti se mohou v určitých obdobích vykonávat jen v omezené míře či vůbec. Patří sem např. zimní sezonní nezaměstnanost ve stavebnictví nebo v zemědělství. Touto nezaměstnaností bývají postiženy také služby, např. cestovní ruch (Buchtová, 2002, s. 82).

Skrytá nezaměstnanost je druhem nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba práci nehledá a ani není registrována na úřadu práce. Může se jednat o vdané ženy v domácnosti nebo mladistvé. Tyto osoby na hledání práce buď rezignovaly, nebo si práci hledají jinou cestou (Samuelsoon, Nordhaus, 2007, s. 276).

Neúplná zaměstnanost je spojena se zaměstnáváním na snížený úvazek či sdílením jednoho pracovního místa dvěma osobami. Tento typ neúplné zaměstnanosti je považován za jeden ze způsobů, jak vyřešit masovou nezaměstnanost (Koblihová, Kubicová, 2005, s. 55).

Nepřavá nezaměstnanost se týká osob, které jsou evidovány jako nezaměstnané, v maximálním rozsahu se snaží využít sociální systém, tedy podporu v nezaměstnanosti a sociální dávky. Patří sem i ti, kteří se registrují jako nezaměstnaní a zároveň pracují nelegálně, tzv. na černo (Koblihová, Kubicová, 2005, s. 56).

Z hlediska délky trvání může být nezaměstnanost rozdělena na krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost.

Krátkodobá nezaměstnanost je dána rychlým přechodem z jednoho zaměstnání do druhého nebo jde o období mezi ukončením vysoké či střední školy a nástupem do prvního zaměstnání, člověk zůstává bez práce pouze krátkou dobu. Nezaměstnaný neztrácí svou kvalifikaci a pracovní návyky, má motivaci, např. k rekvalifikaci (Mareš, 2002, s. 66).

Dlouhodobou nezaměstnaností rozumíme nezaměstnanost člověka delší než jeden, dva roky. Některými úřady práce je za počátek dlouhodobé nezaměstnanosti považován již sedmý měsíc evidence. Dlouhodobě nezaměstnaní se mohou rozdělit do dvou skupin. První skupinu tvoří ti, kteří jsou prakticky z trhu práce vyloučeni ze zdravotních,

věkových, kvalifikačních nebo jiných důvodů. Do druhé skupiny patří ti, kteří o práci zájem nemají a pouze využívají sociální výhody (Mareš, 2002, s. 67).

K řešení dlouhodobé nezaměstnanosti je potřeba správné fungování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Počet dlouhodobě nezaměstnaných v evidenci úřadů práce poroste, pokud tato politika nebude fungovat efektivně a účelně (Kotýnková, Němec, 2003, s. 29-30).

1.3 Příčiny nezaměstnanosti

Takřka všechny země západní Evropy trpí významně nezaměstnaností. Dalo by se tedy očekávat, že kořeny a příčiny nezaměstnanosti budou v ohnisku politické debaty. Diskuse o nezaměstnanosti se však překvapivě jak mezi obyčejnými lidmi, tak v podnikatelské a politické sféře, vyhýbá zásadní otázce o příčině nezaměstnanosti (Münich, 1998).

Nezaměstnanost vzniká z více příčin. Kupříkladu když není poptávka po zboží a službách (nevyrábí se, neprodává se, nedochází ke koloběhu peněz), či při přecházení z jednoho ekonomického systému na druhý, kdy se automaticky mění počet zaměstnanců. Také ji ovlivňuje politika vlády, když nepřijímá nebo nevytváří zákony, které by povolovaly podnikatelům zaměstnávat. Přispívají k ní i nefunkční sociální systém, daně (pokles daní), různé úlevy, zahraniční kapitál (příchod – podpora zahraničního kapitálu), minimální mzda. Ze strany potencionálních zaměstnanců to je neochota docházet za prací, nebo kvalifikace zaměstnance (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 98).

1.3.1 Stanovování mezd

Neexistuje jediné a jednotné vysvětlení nezaměstnanosti. Některá vysvětlení jsou však vhodnější a věrohodnější než jiná. Zásadní význam pro schopnost ekonomiky využívat schopnosti každého jednotlivce má mechanismus stanovování výše mezd.

Mechanismus tvorby mezd je cenotvorným mechanismem na trhu práce. Mzda je ukazatelem, podobně jako ostatní ceny, relativní vzácnosti daného statku a závisí na poptávce, která po tomto statku vzniká. Obdobně tomu je na trhu zboží, kde trh je deformován daněmi a dalšími mimo mzdovými náklady. Zjednodušeně lze říci, že čím je cena zaměstnaného člověka vysokými daněmi a mimo mzdovými náklady vyšší, tím méně dalších osob zaměstnavatel zaměstná. Daně a mimo mzdové náklady mají však značně negativní dopad i na úsilí zaměstnance a na odměnu za toto úsilí. Jedná-li se o deformaci mechanismu tvorby cen, je tento dopad výsledkem rozporu mezi nabídkou a poptávkou. Jinými slovy v tomto případě dochází ke vzniku nerovnováhy mezi počtem lidí, jež chtějí pracovat při dané úrovni mezd a počtem těch lidí, které zaměstnavatel chce zaměstnat při konkrétní úrovni mezd a to i při započítání daní a mimo mzdových nákladů práce. Výsledek takto vzniklé nerovnováhy je nezaměstnanost.

Mechanismus tvorby mezd je tedy možno popsat coby proces, který je omezený řadou restrikcí (redukcí). Tyto restriktce omezují schopnost zaměstnavatele a příslušného pracovníka dohodnout se na konkrétní mzdě. Tato omezení jsou hlavním důvodem špatného fungování trhu práce (Možný, 1998).

1.3.2 Zákon o minimální mzdě

V mnoha zemích existují zákony o minimální mzdě. Snahou tohoto opatření je zabránit zaměstnavatelům přivlastnění úplného zisku z nadbytečné nabídky práce. Tyto zákony vznikají z obav zákonodárců, kdy by v případě nezaměstnanosti byli dělníci přinuceni, aby přistoupili na mzdy, které by byly pod úrovní jejich mezní produktivity. Takovéto

zákony jsou poté způsobem, jak napravit nerovnováhu na trhu práce. Je ale také důležité podotknout, že ustanovení o minimální mzdě má funkci bariéry vstupu na trh práce. Minimální mzda totiž udržuje mimo trh práce mnoho těch, kteří by byli schopni získávat i vyšší než minimální mzdu (Janoušková, 2005. s. 48-52).

System blahobytu je ve většině zemí vytvořen k zajištění podpory těm, kteří nemohou (nebo v některých případech ani nechtějí) najít pracovní uplatnění. Pokud by se ustanovení o minimální mzdě odstranilo, mohlo by to vést k otázce způsobů, jak dodatečně zvýšit příjem pracovníků s velmi nízkou mzdou. Toto lze provést mnoha způsoby (přímé podpory, daňové úlevy) (Možný, 1998).

Minimální mzda je nejnížší přijatelná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Vztahuje se na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Nerozlišuje se, jestli jde o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou nebo o souběžné pracovní poměry. V každém pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr samostatně tak vzniká nárok na minimální mzdu (MPSV, <http://www.mpsv.cz/cs/13833>).

Minimální mzda platí jako jediná mzdová veličina pro zaměstnance v organizacích podnikatelské sféry, ve kterých dochází ke kolektivnímu vyjednávání o mzdách. V kolektivních smlouvách je možno dohodnout minimální mzdu vyšší, než je uvedeno v nařízení vlády o minimální mzdě.

Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin je 8 000 Kč (hrubého) za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu. Zaměstnanci, který je odměňován měsíční mzdou a má sjednanou kratší pracovní dobu (§ 80 zákoníku práce) nebo neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se minimální mzda snižuje úměrně odpracované době. Pokud nedosáhne mzda, plat nebo odměna z dohody v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, je povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci doplatek, a to bez ohledu na jeho zaviněnou či nezaviněnou nižší výkonnost, což platí i pro zaměstnance, kteří jsou odměňováni úkolovou mzdou (MPSV, Minimální mzda od 1. 1. 2013).

1.3.3 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní smlouvy mají významnou roli ve všech zemích západní Evropy a to i přesto, že počet členů odborů mezi zaměstnanci je značně odlišný ve skandinávských zemích a Německu (velká část pracovní síly je odborově organizována), a v ostatních zemích, kde v některých odvětvích je členství v odborech dokonce méně časté.

Přístup odborů ke zvyšování mezd jednotlivců je často nejasný. Očekávalo by se, že odbory se budou pokoušet ovlivňovat pouze minimální mzdu a mzdový růst, avšak odbory považují taktéž za důležité upravování mezd všech svých členů a dokonce i nečlenů. Odbory tvrdí, že by zaměstnavatel jinak favorizoval nečleny odborů štědrejšími mzdami. Výsledkem tohoto přístupu je však to, že odbory téměř výhradně hájí zájmy již zaměstnaných. I kdyby v odborech byli nezaměstnaní členové, bylo by racionální, aby chránili jen práva a privilegia těch zaměstnaných. Silnější zájem odborů spočívá v udržování mezd vysoko a také v tom, že souhlasí s podmínkami, jež by umožnily zaměstnavatelům zvýšit poptávku po práci.

Odbory preferují opatření proti nezaměstnanosti, která v podstatě jakýmkoli způsobem zvyšují poptávku po práci, aniž by došlo ke snížení mezd již zaměstnaných. V zájmu odborů je také snaha chránit své členy před propuštěním. Problémem je, že chování odborů má obdobné dopady jako zákony o minimální mzdě. Jelikož je zaměstnavatelům znemožňováno najímání pracovní síly za nízké mzdy, či jsou nuceni platit vyšší růst mzdy, než je růst produktivity práce, zaměstnávají méně zaměstnanců, než by tomu bylo v opačném případě. Kolektivní smlouvy jsou tak překážkou vstupu do zaměstnání pro ty, kteří jsou bez zaměstnání (Kašparová, Jelínek, 2010, s. 78).

Dnešní podoba odborů vznikla již před cca 100 lety. Z počátku bojovaly za akceptaci a možnost reprezentovat dělníky. V průběhu posledních 60 let však vznikala v mnoha zemích legislativa, jejímž cílem bylo a je ochraňovat a podporovat odbory. Síla odborů spočívá především ve schopnosti kontrolovat práci zaměstnanců, oplývají tedy schopností vyhlásit stávkou. Stávkou zakládá fakt, že jestliže všichni zaměstnanci přestanou pracovat najednou, těžce to poškodí zaměstnavatele. Zaměstnavatel tak nemá možnost nahradit všechny zaměstnance najednou a dochází ke ztrátě specifických znalostí a dovedností. V dobách vzniku odborů se zaměstnavatelé pokoušeli vzdorovat

stávkám způsobem, při němž se sdružovali do kartelů (federací zaměstnavatelů). Jedním způsobem bylo najmutí náhradního zaměstnance, který nebyl členem odborů, jiným způsobem byla snaha zasáhnout odbory odstávkou. V tomto případě ostatní zaměstnavatelé zastavili výrobu s cílem poškodit členy odborů, kteří v těchto firmách pracovali.

Během uplynulých let se rovnováha sil významně posunula. Zaměstnavatelé dříve oplývali prostředky, kterými mohli bojovat s odbory po delší dobu. Historie průmyslu z počátku 20. století je ve většině zemí plná vyjednávání. Dnes je situace úplně jiná. Firmy oplývají kapitálem. Sice je den práce ztracený stávkou dnem bez vyplácení mezd, je ale také bez úlev, když dojde na platby úroků. Pravdou však je, že v některých kapitálově náročnějších odvětvích může stávka dospět až ke katastrofě. I díky vysoce automatizované výrobě může být stávka účinná, pokud práci přeruší jen několik důležitých dělníků, např. strojní operátoři či zaměstnanci údržby. Pro odbory je však stávka velmi levnou zbraní, o to více je bolestivější pro zaměstnavatele. Právě z takovýchto důvodů je pravděpodobné, že firma se do boje s odbory vůbec nepustí a raději bude akceptovat vyšší růst mezd, než aby ohrozila své fungování a existenci (Možný, 1998).

Současná situace, kdy mají odbory k boji stále silnější zbraně, se často přiměřeně neodráží v zákonech. Pro firmy je v určitých případech výhodnější vést jednání s odbory než s jednotlivci. Náklady na individuální vyjednávání o mzdě s každým zaměstnancem by byly totiž vyšší, než když dojde k uzavření kolektivní smlouvy. Se stále se zvyšujícím počtu případů jsou však zaměstnavatelé nuceni se dohodnout s odbory na kolektivní smlouvě a zároveň i s každým ze zaměstnanců zvlášť. Podmínky na trhu si svými rychlými změnami v nejbližší době vyžádají více individuální a flexibilní struktury, což bude lépe vyhovovat jednak poptávce zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů (Samuelson, Nordhaus, 2007, s. 435).

1.3.4 Nízká poptávka

Současná vysoká nezaměstnanost by mohla být způsobena ekonomickými politikami, které si zvolily různé evropské země. Hlavním argumentem je tvrzení, že celá západní Evropa je ve stavu poptávkové pasti. Tato koncepce vychází z Johna Maynarda Keynesa. Keynes se snažil vysvětlit, proč byla velká deprese v 30. letech 20. století tak hluboká. Argumentace je založena na předpokladu nepružnosti cen a mezd, nemůže tedy dojít k jejich nominálnímu poklesu. Klesnutím poptávky nedojde k poklesu mezd, ale k růstu nezaměstnanosti. Sníží-li nezaměstnaní svou spotřebu, vyvolá to další snížení poptávky. Z důvodu strachu z propuštění také mnoho zaměstnaných omezí pro jistotu svou spotřebu (Sojka a kol., 1998, s. 12).

Ti, kteří tuto teorii zastávají, často tvrdí, že situaci může zachránit vláda a to pomocí zvýšení poptávky. Tato investice vlády a vyšší spotřeba bude mít za následek návrat lidí do práce, vzrůst poptávky a celá ekonomika bude prosperovat. Variantou této argumentace je namísto přímé injekce z rozpočtu možnost uvolnění monetární politiky vlády. Jedná se o mírnou dávku inflace, která zmýlí trh. Mzdy v nominálním vyjádření zůstanou konstantní, kdežto v reálném vyjádření poklesnou. Pomocí tohoto kouzla inflace by se obnovila poptávka po práci a došlo by k poklesu nezaměstnanosti (Sojka, 1999, s. 26).

Nekeynesiánci se také pokoušejí argumentovat pro zvýšené rozpočtové výdaje a vyšší míru inflace. U těchto modelů ale existuje několik důvodů k pochybnostem. Ačkoli je známo mnoho výzkumných důkazů o nepružnosti mezd, je zde také mnoho důkazů o nedostatku peněžní iluze. To znamená, že v inflační ekonomice budou všichni očekávat inflaci. Mzdové vyjednávání se však díky inflaci snazší nestane. O tom, že inflace snižuje ekonomickou aktivitu a tím i zaměstnanost, existuje mnoho důkazů. Dalším neokeynesiánským lékem jsou vysoké vládní výdaje. Ty jsou v praxi pozorovatelné již několik let. Všechny západoevropské země mají rozpočtový deficit, aniž to vedlo k jakémukoli poklesu nezaměstnanosti. Avšak rozpočtové deficitory způsobují vyšší míry úroku. Pokud by měly být vládní výdaje financovány zvýšenými daněmi, zcela jistě by to sebou neslo negativní vliv na zaměstnanost (Sojka a kol., 1998, s. 18).

Dalším důvodem k pochybám o teorii poptávkové pasti je skutečnost, že zahraniční obchod tvoří podstatnou část každé evropské ekonomiky. Díky zahraničnímu obchodu je země méně závislá na domácí poptávce, zároveň však rostou náklady na její zvýšení. V některých zemích je pak nutné značnou část z mezní spotřeby domácností uspokojovat dováženým zbožím a službami. V moderním světě došlo ke zpretrhání tradiční vazby mezi úsporami a investicemi. Domácí investice se tak pohybem kapitálu ve světě nemusí rovnat domácím úsporám. (Münich, 1998).

1.3.5 Příliš dlouhá pracovní doba

Jedním z běžně uváděných argumentů, které zdůvodňují situaci v nezaměstnanosti, je tvrzení, že trend směřující ke zkracování pracovní doby se zastavil v 80. letech. Na začátku 20. století představoval běžný pracovní týden cca. 60 - 70 hodin. Koncem 70. let a začátkem 80. let tento počet značně poklesl na přibližně 40 hodin týdně (Urban, 2006, s. 155).

Ke zkrácení pracovní doby došlo společně s růstem reálných mezd a to z důvodu postupného, ale rychlého růstu produktivity práce. Na počátku 80. let však byly evropské společnosti vystaveny ostřejší světové konkurenci. Na mnoha trzích klesly reálné ceny, a i když produktivita práce rostla, nemohla se transformovat zároveň do růstu reálných mezd i do zkrácení pracovní doby (Sojka, 1999, s. 105).

Dle odborníků by rostoucí produktivita práce měla vést ke zkracování pracovní doby, jinak přibude větší množství těch, kteří jsou nuceni si hledat práci. Ti, kdož tento názor zastávají, tvrdí, že počet hodin práce, které jsou potřeba, je v čase zhruba konstantní. Jenomže počet pracovních hodin se dnes příliš neliší od počtu na začátku minulého století a to i přes skutečnost, že došlo k nárůstu jak populace, tak i pracovní síly (Urban, 2006, s. 156).

Zastánci krácení pracovní doby jsou názorově rozděleni. Někteří argumentují, že veškerá pracovní doba by měla být zkrácena jako znak solidarity a to i za cenu obětování části svého příjmu. Tím by bylo umožněno velké části nezaměstnaných

nastoupit do práce. Jiní argumentují tím, že jakmile lidé získají práci, růst způsobí zvýšení produktivity práce při kratší pracovní době a tím by zkrácení pracovní doby nemuselo mít žádný vliv na mzdy.

V různých zemích v Evropě se běžná pracovní doba liší. Žádná závislost mezi krátkou pracovní dobou a nízkou nezaměstnaností ale není vidět a ani pokusy o zkrácení pracovní doby nevedly k růstu zaměstnanosti (Sojka, 1999, s. 109).

Idea, že je možné sdílet konstantní poptávku po práci mezi více lidmi, je založena na předpokladu, že pracovní síla je stejnorodá. V minulosti to byla pravda, protože velká část pracovní síly byla tvořena z manuálních dělníků, kteří se mezi sebou dobře nahrazovali a využívali jen minimální množství kapitálu. Dnes je vše jinak. Zaměstnanci využívají velké množství kapitálu a také mají specifické znalosti a dovednosti. Všeobecné zkrácení pracovní doby by tak bylo plýtváním lidským kapitálem a nebylo by řešením problému nezaměstnanosti (Samuelson, Nordhaus, 2007, s. 521).

1.4 Důsledky nezaměstnanosti

Hovoří-li se o důsledcích nezaměstnanosti, jedná se především o dopady na společnost a jednotlivce, a dále pak o dopady ekonomické a sociální. Všechny spolu úzce souvisí a jsou propojené. Pokud je nezaměstnanost dlouhodobá a vysoká, dochází k větším sociálním výdajům a snižování důchodů společnosti. Tento stav pak vyvolává negativní emoce, které mají dále vliv na psychiku a život rodin. Dopady ekonomické je možno hodnotit z pohledu dopadu na jednotlivce a společnost. V obou případech je tento stav spjatý s nedostatkem finančních prostředků. S tím souvisí snížení životní úrovně, což se odráží v nižší kupní síle, nižší spotřebě, nižším využívání služeb (Buchtová, 2000, s. 32).

Nezaměstnanost znamená nižší produkci a tím dochází ke snížení hrubého domácího produktu a tento propad pak v negativním slova smyslu ovlivňuje rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů. Sociální dávky, které nezaměstnaný

pobírá, jsou dávkami nezdanitelnými, a tudíž žádným způsobem nepřispívá na státní sociální politiku, ba naopak ji zatěžuje, dochází k recesi, inflaci či platební neschopnosti (Buchtová, 2002, s. 125).

1.4.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Dopad ekonomických důsledků nezaměstnanosti je přirozeným jevem a dalo by se říci, že společnost je na ni připravená a počítá s ní. Je však důležité tento jev sledovat a mít pod kontrolou, aby nedocházelo k výkyvům a nežádoucím jevům. Důsledek je v podstatě ten, že společnost ztrácí statky a služby, které by mohli zaměstnaní vyrobit. Nezaměstnanost znamená nižší produkci a tím dochází ke snížení hrubého domácího produktu a tento propad pak v negativním ovlivňuje rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů (Jureček, Janošíková, 2005, s. 112).

Další dopad na ekonomiku jsou náklady na nezaměstnanost, tzn. podpory v nezaměstnanosti, sociální dávky, předčasné důchody, náklady na úřady, rekvalifikace apod.

Dlouhodobá nezaměstnanost má také vliv na zhoršení zdravotního stavu jedince. To vyžaduje náklady na prevenci, léčení, rehabilitaci, což dále souvisí se zvýšenými náklady na zdravotnictví (Jureček, Janošíková, 2005, s. 112).

Tento stav je spojený s chybějícími finančními prostředky. Dojde tedy ke snížení životní úrovně. Klesá tak kupní síla, dochází k nižší spotřebě a k nižšímu využívání služeb. Pro dlouhodobou nezaměstnanost se stává řešením politika zaměstnanosti státu, díky které nedochází k ohrožení existence jedince. Pomoc by však neměla být vyřešena dostačujícími podporami, nýbrž lepší politikou práce, aby se nezaměstnaný mohl vrátit zpět na trh práce. To také sebou nese zvýšení či změnu kvalifikace nezaměstnaného jedince a podporu podnikatelské sféry, aby docházelo k vytváření nových pracovních míst (Mareš, 2002, s. 92).

1.4.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Během života si každý jedinec vytváří určitý žebříček hodnot. Zpravidla je k základním životním hodnotám počítáno zdraví, dobré životní podmínky, šťastná rodina, zajímavá práce apod. Změnou podmínek, ve kterých člověk žije, může dojít i ke změně hodnotového systému. Mezi tyto změny patří také nezaměstnanost.

Dlouhodobá nezaměstnanost má vliv na život jednotlivce, rodin, ale i celé společnosti a může se stát hlavní příčinou pro sociální exkluzi. Čím je doba nezaměstnanosti delší, tím více ubývá sociálních kontaktů. Dochází k situacím, kdy se nezaměstnaní vyhýbají nejen těm, kteří mají zaměstnání, ale i těm, kteří jsou stejně jako oni bez práce. Často tak nezaměstnaní propadají do deprese a časem může dojít až k úplně sociální izolaci (Jureček, Janošíková, 2005, s. 113).

Každý jedinec tuto těžkou dobu prožívá jinak. Vliv na tento stav a způsob adaptace má míra podpory v rodině a okolí, ale také odolnost jedince, zdraví, vzdělání, jeho aktivita, ochota pracovat a motivace k práci (Mareš, 2002, s. 94).

Nezaměstnaní lidé ztrácejí nejen pracovní návyky, ale přicházejí i o základní kontakt se společenským životem, velmi rychle pohodlní a zvykají si na systém sociálních dávek.

Mezi negativní sociální důsledky se řadí (Vágnerová, 2000, s. 345):

- pokles životní úrovně,
- snížení kvalifikace,
- růst napětí v rodině,
- stres, deprese, zdravotní problémy,
- alkoholismus,
- zvýšená kriminalita.

Ve většině případů se sebou nezaměstnanost nese snížení životní úrovně jedince nebo jeho rodiny. Je nutné poznamenat, že nízké finanční příjmy nemusí nutně souviset pouze s nezaměstnaností. Je mnoho zaměstnanců, kteří pracují za minimální nebo velmi nízkou mzdu, ze které živí někdy i početnější rodinu. Ženy samoživitelky, zdravotně

postižené osoby nebo důchodci s nízkými důchody častokrát žijí na hranici chudoby a jsou nuceni šetřit (Brožová, 2003, s. 101).

Ztráta práce je tedy pro člověka velmi psychicky náročná zátěž. Pro mnohé je nezaměstnanost traumatizující zkušeností, kterou si sebou nesou i do nového zaměstnání. Proto je důležité, aby i zaměstnavatelé byli nějakým způsobem podporováni ze strany státu, mohli tak zaměstnat více lidí a naopak nebyli nuceni propouštět.

Existují různé možnosti, jak snižovat nezaměstnanost, ať už se jedná o poskytování nenávratných dotací, dotací na nově zřízené místo nebo příspěvek na mzdu, všechny tyto prostředky a mnoho dalších se řadí k nástrojům politiky zaměstnanosti (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 20).

2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

V České republice tvoří politiku zaměstnanosti stát a podíl na ní mají i zaměstnavatelé a odbory, tzv. tripartita. Jedná se především o rozdělování finančních prostředků na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti (na aktivní politiku zaměstnanosti je však možno dát jen to, co zbude z pasivní), o dohlížení na zákaz diskriminace a o organizování a koordinování zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti by měla hlavně zamezit nezaměstnanosti a vyloučit tvrdost „tržního“ trhu práce. Také je nedílnou součástí sociální politiky jako politiky hospodářské. Při vytváření pracovních příležitostí pracuje se subjekty, jako jsou např. profesní organizace, územně samosprávné celky a také se sdruženími osob se zdravotním postižením. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají úřady práce a ministerstvo práce a sociálních věcí (Krebs a kol., 1997, s. 296-297).

Dle § 2 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ke státní politice zaměstnanosti v České republice patří:

- zabezpečení práva na zaměstnání,
- zkoumání a vyhodnocování situací na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinace 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,
- tvorba a koordinace jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- tvorba 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 (pasivní politika zaměstnanosti),
- 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 (Krebs, Durdisová, Poláková, Žižková, 1997, s. 174).

Politika zaměstnanosti je definována jako *„činnosti, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdroj pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání“* (Kotýnková, Neměc, 2003, s. 131).

Politika zaměstnanosti se v Evropě začala rozdělovat v první polovině 30. let. V této době bylo třeba začít řešit problém s masovou nezaměstnaností, která vznikla v důsledku hospodářské krize. Kompenzovaly se ztráty mezd v době nezaměstnanosti (pasivní politika zaměstnanosti) a začaly se rozvíjet cílené státní programy, díky nimž mělo docházet ke snížení nezaměstnanosti (aktivní politika zaměstnanosti) (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 65).

2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k maximální možné úrovni zaměstnanosti financovaných ze státního rozpočtu. Provádí ji ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce za případné spolupráce s dalšími subjekty (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104).

Zákon o zaměstnanosti vymezuje 7 nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104).

Rekvalifikace – jedná se o získávání nových znalostí, zvyšování, rozšiřování nebo obnovování kvalifikace. Při určování druhu a rozsahu kvalifikace se přihlíží k následujícím kritériím: zdravotní stav, dosažená kvalifikace, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má o danou aktivitu zájem (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108).

Investiční pobídky – jde o podporu vytváření nových pracovních míst, rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců především u velkých zaměstnavatelů ve formě např. snížení daní, vybudování infrastruktury, zajištění bydlení pro zaměstnance, pozemků pro stavbu podniku apod. Poskytuje se jen v oblastech, kde je alespoň průměrná míra nezaměstnanosti.

Veřejně prospěšné práce – jsou krátkodobé (max. 12 měsíců, ale lze je opakovat) práce dotované úřady práce k provizornímu zaměstnání nezaměstnaných. Obvykle jde o udržovací a úklidové práce veřejných prostranství a budov. Nejedná se o vhodné zaměstnání a lze je tedy bez sankce odmítnout.

Společensky účelná pracovní místa – jde o místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113). Příklad: Ve městě je velká nezaměstnanost a žádná pekárna a někdo ji tam chce otevřít, úřad práce mu na to dá příspěvek.

Překlenovací příspěvek – je příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa, lze to poskytnout kromě zaměstnavatele také osobě, která přestane být uchazečem o zaměstnání a stane se osobou samostatně výdělečně činnou. Takové osobě lze navíc přiznat na omezenou dobu i překlenovací příspěvek, aby mohla začít své podnikání.

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 (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 116).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – při rozběhnutí výroby nebo strukturálních změnách (například přechod na nové technologie) často zaměstnavatel dočasně nepotřebuje tolik zaměstnanců. Místo aby je propustil, zaměstná je zaměstnavatel jen na poloviční úvazek (nebo nějaký čas vůbec nepracují), ale mzdu do původní výše jim doplatí úřad práce a oni si nemusí hledat novou práci. (Krebs, Durdisová, Poláková, Žižková, 1997, s. 177).

Cílem jednotlivých opatření je dosažení maximální zaměstnanosti. Zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a jednotlivé úřady práce. Zaměřuje se především na uchazeče o zaměstnání, kterým je dle § 33 zákona o zaměstnanosti věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, protože kvůli uvedeným překážkám jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností.

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti kompenzuje nedostatečné příjmy nezaměstnaných. Kompenzování probíhá za pomoci různých dávek a příspěvků pro nezaměstnané, aby byly zajištěny jejich základní životní potřeby, dokud se nevrátí zpět na trh práce. Z toho vyplývá, že čím větší nezaměstnanost je, tím více financí musí stát vynaložit. Do státních příspěvků patří především podpora v nezaměstnanosti, na kterou má nárok uchazeč o zaměstnání, který splní zákonem stanovené podmínky.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců; překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,
- požádal krajskou pobočku úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu (MPSV, http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch).

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání:

- se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení smlouvy,
- se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti, zvláště hrubým způsobem,
- kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti,
- který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává některou z činností podle § 25 odst. 3 (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 39).

Rozhodným obdobím pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 40).

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Jestliže uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností, přizná se podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo uvedených činností (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 42).

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek 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.

Rozhodující pro délku podpůrní doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 43).

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká:

- uplynutím podpůrní doby,
- ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo
- vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 45).

Trh je přirozeným regulátorem usměrňujícím nabídku a poptávku po pracovních silách. Není však schopen předvídat dlouhodobý trend v poptávce, reaguje jen na momentální situaci. Podmínky pracovních smluv upravuje stát pracovním zákonodárstvím. Stát se dále účastní formulací a realizací cílů vzdělávací politiky, vytváří specializované instituce, jejichž cílem je pomoc lidem k přizpůsobení se nárokům trhu, najít pracovní uplatnění nebo jim finančně pomoci v době, kdy zaměstnání nemůžou získat (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 74).

3 UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku úřadu práce, v jejímž územním správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 24).

Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou:

- je uznána dočasně neschopnou práce,
- vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě,
- pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, nebo
- je invalidní ve třetím stupni, s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek (MPSV, http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch).

Uchazečem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která:

- osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a
- splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání (MPSV, Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání).

Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání:

- výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
- výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Uchazeč o zaměstnání je povinen krajské pobočce úřadu práce výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou úřadu práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají. (MPSV, <http://www.mpsv.cz/cs/14156>).

Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, pokud:

- fyzická osoba bez vážného důvodu ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou úřadu práce, nebo
- zaměstnavatel s fyzickou osobou ukončí vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou úřadu práce z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Ve výše zmíněných případech může být fyzická osoba zařazena na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání po uplynutí 6 měsíců ode dne sjednaného jako den nástupu do zaměstnání, zprostředkovaného krajskou pobočkou úřadu práce (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 25).

Zájemcem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která

- má zájem o zprostředkování zaměstnání a
- za tímto účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání.

Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci. Vedení v evidenci zájemců o zaměstnání lze ukončit na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje úřadu práce při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji maří.

4 VZDĚLÁVÁNÍ UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

Vzdělávání je proces zaměřený hlavně na rozvoj intelektové (rozumové) stránky osobnosti. Výsledkem procesu vzdělávání je vzdělání. Proces, ve kterém si edukovaný osvojuje poznatky a činnosti, vytváří vědomosti a zručnosti, rozvíjí tělesné a duševní schopnosti a zájmy. Představuje výsledek a produkt výchovy. Vzdělávání je nepřetržitý permanentní a kontinuální proces, ve kterém se tento výsledek dosahuje (Průcha, 2001, s. 143).

Zvláště u nezaměstnaných v rámci tzv. strukturální nezaměstnanosti (na trhu práce jsou volná pracovní místa, ale zájemci o práci pro ně nejsou dostatečně kvalifikováni) má další vzdělávání smysl. Většina dalšího vzdělávání nezaměstnaných probíhá formou rekvalifikace, které jsou podporovány úřady práce. Důležitost dalšího vzdělávání tkví pro nezaměstnané i v tom, že se jedná o aktivitu zabraňující ztrátě pracovních návyků (Vágnerová, 1996, s. 67).

Formy vzdělávání a přípravy pro trh práce patří (Ďurič, Hotar, 2000, s. 152):

- akreditované vzdělávací programy dalšího vzdělávání,
- akreditované programy na získávání konkrétní odborné zručnosti,
- vzdělávací aktivity v rámci mezinárodních programů,
- samostatné vzdělávací programy na základních školách a samostatných vzdělávacích programech na středních školách v rámci soustavy učebních a studijních odborů,
- jiné akreditované vzdělávací aktivity, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření dosavadní kvalifikace,
- programy na získávání praktických zkušeností.

Vzdělávací programy je možno kombinovat a realizovat je jako regionální, národní nebo pilotní projekty vzdělávání přípravy pro trh práce. Regionální, národní a pilotní projekty vzdělávání a přípravy pro trh práce může vypracovat a realizovat úřady práce ve spolupráci s orgány státní správy, se zástupci organizací zaměstnavatelů a zástupci

odborových organizací, se zaměstnavateli, se samosprávnými kraji, s městy a obcemi, s právnickou osobou nebo fyzickou osobou podle § 2 ods. 1 písm. m), s občanskými sdruženími, s neziskovými organizacemi nebo nadacemi.

4.1 Vzdelávání a příprava pro trh práce uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Úřad může zabezpečit uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání vzdělávání a přípravu pro trh práce, jestli to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce na základě zhodnocení jejich schopností, pracovních zkušeností, odborných znalostí, dosaženého stupně vzdělání a zdravotní způsobilosti na práci, obzvláště v případě:

- nedostatku odborných vědomostí a odborných znalostí,
- potřeby změny vědomostí a odborných znalostí vzhledem k poptávce na trhu práce,
- ztráty schopností vykonávat pracovní činnost v dosavadním zaměstnání.

Úřad práce může poskytovat příspěvek na vzdělávání a přípravu pro trh práce uchazeče o zaměstnání ve výši 100 % nákladů na vzdělávání a přípravu pro trh práce a nákladů souvisejících se vzděláváním a přípravou pro trh práce na základě uzavřené písemné dohody mezi:

- úřadem práce a uchazečem o zaměstnání,
- úřadem práce a dodavatelem služby vzdělávání a přípravy pro trh práce,
- úřadem práce a právnickou osobou nebo fyzickou osobou (Krebs, Durdisová, 1997, s. 243).

Úřady práce však nejsou jedinou institucí, která by nezaměstnaným zabezpečovala vzdělávání. V systému vzdělávání ČR se hovoří především o celoživotním učení, do něhož jsou zahrnuty všechny dostupné formy vzdělávání a může tak poskytnout vzdělání v mnohem větší míře.

4.2 Celoživotní učení

Celoživotní učení je koncepční změnou v pojetí vzdělávání. Organizační princip je založen na možnostech učení, které jsou chápány jako jediný propojený celek, jež dovoluje jakékoli přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním. Díky tomuto principu je umožněno získání stejné kvalifikace a kompetencí různými cestami a prakticky kdykoli v průběhu života. Celoživotní učení se může členit do dvou základních etap, které se označují jako počáteční a další vzdělávání (Strategie celoživotního učení ČR, 2008, s. 8-11).

Počáteční vzdělávání zahrnuje (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 98):

- **základní vzdělávání** - má všeobecný charakter, povinná školní docházka;
- **střední vzdělávání** - má všeobecný nebo odborný charakter, ukončeno maturitní zkouškou, výučním listem nebo závěrečnou zkouškou. Součástí je i tzv. nástavbové studium ukončené maturitní zkouškou;
- **terciární vzdělávání** - obsahuje vzdělávací nabídky následující po maturitní zkoušce. Poskytuje specializované vzdělání odborné či umělecké. Patří zde vysokoškolské vzdělávání, vyšší odborné vzdělávání a vyšší odborné vzdělávání v konzervatořích.

Počáteční vzdělávání se uskutečňuje v raném věku a ukončit jej lze po splnění povinné školní docházky, a to buď vstupem na trh práce, nebo přechodem mezi ekonomicky neaktivní obyvatele.

Další vzdělávání probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, případně po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce. Další vzdělávání se zaměřuje na různé vědomosti, dovednosti a kompetence, které jsou důležité pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě (Ďurič, Hotar, 2000, s. 187).

Celoživotní učení zahrnuje:

- **Formální vzdělávání** – je realizováno zpravidla ve školách. Jeho funkce, cíl, obsah, organizační formy a způsoby hodnocení jsou vymezeny předpisy.

Zahrnuje získávání stupňů vzdělání (základní, střední, vyšší odborné vzdělání v konzervatoři, vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání), absolvování je potvrzeno příslušným osvědčením (vysvědčení, diplom apod.).

- **Neformální vzdělávání** - je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou vzdělávajícímu zlepšit společenské i pracovní uplatnění. Toto vzdělávání je realizováno v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, ve školských zařízeních atd. Jedná se např. o kurzy cizích jazyků, rekvalifikační kurzy, školení. Absolvování nevede k získání stupně vzdělání.
- **Informální učení** - je proces, při kterém dochází k získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině, ve volném čase. Řadí se zde také sebevzdělávání. Informální učení je neorganizované, nesystematické a nekoordinované institucemi (Strategie celoživotního učení ČR, 2008, s. 8-11).

Celoživotní učení je založeno na prolínání a vzájemném doplňování se výše uvedených forem učení v průběhu celého života. V poslední době se začíná uplatňovat i termín „všeživotní“ („lifewide“) učení, který zdůrazňuje, že učení probíhá vždy a všude.

4.3 Vzdělávání dospělých

K největším trendům ve vývoji vzdělávací soustavy patří rozvoj vzdělávání dospělých. Dospělí se vzdělávají v rámci vykonávané pracovní činnosti, aby si kariérně či platově polepšili. Vzdělávají se však také z důvodu získání zaměstnání. Jednotlivec si díky vzdělávání může zvýšit svou zaměstnatelnost.

Vzdělávání dospělých je založeno na zásadě, že člověk, který chce obstát v rychlém vývoji svého okolí a chce do něj aktivně zasahovat, musí mít šanci rozšiřovat si vzdělání získané v mládí ve škole. Vzdělávání dospělých poskytují státní i nestátní poskytovatelé z mnoha oblastí. Tematika vzdělávacích programů a kurzů je různorodá.

Náklady na vzdělávání dospělých jsou hrazeny z veřejných i soukromých zdrojů (Národní program rozvoje vzdělávání v ČR, Bílá kniha, 2001, s. 79).

Rozlišují se tři hlavní části vzdělávání dospělých:

- *Vzdělávání dospělých, vedoucí k dosažení stupně vzdělání* - většinou jde o studium dospělých ve všech druzích státních i nestátních škol (SŠ, VOŠ, VŠ), je to tzv. druhá šance pro ty, kdo se z jakýchkoliv důvodů ve školách nevzdělávali dříve.
- *Další profesní vzdělávání* - povinné (normativní) kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání zaměstnanců, jehož absolvování je stanoveno příslušnými předpisy, je předpokladem pro výkon určitých odborných činností (např. specifické lékařské činnosti). Nepovinné další profesní vzdělávání je rozsáhlejší, má největší vliv na schopnost inovovat. Patří sem také kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání uchazečů o zaměstnání.
- *Ostatní součásti vzdělávání dospělých* - zájmové vzdělávání, občanské vzdělávání, vzdělávání seniorů apod., iniciované zpravidla ze strany jednotlivce. Slouží hlavně k rozvoji zálib nebo osobně motivovaných znalostí, což lze ale využít i v profesní kariéře. Občanské vzdělávání zlepšuje informovanost, obecný rozhled a hodnoty občanů (Národní program rozvoje vzdělávání v ČR, Bílá kniha, 2001, s. 84).

Z výše uvedeného je tedy zřejmé, že dospělí mají možnost, pokud jim to není nařízeno přímo legislativou, k dalšímu vzdělávání po ukončení jakéhokoli stupně vzdělání a systém vzdělávání s tímto faktem počítá.

4.4 Rekvalifikační vzdělávání

Rekvalifikační vzdělávání je nejvýznamnějším způsobem vzdělávání uchazečů o zaměstnání, kteří jsou registrováni na úřadech práce, mohou se ho ale účastnit i osoby zaměstnané, zpravidla se však jedná o osoby nezaměstnanosti ohrožené.

Požadavky trhu práce se díky tlaku konkurence a globalizačních procesů rychle mění, díky čemuž čím dál častěji vzniká napětí v důsledku nedostatku kvalifikovaných pracovníků. „*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*“ (MPSV, Rekvalifikace, <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>).

Rekvalifikaci může provádět pouze:

- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona,
- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu,
- škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu,
- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.

Akreditovaným vzdělávacím programem se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108).

4.5 Aktivity MŠMT v oblasti dalšího vzdělávání

V rámci dalšího vzdělávání má svou roli samozřejmě i Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které k co nejvyšší vzdělanosti podniká různé aktivity.

1. Uznávání různých vzdělávacích cest k získání kvalifikace

Uznání se zakládá na ověření znalostí a dovedností standardizovanou zkouškou. Po úspěšném absolvování získá jedinec certifikát osvědčující uznání dílčí kvalifikace. Legislativní oporu má tento systém v zákoně o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Z hlediska konceptu celoživotního učení není podstatné, jakým způsobem jedinec potřebné znalosti a dovednosti získal, ale zda tyto znalosti a dovednosti má (Průvodce dalším vzděláváním, 2010, s. 7).

2. Stimulace účasti jedince a zaměstnavatele na dalším vzdělávání

V ČR je silná tradice středoškolského vzdělávání, další vzdělávání se potýká s nízkou účastí. V české populaci totiž převládá názor, že učení/vzdělávání končí absolvováním příslušné školy. Nejméně se vzdělávají nízko-kvalifikovaní, protože mají pocit, že toho umějí tak málo, že další vzdělávání nemá smysl. Významné je i finanční hledisko. Další vzdělávání může být poměrně drahé a bez rychlého a jednoznačného efektu. Výrazný podíl na zvyšování a prohlubování kvalifikace zaměstnanců mají zaměstnavatelé. V současnosti ale zaměstnavatelé nevzdělávají své zaměstnance více, než je nutné.

3. Sladění nabídky dalšího vzdělávání s potřebami trhu práce

Díky tlaku konkurence a globalizačním procesům se požadavky trhu práce mění značně rychleji než v minulosti. Častěji dochází k napětí v důsledku nedostatku kvalifikovaných pracovníků. Tradiční kvalifikace rychle zastarávají. Je nutné, aby nabídka dalšího vzdělávání byla pružná a na tyto změny reagovala. Jenomže současné a

budoucí kvalifikační potřeby trhu práce se nesledují a neanalyzují systematicky. Projekty, které existují, nejsou nijak propojeny, a není zaručena jejich udržitelnost.

4. Nabídka a dostupnost dalšího vzdělávání, informační a poradenský systém pro uživatele dalšího vzdělávání

Na národní úrovni v současnosti neexistuje instituce či pracoviště, které by se systematicky zabývalo výzkumem a vývojem metodik a technologií v oblasti dalšího vzdělávání, ani v oblasti dalšího profesního vzdělávání. Díky projektům financovaným z prostředků Evropského sociálního fondu však vznikla řada projektů přinášející nová řešení v oblasti dalšího vzdělávání. Z hlediska dalšího vzdělávání se jedná o projekt UNIV (Uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení v sítích škol), jehož cílem je proměna středních škol v otevřené instituce, které budou realizovat evropský koncept celoživotního učení, a to včetně uznávání výsledků předchozího vzdělávání podle zákona č. 179/2006 Sb. o uznávání výsledků dalšího vzdělávání (Průvodce dalším vzděláváním, 2010, s. 10 - 14).

Vzdělávání nekončí ve chvíli, kdy jedinec za sebou naposledy zavře dveře školy a v ruce třímá doklad o úspěšném absolvování. Vzdělávání je kontinuální proces, který nikdy nekončí, což dokládají i výše zmíněné aktivity MŠMT, díky nimž je další vzdělávání podporováno v jakémkoli věku vzdělávajícího se.

4.6 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je hlavním finančním nástrojem Evropské unie pro podporu zaměstnanosti v členských státech. ESF je jedním ze strukturálních fondů EU. Jedná se o finanční nástroje, kterými se přerozdělují finanční prostředky a podporuje se soudržnost v Evropě prostřednictvím soustředění výdajů do regionů, které jsou méně rozvinuté. Specifickým cílem je podpora vytváření většího počtu lepších pracovních míst v EU. Fond spolufinancuje národní, regionální a místní projekty, díky

nimž dochází ke zlepšování úrovně zaměstnanosti, zkvalitnění pracovních míst a k otevřenosti pracovního trhu v členských státech.

Finanční prostředky se vynakládají v šesti specifických prioritních oblastech:

- Posílení lidského kapitálu;
- zlepšování přístupu k zaměstnání a udržitelnost;
- zvyšování přizpůsobivosti pracovníků a společností, podniků a podnikatelů;
- zlepšování sociálního začlenění znevýhodněných osob;
- posilování institucionální kapacity na celostátní, regionální i místní úrovni;
- mobilizace pro reformy v oblasti zaměstnanosti a začleňování.

Jedním z nejstarších strukturálních fondů je Evropský sociální fond. Byl založen s cílem snižovat nezaměstnanost a vytvářet dobré podmínky na trhu práce. Z tohoto fondu čerpá Česká republika prostředky skrze operační programy, jako je např. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Finanční pomoc z tohoto programu je určena projektům, díky nimž dochází různými způsoby k odstraňování bariér na trhu práce (vytváření nových pracovních míst, zvyšování kvalifikace zaměstnanců, umožňování začleňování znevýhodněných skupin obyvatel či lidí s handicapem do společnosti a na trh práce). Projekty jsou určeny lidem, kteří ne vlastní vinou nemohou sehnat práci, nebo naopak lidem, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání (Evropský sociální fond v ČR, online, cit. 2013-03-03).

4.7 Národní agentura pro evropské vzdělávací programy

Národní agentura pro evropské vzdělávací programy (NAEP) se podílí na koordinaci vzdělávacích programů v rámci mezinárodní spolupráce. Cílem NAEP je vytvářet informační systém o vzdělávacích programech EU a o jiných mezinárodních aktivitách, poskytovat informační a konzultační služby týkající se svěřených programů,

organizovat národní a mezinárodní semináře a konference, propagovat české školství v zahraničí a vydávat informační materiály. NAEP vznikla díky programu **Lifelong Learning Programme (LLP) = Program celoživotního učení**.

Program celoživotního učení obsahuje 4 programy:

- COMENIUS - zaměřený na předškolní a školní vzdělávání až do úrovně ukončení středního vzdělání,
- ERASMUS - zaměřený na vysokoškolské vzdělávání a odborné vzdělávání na vysokoškolské úrovni,
- LEONARDO DA VINCI - zaměřený na odborné vzdělávání a odbornou přípravu,
- GRUNDTVIG - zaměřený na vzdělávání dospělých a celoživotní učení (Národní agentura pro evropské vzdělávací programy, online, cit. 2013-03-03).

Ačkoli Program celoživotního učení obsahuje 4 programy, pro účely této práce je adekvátní program Grundtvig, jelikož je určen pro cílovou skupinu dospělých, tedy i těch, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce jako nezaměstnaní a chtějí by se dále vzdělávat.

4.7.1 Program Grundtvig

Program Grundtvig je v rámci Programu celoživotního učení zaměřen na výukové a vzdělávací potřeby osob ve všech formách vzdělávání dospělých a na instituce a organizace nabízející nebo podporující toto vzdělávání.

Cíle programu:

- zvýšit kvalitu a dostupnost mobility osob, které jsou zapojeny do vzdělávání dospělých v celé Evropě a zvýšit objem této mobility,
- zlepšit kvalitu a zvětšit spolupráci mezi organizacemi vzdělávající dospělé,

- poskytnout alternativní příležitosti vzdělávání těm osobám, které pocházejí ze sociálně slabých skupin a které žijí v krajních sociálních podmínkách, především starším osobám a osobám bez dosažení základní kvalifikace,
- podporovat rozvoj inovačních postupů ve vzdělávání dospělých a jejich předávání,
- podpora rozvoje inovačního obsahu, služeb, metod a praxe, které jsou založeny na informačních a komunikačních technologiích v oblasti celoživotního učení,
- zlepšit pedagogické přístupy a řízení institucí vzdělávající dospělé.

Program je zaměřen na účastníky vzdělávání dospělých, instituce nebo organizace poskytující možnosti vzdělávání dospělých, učitele a jiné pracovníky těchto institucí nebo organizací, instituce zapojené do počáteční nebo další odborné přípravy pracovníků působících ve vzdělávání dospělých, asociace a zástupci subjektů zapojených do vzdělávání dospělých, subjekty poskytující poradenské, konzultační a informační služby týkající se vzdělávání dospělých, výzkumná centra a subjekty zabývající se otázkami vzdělávání dospělých, podniky, neziskové organizace, dobrovolné organizace, nevládní organizace, vysokoškolské instituce atd. (Národní agentura pro evropské vzdělávací programy, online, cit. 2013-03-03).

Program nabízí tyto aktivity:

Decentralizované aktivity

- mobility osob (vzdělávací kurzy, stáže, konference a asistentské pobyty), zaměřující se na vzdělávání a profesní rozvoj osob, které působí ve vzdělávání dospělých,
- projekty partnerství, jež jsou zaměřeny na témata společného zájmu zúčastněných organizací,
- workshopy pro dospělé zahraniční účastníky vzdělávání,
- dobrovolnické projekty zaměřené na podporu oboustranné spolupráce dobrovolnických organizací ve formě vzájemné výměny dobrovolníků ve věku nad 50 let,

- přípravné návštěvy, díky nimž se umožňuje pracovníkům institucí, aby se účastnili kontaktního semináře nebo pracovního setkání s možnými partnery projektu (Národní agentura pro evropské vzdělávací programy, online, cit. 2013-03-03).

Centralizované aktivity

- mnohostranné projekty zaměřené na zdokonalení systémů vzdělávání dospělých skrze rozvoj a předávání novinek a osvědčených postupů,
- tematicky orientovaní odborníci a organizace, kteří se zaměřují na rozvoj vzdělávání dospělých v oboru, oblasti nebo řízení, se kterým souvisí,
- doprovodné aktivity, které se zaměřují na podporu hlavních cílů programu Grundtvig (Národní agentura pro evropské vzdělávací programy, online, cit. 2013-03-03).

Je nezpochybnitelné, že nejlepší pojistkou proti nezaměstnanosti je atraktivní vzdělání. Je to ale jenom část toho, co se od uchazeče o dobré místo očekává. V dnešní době, která sebou nese pokroky, přímou měrou stoupají i požadavky na uchazeče o zaměstnání. Žadatelé by měli oplývat kupříkladu schopností se vyjadřovat, měli by umět napsat přehlednou a srozumitelnou zprávu o své činnosti. Nezanedbatelné jsou také schopnosti o přednesu a celkovém vystupování člověka. Samozřejmě je také znalost alespoň jednoho světového jazyka, nejlépe angličtiny, a to na komunikativní úrovni slovem i písmem. Naproti tomu však stojí ekonomická krize a rostoucí nezaměstnanost, z čehož vyplývá, že na jedno pracovní místo čeká stále více a více žadatelů a vyhrát může jen jeden. Ten nejlepší. Ten, který bude oplývat znalostmi, dovednostmi a schopnostmi přesně dle požadavků zaměstnavatele. A jakým jiným způsobem, než dalším vzděláváním, toho dosáhnout? V ČR existuje nejen rozsáhlá a propojená vzdělávací soustava, ale také různé další organizace a programy i na evropské úrovni, jejichž cílem je zkvalitnění vzdělání, vědomostí a schopností uchazečů o práci. Záleží však na každém jednotlivci, co z nabízené škály si vybere.

5 NEZAMĚSTNANOST A VZDĚLÁVÁNÍ UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

V empirické části bakalářské práce je zpracován výzkum, jenž byl realizován ve spolupráci s Úřadem práce v Bílovci.

5.1 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je zjistit, zda jsou uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadu práce v Bílovci dostatečně vzdělávání. Cíl výzkumu je zvolen z důvodu, že Moravskoslezský kraj patří dlouhodobě mezi regiony s největší nezaměstnaností, která neustále roste, a to za účelem zjištění, jestli úřad práce uchazečům nabízí či zprostředkovává nějaké další vzdělávání.

Dalším cílem pak bylo zjistit, jaké vzdělání či dovednosti nezaměstnaným chybí, aby mohli získat pracovní uplatnění.

Jedním ze stanovených cílů bylo také, jestli uchazečům o zaměstnání stačí jejich dosavadní vzdělání, jestli považují další vzdělávání za důležité, zdali se nějakého vzdělávání účastní a případně jak dlouho toto vzdělávání probíhalo.

5.2 Formulace hypotéz

Pro výzkum byla stanovena tato výzkumná otázka a hypotézy:

Výzkumná otázka:

- Jsou uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadu práce v Bílovci dostatečně vzdělávání?

Hlavní hypotéza:

- Uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadu práce v Bílovci jsou dostatečně vzděláváni.

Pracovní hypotézy:

- Více než polovina uchazečů o zaměstnání považuje své dosavadní vzdělání za nedostačující. (otázka č. 2)
- Většina uchazečů o zaměstnání navštěvují/navštěvovali nějaké další vzdělávání. (otázka č. 3, č. 4)
- Většina uchazečů se vzdělávala v rozmezí od 0 do 3 měsíců. (otázka č. 5, č. 6, č. 7)
- Většina uchazečů o zaměstnání považuje další vzdělání za důležité. (otázka č. 8, č. 9)
- Nejvíce uchazečům o zaměstnání chybí pro uplatnění na trhu práce odborné znalosti. (otázka č. 10, č. 11)

5.3 Charakteristika zkoumaného souboru

Objektem zkoumání byli lidé, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v Bílovci. Zkoumaný soubor obsahuje 85 respondentů (100 %), z toho 33 (38,82 %) mužů a 52 žen (61,18 %) s různým dosaženým stupněm vzdělání.

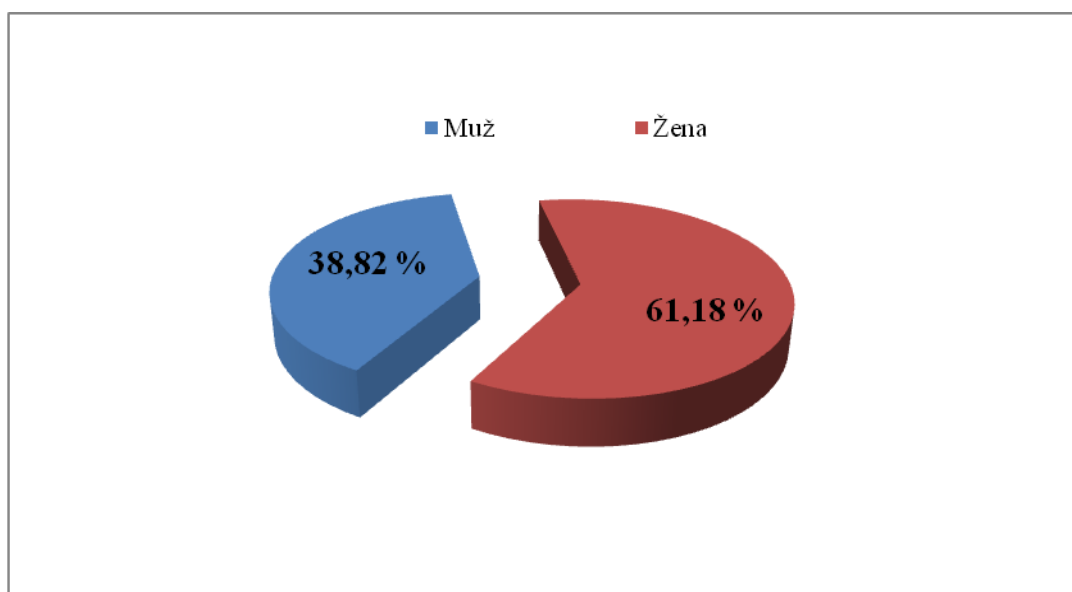
Tabulka 1 Pohlaví

Pohlaví	Celkem	
	abs.č.	%
Muž	33	38,82
Žena	52	61,18
Celkem	85	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Dotazníky byly rozdány uchazečům o zaměstnání vedených v evidenci Úřadu práce v Bílovci, kde proběhl zcela náhodný výběr respondentů. Každý příchozí po registraci do systému obdrží od počítače pořadové číslo, referentkami zaměstnání byl poté osloven ten uchazeč, jehož číslo bylo sudé.

Graf 1 Pohlaví



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Tabulka 2 Nejvyšší dosažené vzdělání

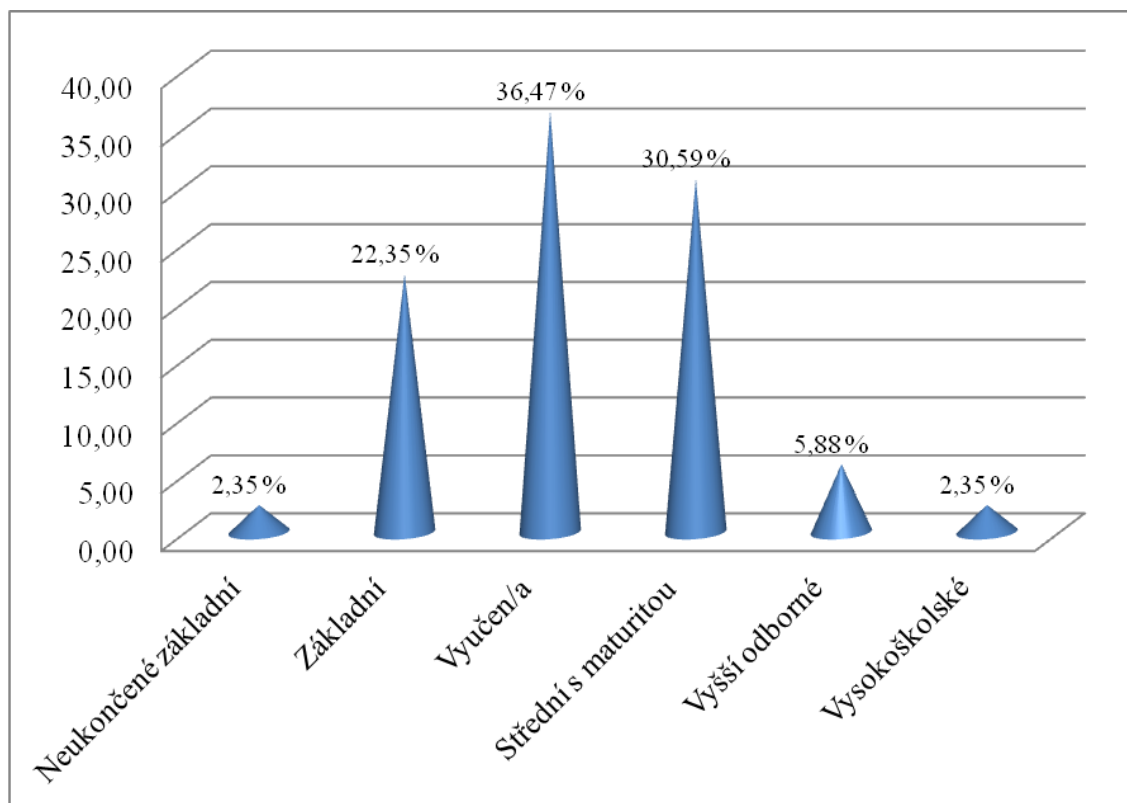
Vzdělání	Celkem	
	abs.č.	%
Neukončené základní	2	2,35
Základní	19	22,35
Vyučen/a	31	36,47
Střední s maturitou	26	30,59
Vyšší odborné	5	5,88
Vysokoškolské	2	2,35
Celkem	85	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Výzkum byl také zaměřen na nejvyšší dosažené vzdělání uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu 85 oslovených bylo 31 respondentů vyučených, což činí 36,47%.

Sřední vzdělání s maturitou uvedlo 26 dotázaných (30,59%). Základní vzdělání uvedlo 19 respondentů (22,35%). Vyššího odborného vzdělání dosáhlo 5 dotázaných (5,88%), vysokoškolské uvedli 2 respondenti (2,35%). Základní vzdělání neukončili 2 z oslovených respondentů (2,35%).

Graf 2 Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

5.4 Použité metody a techniky

Pro vytvoření praktické části bakalářské práce byla zvolena metoda strukturovaného dotazníku. Výhodou této metody je anonymita respondentů. Osoba, jež dotazník vyplňuje, je respondentem, který odpovídá na jednotlivé otázky. Dotazníky byly vypracovány matematicko-statistickou metodou. Otázky v dotazníku byly zvoleny

uzavřené s možností volby (otázka č. 1, 2, 3, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14), a polouzavřené otázky č. 4, 5, 6, 10) s možností napsat vlastní odpověď.

Průzkum byl proveden v období března 2013. Dotazníky byly s pomocí referentek zaměstnanosti rozdávány uchazečům o zaměstnání, kteří byli v té době v evidenci Úřadu práce v Bílovci. Každému dotázanému bylo zdůrazněno, že dotazník je zcela anonymní a slouží pouze pro účely praktické části bakalářské práce. Celkem bylo rozdáno 90 dotazníků (100 %). Návratnost dotazníků byla 100%, z celkového počtu však nebylo 5 dotazníků (5,56 %) vyplněno korektně, postrádaly validitu a nebylo tedy možné je zařadit do výzkumu. Správně vyplněných dotazníků tedy bylo 85 (94,44 %).

5.5 Interpretace výsledků výzkumného šetření

Tato podkapitola empirické části se zabývá výsledky výzkumného šetření, které bylo provedeno pomocí techniky dotazníku. Odpovědi respondentů na všechny otázky jsou zpracovány do přehledných tabulek.

Otázka č. 1 *Jak dlouho jste evidován(a) na úřadu práce?*

Tabulka 3 Délka nezaměstnanosti

Délka nezaměstnanosti	Abs.č.	%
Méně než 1 rok	23	27,06
1-2 roky	42	49,41
3-5 let	9	10,59
6-9 let	5	5,88
10 a více let	6	7,06
Celkem	85	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Data uvedená v tabulce ukazují, jak dlouho jsou nezaměstnaní evidováni na úřadu práce v Bílovci. Z 85 respondentů (100 %) uvedlo 42 uchazečů o zaměstnání (49,41 %), že jsou vedeni na úřadu práce 1-2 roky, méně než 1 rok odpovědělo 23 respondentů (27,06

%), 3-5 let v evidenci na úřadu práce v Bílovci je 9 dotázaných (10,59 %), 5 respondentů (5,88 %) odpovědělo, že jejich doba evidence je 6-9 let a 6 uchazečů o zaměstnání (7,06 %) udalo, že na úřadu práce jsou registrováni 10 a více let.

Otázka č. 2 *Považujete své současné vzdělání za dostačující?*

Tabulka 4 Spokojenost s dosavadním vzděláním

Spokojenost s dosavadním vzděláním	Abs.č.	%
Ano	33	38,82
Ne	49	57,65
Nevím	3	3,53
Celkem	85	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Se svým dosavadním vzděláním je spokojeno 33 respondentů (38,82 %). Nespokojenost uvádí 49 uchazečů o zaměstnání (57,65 %), a 3 respondenti (3,53 %) odpověděli, že neví, zda jsou spokojeni či nikoli.

Otázka č. 3 *Účastníte se, nebo jste se v nedávné době účastnil/a dalšího vzdělávání?*

Tabulka 5 Účast na dalším vzdělávání

Účast na dalším vzdělávání	Abs.č.	%
Ano	14	16,47
Ne	71	83,53
Celkem	85	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Z celkového počtu 85 respondentů (100 %) pouhých 14 uchazečů o zaměstnání (16,47 %) se účastní nějakého dalšího vzdělávání a nečekaných 71 respondentů (83,53 %) nemá zájem o další vzdělávání.

Otázka č. 3 byla filtrační, rozdělila respondenty na ty, kteří mají s dalším vzděláváním zkušenost a na ty, kteří se nikdy nevzdělávali. Jelikož z dotázaných na tuto otázku odpovědělo kladně 14, týkaly se jich následující tři otázky. Ostatní pokračovali ve vyplňování dotazníku od otázky č. 8.

Otázka č. 4 *Pokud se účastníte, nebo jste se účastnil/a dalšího vzdělávání, z jakého důvodu jste se k rozhodl/a k dalšímu vzdělávání?*

Tabulka 6 Důvod rozhodnutí

Důvod rozhodnutí	Abs.č.	%
Zvýšení/ rozšíření kvalifikace	5	35,71
Změna dosavadní kvalifikace (rekvalifikace)	9	64,29
Osobní rozvoj	0	0,00
Navazování nových sociálních kontaktů	0	0,00
Z jiného důvodu	0	0,00
Celkem	14	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Tato tabulka představuje důvody rozhodnutí pro další vzdělávání. Na tuto otázku odpovídalo 14 respondentů (100 %). Jeden z důvodů je zvýšení či rozšíření kvalifikace a tuto odpověď uvedlo 5 respondentů (35,71 %), ovšem 9 uchazečů (64,29 %) o zaměstnání odpovědělo jako důvod změnu dosavadní kvalifikace (rekvalifikace). Žádný respondent (0 %) se odborně nevzdělával.

Otázka č. 5 *O jaké vzdělávání se jednalo?*

Tabulka 7 Druh vzdělávání

Druh vzdělávání	Abs.č.	%
Rekvalifikační kurz	11	78,57
Zvýšení dosavadního stupně vzdělání	2	14,29
Odborné vzdělání	0	0,00
Jazykový kurz	1	7,14
Jiné	0	0,00
Celkem	14	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Na otázku „O jaké vzdělání se jednalo?“ odpovídalo opět jen 14 respondentů (100 %), z toho 11 uchazečů (78,58 %) o zaměstnání uvedlo rekvalifikační kurz, dále 2 respondenti (14,29 %) odpověděli, že si zvyšují dosavadní stupeň vzdělání a 1 uchazeč (7,14 %) o zaměstnání uvedl jazykový kurz.

Otázka č. 6 *Jak jste se dověděl/a o dalším vzdělávání?*

Tabulka 8 Informace o dalším vzdělávání

Informace o dalším vzdělávání	Abs.č.	%
Úřad práce	13	92,86
Kamarádi, rodina, známí	1	7,14
Internet, webové stránky apod.	0	0,00
Noviny, časopis apod.	0	0,00
Jinak	0	0,00
Celkem	14	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

13 uchazečů (92,86 %) o zaměstnání uvedlo, že se o dalším vzdělávání dozvěděli za pomoci úřadu práce. O dalším vzdělávání se od kamarádů, rodiny či známých dozvěděl 1 respondent (7,14 %).

Otázka č. 7 *Jak dlouho jste se vzdělával/a?*

Tabulka 9 Doba dalšího vzdělávání

Doba	Abs.č.	%
0-3 měsíce	5	35,71
4-6 měsíce	6	42,86
7-12 měsíce	1	7,14
Déle než 1 rok	2	14,29
Celkem	14	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Tato tabulka poukazuje na to, jako dlouho se uchazeči o zaměstnání vzdělávali. Z celkového počtu 14 dotazovaných (100 %) uvedlo, že 0-3 měsíce se vzdělávalo 5 respondentů (35,71 %), 6 respondentů (42,86 %) se vzdělávalo 4-6 měsíců. Pouze 1 uchazeč o zaměstnání (7,14 %) docházel na vzdělávání 7-12 měsíců. Více než rok trvající vzdělávání uvedli 2 respondenti (14,29 %).

Otázka č. 8 *Považujete další vzdělávání za důležité?*

Tabulka 10 Důležitost dalšího vzdělávání

Důležitost dalšího vzdělávání	Abs.č.	%
Ano	51	60,00
Ne	20	23,53
Nevím	14	16,47
Celkem	85	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

85 respondentů (100 %) odpovídalo, zda další vzdělávání považují za důležité. 51 respondentů (60,00 %) považuje své vzdělání za důležité, 20 respondentů (23,53 %) uvádí, že není důležité a 14 respondentů (16,47 %) o důležitosti svého vzdělání neví.

Otázka č. 9 *Myslíte si, že další vzdělávání pozitivně ovlivnilo, nebo může ovlivnit, Vaši současnou situaci?*

Tabulka 11 Pozitivní ovlivnění současné situace

Pozitivní ovlivnění současné situace	Abs.č.	%
Ano	48	56,47
Ne	22	25,88
Nevím	15	17,65
Celkem	85	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

48 respondentům (56,47 %) ovlivňuje další vzdělávání pozitivně jejich současnou situaci, 22 uchazečům (25,88 %) neovlivňuje a 15 uchazečů (17,65 %) neví, jestli má další vzdělávání na jejich současnou situaci nějaký vliv.

Otázka č. 10 *Jaké znalosti Vám podle Vás nejvíce chybí pro uplatnění na trhu práce?*

Tabulka 12 Chybějící znalosti

Znalosti	Abs.č.	%
Jazykové znalosti	27	31,76
Odborné znalosti	11	12,94
Znalosti na PC	15	17,65
Řidičský průkaz	32	37,65
Žádné	0	0,00
Jiné	0	0,00
Celkem	85	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Uchazečům o zaměstnání chybí určité znalosti pro uplatnění na trhu práce, 27 respondentů (31,76 %) pocítilo slabost ve svých jazykových dovednostech, 11 uchazečů (12,94 %) o zaměstnání postrádá odborné znalosti, chybějící znalosti na PC uvedlo 15 dotazovaných (17,65 %) a nejvíce respondentů, což je 32 (37,65 %), poukázalo na chybějící řidičské oprávnění.

Otázka č. 11 *Myslíte si, že vzdělání ovlivňuje uplatnitelnost uchazečů na trhu práce? Tzn. čím vyšší vzdělání, tím lepší uplatnitelnost na trhu práce?*

Tabulka 13 Uplatnitelnost na trhu práce

Uplatnitelnost na trhu práce	Abs.č.	%
Ano	47	55,29
Ne	38	44,71
Celkem	85	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Respondenti odpovídali, zda si myslí, že pokud mají vyšší vzdělání, mají díky tomu lepší uplatnitelnost na trhu práce. Z celkového počtu oslovených 85 (100 %) uvedlo, že 47 respondentů (55,29 %) s tímto výrokem souhlasí a 38 dotazovaných (44,71 %) si to nemyslí.

Otázka č. 12 *Myslíte si, že vzdělání ovlivňuje výši mezd pracovníků? Tj. čím vyšší vzdělání, tím vyšší mzda?*

Tabulka 14 Vyšší vzdělání, vyšší mzda

Vyšší vzdělání, vyšší mzda	Abs.č.	%
Ano	64	75,29
Ne	21	24,71
Nevím	0	0,00
Celkem	85	100,00

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

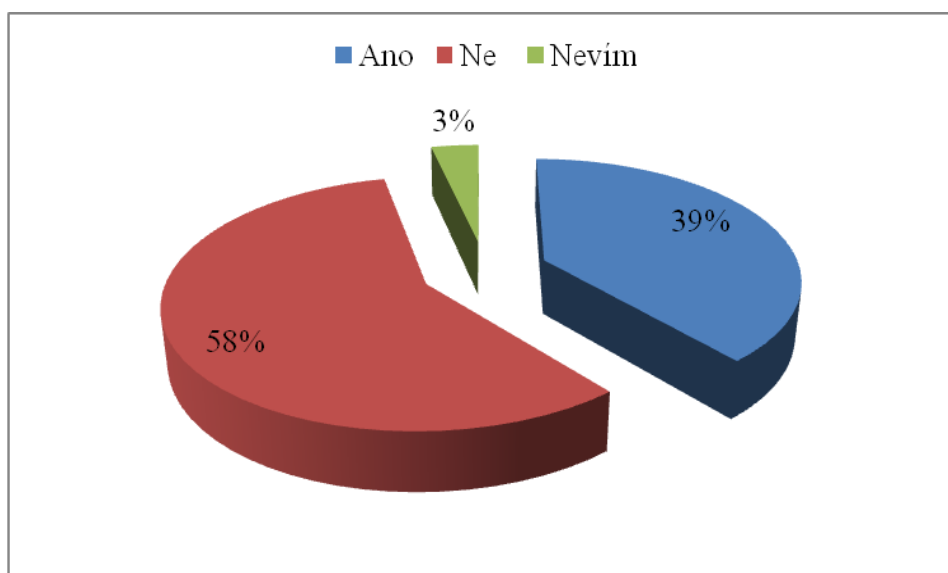
64 respondentů (75,29 %) odpovědělo, že vyšší vzdělání ovlivňuje výši mzdy a 21 uchazečů (24,71 %) o zaměstnání uvedlo, že tomu tak není.

5.6 Ověření hypotéz

Pracovní hypotéza č. 1:

- Více než polovina uchazečů o zaměstnání považuje své dosavadní vzdělání za nedostačující.
- Cílem této hypotézy je zjistit, nakolik dosažené vzdělání motivuje uchazeče o zaměstnání k dalšímu vzdělávání.

Graf 3 Spokojenost s dosavadním vzděláním



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

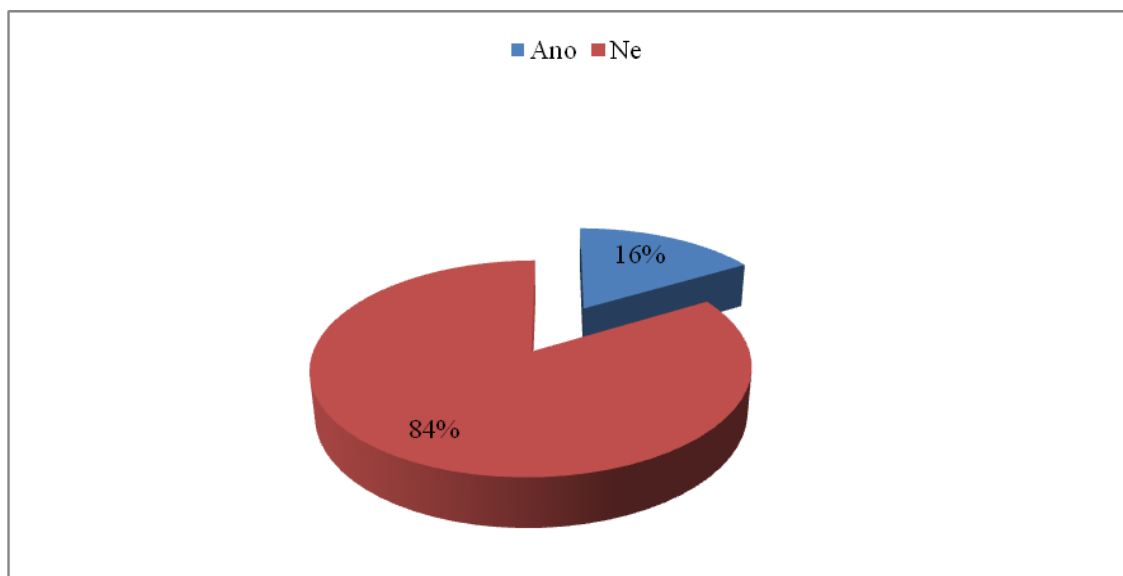
Z výsledků provedeného výzkumu vyplývá, že 49 dotázaných (57,65 %) považuje své dosavadní vzdělání za nedostačující, pro 33 respondentů (38,82 %) je jejich dosavadní vzdělání dostačující. Odpověď „nevím“ uvedli 3 respondenti (3,53 %).

Tato pracovní hypotéza **se potvrdila**.

Pracovní hypotéza č. 2:

- Uchazeči o zaměstnání navštěvují/navštěvovali nějaké další vzdělávání.
- Hypotéza má dokázat, že uchazeči o zaměstnání mají o další vzdělávání zájem.

Graf 4 Účast na dalším vzdělání



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

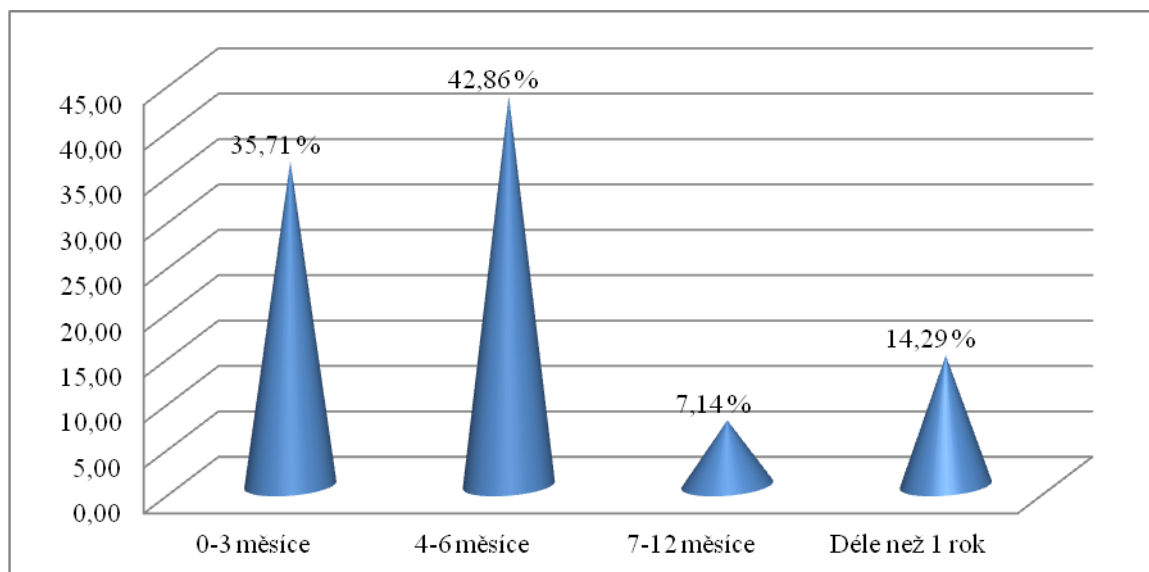
Výše uvedený graf znázorňuje, že 71 dotázaných (83,53%) by se neúčastnilo dalšího vzdělávání. Ze všech respondentů uvedlo 14 (16,47%), že by se rádi dále vzdělávali.

Tato pracovní hypotéza **se potvrdila**.

Pracovní hypotéza č. 3:

- Většina uchazečů se vzdělávala v rozmezí od 0 do 3 měsíců.
- Cílem hypotézy je zjistit, jestli vzdělávající se dávají přednost krátkodobým vzdělávacím kurzům.

Graf 5 Doba vzdělávání



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

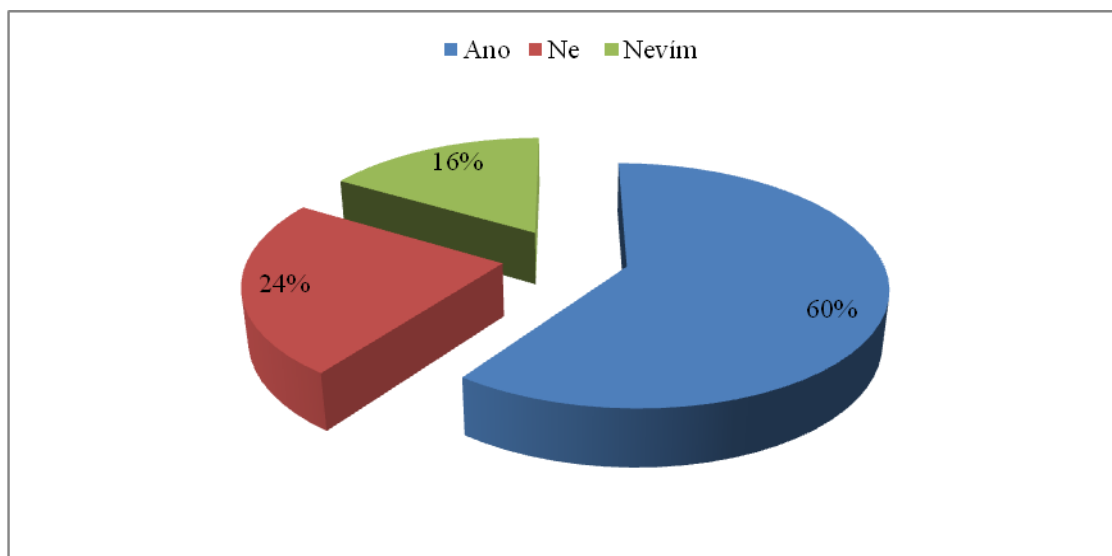
Z grafu vyplývá, že nejvíce, a to 6 oslovených (42,86 %) se vzdělávalo od 4 do 6 měsíců. Dále pak 5 dotázaných, což činí 35,71 %, odpovědělo, že se vzdělávalo od 0 do 3 měsíců. Pouze 1 respondent (7,14 %) odpověděl, že se vzdělával od 7 do 12 měsíců. Déle než 1 rok odpověděli pouze 2 respondenti, což činí 14,29 %.

Tato hypotéza **se nepotvrdila**.

Pracovní hypotéza č. 4:

- Většina uchazečů o zaměstnání považuje další vzdělání za důležité.
- Hypotéza má dokázat, že uchazeči o zaměstnání pozitivně smýšlejí o dalším vzdělávání.

Graf 6 Považují další vzdělání za důležité



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

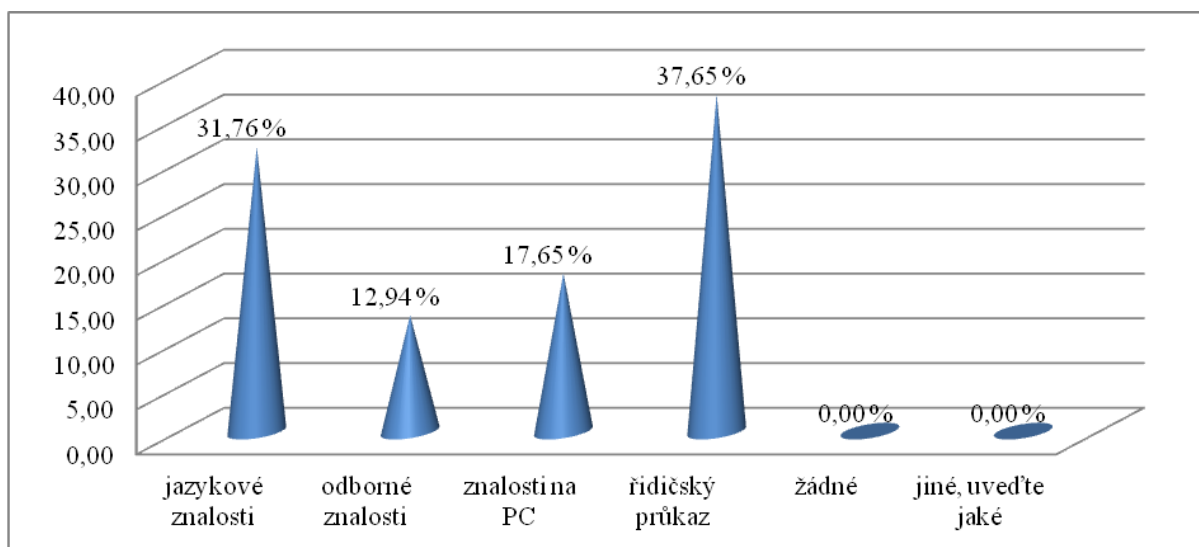
Z grafu lze vyčíst, že 51 respondentů (60,00 %) považuje další vzdělávání za důležité. Pro 20 dotázaných (23,53 %) další vzdělávání důležité není a dalších 14 respondentů (16,47 %) na otázku důležitosti dalšího vzdělávání odpovědělo, že neví.

Tato hypotéza **se potvrdila**.

Pracovní hypotéza č. 5:

- Nejvíce uchazečům o zaměstnání chybí pro uplatnění na trhu práce odborné znalosti.
- Hypotéza byla stanovena z důvodu zjištění, jestli na trhu práce chybějí odborně kvalifikovaní pracovníci.

Graf 7 Chybějící znalosti



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Z tohoto grafu je zřejmé, že nejvíce uchazečům o zaměstnání chybí řidičský průkaz, tuto odpověď uvedlo 32 respondentů (37,65 %). Pro 27 dotázaných (31,76 %) se jako jejich největší nedostatek jeví neznalost cizího jazyka. Znalost práce na PC chybí 15 respondentům (17,65 %) a 11 dotázaných (12,94 %) postrádá odborné znalosti.

Tato hypotéza **se nepotvrdila**.

Hlavní hypotéza – Uchazeči o zaměstnání jsou dostatečně vzdělávání.

Z výzkumného šetření, které bylo provedeno u 85 respondentů (100 %), vyplynulo, že pro 49 dotázaných (57,65 %) je jejich dosavadní vzdělání nedostačující. Zbývá většina

dotazovaných své dosažené vzdělání považuje za dostatečné a 3 (3,53 %) dokonce uvedli, že neví.

Všichni dotázaní uvedli, že jim pro získání zaměstnání chybí určité znalosti, přičemž nejvíce nezaměstnaným chybí řidičský průkaz, jazykové znalosti a znalost práce na PC. Jedná se tedy dnes o základní požadavky zaměstnavatelů, které požadují od svých budoucích zaměstnanců.

Další vzdělávání považuje za důležité 60,00 % dotázaných. Překvapivé tedy byly výsledky, kdy se nějakého dalšího vzdělávání účastnilo či účastní pouze 16,47 % respondentů, z nichž 35,71 % si rozšiřuje kvalifikaci a zbylých 64,21 % uchazečů o zaměstnání prošlo rekvalifikačním kurzem. Z těchto 16,47 % uchazečů navštěvovalo 7,14% respondentů jazykový kurz, rekvalifikaci 78,57 % dotazovaných a 14,29 % respondentů si zvyšovali dosavadní stupeň vzdělání. Ostatní se nevzdělávají a ani nevzdělávali. Nabízí se tedy otázka, jestli ke vzdělávání dostali příležitost či jestli měli zájem se dál vzdělávat.

Lze tedy říci, že uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce nejsou se svou dosaženou kvalifikací či vzděláním spokojeni, v dalším vzdělávání větší polovina spatřuje význam, avšak samotnému vzdělávání se věnuje pouze zlomek. Což je ve srovnání s tím, kolik programů a institucí je pro další vzdělávání dostupných a určených, až nepochopitelné.

Tato stanovená hypotéza se **vyvrátila**.

5.7 Shrnutí šetření

Cílem provedeného šetření bylo zjistit, jestli jsou uchazeči o zaměstnání dostatečně vzdělávání a pokud vzdělávání jsou, bylo dalším cílem zjistit, jakým způsobem, zdali procházejí rekvalifikací či si zvyšují dosavadní dosažené vzdělání apod. Výzkum měl dále zjistit, zda nezaměstnaní považují své dosažené vzdělání za dostačující, zda vidí význam v dalším vzdělávání a jestli oni sami nějaké další vzdělávání již absolvovali či v budoucnu absolvují.

Průzkum probíhal v březnu 2013, kdy byli osloveni uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce v Bílovci. Data byla celkově vyhodnocena od 85 respondentů (100%), z toho bylo 33 mužů (38,82 %) a 52 žen (61,18 %).

Technikou sběru dat byla zvolena forma dotazníku. Data byla zpracována metodou matematicko-statistickou.

HYPOTÉZA Č. 1, která zní „Více než polovina uchazečů o zaměstnání považuje své dosavadní vzdělání za nedostačující“ **se potvrdila**. Více než polovina uchazečů o zaměstnání (57,65 %) uvedla, že své dosavadní vzdělání považuje za nedostačující. Avšak 33 respondentů je se svým vzděláním spokojeno a 3 o tom, jestli je pro ně jejich dosažené vzdělání dostačující, neví/nebo možná pochybují.

HYPOTÉZA Č. 2, která byla stanovena jako „Uchazeči o zaměstnání navštěvují/navštěvovali nějaké další vzdělávání“ **se potvrdila**. Ze všech 85 respondentů pouze 16,47 % uvedlo, že absolvovalo či navštěvuje nějaké další vzdělávání. Což je při dnešní vysoké konkurenci na trhu práce hrozivě nízké číslo.

HYPOTÉZA Č. 3, která zní „Většina uchazečů se vzdělávala v rozmezí od 0 do 3 měsíců“ **se nepotvrdila**. Z celkového počtu 85 dotazovaných se 42,86 % vzdělávalo v rozmezí od 4 do 6 měsíců. Což je způsobeno tím, že uchazeči o zaměstnání se vzdělávají na rekvalifikačních kurzech a některé jsou delší než 3 měsíce. Dále 1 uchazeč o zaměstnání navštěvuje jazykový kurz, který je delší než 6 měsíců.

HYPOTÉZA Č. 4, která byla určena jako „Většina uchazečů o zaměstnání považuje další vzdělání za důležité“ **se potvrdila**. Uchazeči o zaměstnání si uvědomují, že v dnešní době je vzdělání důležité. Z 85 respondentů 60,00 % tuto důležitost potvrdilo i v dotazníku. 23,53 % dotazovaných si myslí, že vzdělání není důležité. To zapříčiňuje jejich postoj ve společnosti a na úřadu práce. 16,47 % respondentů neví, zda je další vzdělání pro ně důležité.

HYPOTÉZA Č. 5, jež byla vytyčena jako „Nejvíce uchazečům o zaměstnání chybí pro uplatnění na trhu práce odborné znalosti“ **se nepotvrdila**. Respondentům chybí nejvíce řidičský průkaz, což uvedlo 37,65 %. V dnešní době je řidičský průkaz velmi drahý a někteří uchazeči o zaměstnání nemají na tento standard dostatek financí. Dalším standardním požadavkem zaměstnavatelů je znalost cizího jazyka, proto chybějící jazykové znalosti uvedlo 31,76 % uchazečů o zaměstnání. S technickým pokrokem

souvisí i znalost práce na PC, a proto 17,65 % uchazečů o zaměstnání postrádá tuto znalost. Odborné znalosti z celkového počtu dotazovaných chybí pouze 12,94 % uchazečů o zaměstnání.

Výsledky průzkumu nejsou pozitivní, avšak nepřinesly ani nic nečekaného. Po vyhodnocení hypotéz vyšlo najevo, že nezaměstnaní sice další vzdělávání za důležité považují, avšak jen zlomek z dotázaných uvedl, že se někdy vzdělávali nad rámec svého dosaženého vzdělání a odborných znalostí.

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývala nezaměstnaností a vzděláváním uchazečů o zaměstnání.

Hlavním cílem bylo zjistit, jestli vůbec a jak moc se nezaměstnaní vzdělávají a nakolik jim v tom pomáhají úřady práce. Dalším úkolem bylo také zjistit, zda se uchazeči o zaměstnání účastní nebo v minulosti účastnili nějakého dalšího vzdělávání.

Nejdříve byla v teoretické části zpracována odborná literatura a zdroje, které pojednávají o nezaměstnanosti, státní politice zaměstnanosti a vzdělávání, čímž došlo k vytvoření teoretického zázemí bakalářské práce. Byly definovány stěžejní pojmy, část práce se také zaměřila na další vzdělávání, nabídku a možnosti k dalšímu vzdělávání.

Součástí empirické části bakalářské práce bylo výzkumné šetření. Tento výzkum byl proveden na vzorku 85 respondentů za účelem zjistit úroveň vzdělávání uchazečů o zaměstnání a jejich postoje k dalšímu vzdělávání. Výzkum byl proveden za pomoci dotazníků u respondentů, kteří jsou vedeni v evidenci Úřadu práce v Bílovci.

Cíl výzkumu byl zvolen z důvodu stále rostoucí nezaměstnanosti, a to za účelem zjištění, jestli úřad práce uchazečům nabízí či zprostředkovává nějaké další vzdělávání. Dalším důvodem pak bylo zjistit, jaké vzdělání či dovednosti nezaměstnaným chybí, aby se mohli získat pracovní uplatnění.

Z uvedeného výzkumu vyplynulo, že převážná většina respondentů dosáhlo středního stupně vzdělání, a to buďto výučního listu či maturity. V dnešní době, kdy technický pokrok a mechanizace jde rychle kupředu, se ve většině případů jedná o nedostatečné vzdělání. Přesto byla třetina dotázaných přesvědčena o tom, že je jejich vzdělání dostačující. Výsledky také přinesly zjištění, že všichni respondenti jsou si vědomi absence určitých znalostí. Překvapivě nejvíce nezaměstnaní postrádají řidičský průkaz. Chybějící jazykové znalosti a znalost práce na PC již žádný údiv nepřinesla. Potěšujícím faktem však bylo zjištění, že větší polovina respondentů se svým vzděláním spokojena není a dokonce 60% odpovědí se přiklánělo k názoru, že další vzdělávání je potřeba. Zcela nepochopitelný byl poté výsledek, že i přes to všechno by se více než 80% dotázaných dalšího vzdělávání neúčastnilo. Zjistit motivaci a důvody, proč

nezaměstnaní nevyužívají tyto možnosti se dále zdělat a zvýšit tak šanci na získání zaměstnání, je však námět na další, hlubší zkoumání.

Tvorba bakalářské práce byla velmi obohacující, stejně tak výzkum, který přinesl zajímavé výsledky. Studium odborné literatury došlo k získání nových informací o nezaměstnanosti a především o možnostech a systémech celoživotního vzdělávání v České republice. Je pozitivní vědět, že stát není vůči vzdělávání uchazečů o zaměstnání pasivní a snaží se situaci řešit i ve spolupráci s Evropskou unií. Tato situace však není jednoduchá a záleží nejen na vedení státu, jak se k rostoucí nezaměstnanosti postaví a jakým způsobem jí bude čelit, záleží však také na lidech, kolik budou ochotni pro získání zaměstnání udělat a nakolik budou využívat možnosti k tomu, aby si své znalosti a schopnosti nejen udrželi, ale i obohatili. Je možné, že lidem chybí informace, že nevědí, kde hledat a na co mají nárok. Možná, že kdyby se média nevěnovala katastrofám, strašení lidí a malování černých vizí, ale namísto toho pravidelně přinášela možnosti, kterým té krizi čelit či alespoň předcházet, byla by informovanost lidí větší. Úřady práce jsou zavaleny administrativou, staly se spíše jen místem, kam se nezaměstnaní chodí registrovat a jejich úkolem již dávno není najít evidovanému místo. Mohou však jedince nějakým způsobem nasměrovat, poradit. A těch směrů existuje několik. Jen je třeba chtít.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B., a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2000. 79 s. ISBN 80-210-2425-9.

HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, katedra psychologie, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.

CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 235s. ISBN 978-80-24713-69-4.

JANOŠKOVÁ, J. *Institut minimální mzdy*. Ostrava: Vysoká škola báňská, 2005. 205 s. ISBN 80-248-0762-9.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika nezaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

JUREČEK, V., JÁNOŠÍKOVÁ, I. *Makroekonomie – Základní kurz*. 1. vyd. Dotisk Ostrava: Editační středisko VŠB – TU Ostrava, 2005. 299 s. ISBN 80-248-0530-8.

KAŠPAROVÁ, J., JELÍNEK, M. *Odbory proti krizi*. Praha: Sondy, 2010. 131 s. ISBN 78-80-86846-37-8.

KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a Sociálních věcí, 1993. 17 s. ISBN – neuvedeno.

KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. 233 s. ISBN 80-7248-321-8.

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce. Vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

KREBS, V., DURDISOVÁ, J., POLÁKOVÁ, O., ŽIŽKOVÁ, J. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Codex Bohemia, 1997. 328 s. ISBN 80-85963-33-7.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 2002. 128 s. ISBN 80 – 86429 – 08 – 3.

NAVAROVÁ, S. *Kdo je dlouhodobě nezaměstnaný - aneb, na které kompetence se zaměřit při přípravě studentů na praxi. Aktuální otázky pedagogiky, psychologie a výchovného poradenství V. : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Ostrava: Pedagogická fakulta Ostravské univerzity v Ostravě, 2009. s. 246-251. ISBN 978-80-7368-766-3.

Národní program rozvoje vzdělávání v ČR. Bílá kniha. Praha: Tauris, 2001. 98 s. ISBN 80-211-0372-8.

PAVELKA, T. a kol. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. 1. vyd. Slaný: Melandrium, 2011. 116 s. ISBN 978-80-86175-76-8.

PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, J. MAREŠ, E. *Pedagogický slovník. 3. Rozšířené a aktualizované vydání*. Praha : Portál, 2001. 322 s. ISBN 80-7178-579-2.

RABUŠICOVÁ, M. - RABUŠIC, L. (a kol.). *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova Univerzita, 2008. 340 s. ISBN 978-80-210-4779-2.

SEKOTA, A. *Sociologické problémy společnosti*. 1. vyd. Brno: Rašínova vysoká škola, 2008. 85 s. ISBN 978-80-87001-11-0.

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost a sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-88984-23-8.

SOJKA, M. A KOL. *Dějiny ekonomických teorií*. 2. vyd. Praha: Karolinum Praha, 1998. 196 s. ISBN 80-7079-705-3.

SOJKA, M. *John Maynard Keynes a současná ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 1999. 156 s. ISBN 80-7169-827-X.

Strategie celoživotního učení ČR. Praha: MŠMT, 2008. 89 s. ISBN 978-80-254-2218-2.

URBAN, J. *Teorie národního hospodářství*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2006. 515 s. ISBN 80-7357-188-9.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2000. 444 s. ISBN 80-7178-496-6.

WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

ĎURIC, Ladislav HOTAR, Viliam et. al.: *Výchova a vzdelávanie dospelých*. 1. vyd. Bratislava: MEDIA TRADE SPN, 2000. 547 s. ISBN 80-08-02814-9.

LISÝ, J. a Kol. *Ekonomía v novej ekonomike*. 1. vyd. Bratislava: IURA EDITION, 2005. 376 s. ISBN 80-8078-063-3.

NORDHOUSE, W., D., SAMUELSONS, P., A. *Ekonomía*. Bratislava: Bradlo, 1992. 419 s. Signatura: II-51894.

Seznam použitých internetových zdrojů

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika*. [online]. [cit. 2013. 02. 24].

Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>

Evropský sociální fond v ČR. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. [online]. [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, Minimální mzda od 1. 1. 2013. [online]. [cit. 2013. 02. 24]. In: *Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2013*. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/13833>>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2013. 02. 24]. In: *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání*. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch>

MOŽNÝ, L. Strategie pro ekonomický růst a zaměstnanost v Evropě. In: *Svobodné rozhledy, č. 3*. [online]. Praha: Společnost pro občanský rozhled, 1998. [cit. 2013. 02. 28]. ISSN 1211-8583. Dostupné z: <http://rozhledy.tripod.com/sr3r10.htm>

MÜNICH, D. Trh práce v Česku. In: *Svobodné rozhledy, č. 3*. [online]. Praha: Společnost pro občanský rozhled, 1998. [cit. 2013. 02. 28]. ISSN 1211-8583. Dostupné z: <http://rozhledy.tripod.com/sr3r10.htm>

Nářízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, s. 7739-7766.

Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv567_2006

Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. *Program celoživotního učení*. [online]. [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: <http://www.naep.cz/index.php?a=view-project-folder&project_folder_id=17&>

Národní agentura pro evropské vzdělávací programy. Grundtvig. [online]. [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: <http://www.naep.cz/index.php?a=view-project-folder&project_folder_id=63&>

Nezaměstnanost absolventů - skupiny oborů vzdělání. [online]. [cit. 2013. 02. 24]. Dostupné z: <<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi?Stranka=5-1-05>>

Svobodné rozhledy č. 3. [online]. Praha: Společnost pro občanský rozhled, 1998. [cit. 2013. 02. 21]. ISSN 1211-8583. Dostupné z: <<http://rozhledy.tripod.com/sr3r10.htm>>

Průvodce dalším vzděláváním v kontextu aktivit Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Odbor dalšího vzdělávání. Leden 2010. [online]. [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/pruvodce-dalsim-vzdelavanim>>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, s. 3146-3271. ISSN 1211-1244.

Dostupné z: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4930>>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, s. 8169-8332.

Dostupné z: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447>>

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pohlaví	47
Tabulka 2: Nejvyšší dosažené vzdělání	48
Tabulka 3: Délka nezaměstnanosti	50
Tabulka 4: Spokojenost s dosavadním vzděláním	51
Tabulka 5: Účast na dalším vzdělání	51
Tabulka 6: Důvod rozhodnutí	52
Tabulka 7: Druh vzdělávání	53
Tabulka 8: Informace o dalším vzdělávání	53
Tabulka 9: Doba dalšího vzdělávání	54
Tabulka 10: Důležitost dalšího vzdělávání	54
Tabulka 11: Pozitivní ovlivnění současné situace	55
Tabulka 12: Chybějící znalosti	55
Tabulka 13: Uplatnitelnost na trhu práce	56
Tabulka 14: Vyšší vzdělání, vyšší mzda	56

Seznam grafů

Graf č. 1: Pohlaví	48
Graf č. 2: Nejvyšší dosažené vzdělání	49
Graf č. 3: Spokojenost s dosavadním vzděláváním	57
Graf č. 4: Účast na dalším vzdělání	58
Graf č. 5: Doba vzdělávání	59
Graf č. 6: Považují další vzdělání za důležité	60

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník

PŘÍLOHY

Příloha A

Dotazník

Vážení respondenti,

jmenuji se Eva Richtárová a jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského v Praze. Prosím Vás o anonymní vyplnění dotazníku. Získané údaje budou použity pouze pro můj kvantitativní výzkum v mé bakalářské práci na téma – Nezaměstnanost a vzdělávání uchazečů o zaměstnání.

Cílem dotazníku je zjištění zda, uchazeči o zaměstnání jsou dostatečně vzděláváni.

Prosím o odpověď na všechny otázky. Za otevřenost a upřímnost při vyplňování dotazníku Vám děkuji.

1. Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?
 - Méně než 1 rok
 - 1–2 roky
 - 3-5 let
 - 6-9 let
 - 10 a více let

2. Považujete své současné vzdělání za dostačující?
 - Ano
 - Ne
 - Nevím

3. Účastníte se, nebo jste se v nedávné době účastnil/a nějakého dalšího vzdělávání?
 - Ano
 - Ne (pokračujte ot. č. 8)

4. Pokud se účastníte nebo jste se účastnil/a dalšího vzdělání, z jakého důvodu jste se rozhodl/a k dalšímu vzdělávání?
 - Zvýšení/ rozšíření kvalifikace
 - Změna dosavadní kvalifikace (rekvalifikace)
 - Osobní rozvoj
 - Navazování nových sociálních kontaktů
 - Z jiného důvodu, uveďte jakého.....

5. O jaké vzdělávání se jednalo?
- Rekvalifikační kurz
 - Zvýšení dosavadního stupně vzdělání (maturitní/nástavbové/vyšší odborné/vysokoškolské)
 - Odborné vzdělávání
 - Jazykový kurz
 - Jiné, uveďte jaké.....
6. Jak jste se dověděl/a o dalším vzdělávání?
- Úřad práce
 - Kamarádi, známí, rodina
 - Internet, webové stránky apod.
 - Noviny, časopisy apod.
 - Jinak, uveďte jak.....
7. Jak dlouho jste se vzdělával/a?
- 0 – 3 měsíců
 - 4 – 6 měsíců
 - 7 – 12 měsíců
 - Déle než 1 rok
8. Považujete další vzdělávání za důležité?
- Ano
 - Ne
 - Nevím
9. Myslíte si, že další vzdělávání pozitivně ovlivnilo, nebo může ovlivnit Vaši současnou situaci?
- Ano
 - Ne
 - Nevím
10. Jaké znalosti Vám podle Vás nejvíce chybí pro uplatnění na trhu práce?
- Jazykové znalosti
 - Odborné znalosti
 - Znalosti práce na PC
 - Řidičský průkaz
 - Žádné
 - Jiné, uveďte jaké
.....
11. Myslíte si, že vzdělání ovlivňuje uplatnitelnost uchazečů na trhu práce? Tzn. čím vyšší vzdělání, tím lepší uplatnitelnost na trhu práce?
- Ano
 - Ne

12. Myslíte si, že vzdělání ovlivňuje výši mezd pracovníků? Tj. čím vyšší vzdělání, tím vyšší mzda?

- Ano
- Ne
- Nevím

13. Jste:

- Muž
- Žena

14. Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání?

- Neukončené základní
- Základní
- Vyučen/a
- Střední s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

Děkuji Vám za vyplnění tohoto dotazníku.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Eva Richtárová, DiS.

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinované

Název práce: Nezaměstnanost a vzdělávání uchazečů o zaměstnání

Rok: 2013

Počet stran textu bez příloh: 57

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů české literatury a pramenů: 27

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 3

Počet internetových zdrojů: 14

Vedoucí práce: Mgr. Michaela Holaňová