

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ

KOMBINOVANÉ STUDIUM

2015–2016

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Martina Aubrechtová

Výchova a vzdělávání lidí bez zaměstnání ve městě Beroun

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce: Doc. PhDr. Radomír Havlík, CSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR

COMBINED (PART TIME) STUDIES

2015-2016

BACHELOR THESIS

Martina Aubrechtová

**Education and training of people without jobs in the
district of Beroun**

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Doc. PhDr. Radomír Havlík,
CSc.

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 použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 25.05.2016

Aubrechtová Martina, DiS.

Poděkování

Děkuji svému vedoucímu práce panu Doc. PhDr. Radomíru Havlíkovi, CSc. za cenné rady při tvorbě bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce s názvem Výchova a vzdělávání lidí bez zaměstnání v městě Beroun je rozdělena na dvě hlavní části. Na část teoretickou a praktickou.

Teoretická část pojednává o historii nezaměstnanosti, vývoji nezaměstnanosti, jaké jsou rizikové skupiny v nezaměstnanosti, dopady a vliv nezaměstnanosti na člověka a jakým způsobem je člověk k práci motivován.

V praktické části byly použity tři kazuistiky a dotazník, od nejmenovaných respondentů z evidence uchazečů o zaměstnání. Informace ke sběru dat pro vyhodnocení dotazníku a kazuistik byly získány z Úřadu práce Beroun. U uvedených kazuistik je z důvodu zachování anonymity uvedeno pouze pohlaví osob, identifikační písmeno, rok narození a věk.

Dotazník byl rozdělen do 11 otázek, kde bylo na výběr několik odpovědí. Otázky byly směřovány na lidi bez zaměstnání, kteří jsou v evidenci. Otázky byly směřovány na dosažené vzdělání, na způsob aktivního vyhledávání zaměstnání nebo také spolupráci s úřadem práce ve smyslu rekvalifikačních kurzů nebo poradenství.

Klíčová slova

Beroun, ČR, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, příčiny nezaměstnanosti, region, řešení nezaměstnanosti, sociální dávky, Úřad práce, zaměstnanost.

Annotation

Bachelor thesis entitled The education of people without a job in the district of Beroun is divided into two main parts namely the theoretical and practical.

The theoretical part discusses the history of unemployment, unemployment, trends in unemployment rates, which are at risk of unemployment, the impact of unemployment on the human impact of unemployment on man and how man is motivated to work.

In the practical part there were three case reports and a questionnaire from unnamed respondents from the register of job seekers information to collect data for the evaluation of questionnaires and case reports were obtained from the Labour Office Beroun. In the above case histories in order to preserve anonymity stated only sex persons identifying letter, year of birth and age.

The questionnaire was divided into 10 questions where there was a choice of answers. The questions were aimed at people without jobs, who are registered. Questions were directed to educational attainment, in the manner of an active job search or a co-operation with the Labour Office in terms of retraining courses or counseling.

Key words

Addressing unemployment, Beroun, Czech Republic, employment, employment policy, region, social benefit, the causes of unemployment, the Labor of market, unemployment.

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 DEFINICE VZDĚLÁVÁNÍ.....	11
1.1 VÝVOJ ČESKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	11
1.2 OBECNÁ CHARAKTERISTIKA VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	11
2 TRH PRÁCE	13
3 NEZAMĚŠTNANOST	14
3.1 HLAVNÍ CHARAKTERISTICKÉ RYSY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	14
3.2 VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI V ČR.....	14
3.3 VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI V LETECH 1990-2006.....	15
3.4 DRUHÁ VLNA NEZAMĚŠTNANOSTI V LETECH 1993-1996	15
3.5 TŘETÍ VLNA NEZAMĚŠTNANOSTI V ROCE 1997	15
3.6 VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI V LETECH 2007-2008.....	16
3.7 DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI	16
3.8 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	18
4 MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI.....	20
4.1 MĚŘENÍ MÍRY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	21
4.2 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI V ČR.....	21
4.3 PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI.....	22
4.4 TŘI POHLEDY NA NEZAMĚŠTNANOST	22
4.4.1 Marxistický pohled	22
4.4.2 Liberalistický pohled	23
4.4.3 Keynesův pohled.....	24
5 NEZAMĚŠTNANOST A JEJÍ DŮSLEDKY.....	25
5.1 SOCIÁLNÍ DOPADY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	25
5.2 NEZAMĚŠTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ PROBLÉM	26
5.3 NEZAMĚŠTNANOST A JEJÍ DŮSLEDKY	27

6	POLITIKA NEZAMĚSTNANOSTI.....	29
7	STÁTNÍ POLITIKA NEZAMĚSTNANOSTI.....	30
8	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	31
8.1	REKVALIFIKACE.....	31
8.2	PORADENSTVÍ.....	33
8.3	ÚŘAD PRÁCE.....	35
8.4	PROJEKTY ÚŘADU PRÁCE.....	37
8.5	SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA (SÚPM).....	37
8.6	VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE (VPP).....	38
8.7	PROJEKT ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ.....	39
8.8	PROJEKT ZAČÍNÁME PO 50.....	39
	PRAKTICKÁ ČÁST	40
9	ÚVOD DO PRAKTICKÉ ČÁSTI.....	40
9.1	OKRES BEROUN A JEHO CHARAKTERISTIKA.....	40
9.2	ZAČLENĚNÍ OKRESU BEROUN DO STŘEDOČESKÉHO KRAJE.....	41
9.3	NEZAMĚSTNANOST V OKRESE BEROUN.....	41
9.4	KAZUISTIKY.....	43
10	VÝZKUM.....	49
10.1	CÍL VÝZKUMU.....	49
10.2	HYPOTÉZY.....	49
10.3	POUŽITÁ METODA.....	49
10.4	REALIZACE VÝZKUMU.....	49
10.5	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU A ROZBORY OTÁZEK.....	50
	ZÁVĚR	60
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	62
	SEZNAM GRAFŮ.....	64
	SEZNAM PŘÍLOH.....	65

1 ÚVOD

Bakalářská práce s názvem *Výchova a vzdělávání lidí bez zaměstnání v městě Beroun* je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Celá bakalářská práce je zaměřena na výchovu a vzdělávání lidí bez zaměstnání v okrese Beroun. Zaměřena je také na zjištění, jakým způsobem si nezaměstnaný člověk hledá finance, zda je pro něj jednodušší pobírat dávky hmotné nouze, nebo si za jakékoliv situace hledat zaměstnání. Jako důležitou roli při řešení problému nezaměstnanosti hraje stát. Nezaměstnanost je v současné době ale také historicky nejzávažnějších problém. Nezaměstnanost nezasahuje jen do ekonomie a ekonomických teorií, prolíná se i v sociálním, kulturním a demografickým rozměru. Tento problém neovlivňuje jen jednotlivce, ale má vliv také na celou společnost a rodinu, ve kterém jedinec bez zaměstnání žije.

Člověk jako lidská bytost má v sobě zafixovanou potřebu práce. Práce jako taková, hraje v životě člověka důležité místo, které je naprosto nezastupitelné. Práce či zaměstnání má profil materiálního zajištění, pocit seberealizace, existence a společenského využití. Práce také vtahuje člověka do sociálních vztahů jakéhokoliv druhu, má formu uspokojení potřeb, sebeúcty a sebeuplatnění.

Ztrátou zaměstnání může člověk trpět psychickými i somatickými poruchami, které vedou později k vážnějším zdravotním onemocněním a také chorobám. Člověk, který ztratí zaměstnání je nejdříve velmi podrážděný a špatně naladěný.

Tyto stavy poté mohou vést k psychickým depresím. Depresivní stav člověk zahání kouřením, užíváním drog nebo nadměrným pitím alkoholu. Faktory způsobující zahánění těchto stavů mohou vést k ovlivnění výše krevního tlaku, průběhu onemocnění cukrovkou nebo srdečních onemocnění.

Nezaměstnanost je problémem globálním. Vysoká míry nezaměstnanosti má špatný vliv na hospodářství, společensko-sociální klima a také na zdravotní stav společnosti.

Nezaměstnanost má velmi pohyblivou míru a v každém roce se mění. Přibývají, ale také ubývají nezaměstnaní lidé, realizují se projekty určené pro absolventy

nebo pro dlouhodobě nezaměstnané, vznikají nové pracovní příležitosti at' v České republice tak v zahraničí.

Teoretická část je zaměřena na vysvětlení základních a důležitých pojmů, které se týkají nezaměstnanosti. Obsahuje jednotlivé druhy nezaměstnanosti, jaké jsou rizikové skupiny, které jsou ohroženy nezaměstnaností, jaké důsledky může způsobit nezaměstnanost, ale také jaká je skutečná míra nezaměstnanosti.

Cílem bakalářské práce je zjistit, jestli je pro dnešní populaci prioritní získat zaměstnání nebo je pro ně jednodušší pobírat nepojistné sociální dávky na oddělení hmotné nouze a svůj život žádným způsobem nezdokonalovat, i přes to, že má možnosti pomoci od Úřadu práce.

2 TEORETICKÁ ČÁST

3 DEFINICE VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělávání můžeme popsat také jako proces, ve kterém se člověk obohacuje o činnosti, poznatky, nové zkušenosti které se mění v učení a přeměňují se do návyků a dovedností. Proces vzdělávání se vytváří mezi dvěma faktory a to mezi člověkem, který se vzdělává a poté vzdělavatelem, který člověka učí, jako je například profesor.

Vzdělávání má několik forem, ale vždy je zde upřednostňována forma komunikační. Jako formou komunikační chápeme proces, při kterém probíhá výměna informací mezi vzdělavatelem a vzdělávajícím se. Tato forma napomáhá k dosažení vzdělávacím cílům a jejich prohloubení nebo obnovení.

3.1 Vývoj českého vzdělávání

České vzdělávání a jeho vývoj úzce souvisel s evropským kulturním vývojem. Tento vývoj měl také své specifické rysy, které jsou viditelné u vzdělávání dospělých. Vývoj vzdělávání velmi ovlivnil vznik protektorátu, rozpad feudálních vztahů nebo také národní obrození. Nositeli byli původně politici, vlastenečtí učitelé, instituce jako jsou např. knihovny, hudební spolky, ochotnická divadla nebo také nedělní školy. V 19. století nastal velký rozvoj a rozmach průmyslu a vzdělávání dospělých. Tento rozmach byl spojen s obrozeneckým proudem, který měl snahu o upevnění českého jazyka a rozvoje národní vědy a kultury. Roku 1830 byla založena tzv. Matice česká. V 70. letech vzniklo několik dělnických spolků. Hlavní místo v historii českého vzdělávání dospělých má Dělnická akademie. Velký rozmach nastal v 90. letech 19. století, jejímž spoluzakladatelem byl sám T.G. Masaryk po anglickém vzoru univerzitní extenze. (Beneš, 2003)

3.2 Obecná charakteristika vzdělávání dospělých

Milan Beneš ve své publikaci charakteristiku vzdělávání definuje jako:

„Vzdělávání dospělých je organizovaná (nebo sebeorganizovaná), cílevědomá a více či méně institucionalizovaná pomoc dospělému člověku, skupinám lidí nebo organizací, týkající se zvládnutí určitých problémů pomocí učení či uspokojení potřeb pro poznání. Vzdelávání dospělých se stává součástí života neustále se rozšiřujícího okruhu lidí, přesto ale není pro jejich život dominantní. Vzdelávání dospělých: 1. je nabídka, kterou využívá dospělý podle svých potřeb nebo pod tlakem okolností, není tedy permanentní (nepřetržitá), 2. spíše doprovází, než se snaží řídit dospělého člověka, 3. nezahrnuje veškeré učení dospělého – dospělý se učí zvládat své problémy většinou vně andragogických situací“. (Beneš, 2003)

V pedagogické literatuře a jejich teoriích se názory autorů jednotlivých publikací liší a proto není zcela jednoduché pojem výchovy zcela a jednoznačně vymezit. Z pohledu předmětu pedagogiky jsou poté názvy a jednotlivé pojmy používány zároveň.

Pojem výchova je z hlediska pedagogického velmi náročné definovat. V literaturách najdeme několik různých a rozsáhlých definic tohoto pojmu. Pedagogové se ale shodli na prvku, který je společný v postupu výchovy a tím je úmyslné působení na člověka se záměrem dosáhnout změn, v různých složkách jeho osobnosti.

Účinek vzdělávacího procesu je ale do určité míry podřízený i na člověku samotném a to jakým způsobem bude dopadům v prostředí, ve kterém žije otevřený. Velký vliv má také působení pedagogů a úmyslné tvoření své vlastní osoby.

V pedagogickém slovníku najdeme definici slova výchovy jako proces, který je záměrně směřován na osobnost jedince a jejím cílem je dosáhnout kladných změn v jeho vývoji. Pojetí slova výchovy byla ovlivňována sociokulturními podmínkami, důrazem jednotlivých stran výchovného procesu a odlišnými pojetí člověka.

Účinek výchovy je podléhající míře přijetí výchovných vlivů vychovávaným jedincem. Neúčinnost čistě verbálního působení je nahrazována účinnější organizací zkušeností vychovávaného. Z moderního hlediska je proto výchova především procesem záměrného a cílevědomého vytváření a ovlivňování podmínek, které umožňují nejlepší rozvoj každého člověka. (Průcha, 2009)

4 TRH PRÁCE

Trh práce definuje práci či zaměstnání jako ekonomickou kategorii. Trh práce může být také charakterizován jako tržní poptávka po pracovním zařazení a tržní poptávkou nabídky pracovního zařazení.

Na tomto trhu existuje jaká si konkurence. Konkurence může být ze strany nabídky ale také poptávky. Pro vysvětlení toto znamená, že několik firem poptává práci a také mnoho lidí jí nabízí. Tržní nabídka je výsledkem jednotlivých pracovních nabídek. Tržní poptávkou se rozumí poptávkou všech firem v určité ekonomice.

Trh práce vede k jaké si rovnováze a také se v ní udržuje. Udržuje se v ní podobným stylem, jako trh zboží. Nestabilita neboli nerovnováha trhu práce, ve smyslu přemíry nebo nedostatku nezaměstnanosti, je přechodným stavem, který je eliminován růstem nebo poklesem reálné platové mzdy.

Výše reálné platové mzdy je dána trhem práce. Je to pomyslný bod, kde se setká poptávka s nabídkou. Zajímá-li nás, proč různé země mají odlišně vysoké mzdy, odpověď nalezneme v trhu práce. (Holman, 2015)

Trh práce se tvoří třemi základními ukazateli:

- Poptávkou práce
- Cenou práce
- Nabídkou práce

Na trh práce mají vliv dvě věci. Nabídkou pracovních pozic a poptávkou po pracovních pozicích. Jelikož se mění požadavky a potřeby společností (služby, zboží, trh) tak musí existovat jak výrobce a jeho poptávka tak nabídka pracovního uplatnění. (Jírová, 1999)

5 NEZAMĚŠTNANOST

5.1 Hlavní charakteristické rysy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je problém spadající do makroekonomie. Nezaměstnanost způsobuje několik problémů jako je např. problémy zdravotní, problémy v osobním životě, růst kriminality ale také celkový růst výdajů sociálních služeb.

Samozřejmostí je, že celkové odstranění nezaměstnanosti je nemožné, protože tzv.: přirozená míra nezaměstnanosti bude existovat vždy. Nezaměstnanost ve středočeském kraji je aktuálně k měsíci prosinec/2015 je stanovena ve výši 5,41 %. Od minulého roku se tato nezaměstnanost snížila o 0,95 %. (<https://www.czso.cz>)

5.2 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Dagmar Brožová ve své publikaci uvádí že:

„Nezaměstnanost se u nás objevila jakožto zcela nový společensko-ekonomický jev na počátku 90. let.“ (Brožová, 2003)

Silný vliv na úroveň nezaměstnanosti má zcela úplný hospodářský vývoje země.

Před rokem 1989 byla politika nezaměstnaností a trh práce určován centrálním a politickým rozhodnutím. Celé obyvatelstvo muselo mít zaměstnání, protože nemít zaměstnání bylo trestné. Režim, který v tuto dobu vládnul, nebral v potaz potřeby zaměstnavatelů na počet pracovních pozic. Tento přístup vedl k velké nezaměstnanosti až přezaměstnanosti, neefektivnosti ale také k nedostatečnému užití lidského kapitálu a to vedlo k nízké produktivitě práce. Na nízkou produktivitu práce měl vliv rovnostářský přístup v oblastech hodnocení a přiřazení mezd. Výše přidělené mzdy často neodpovídala za vynaloženou práci nebo dosažené školní vzdělání, což vedlo k demotivacím zaměstnanců.

Rok 1989 se stal rokem zlomovým pro Českou republiku. Po skončení komunistického režimu nastala etapa, která byla charakterizována politickými,

ekonomickými a společenskými změnami. Tento proces se neobešel bez problémů. Dohoda mezi reformátory nebyla zcela jednoduchá, v poslední možnosti byla zvolena tzv. „šoková terapie“. Charakteristikou této zmíněné terapie je rychlost přijetí reformních opatření. Transformaci je nutné pohlížet z časových hledisek. Nejkratšími prvky je vhodné zmínit cenovou liberalizaci, vznik kapitálových a také finančních trhů nebo liberalizaci zahraničního obchodu.

5.3 Vývoj nezaměstnanosti v letech 1990-2006

Začátkem ekonomické transformace došlo k vzrůstu nezaměstnanosti. V letech 1991 do 1994 se snížil hrubý domácí produkt, o cca 2,4% za rok. V tomto období byli z trhu práce odstraněni pracující důchodci a to mělo vliv na ekonomickou neaktivitu a nízkou nezaměstnanost. Odchod členů do starobního důchodu zapříčinila první vlnu nezaměstnanosti Příprava před vytvořením motivačního programu.

5.4 Druhá vlna nezaměstnanosti v letech 1993-1996

Toto období je považováno za období stability. Míra nezaměstnaných lidí se pohybovala kolem 3%. Zaměstnavatelé začali na své zaměstnance klást větší nároky a ti poté požadovali větší finanční ohodnocení. Vláda se snažila podporovat zaměstnavatele a začala jim nabízet výhodné úvěry. Toto období se stalo pro Českou republiku velmi úspěšné. Ekonomické hospodářství a míra zaměstnanosti vzrostla. Charakteristickým prvkem tohoto období je úbytek nezaměstnanosti na 53%.

5.5 Třetí vlna nezaměstnanosti v roce 1997

V této vlně nastal zlom po měnové krizi. Nezaměstnanosti se pohybovala okolo 9% a dochází tak ke zvyšování regionálních rozdílů v nezaměstnanosti. Tato vlna doprovází klesání hospodářského růstu a také snížení přezaměstnanosti. V letech 1999 a 2000 nastalo oživení ekonomiky a tímto se dlouhodobá nezaměstnanost zastavuje, ale klesá pracovní síla. Nezaměstnanosti se nejčastěji ukazovala mezi mladými lidmi, s nízkým vzděláním, s nízkou rekvalifikací nebo u žen, které mají malé děti. Také se zde objevil

problém diskriminace etnických skupin. Diskriminace vedla k vytlačování ze společnosti a tímto se tak stali závislí na sociálních dávkách. V této vlně se nezaměstnanosti pohybovala okolo 9% až 10 %.

5.6 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2007-2008

Roku 2007 pokračoval rozvoj české ekonomiky jako trend silné ekonomické aktivity. Tento ekonomický vzrůst vyvrcholil roku 2006, kdy došlo ke zvýšení HDP o 6,8%. Roku 2008 globální ekonomika prošla dramatickým vývojem. Dramatická vývoj měl také vliv na Českou republiku. Finanční krize se převedla do reálné ekonomiky jako výrazný dopad poptávky a zhoršení celkového sentimentu. Nástup ekonomie do roku 200 byl velmi ovlivněn rozvojem druhé poloviny roku 2007, kdy zde došlo k vzrůstu HDP. Rok 2008 je rokem největší zaměstnanosti, kdy nezaměstnanost dosáhla až 5000 tisíc osob, kdy meziročně došlo k vzrůstu o 1.6 %. V tomto roce byl zaznamenán pokles zaměstnanosti v primárních sektorech. V tomto roce vzrostla zaměstnanost starších osob ve věku 55-64 let, což způsobilo vliv na demografický vývoj. Tento rok je kladně hodnocen i z důvodu nízké dlouhodobě nezaměstnanosti. (Židek, 2004)

5.7 Druhy nezaměstnanosti

Je důležité zmínit, že míra nezaměstnaností v určité míře patří do každého tržního hospodářství. Tato míra se označuje jako přirozená nezaměstnanost.

Mezi základní druhy nezaměstnanosti patří:

- **Dobrovolná nezaměstnanost** - dobrovolně nezaměstnaní jsou ti, kteří by si práci najít mohli, ale mzda, kterou by jim zaměstnavatel nabídl je pro ně nízká. Pokud tedy nenajdou práci, která by odpovídala jejich finanční představě, budou tak raději pobírat sociální dávky hmotné nouze a žádné zaměstnání hledat nějakou dobu zas nebudou. Čím jsou sociální dávky ale nižší, tím se doba dobrovolné nezaměstnanosti krátí a tento jev se snaží najít si zaměstnání. Člověk, který je dobrovolně nezaměstnaný musí

být registrován na úřadu práce a splňovat požadavky, které úřad nařídí. (Pravidelné měsíční návštěvy, návštěva zaměstnavatelů, aktivní hledání zaměstnání, aj.) Pokud jim úřad nějaké místo najde, často ho klient odmítá z několika důvodů nebo zde setrvává minimální dobu. Ke skupině dobrovolně nezaměstnaných patří také "ženy v domácnosti" kterým manžel zajišťuje finanční příjem. (Mareš, 1998)

- **Nedobrovolná nezaměstnanost**-nedobrovolně nezaměstnaní jsou ti, kteří jsou ochotni přijmout práci za tržní nebo nižší mzdu ale je velkým problémem jí najít. Tento druh nezaměstnanosti zasahuje především takové klienty, kteří nemají jinou možnost rekvalifikace a změna zaměstnání je pro ně obtížná. Tato nezaměstnanost je ta, která zapříčiňuje psychické, sociální a také ekonomické problémy hlavně těm, kteří se s tímto špatně vyrovnávají.
- **Nepravá nezaměstnanost**- do nepravé nezaměstnanosti se počítají lidé, kteří jsou vedeni jako nezaměstnaní, ale současně pracují nelegálně v šedé ekonomice.
- **Neúplná nezaměstnanost**- neúplně zaměstnaní jsou zaměstnanci, kteří musejí tolerovat práci na snížený úvazek nebo takovou práci, při které není zcela využita jejich kvalifikace nebo schopnost. Tento druh zaměstnání je velmi rozlehlým způsobem zaměstnanosti. Tímto se tak společnost snaží předejít velké nezaměstnanosti.
- **Skrytá nezaměstnanost**- do této formy nezaměstnanosti patří lidé, kteří nemají zaměstnání a současně nejsou registrováni jako nezaměstnaní a nehledají práci. Jedná se především o mladistvé či vdané ženy. Nezaměstnaní tedy nehledají práci prostřednictvím úřadu práce, ale volí jiné, neformální metody. Často se jedná o vysoký počet těchto osob. (Mareš P. , 1998)

Poté se také nezaměstnanost rozděluje na druhy příčin nezaměstnanosti:

- **Frikční nezaměstnanost** - tato nezaměstnanost je chápána jako přesun pracovníka na jiné pracovní místo, pro které mají větší motivaci svých potřeb nebo motivaci finanční. V tuto chvíli vzniká krátkodobá

nezaměstnanost. Do skupiny frikční nezaměstnanosti patří lidé, kteří byli právě z pracovního místa propuštěni nebo místo opustili dobrovolně a hledají jiné, pro ně více zajímavé. Většinou jde o dobu, kdy člověk hledá své první zaměstnání. Frikční nezaměstnanost není závažným problémem, protože po určité době tito nezaměstnaní nachází pracovní uplatnění. Charakteristikou tohoto druhu nezaměstnanost je hlavně krátkodobost.

- **Strukturální nezaměstnanost**-je chápána jako obměna struktury národního hospodářství. Tato obměna má za následek určitý pokles poptávky pracovních míst v určitém oboru, kdežto v jiných rostou. Tyto strukturální změny se odehrávají stále dokola a tak dojde ke změně poptávky na práci, nezaměstnaní se tím tak musejí rekvalifikovat. Strukturální nezaměstnanost může být ovlivněna existujícími bariérami v pohybu pracovních sil.
- **Cyklická nezaměstnanost**- jedná se o typický model nezaměstnanosti, která je charakterizován pro 19. st. - 20. st. Někdy je tato nezaměstnanost popisována jako nezaměstnanost z nedostatku poptávky, jaká si problematická, která navyšuje nezaměstnanost.
- **Sezónní nezaměstnanost**- je zaměstnanost, která je podmíněna sezónní prací (léto, zima) (Mareš, 1998)

5.8 Rizikové skupiny nezaměstnanosti

Buchtová ve své knize Nezaměstnanost 2 uvádí, že rizikové skupiny nezaměstnaných se rozdělují do různých skupin, bez rozdílu v jakém regionu žijí a jaká je aktuální situace na trhu práce.

Rozdělení skupin:

- **Absolventi škol** (základních, středních, vysokých) - jsou znevýhodnění, nemají tolik praxe, bez pracovních návyků, bez pracovních kontaktů k orientaci na trhu práce
- **Občané se zdravotním omezením nebo postižením** – mají psychické, sociální a ekonomické problémy, dlouhodobě jsou evidovány na úřadu práce, mají malé uplatnění v pracovním zařazení

- **Uchazeči bez rekvalifikace** - 1/3 nezaměstnaných, mají malý zájem o pracovní zařazení, obvykle to jsou devianti
- **Společensky nepřizpůsobivý** – lidé se základní vzdělání, mají nízkou kvalifikací, kriminalita, jsou závislí na sociálních dávkách
- **Uchazeči se špatnou morálkou**
- **Nekvalifikovaní nebo překvalifikovaní uchazeči**
- **Ženy** - upřednostnění mužské síly, mají častou pracovní absenci, nižší sebevědomí
- **Uchazeči s vyšším věkem** - lidé ve věku 41-50 let, mají citlivější reagování, přidělení starostí, větší odpovědnost, přepínání sil
- **Uchazeči bydlící v okresech se špatnou dopravou**
- **Mladiství uchazeči**
- **Uchazeči pečující o děti do věku 15 let**
- **Osoby vyšší věkové kategorie** (Buchtová, 2013)

Uvedené skupiny jsou závislé na regionu, ve kterém se nacházejí a také na celkové ekonomické situaci v dané oblasti. Velký vliv má počet uchazečů, u kterých hraje velkou roli to, jak dlouho se nachází ve stavu nezaměstnanosti.

6 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI

Dle Brožové a její knihy s názvem Společenské souvislosti na trhu práce míru nezaměstnanosti v České republice kontroluje Český statistický úřad. Míra nezaměstnanosti je tzv.: nezaměstnanost, která je registrovaná ale od té skutečné se může lišit. Liší se z důvodu pracovníků, kteří jsou zaměstnáni na zkrácený pracovní úvazek. Pokud jsou lidé nezaměstnaní na krátkou dobu, tak se mnohdy ani na úřad práce nehlásí. Úřad práce vyřazuje z evidence uchazeče, kteří jsou dlouhodobě zaevidováni a nárok na podporu v nezaměstnanosti již ztratili. Do evidence úřad práce nezaeviduje uchazeče, kteří jsou již po několikáté z evidence vyřazeni a nemají snahu se pracovním zařadit. Z tohoto důvodu je rozdíl mezi skutečnou a registrovanou nezaměstnaností.

Stává se, že úřad práce eviduje uchazeče o zaměstnání, kterým je pracovní místo nabízené ale odmítají ho a raději jsou příjemci dávek hmotné nouze. (Brožová, 2003)

Nezaměstnanost se měří ukazatelem míry nezaměstnanosti, který měří a srovnává kvantitu k ekonomicky aktivnímu lidstvu. Míra nezaměstnanosti se měří v procentech a dle vzorce: $u = U/L+U \times 100$. (U, je vysvětleno jako počet lidí bez zaměstnání, L je vysvětleno jako zaměstnaných).

Okolnosti, které nejsou zahrnuté ve formální míře nezaměstnanosti, se rozdělují do těchto kategorií:

- Podzaměstnanost – se vůbec nezohledňuje
- Nevyužitá pracovní síla - pracovní síla, která není dostatečně využita, je v uznávané míře nezaměstnanosti zahrnuta jen obecně

Do kategorie nevyužitá pracovní síla se zahrnují osoby, které jsou v aktuálním období bez zaměstnání, ale chtějí a mají snahu pracovat, přitom ale není kladena důležitost ekonomického obyvatelstva. Z tohoto plyne, že skutečnou nezaměstnanost tvoří jen část nevyužitých pracovních sil, které jsou označeny jako minimálně nevyužitá pracovní síla. Příkladem nedostatečně využitá pracovní síla je skrytá nezaměstnanost.

Skrytou nezaměstnanost tvoří lidé, kteří jsou schopni výkonu práci, ale zaměstnání je pro ně zbytečná námaha. Do této kategorie patří děti, studenti nebo důchodci.

Mezi významnější nedostatky míry nezaměstnanosti je podzaměstnanost. Do této skupiny patří ti, kteří nějakým způsobem tuto pracovní nabídku přijmou, i přes to, že musí splnit méně pracovních hodin, než by sám zaměstnanec chtěl. (Mareš P. S., 2003)

6.1 Měření míry nezaměstnanosti

Samuelson v knize *Ekonomie* zmiňuje, že pro výsledek měření nezaměstnanosti se užívá:

- 1) Míra nezaměstnanosti jako procentní podíl nezaměstnaných ekonomicky aktivního obyvatelstva
- 2) Souhrn nezaměstnaných

Některé teorie ukazují na to, že do tohoto měření se nezapočítávají skupiny nebo osoby, které:

- 1) Jedinci, kteří si rozšiřují svou kvalifikaci způsobem rekvalifikace, nebo jedinci, kteří mají zaměstnání, podepsanou smlouvu ale nastupují později do pracovního režimu
- 2) Jedinci, kteří jsou zaměstnaní nedobrovolně na zkrácený nebo poloviční úvazek i přes jejich vůli
- 3) Jedinci, kteří jsou již demotivovaní (ztráta vůle k nalezení zaměstnání nebo její šance) (SAMUELSON, 2007)

6.2 Měření nezaměstnanosti v ČR

V České republice jsou aplikovány dvě hlavní a základní metodiky pro zjištění a měření míry nezaměstnanosti.

Jako prvotní metodiku začalo používat Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jednalo se o míru ukazatelů registrovaných nezaměstnaných. V listopadu r. 2012 se rozhodlo Ministerstvo pozměnit výpočet ukazatelů nezaměstnaných. Dříve byl ukazatelem poměr nezaměstnaných, kteří jsou registrovaní v evidenci uchazečů o zaměstnání. Aktuálně je hlavním výpočtem míry nezaměstnanosti podíl nezaměstnaných a součet všech obyvatel ve věku od 15 let do 26 let.

6.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Název přirozená míra nezaměstnanosti byl v polovině 60. let 20. století jako nástroj kritiky keynesovského pojetí nezaměstnanosti a Philipsovy křivky byl do makroekonomie zaveden M. Friedmanem a E. Phelpssemem.

Přirozená míra nezaměstnanosti je stadium, kdy se trh práce nalézá v rovnováze a tím tak nevznikají žádné procesní tlaky. Míra nebo počet nezaměstnaných je v tomto případě roven, nebo nižší než počet neobsazených a volných míst. (Tomažič, 2003)

6.4 Tři pohledy na nezaměstnanost

6.4.1 Marxistický pohled

Marxisté mají pohled na nezaměstnanost jako na jev, který je vázán s kapitalismem. Kapitalismus nemá schopnost se vyhnout opakujícím se krizovým situacím a s nimi spojenou masovou nezaměstnanost, která se stále opakuje. Marxisté považují ekonomiku za systém nestabilní a v kapitalismu je problém nezaměstnanosti neřešitelný.

Stav nezaměstnanosti je výsledkem celkového poklesu poptávky po pracovním zařazení. Nové elektronické stroje obvykle vyřazují lidskou pracovní sílu a poté jsou tito zaměstnanci k dispozici pro tvoření nových kapitálu. V knize *Nezaměstnanost jako sociální problém* Mareš uvádí:

„Nezaměstnanost je výsledkem nerovnováhy mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu.“ (Mareš P. , 1998)

6.4.2 Liberalistický pohled

Dle liberalismu má každý trh, co existuje svou určitou váhu řídicí se cenou. Cenovou rovnováhu a její základní mechanismy zajišťuje svobodná soutěž s cenami. Poptávka a nabídka jsou tak v rovnováze automaticky tržním mechanismem.

Jakékoliv regulativní zásahy do těchto mechanismů jsou zcela nežádoucí, protože by vzniklo narušení rovnováhy, která je jinak udržována „neviditelnou rukou trhu“. Nezaměstnanost je v celku funkční, je také projevem krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce. Tato nerovnováha se po určité době srovnává prostřednictvím mechanismu „neviditelné ruky trhu“.

Vliv na nezaměstnanost má také nepružnost nabídky práce na trhu, která je propojena s potřebou osob pozměnit zaměstnání a současně nedostatečnou informovaností o nabízených a volných pracovních místech. Nezaměstnanost je z určitého pohledu potřebná, protože vede k přizpůsobení se ke změnám, které trh obnáší.

Liberálové se smiřují s realitou přirozené míry nezaměstnanosti jako s nezaměstnaností dobrovolnou. Ti, kteří jsou nezaměstnaní, mají na výběr z pracovních míst, zda jsou schopni akceptovat a přijmout nabízené podmínky, například nabídka platového ohodnocení a mohou tak práci získat, nebo ji odmítnout. Tento důvod poté tvoří pohled na veškerou nezaměstnanost jako na dobrovolnou, nemají snahu se pracovním zařadit za těch podmínek, které jim zaměstnavatel právě nabízí.

Liberálové nepovažují za řešení zásah státu do této oblasti, podpora v nezaměstnanosti potlačuje snahu najít si zaměstnání, pokud nezaměstnaným nevyhovují podmínky (mzdové i jiné). Vidí problém i v působení odborů, které se snaží udržovat mzdy na vyšší úrovni, než chtějí zaměstnavatelé a to zabraňuje podnikatelům (zaměstnavatelům) zaměstnat více lidí. Jako řešení považují omezit práva odborů a částečné snížení podpory v nezaměstnanosti. Toto snížení by mělo přimět lidi bez zaměstnání více tolerovat nižší platové ohodnocení a tím tak udržet inflaci na nižší úrovni a zároveň navýšení produktivity a možnosti dotování investic ze zbylých kapitálů.(Mareš P. , 1998)

6.4.3 Keynesův pohled

Keynes odlišuje čtyři různé typy nezaměstnanosti. Jako první typ dočasnou neboli frikční, cyklickou, strukturální a sezónní. Keynes odmítá liberalistickou teorii. Tvrdí, že všechna nezaměstnanost spadá do kategorie dobrovolné nebo frikční nezaměstnanosti. Jeho názor je takový, že zavinění nezaměstnanosti není neochota a nechť pracovat za určitých podmínek, ale jako klíčovou příčinou jsou technologické pokroky, které nahrazují lidskou práci a notorický nedostatek poptávky, tzn. nedostačující kupní síla a omezení investic. V ekonomickém směru je stále výskyt nucené nezaměstnanosti, které má za důsledek málo efektivní poptávky. V případě, kdy je nízká poptávka po pracovní síle, není možnost nalezení práce ani za nižší mzdu. Dle Keynese je možnost rovnováhy ekonomiky v situaci, kdy není docíleno plné zaměstnanosti. Tento určitý stav je označován jako „keynesovská nezaměstnanost“. Nedostatek poptávky po pracovní síle a pokles mezd poptávku snižuje ještě níže a tímto klesá kupní síla lidí, poklesává i níže poptávka.

Keynes spojuje technologickou nezaměstnanost s velkým technologickým postupem vpřed. Je šance dosáhnout velkého výnosu práce s menším počtem zaměstnaných a pojmout s nimi celkovou poptávku po produktech a službách. Ekonomika by tak při tempu rozvoje nestačila utvářet zcela nová užití pro osoby, které byly nahrazeny elektronickými stroji.

Jako řešení nevidí snižování mezd, to vede k nízké kupní síle obyvatel a toto snížení dále k nižší poptávce po pracovní síle, protože je nutné nejen snižovat náklady, ale i prodat vyrobené statky. Je třeba stimulovat poptávku. Také požaduje státní zásahy do tržní ekonomiky, protože stát může řídit poptávku podporou investic, především veřejnými zakázkami. Tento způsob považuje za nástroj k ozdravení ekonomiky. Keynes se neshoduje s liberalisty v další oblasti. Liberalisté považují inflaci za větší hrozbu než je nezaměstnanost, Keynes toto vidí opačně. Inflace, které je způsobena zásahy státu do ekonomiky nemá takový vliv, jako je navyšování poptávky a povzbuzení ekonomiky. Jako pozitivní tak vidí zásahy státu v oblasti podpory nezaměstnaných a také v prosazování plné zaměstnanosti. (Mareš P. , 1998)

7 NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ DŮSLEDKY

V knize Nezaměstnanost 2 Buchtová uvádí:

„Souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu jedinců popisuje řada výzkumných studií, i když výsledky nejsou jednoznačné. Některé výzkumy poukazují na přímý vliv nezaměstnanosti na zdraví.“ (Buchtová, 2013)

Upozorňuje také na to, že být dlouhodobě nezaměstnaný způsobuje krátkodobý nebo dlouhodobý stres, který je nevladatelný a z velké části narušuje duševní i fyzické zdraví. Z výzkumných studií zaměřené na duševní vliv nezaměstnanosti, které byly uskutečněny v britském trhu práce, prokázaly podstatné poškození celkového zdravotního stavu a to u všech věkových skupin. Z těchto výzkumů byly vyhodnoceny tři úsudky:

- Možnosti nezaměstnaného člověka a smířením se se ztrátou zaměstnání zaleží na tom, jak velkou důležitost připisoval ke ztracené pracovní pozici a jak moc jí byl oddán. Duševní zdraví ovlivňují pozitivně i specifické rysy společenského prostředí, jako je např. rozsah citové opory okolí, podílení se na skupinových pracích a množství interpersonálních kontaktů.
- Lidé bez zaměstnání vnímají vyšší úroveň celkové psychické vyrovnanosti, strachu a tísně, nízké úcty a důvěry k sobě. Buchtová poukázala také na to, že dlouhodobé nezařazení do pracovního režimu je spojené se zdravotním stavem a pohodou, především u lidí středního věku, kdežto mladší a starší věkové kategorie se srovnávají rychleji.

7.1 Sociální dopady nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost má velký vliv na život ve společnosti. Důsledky nezaměstnanosti se znatelně prokazují v poklesu příjmů, pokles životní úrovně ale také sociální vztahy v rodině.

Nezaměstnanost je zkušenost pro různé věkové kategorie (mladší x starší, s kvalifikací x bez kvalifikace, ženy x muži). Člověk jako nezaměstnaný, ztrácí důležité

důvody pro život a ztrátu zaměstnání těžce prožívá. Nezaměstnaný člověk má také jiné možnosti k rozhodování o životě a také o dost menší příležitosti rozvoje nových zkušeností a dovedností. Ztráta zaměstnání způsobuje i sociální izolaci a celkovou úzkost.

Dlouhodobá nezaměstnanost je považována jako naprosto nepřijatelná. Člověk se díky ní dostává do nepříznivých situací např.: nízké sebevědomí, rodinná krize, chudoba. Tyto životní situace mohou jednotlivého jedince posunout pryč ze společenského života. Jako další důsledky mohou být také považovány patologické jevy, jako jsou např.: návykové látky, prostituce, alkoholismus, kriminalita a gambling.

Dlouhodobá nezaměstnanost je také chápána jako sociální vliv čtyř faktorů:

- Nepodněcuje člověka si nacházet nové pracovní uplatnění, to později vede k definitivnímu vyřazení z pracovního trhu.
- Člověk nezaměstnaný může budít nedůvěřivý postoj, což způsobuje status problémového žadatele v oblastech typu špatných pracovních návyků, nespolehlivosti a staří kvalifikace.

Postavení člověka ve společnosti, která je řízena principem placené práce a odvození postavení.

7.2 Nezaměstnanost jako sociální problém

Nezaměstnanost je dle Mareše a jeho knihy *Nezaměstnanost jako sociální problém* definována několika variantami:

- Pracovní schopnosti, které jsou chápány jako být způsobilý k zaměstnání
- Připravenost k výkonu zaměstnání
- Aktivní hledání pracovního zařazení (pravidelné setkání na úřadu práce, pravidelné absolvování kurzů, které jsou spjaté s hledáním zaměstnání)
- Neúspěšné hledání zaměstnání

Kdybychom na nezaměstnanost nahlíželi jako na sociální událost z právního charakteru, zejména z hlediska práv sociálního zabezpečení, byla by to událost v sociální oblasti nebo také ve společenských vztazích.

Shora uvedená událost nemá žádnou spojitost s vůlí subjektu, které se dotýká. Ve spojení s původem této sociální události osobě vznikají práva a povinnosti vůči státním orgánům sociálního zabezpečení. Jako vzorem této sociální události je mimo jiné nezaměstnanost ale také mateřství, krátkodobá nebo dlouhodobá pracovní neschopnost nebo ztráta potencionálního živitele nezaopatřeného dítěte. (Mareš P. , 1998)

7.3 Nezaměstnanost a její důsledky

Mareš uvádí:

„Nezaměstnanost má značný vliv na společenský život i na život nezaměstnaných jedinců. Nejde jen o pokles jejich životní úrovně spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro jejich každodenní život, společenské vztahy, hodnoty pro řadu sociálních institucí, zejména pro rodinu.“ (Mareš P. , 1998)

- Vliv nezaměstnanosti na životní úroveň jedince: v situaci, kdy člověk ztratí zaměstnání nebo stále ještě nepracoval a nedaří se mu jí nalézt, se dostává do několika nepříznivých situací a to především finanční. S tímto problémem také nastává problém životní situace a jeho úrovně. Člověk s tímto problémem dostává do tíživé situace, která se může proměnit až v situaci chudoby. Je všeobecně známo, že pokud se člověk dostane do stavu chudoby nebo nezaměstnanosti, jako první krok, který se pokusí učinit je zažádat si o dávky státní sociální podpory. Pokud se nezaměstnaný člověk stane závislým na státní sociální podpoře, jejich stávající příjmy jsou velmi nízké. Tyto dávky jsou nízké z důvodu, aby se uchazeči snažili si co nejrychleji a nejaktivněji najít zaměstnání. Příkladem státní sociální dávky je hmotná nouze, která poskytuje dávku příspěvek na živobytí ve výši 3.410,- Kč na měsíc. V podpoře v nezaměstnanosti jsou i tací, kteří na sociální dávky

ve smyslu podpory v nezaměstnanosti nedosahují, protože nemají odpracováno 12 měsíců a tím se nárok na podporu zamítá.

- Vliv nezaměstnanosti na rodinu a její členy: již výše zmíněné finanční problémy, které mají velký vliv na rodinu, se stav nezaměstnanosti dotýká člena rodiny také jiným způsobem. Když se jeden z členů zcela stabilní rodiny ocitne ve stavu bez práce, narušuje se tím každodenní rytmus rodiny. Změny mohou nastat v kontaktech mezi členy rodiny, v ojedinělých případech až naprosté odloučení od rodiny.

Zejména osobu bez zaměstnání může ovlivnit jeho role a postavení. Sociální role v rodině mohla vzniknout z toho, že byl v postavení živitele nebo podstatným finančním zdrojem. Z tohoto postavení mohl být označován jako autoritativní typ člen rodiny.

Mezi znatelné změny v rytmu a chodu rodiny se mohou objevit při vykonávání již předurčených domácích prací. Jako velkým trendem je také situace, kdy na mateřské dovolené zůstává ta osoba, která má ve svém zaměstnání nižší příjem nebo není zaměstnaná.

Jedním ze základních sociálních práv člověka je právo na práci. Toto právo je také zapsáno v několika důležitých mezinárodních dokumentech, jako je např.: Všeobecná deklarace lidských práv. Tato deklarace byla přijata Valným shromážděním Spojených národů r. 1948. V tomto roce stanovila několik práv v článku č. 23:

- *" Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti."*
- *" Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci."*
- *" Každý, kdo pracuje, má nárok na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho byla třeba, jinými prostředky sociální ochrany."*
- *" Na ochranu svých zájmů má každý právo zakládat odborové organizace a přistupovat k nim."* (www.lidskaprava.cz)

8 POLITIKA NEZAMĚSTNANOSTI

Politika nezaměstnanosti řeší problém "ex post" a nízkou míru nezaměstnanosti. Jako hlavním středem pro politiku nezaměstnanosti se od počátku 90. let stali nezaměstnaní a jejich peněžní pomoc. V okamžiku, kdy člověk ztratí zaměstnání, se ho následně snaží politika nezaměstnanosti podpořit k návratu do pracovního procesu a na trh práce. Rychlý růst politiky nezaměstnanosti nastal ve 2. polovině 90. let. V tomto období byla nastavena potřeba nových cílů a jejich definice, prostředky a subjekty zaměstnanosti. Zájem o nezaměstnaného se stal menším, problémy a jejich řešení byly opožděné a zájem vnějších ukazatelů byl nevyhovující.

Politiku nezaměstnanosti a tok finančních alokací v těchto oblastech je třeba rozšířit v oblasti funkčnosti trhů práce a také napomoci s cíly smysluplnosti a plynulého pohybu pracovníků a na trzích. Zakládat jí tak na aktivním hledání a tvorbu příležitostí k investování prostředků, které vedou k tvorbě nových pracovních zařazení a také k vytváření cest, které pomáhají k tomu, aby se tato vytvořená místa stala snadno dosažitelná pro osoby bez zaměstnání. Způsob řešení nezaměstnanosti k tvorbě podmínek rozvine manévrovací prostor a kladně ovlivní trh práce v myšlence prevence zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti by měla zajišťovat anebo se podílet na:

- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil
- zajištění sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se dříve v dočasné stali osobami bez zaměstnání anebo byli vyřazeni z trhu práce
- rozvoj struktury trhu práce, která zabezpečuje zprostředkovatelské, rekvalifikační a informační služby (Brožová, 2003)

9 STÁTNÍ POLITIKA NEZAMĚSTNANOSTI

Státní politika nezaměstnanosti je představitelem hlavního nástroje státu v boji proti nezaměstnanosti. Dle Jírové je:

"Státní politika nezaměstnanosti je soubor opatření, které upravují konkrétní situace na trhu práce a jsou vyhlášovány vládou " (Jírová, 1999)

Z všeobecného hlediska jde také politika zaměstnanosti formulovat jako soubor opatření, kterými utváříme předpoklady pro rovnováhu mezi využitím pracovních sil a trhem práce.

V politice nezaměstnanosti jsou tři specifické nástroje, kterými vláda řídí a ovlivňuje zaměstnanost tak, aby nevznikla převaha nabídky nad poptávkou.

Mezi specifické nástroje patří:

- **Veřejné výdaje** – jsou výdaje ze státního rozpočtu, které působí na růst zaměstnanosti (finanční výdaje na aktivní a pasivní politiku, zaměstnání v státní správě, nákup služeb a potřebného zboží). Tyto výdaje lze rozdělit na dvě složky – aktivní a pasivní. Do aktivní složky jsou zařazeny výdaje na služby zaměstnanosti, výdaje na rekvalifikace a tvoření nových pracovních míst. Pasivní složka vypovídá o hmotném zabezpečení uchazečů formou podpory v nezaměstnanosti.
- **Daňová politika vlády** - příjmy vlády, které plynou do státního rozpočtu, mají bezprostřední vliv na vznik nových pracovních míst.
- **Legislativní opatření vlády** - opatření vlády, která chrání vnitřní trh a domácí výrobce, zachycení práv a povinností státních orgánů a zaměstnavatelů, opatření která zachovávají zaměstnanost. (Jírová, 1999)

10 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politika zaměstnanosti je dle stanoveného zákona souhrn opatření, které směřují k zajištění maximálně existující úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje úřad práce ale také ministerstvo. Tyto dva subjekty spolu spolupracují dle situace a realizace. Další potřebnou součástí aktivní politiky nezaměstnanosti je poradenství, které zajišťují úřady práce. Jejich cílem je zjištění kvalifikačních a osobnostních předpokladů osob pro volbu vhodného zaměstnání nebo povolání. Také jednou částí aktivní politiky zaměstnání je volba přípravy k pracovnímu zařazení osob, které mají nějaké zdravotní postižení nebo omezení a také jejich podpora pro zaměstnání.

Nástroje, kterými je aktivní politika realizována jsou např.:

- Investiční pobídky - nástroj, který finančně podporuje zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst, školení zcela nových zaměstnanců nebo rekvalifikace
- Rekvalifikace - je to nástroj, který vede k získání nové kvalifikace a také rozšíření nebo zdokonalování dosavadní rekvalifikace, včetně jejího obnovování a udržování.
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

10.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace napomáhá osobám vedeným na úřadu práce získat kvalifikaci pro nové zaměstnání popřípadě zachování stávajícího zaměstnání

"Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby,

kteřá dosud řádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, kteřá má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Tomuto znění náleží § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů."
(www.mpsv.cz)

- Podmínky rekvalifikace - uchazeč o rekvalifikaci musí být veden v evidenci úřadu práce, kvalifikační předpoklady, zdravotně způsobilý pro podstoupení rekvalifikačního kurzu dále také aby mohl vykonávat novou profesii. Rekvalifikace musí být účelná a potřebná k získání nového zaměstnání.
- Náklady spojené s rekvalifikací – tyto náklady hradí uchazeči úřad práce, musí však být doporučena ze strany úřadu práce. Dále úřad práce hradí náklady na dopravu a pojištění. V případě, že uchazeč danou rekvalifikaci nedokončí či nenastoupí do zaměstnání, pro které rekvalifikaci vykonával bez vážných důvodů je povinen náklady spojené s ní uhradit sám.
- Podpora v rekvalifikaci – dle zdroje z portálu MPSV (ministerstvo práce a sociálních věcí):

„Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu.“ (www.mpsv.cz)

- Podpora při rekvalifikaci je ve výši 60% průměrného čistého výdělku, kterého dosahoval uchazeč v posledním zaměstnání. Uchazeč, který byl bez zaměstnání nemůže úřad práce stanovit vyměřovací základ, jelikož uchazeči nebyla vyplácena řádná mzda, není možné vyměřovací základ vypočítat. Nejvyšší možná podpora při rekvalifikaci je 0,65 násobek průměrné mzdy.
- Realizace rekvalifikace – úřad práce realizuje rekvalifikace podepsáním smlouvy o rekvalifikaci s daným rekvalifikačním zařízením. Mezi tyto

zařízení patří školy, podniková zařízení a soukromá vzdělávací zařízení. Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání umožňuje „účastníkům rekvalifikačních kurzů získat nejen profesní kvalifikaci, ale i úplnou profesní kvalifikaci“ (www.mpsv.cz)

- V případě, že uchazeč splní veškeré náležitosti spojené s rekvalifikací, bude mu vystaven certifikát o odpovídajícím vzdělání.

Určitá rekvalifikace - dle §109 zákona o zaměstnanosti si uchazeč může o zaměstnání zabezpečit rekvalifikací sám, za tímto účelem si zvolí: uchazeč si zvolí rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provádět anebo pracovní činnost, na kterou se chce uchazeč rekvalifikovat. (www.mpsv.cz)

10.2 Efektivita rekvalifikačních kurzů

Pojem efektivita si můžeme vysvětlit několika pojmy jako je například úspěch kvalita, výkonnost ale také účinnosti. Na efektivitu daných rekvalifikačních kurzů můžeme pohlížet z několika pohledů. Jeden z pohledů se týká cíle začlenění na trh práce. V nejdělnějším případě tak, že bude uchazeč po úspěšné rekvalifikaci zaměstnán a bude se moci vyřadit z evidence. Rekvalifikace se dají považovat jako za efektivní, jelikož mají schopnost umožnění vzdělání všem a to bez rozdílu věku nebo pohlaví. Nejsou zde ani stanoveny hranice, pro které má uchazeč možnost získat rekvalifikační kurz. Jedním z problému ale je, že někteří nezaměstnaní nemají šanci si uhradit kurz vlastními náklady. (Mareš P. S., 2003)

10.3 Poradenství

Úřad práce poskytuje poradenství, které vede k lepšímu pracovnímu zařazení. Poradenství je rozděleno do několika skupiny.

- Kariérové poradenství je zaměřeno na individuální schůzky, které jsou zaměřené na budoucí plánování profesní kariéry. Referent pomáhá uchazeči o zaměstnání s výběrem vhodných forem a metod dalšího vzdělávání,

vypomáhá žadateli s výběrem vhodného pracovního místa a tvorbou strukturovaného životopisu, motivačního dopisu a také s přípravou na přijímací pohovor

- Oborové dny jsou směřovány na nezávazná informativní setkávání žáků ze základních škol a jejich zákonných zástupců, zástupců středních škol a zaměstnavatelů, které připravují odborníky pro danou profesní oblast, jako je např. stavebnictví, zdravotnictví, služby a strojírenství
- Testování je jednou z možností volby vhodného vzdělání a zaměstnání prostřednictvím testů zájmové struktury a dotazníků volby povolání. Toto testování probíhá při spolupráci s referentem a je ihned vyhodnocen. Toto vyhodnocení a testování je žadatelům poskytováno bez finanční úhrady.
- Úřad práce poskytuje exkurze a spolupráci s určitými firmami, kam se mohou budoucí uchazeči podívat

Jednou z velkých rolí, aby člověk měl více pracovních možností a navrácení se na trhu práce, má poradenství a jeho činnosti jako je například Job Cluby a bilanční diagnostika.

Job club byl uskutečněn na základě Normativních instrukcí. Jejich cílem je pomoc lidem bez zaměstnání a vyrovnat se situací stavu nezaměstnanosti. Pomáhá také se lépe orientovat v situacích a najít vyhovující pracovní zařazení, které odpovídá požadavkům, možnostem a představám nezaměstnaného.

Job cluby jsou rozděleny do několika kategorií:

- JOB CLUB START- tato skupina je zaměřena na osoby do 25. roku nebo čerstvé absolventy středních a vysokých škol
- JOB CLUB KLASIK- tato skupina je zaměřena pro osoby, které jsou v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců, pro osoby, které jsou v mimořádně těžké situaci nebo pro osoby, které jsou socio-kulturně omezené
- JOB CLUB HELP- v této skupině jsou osoby, které mají zdravotní postižení nebo omezení
- JOB CLUB NÁVRAT- jak už název sám napovídá, v této skupině jsou zařazeny matky nebo otcové po mateřské nebo rodičovské dovolené

- JOB CLUB PLUS – v této skupině bývají osoby, které jsou starší 50. let věku
- JOB CLUB MIX – do této skupiny jsou obvykle zařazeni ti, kteří nebyli začleněni do výše uvedených skupin, jako jsou například lidé z výkonu trestu

Pojem bilanční diagnostika je vysvětlen jako proces, jehož cílem je pomoc uchazečům o zaměstnání zjistit, jakým způsobem nejlépe využít jejich kompetence, motivaci, dovednosti pro to, aby byl co nejlépe zařazen do pracovního poměru. (www.mpsv.cz)

10.4 Úřad práce

Úřad práce je správní úřad, který ve své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, pravidelně sleduje a také vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření, která poté ovlivňují poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. „Všem občanům poskytuje informační služby v oblasti pracovních příležitostí, zejména informace o:

- O volných pracovních místech v České republice a zemích EU
- O podmínkách zaměstnávání v zahraničí
- O situaci na trhu práce v České republice a zemích EU
- O možnostech dalšího vzdělávání
- O situaci na trhu práce v České republice a zemích EU

Úřad práce dále poskytuje uchazečům o zaměstnání služby, které jsou spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání.

Uchazečům o zaměstnání může poskytnout služby, které jsou plně spojené se zprostředkováním zaměstnání. Úřad práce také zajišťuje rekvalifikace na různé pracovní pozice, podporuje a financuje společensky pracovní místa. V ojedinělých případech také poskytuje finanční výpomoc - příspěvek na zahájení samostatné výdělečné činnosti-živnosti.

Úřad práce neposkytuje služby jen uchazečům a zájemcům o zaměstnání, ale také zaměstnavatelům. Zaměstnavatelům poskytuje a informační poradenské služby v oblasti pracovních příležitostí jako je například:

- poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob, které mají zdravotní omezení nebo postižení a spolupracují při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením
- vyhledává uchazeče na volná pracovní místa
- vyhledává zájemce o zaměstnání
- poskytuje informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením
- vydává povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí na volná pracovní místa

V rámci aktivní politiky může také nabídnout pomoc jako:

- finanční příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací
- finanční příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny a na provoz chráněné pracovní dílny
- finanční příspěvek na vytvoření společensky účelných míst
- finanční příspěvek na dopravu zaměstnanců
- úhradu nákladů na přípravu práci osob se zdravotním postižením v rámci jejich pracovní rehabilitace
- finanční příspěvek na zapracování
- finanční příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- finanční příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a na provoz chráněného pracovního místa
- případnou úhradu nákladů rekvalifikace prováděné v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců

Mezi další činnosti Úřadu práce patří zabezpečení a podpora projektů a opatření v oblasti trhu práce, na vnitrostátních i mezinárodních programech. Výkon kontrolní činnosti v oblasti zaměstnanosti, povolení výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte (Úřad práce musí dát povolení např. dětským hercům, pro

výkon této činnosti), sleduje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, v případě platební neschopnosti zaměstnavatele zabezpečuje mzdy zaměstnancům a přijímá stížnosti občanů a zajišťuje jejich vyřízení.(Černá, 2007)

10.5 Projekty úřadu práce

Jedním z projektů úřadu práce je projekt ESF. Jeho hlavním smyslem je rozvoj zaměstnanosti, podpora sociálního začlenění osob nebo snižování nezaměstnanosti. Cílem projektu ESF je pomoc nezaměstnanému člověku se vstupem na trh práce, zajištěním a umožněním příležitostí pro přístup na trh práce, podporu celoživotního vzdělávání, pomoc lidem znevýhodněných sociálních skupin, aj.

Mezi další uskutečněné projekty lze také zahrnout např.:

- Vzdělávejte se pro růst
- Nové pracovní příležitosti ve formě – VPP (veřejně prospěšné práce)
- Nové pracovní příležitosti ve formě SÚPM (společensky účelná pracovní místa)
- Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců
- Projekt odborného vzdělávání dospělých
- Začínáme po 50

Cílem těchto realizovaných projektů bylo působení proti dlouhodobě nezaměstnanosti za pomoci nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti v podobě projektů. Příspěvek na realizaci těchto projektů je maximálně 12 měsíců. Realizace projektů probíhá prostřednictvím Úřadu práce ČR a ve Středočeském kraji bylo na tyto projekty vyčerpáno za rok 2015 celkem 452 916 107,- Kč.

10.6 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

"Projekt je zaměřen na cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterým je věnován zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Společensky účelná pracovní místa přispívají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání s méně závažnými handicapami na trhu práce (např. uchazeči s nedostatkem praktických zkušeností, ženy vracející se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, starší

osoby, osoby s neuplatnitelnou kvalifikací na trhu práce apod.), kterým nelze v daném okamžiku zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Podpora je zaměřena na úhradu mzdových nákladů. Vzhledem ke svému charakteru patří tento nástroj k neúčinnějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti a vede k přímému a zpravidla dlouhodobému uplatnění na trhu práce. Aktivita v rámci projektu jsou realizovány prostřednictvím sítě úřadů práce."

Cílem společensky účelných pracovních míst je:

"Účelem realizace tohoto projektu je přispět k dlouhodobějšímu, případně i trvalému pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání s méně závažnými handicapy na trhu práce, kterým nelze v dané chvíli zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Hlavním cílem projektu je zamezit dlouhodobé nezaměstnanosti osob z cílové skupiny a tím i případnému sociálnímu vyloučení, závislosti těchto osob na sociálních dávkách a snížení jejich životní úrovně." (www.efcr.cz)

10.7 Veřejně prospěšné práce (VPP)

Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejného prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech. Mezi jiné obdobné činnosti patří např. práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné charitativní práce, sociální, kulturní, pomocné práce ve školách a školských zařízeních, údržbářské práce ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných institucí a občanských sdružení. Doplňkovou aktivitou projektu jsou rekvalifikace, které jsou realizované s ohledem na umístění uchazeče na veřejně prospěšné práce a které jsou pro výkon dané práce nezbytné.

Účelem projektu je podpora zaměstnání a zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání z důvodu jejich problémů s pracovním uplatněním.

Tyto problémy jsou většinou kumulovány do několika oblastí. Je to zejména žádná nebo nízká úroveň kvalifikace, dlouhodobá nezaměstnanost, vyšší věk, zdravotní omezení apod. Projekt tak umožňuje obnovit a získat pracovní návyky a může taktéž

do určité míry fungovat i jako prevence nežádoucích sociálně patologických jevů a napomáhat sociálně nepřizpůsobivým osobám integrovat se do společnosti.

Projekt předpokládá podporu formou příspěvku na mzdové náklady při vytváření veřejně prospěšných prací obcemi a zaměstnavateli. Projekt je realizován sekci politiky zaměstnanosti a trhu práce MPSV, a to především prostřednictvím úřadů práce.

Cíl veřejně prospěšných prací:

"Projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání, kterým je při zprostředkování práce věnována zvýšená péče. Cílem a hlavním přínosem tohoto projektu je zejména udržení a obnovení základních pracovních návyků uvedené skupiny uchazečů o zaměstnání a jejich motivace k práci prostřednictvím získání finančních prostředků z pracovní činnosti, nikoliv ze sociálních podpor nebo podpor v nezaměstnanosti." (www.efcr.cz)

10.8 Projekt odborného vzdělávání zaměstnanců

Projekt odborného vzdělávání zaměstnanců je zaměřen a zaměstnavatele se stabilní pozicí trhu a předpokladem růstu. Projekt je zaměřen na OSVČ bez i se zaměstnanců, kteří v meziročním srovnání neměli nižší pokles než 5%. Tento projekt umožňuje podnikatelským subjektům získat finanční prostředky nebo rekvalifikace pro své zaměstnance.

10.9 Projekt začínáme po 50

Tento projekt už dle názvu vypovídá o své charakteristice. Tento projekt je zaměřen na osoby starší 50 let věku a jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání. Těmto uchazečům je zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Starší lidé jsou zařazeni do kategorie rizikových skupin a obtížně se tak uplatňují na trhu práce. Jako hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti osob a podpořit tak začlenění se zpět na trh práce. Jedním z cílů je tako prohloubení dovedností formou rekvalifikace, možnost zaměstnání se mzdovým příspěvkem zaměstnavateli, motivace a kvalifikace. Na tento projekt bylo vyčerpáno od roku 2012 do roku 2015 celkem 38 811 470,- Kč.

11 PRAKTICKÁ ČÁST

12 ÚVOD DO PRAKTICKÉ ČÁSTI

V praktické části je popsána charakteristika okresu Beroun, začlenění Berouna do střeďočeského kraje. Jsou zde také zpracovány 3 kazuistiky a dotazník. Informace ke sběru dat pro vyhodnocení dotazníku a kazuistik byly získány z Úřadu práce Beroun.

12.1 Okres Beroun a jeho charakteristika

Okres Beroun leží v západní části Střeďočeského kraje. Svoji východní hranicí sousedí s okresem Praha-západ, na jihu s okresem Příbram, na západě s okresem Rokycany (Plzeňský kraj) a na severu s okresy Rakovník a Kladno. Dálnice D5 Praha – Plzeň rozděluje okres téměř souměrně na dvě poloviny.

Okres patří k nejmenším okresům kraje. Se svojí rozlohou 662 km² (představující 6,0 % z rozlohy kraje) je okres druhý nejmenší, počtem obyvatel 89 tisíc (6,8 % obyvatel kraje) je třetím nejmenším ve Střeďočeském kraji. Zemědělská půda tvoří 52,3 %, lesy 35,7 % z rozlohy okresu. Hustotou zalidnění 135 obyvatel na km² patří k nadprůměrným okresům kraje.

Od reformy veřejné správy z 1. ledna 2003 se okres člení na 2 správní obvody obcí s rozšířenou působností (Beroun, Hořovice), ty jsou zároveň i správními obvody obcí s pověřeným obecním úřadem.

V současné době náleží do okresu Beroun 85 obcí. Z celkového počtu obcí má 6 příznán statut města (Beroun – 19,1 tis. obyvatel, Králův Dvůr, Hořovice, Zdice, Žebrák, Hostomice) a 4 byly stanoveny městysem (Komárov, Cerhovice, Liteň, Karlštejn). (<https://www.czso.cz>)

12.2 Začlenění okresu Beroun do středočeského kraje

Středočeský kraj je umístěn ve středu Čech. Počtem obcí, velikostí a obyvatelností středočeský kraj se řadí mezi největší kraje v České republice. Rozloha je vyčíslena na 11 015 km² a tímto zabírá 14% plochy.

Středočeský kraj zcela lemují hlavní město a tímto tvoří sousedství se všemi kraji mimo moravských a Karlovarského. Středočeský kraj náleží k jedné nejstarší pevnině-Českému masivu. Jeden z nevyšších bodů tohoto kraje jsou špičky brdských hřebenů Tok v okr. Příbram. Jeden z nejnižších bodů je koryto Labe v okr. Mělník.

K přelomu roku 2014/2015 měl tento kraj 1 315 299 obyvatel a byl tak nejlidnatějším územím ČR. Jako nejlidnatějším okresem byl roku 2014 s počtem obyvatel 164 002. Naopak nejméně zalidněným byla v okrese Benešov, Rakovník ale také Příbram.

12.3 Nezaměstnanost v okrese Beroun

V měsíci listopad celkový počet uchazečů o zaměstnání oproti minulému měsíci vzrostl o 3,3 % na 48 102, počet hlášených volných pracovních míst vzrostl o 0,4 % na 13 551 a podíl nezaměstnaných osob se zvýšil na hodnotu 5,4 %.

K 31. 12. 2015 evidoval Úřad práce ČR - krajská pobočka v Příbrami celkem 48 102 uchazečů o zaměstnání. Jejich počet byl o 1 547 vyšší než na konci předchozího měsíce a ve srovnání se stejným obdobím minulého roku (2014) je nižší o 8 572 osob. Z počtu 48 102 uchazečů o zaměstnání bylo 46 957 dosažitelných uchazečů o zaměstnání. V průběhu měsíce bylo nově zaevidováno 5 928 osob. Ve srovnání s minulým měsícem to bylo o 528 nově evidovaných uchazečů méně a v porovnání se stejným obdobím předchozího roku o 470 nově evidovaných uchazečů méně.

Z evidence během měsíce odešlo celkem 4 381 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči), bylo to o 2 004 uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 183 uchazečů méně než ve stejném měsíci minulého roku. Do zaměstnání z nich v tomto sledovaném měsíci nastoupilo 2 727, tj. o 1 617 méně než v předchozím měsíci a o 76

méně než ve stejném měsíci minulého roku, z toho 690 uchazečů o zaměstnání bylo umístěno prostřednictvím úřadu práce tj. o 473 méně než v předchozím měsíci a o 241 více než ve stejném období minulého roku. Dále bez umístění (vyřazení z jiných důvodů např. sankční vyřazení, odchod do důchodu, apod.) bylo vyřazeno 1 654 uchazečů.

Ve všech okresech Středočeského kraje byl zaznamenán meziměsíční přírůstek nezaměstnaných. Největší meziměsíční přírůstek nezaměstnaných v evidenci 6,87 % v tomto měsíci zaznamenal okres Příbram a nejmenší meziměsíční přírůstek nezaměstnaných v evidenci 0,06 % zaznamenal okres Praha západ. Ke konci tohoto měsíce bylo evidováno na ÚP ČR - Krajské pobočce v Příbrami 25 294 žen. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů činil 52,6 %. V evidenci bylo 5 867 osob se zdravotním postižením, což představovalo 12,2 % z celkového počtu nezaměstnaných. Měsíční zpráva o situaci na trhu práce Středočeského kraje Prosinec 2015 Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Příbrami 3 Ke konci tohoto měsíce bylo evidováno 2 319 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, jejich počet klesl ve srovnání s předchozím měsícem o 129 osob a ve srovnání se stejným měsícem minulého roku byl nižší o 520 osob. Na celkové nezaměstnanosti se podíleli 4,8 %.

Podporu v nezaměstnanosti pobíralo 12 518 uchazečů o zaměstnání, tj. 26,0 % všech uchazečů vedených v evidenci. Podíl nezaměstnaných osob, tj. počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu stejného věku ve Středočeském kraji činil 5,4 %. Podíl nezaměstnaných osob stejný nebo vyšší než krajský průměr vykazalo 7 okresů, nejvyšší byl v okresech Příbram (7,8 %) a Kolín (7,3 %). Nejnižší podíl nezaměstnaných byl zaznamenán v okresech Praha východ (2,6 %) a Mladá Boleslav (3,5 %). Podíl nezaměstnaných žen ve Středočeském kraji v tomto měsíci činil 5,8 % a podíl nezaměstnaných mužů v tomto měsíci činil 5,1 %. Kraj evidoval k 31. 12. 2015 celkem 13 551 volných pracovních míst. Jejich počet byl o 54 vyšší než v předchozím měsíci a o 5 336 vyšší než ve stejném měsíci minulého roku (tj. 65 % meziroční nárůst).

Na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 3,5 uchazeče, z toho nejvíce v okresu Kladno (7,6). Z celkového počtu nahlášených volných míst bylo 851 míst

vhodných pro osoby se zdravotním postižením (OZP), na jedno volné pracovní místo připadalo 6,9 OZP. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo v tomto měsíci registrováno 4 498, na jedno volné místo připadalo 0,5 uchazečů této kategorie. V rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (mimo rekvalifikace) bylo od počátku roku 2015 k 31. 12. 2015 vytvořeno 7 457 nových pracovních míst a na tyto místa prostřednictvím příspěvků podpořeno - umístěno celkem 7 056 uchazečů o zaměstnání. Dále v rámci nástroje rekvalifikace bylo do rekvalifikačních kurzů v průběhu roku 2015 zařazeno (podpořeno) celkem 3 243 uchazečů o zaměstnání. V rámci CHPM vymezení bylo od počátku roku 2015 vymezeno celkem 1345 míst jako chráněná pracovní místa pro OZP.

12.4 Kazuistiky

U uvedených kazuistik je z důvodu zachování anonymity uvedeno pouze pohlaví osob, identifikační písmeno, rok narození a věk. První kazuistika se zabývá mužem H, který je veden na úřadu práce již 10 let, dále trpí nemocí diabetes melitus, přišel o pracovní pozici z důvodu zkrachování firmy. Druhá kazuistika pojednává o ženě V, která má vystudovanou Vyšší odbornou školu zakončenou titulem DiS., po ukončení studia se rovnou zaevidovala na úřadu práce, poté nastoupila na pracovní pozici jako servírka, po nějaké době odjela do ciziny. Třetí kazuistika popisuje případ muže Z, který nemá dokončené středoškolské vzdělání, nyní je veden na úřadu práce, kam řádně docházel na sjednané schůzky s referentem, ale bohužel se pro něho stále nedaří najít vhodné zaměstnání a ze své dosavadní situace je nespokojený.

Kazuistika č. 1

Muž H

Osobní anamnéza:

narozen v roce 1974, věk 42 let

Rodinná anamnéza:

svobodný, jedno nemanželské dítě, vyživovací povinnost, žijící na ubytovacím zařízení nedaleko Berouna

Školní anamnéza:

nedokončené učiliště v oboru zedník/truhlář

Pracovní anamnéza:

Žadatel o zaměstnání muž H je v evidenci uchazečů o zaměstnání už přes 10 let. Jeho zdravotní stav je omezený diagnostikovanou cukrovkou (diabetes melitus). Před deseti lety, než se přišel zaevidovat na úřad práce, vykonával pracovní pozici skladníka, pracovní smlouvu měl na dobu neurčitou, ale protože firma zkrachovala a jinou pracovní nabídku nedostal, musel se jít zaevidovat. V době kdy muž H měl zaměstnání, měl také přítelkyni, se kterou počal a vychovával dítě a bydlel v klidné vesnici v krásném bytě, kde hradily pravidelné náklady na bydlení.

Když nastala chvíle, kdy hlavní finanční zdroj (muž H) už momentálně nebyl, na přítelkyni to mělo velký sociální důsledek, protože tím, že byl muž H více a více v domácnosti a nedařilo se mu najít zaměstnání, tak ho přítelkyně opustila i s dítětem. Muž H se ocitl ve finanční tísní, nebyl schopen hradit veškeré náklady a tak musel byt opustit. Nějakou chvíli se muž H snažil najít levnější ubytování. Několik měsíců trávil po kamarádech, ale nemohl z nich zůstat napořád.

Na evidenci uchazečů o zaměstnání pravidelně docházel a poté, co muž vysvětlil referentce v jaké životní situaci se právě nachází, poradila mu najít si ubytovací zařízení v okrese. Muž H začal přemýšlet jakým způsobem, ale bude schopný hradit ubytovací zařízení, když nemá moc financí a tak mu kamarád poradil, jít na oddělení hmotné nouze a zažádat si o příspěvek na živobytí, který by měl být použit na základní potřeby jako je oblečení a strava a doplatek na bydlení, který by mu měl finančně pomoci s úhradami za ubytování na ubytovacím zařízení.

Tuto pomoc ze systému státní sociální podpory muž H využívá už 4 rokem. Každý měsíc mu je odesláno z hmotné nouze 3.410,- příspěvek na živobytí, který je navýšen o 1.200,- Kč z důvodu příspěvku na dietní stravování. Doplatek na bydlení

má placen ve výši jeho měsíční úhrady za ubytování za měsíc. Tato pomoc od státu není omezená časově, takže muž H pomalu přestával mít potřebu si hledat kvalitní zaměstnání, alespoň jako s nabídkou pracovní smlouvy na dohodu.

Závěr kazuistiky: Muž H je na pomoci v hmotné nouzi už přes čtyři roky a nemá jakoukoliv snahu si zaměstnání obstarat a jakýmkoliv způsobem se začlenit do pracovního procesu.

Jeho dítě na muže H podalo trestní oznámení kvůli zanedbání povinné vyživovací povinnosti, která mu byla udělena soudem, a ačkoliv je to už přes čtyři měsíce, muž H očekává soudní řízení, kde očekává nástup do výkonu trestu.

Kazuistika č. 2

Žena V

Osobní anamnéza:

narozena v roce 1987, věk 29 let

Rodinná anamnéza: 2 sourozenci, rodiče rozvedené, svobodná, žijící s výdělečně činným partnerem v pronajatém bytě nedaleko Berouna

Školní anamnéza: základní škola, střední škola v oboru sociálně-správní činnost ukončené maturitou, vyšší odborná škola sociálně právní v oboru sociální práce zakončena titulem DiS., (diplomovaný specialista)

Pracovní anamnéza:

Žadatelka o zaměstnání se přišla zaevidovat na úřad práce po studiu na vyšší odborné škole, které úspěšně zakončila diplomem s titulem diplomovaného specialisty v oboru sociální práce v Praze.

Na úřadu práce byla vedená po dobu tří měsíců a poté, dostala pracovní nabídku na administrování pracovníci. Na tomto pracovišti dostala pracovní smlouvu na

dobu určitou-na jeden rok. Po uplynutí doby zaměstnání a vypršení platnosti pracovní smlouvy se opět zaevidovala na úřadu práce. Ačkoliv měla odpracovaných dvanáct měsíců, vznikl jí nárok na podporu v nezaměstnanosti, kterou mohla čerpat v rozmezí šesti měsíců.

Jelikož nemohla sama zaměstnání nalézt, tak využila nabídky příležitostného výdělků jako servírka v nejmenované restauraci.

Tuto nabídku přijala i s tím, že její představa o budoucím zaměstnání byla zcela odlišná. Po půl roce evidence na úřadu práce a občasných přivýdělcích dostala žena V nabídku na práci ve vystudovaném oboru a to jako sociální pracovnice na oddělení sociálně právní ochrany dětí (OSPOD). Zaměstnavatel ženě V nabídl pracovní smlouvu na dobu určitou, a to na jeden rok, ovšem s možností následného prodloužení. V obsahu této smlouvy bylo také zakomponováno, že žena V má nárok na čerpání dovolené v rozsahu 5 - ti týdnů za rok. Finanční ohodnocení jí bylo nabídnuto ve výši 16.500,- Kč v hrubé mzdě a firemní benefity-stravné.

Ženě V po uplynutí jednoho roku byla pracovní smlouva prodloužena na další jeden rok. Po vypršení lhůty pracovní smlouvy se žena V rozhodla, že o znovu prodloužení smlouvy nemá zájem.

Závěr kazuistiky: Žena V se rozhodla, že společně se svým přítelem uplatní své dosažené vzdělání v zahraničí z důvodu lepšího finančního ohodnocení. V zahraničí byla po dobu dvou let, kde se naučili plynule hovořit anglickým jazykem a nyní se nechala zaměstnat v nejmenované firmě, kde působí jako překladatelka.

Kazuistika č. 3

Muž Z

Osobní anamnéza:

narozen v roce 1966, věk 50 let

Rodinná anamnéza:

muž Z má jednoho sourozence, otec rok po smrti (zemřel na rakovinu plic), matka v domově pro seniory, rozvedený, bezdětný, žijící na ubytovacím zařízení nedaleko Berouna

Školní anamnéza:

Muž Z má dokončené základní vzdělání, nedokončené středoškolské vzdělání v oboru ekonomice

Pracovní anamnéza:

Žadatel o zaměstnání je vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání již několik let. Po dokončení základní školy, nastoupil na střední školu se zaměřením na ekonomii do Prahy. Po dvouměsíčním studiu se seznámil se staršími studenty na střední škole. Tito studenti byli z okolí Prahy a jejich náplní volného času po školních hodinách bylo sezení v parku v blízkosti Prahy, kde posedávali a popíjeli alkohol. Ačkoliv jim bylo přes 18 let, neměli problém s prodejem alkoholu ani cigaret.

Tato skupina lidí dostala muže Z do špatných situací, které vedly k nedokončení studia na střední škole. Po půli roce i přes veškerá napomenutí učitelů za neplnění školních povinností a známek v podobě nedostatečných, musel studium na střední škole ukončit. Po ukončení střední školy šel muž Z na evidenci uchazečů o zaměstnání. Hlavním důvodem ale nebylo nalézt si zaměstnání, ale placená sociálního a zdravotního pojištění aby mu nevznikaly dlužné částky na České správě sociálního zabezpečení. Muž Z měl minimální snahu si nalézt zaměstnání. Jako hlavním zdrojem obživy a finančních prostředků byla jeho matka, která bydlela v panelovém domě o velikost 1+kk, na který pobírala příspěvek na bydlení ze systému státní sociální podpory.

Muž Z pravidelně docházel na sjednané schůzky na evidenci uchazečů o zaměstnání, kde se pro něj nedařilo nalézt zaměstnání, pro které by splňoval kritéria přijetí. Úřad práce s mužem Z spolupracoval v podobě sociální práce, sociálního poradenství a zařazovali ho do skupin pro uchazeče o zaměstnání, které

by měly vést k brzkému nalezení pracovního uplatnění. Muž Z do této skupiny docházel v začátcích pravidelně, ale postupem času začal zjišťovat, že docházení do této skupiny je bezvýznamné a tak jeho návštěvy byl méně a méně časté.

V okamžiku, kdy člověk nedochází na sjednané schůzky na evidenci uchazečů o zaměstnání, hrozí mu sankční vyřazení. I toto byl případ muže Z. Muž Z byl sankčně vyřazen a o další evidenci mohl požádat až po stanovené lhůtě tj. půl roku. Po dobu vyřazení z evidence se muž Z dostal do zdravotních potíží, a proto byla nutná hospitalizace v nemocnici. Po hospitalizaci, která byla dlouhá cca. 4 měsíce, musel muž Z nemocnici opustit. Ačkoliv muž Z věděl, že v okamžiku, kdy není v evidenci uchazečů o zaměstnání, nepovažuje se jako osoba v hmotné nouzi, a tak mu nevzniká nárok na pomoc hmotné nouze, nezbývalo mu nic jiného, než strávit dva měsíce po různých ulicích a stát se osobou bez přístřeší, protože neměl nikoho, kdo by mu finančně vypomohl. Jeho matka se už o něj nemohla postarat.

Muž Z po dobu dvou měsíců využíval služeb azylových domů, pomoci přátel, se kterými se seznámil po dobu, co byl osobou bez přístřeší. Ve chvíli, kdy mu skončila lhůta, po kterou se nemohl zaevidovat, šel na úřad práce, kde se znovu zaevidoval. Po evidenci navštívil pomoc v hmotné nouzi, si požádal o dávky příspěvku na živobytí a poté i doplatku na bydlení na základě ubytovací smlouvy.

Závěr kazuistiky: Muž Z je stále ubytován na ubytovacím zařízení, na evidenci uchazečů o zaměstnání dochází pravidelně a nyní má dohodu o provedení práce v obchodním domě v blízkosti Berouna, kde vedoucí obchodu přemýšlí o pracovní smlouvě na hlavní úvazek.

13 VÝZKUM

13.1 Cíl výzkumu

Cílem mého výzkumu bylo zjistit, jestli je pro dnešní populaci prioritní získat zaměstnání nebo je pro ně jednodušší pobírat nepojistné sociální dávky na oddělení hmotné nouze a svůj život žádným způsobem nezdokonalovat, i přes to, že má možnosti pomoci od Úřadu práce.

13.2 Hypotézy

Hypotézy jsem odvodila od stanoveného cíle.

Hypotéza č. 1: Jsou osoby bez zaměstnání v evidenci déle než 3 měsíce?

Hypotéza č. 2: Hledají osoby bez zaměstnání své zaměstnání pomocí Úřadu práce.

Hypotéza č. 3 : Využívá člověk bez zaměstnání pomoc úřadu práce s nalezením zaměstnání?

13.3 Použitá metoda

Nejvhodnější metodou, vzhledem k počtu otázek a množství variant k odpovědi, byla zvolena metoda dotazníkového šetření. Dotazník se skládal z 11 otázek a respondenti měli možnost v několika otázkách volit z několika odpovědí.

13.4 Realizace výzkumu

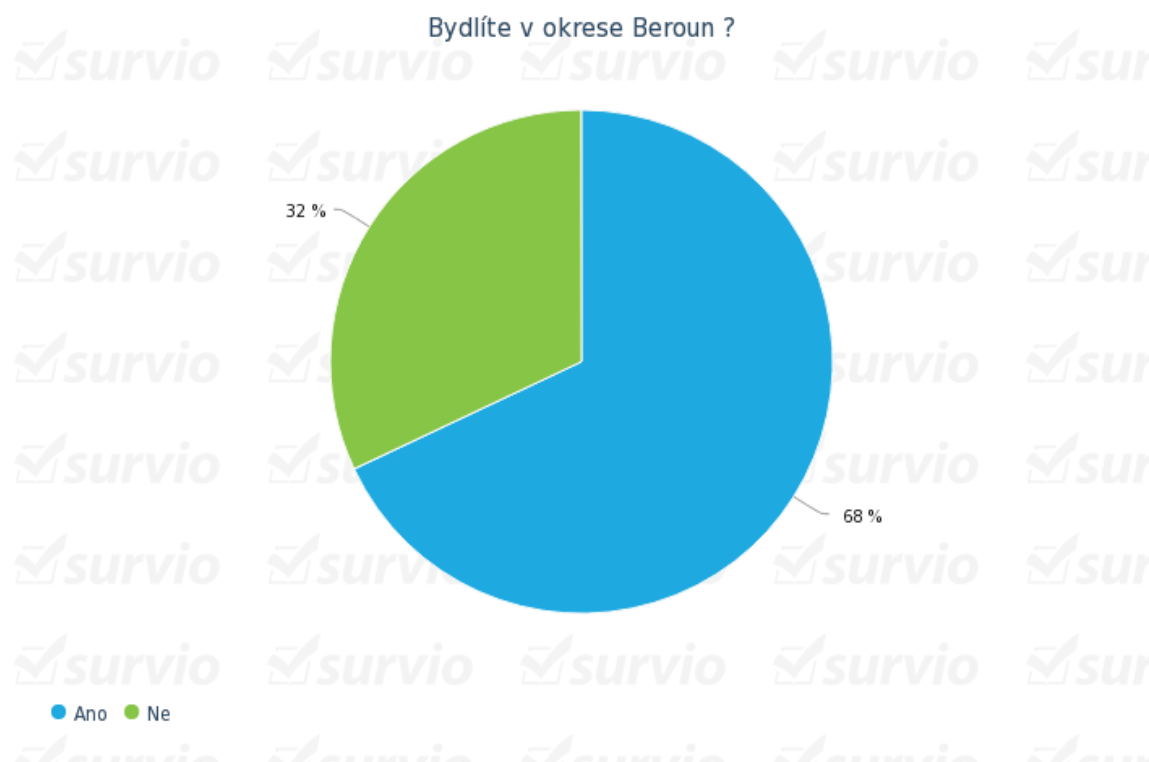
Pro vyhodnocení dotazníku na téma Nezaměstnanost jsem provedla průzkum lidí, kteří jsou v evidenci úřadu práce a dlouhodobě nezaměstnaní. Zadáno bylo celkem 100 dotazníků.

Dotazník byl zadán do systému uchazečů o zaměstnání v Berouně. Na vyplňování anonymních dotazníků si respondenti udělali čas během čekání na schůzku s referentem

zaměstnanosti, kde dotazník vyplňovali na základě žádosti, na počítači, který byl k dispozici.

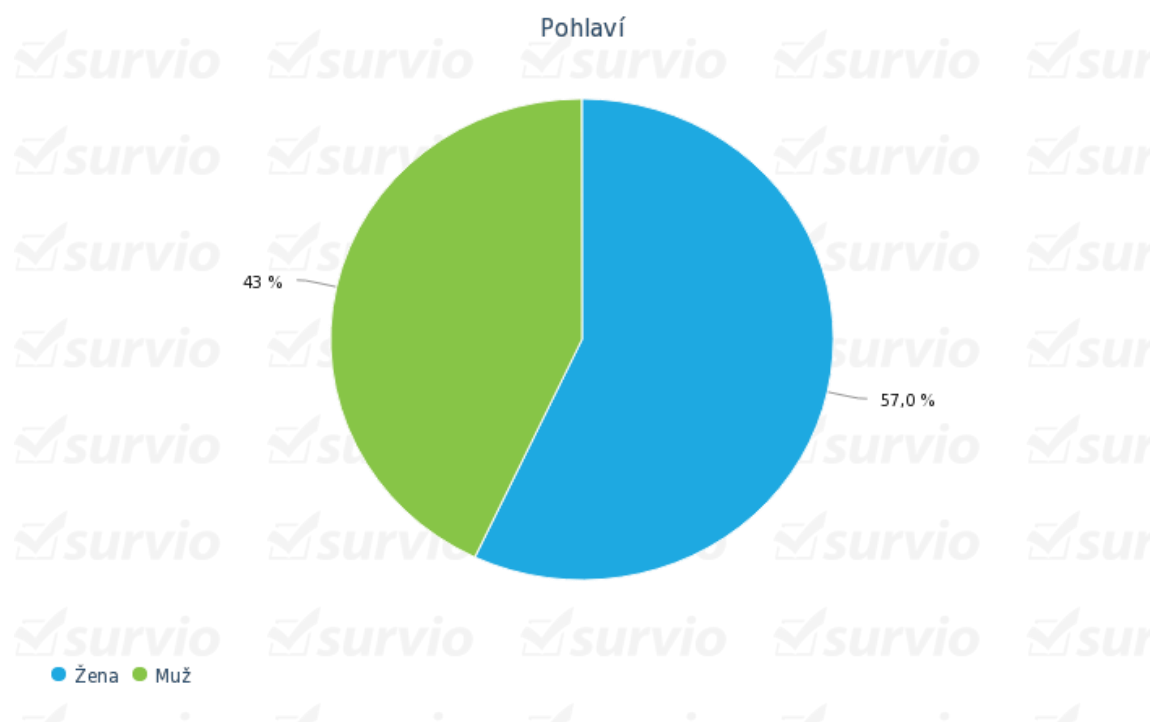
13.5 Vyhodnocení dotazníku a rozbory otázek

13.5.1 Bydlíte v Berouně?



Zdroj: (www.survivo.com)

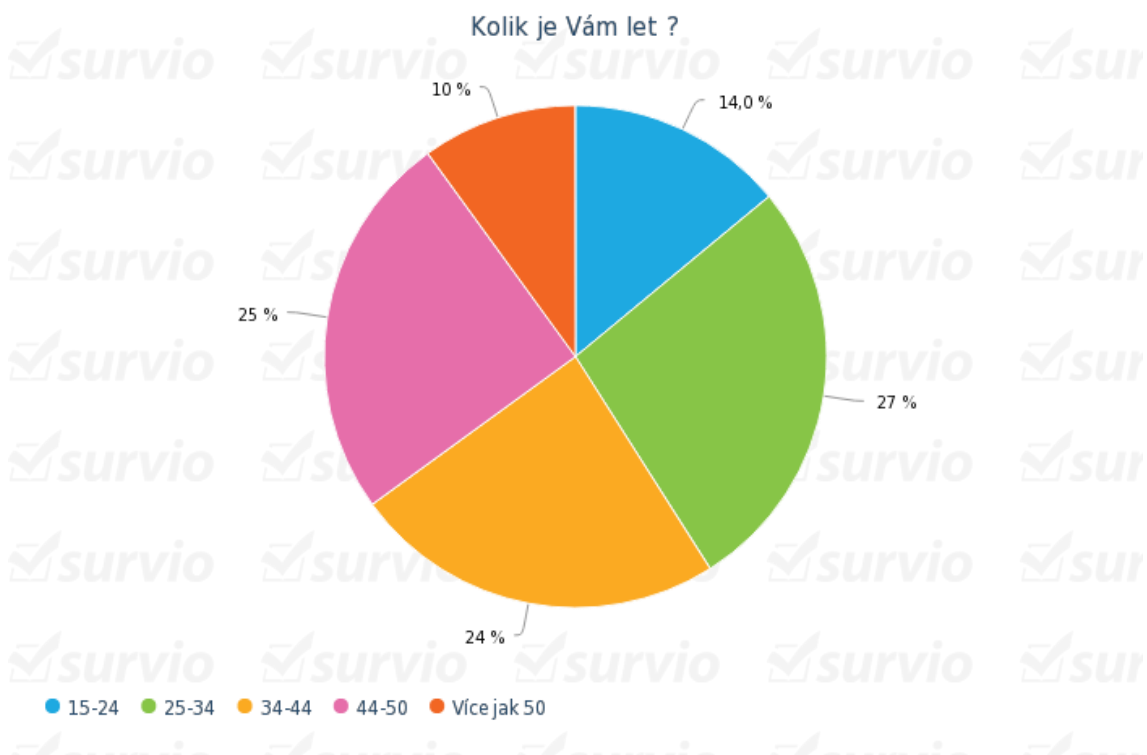
13.5.2 Jakého jste pohlaví?



Zdroj: (www.survivo.com)

Otázky č. 1 a č. 2 byly směřovány na pohlaví a skutečné bydliště respondentů. Na základě těchto kritérií vznikly určité skupiny lidí. První skupina obsahovala 68% respondentů, kteří byli přímo z Berouna, druhá skupina obsahovala 32% respondentů, kteří bydleli mimo Beroun.

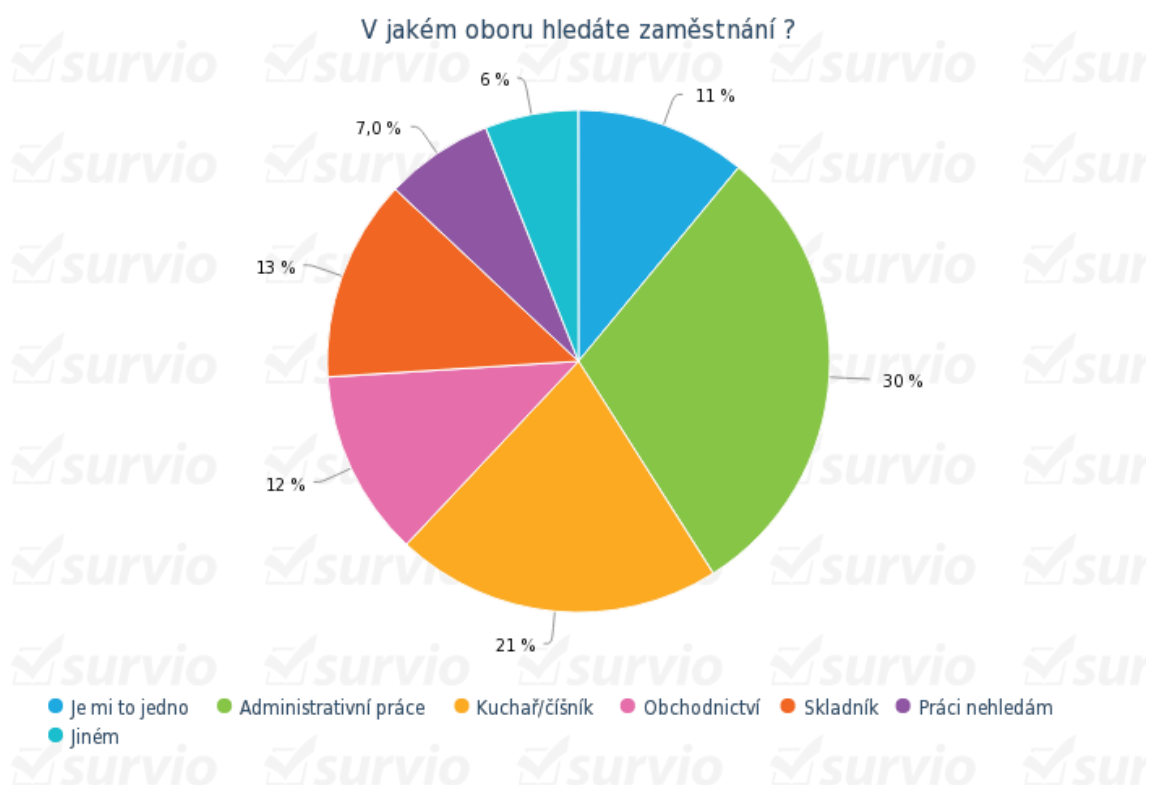
13.5.3 Kolik je Vám let?



Zdroj: (www.survivo.com)

Otázka č. 3 byla směřována na věk respondentů. Výsledek byl rozdělen do několika kategorií. Jako největší procento (27%) byli respondenti ve věku od 25-34 let. Jako druhou kategorií tvořilo 25% respondentů ve věku 44-50 let. Třetí kategorií respondentů tvořilo jen o procento méně než v kategorii druhé a to 24% respondentů, kteří byli ve věku 34-44 let. Čtvrtou kategorií tvořilo 14% ve věku od 15 do 24 let, především ti, kteří ukončili studium a začínají se zapojovat do pracovního stylu života. Jako poslední kategorií tvořilo pouze 10% respondentů, ve věku více jak 50 let.

13.5.4 V jakém oboru hledáte zaměstnání?



Zdroj: (www.survivo.com)

Otázka č. 4 byla zaměřena na obor, ve kterém si respondent hledá zaměstnání. Výsledek byl rozdělen do několika kategorií. Jako největším procentem respondentů tj. 30% odpovědělo, že hledá zaměstnání v oboru administrativní práce (kanceláře, recepce), jako druhou skupinu, tvořilo 21% respondentů, kteří hledají zaměstnání v oboru kuchař/číšník z důvodu dobrého finančního ohodnocení a množství práce přes sezónu. Třetí skupinu respondentů tvořilo 13% respondentů, kteří hledají zaměstnání v oblasti skladů-skladník. Jako další skupinu tvořilo 12% respondentů, kteří hledají zaměstnání v oboru obchodnictví. Jen o jedno procento méně tj. 11% odpovědělo, že jim budoucí zaměstnání je jedno, že nemají přímo daný obor, ve kterém by chtěli být zaměstnaní. Další skupinu tvořilo 7% respondentů, kteří svou práci nehledají, nemají potřebu být zaměstnan a bude raději pobírat dávky vyplácené od státu. Pouhých 6 %

respondentů odpovědělo, že jim je budou zaměstnání vcelku jedno, že budou pracovat na jakékoliv pozici.

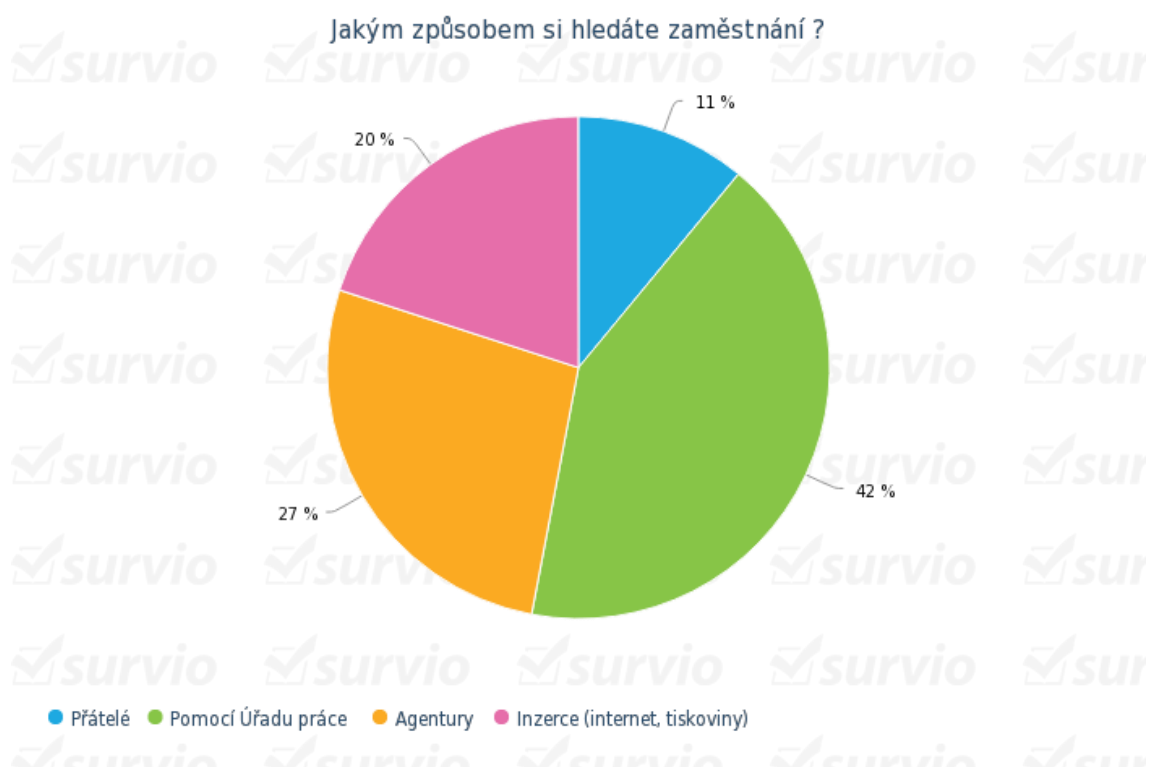
13.5.5 Jak dlouho jste bez zaměstnání?



Zdroj: (www.survivo.com)

Otázka č. 5 byla zaměřena na dobu, po kterou je respondent nezaměstnaný. Jako největší podíl byly respondenti, kteří jsou bez zaměstnání 3 až 6 měsíců, tj. 39 %. O něco méně tvořili respondenti, kteří byli bez zaměstnání více jak 6 měsíců ale méně než rok. Další kategorii tvořili respondenti v 17%, kteří byli v evidenci uchazečů o zaměstnání více jak rok. Jako minimální procento respondentů tj. 9% byli uchazeči o zaměstnání, kteří byli v evidenci pouze 3 měsíce a to z důvodu dokončení školy, nebo změny zaměstnání.

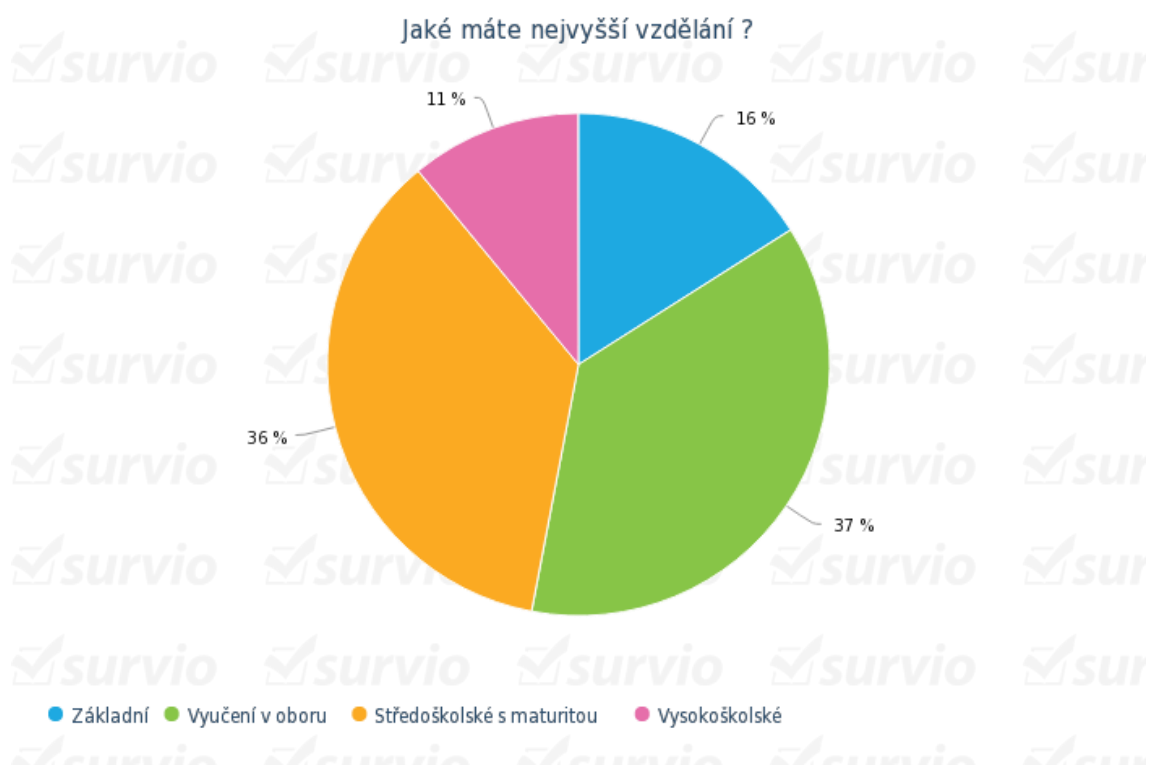
13.5.6 Jakým způsobem si hledáte zaměstnání?



Zdroj: (www.survivo.com)

Otázka č. 6 byla zaměřena na otázku, jakým způsobem si člověk, registrovaný na evidenci uchazečů o zaměstnání, hledá zaměstnání. Jako největší procento tj. 42 % respondentů, volí možnost hledání zaměstnání přes pomoc úřadu práce. Jako druhou kategorii tvořili respondenti ve 27 % procentech, kteří svoje zaměstnání hledají přes agentury. Třetí kategorii tvoří 20% uchazečů o zaměstnání, kteří si svou budoucí práci hledají přes inzerci v novinových tiscích nebo na internetových portálech. Čtvrtou kategorii tvoří 11% respondentů, kteří své zaměstnání hledají přes své kamarády nebo rodinné příslušníky.

13.5.7 Jaké máte nejvyšší vzdělání?

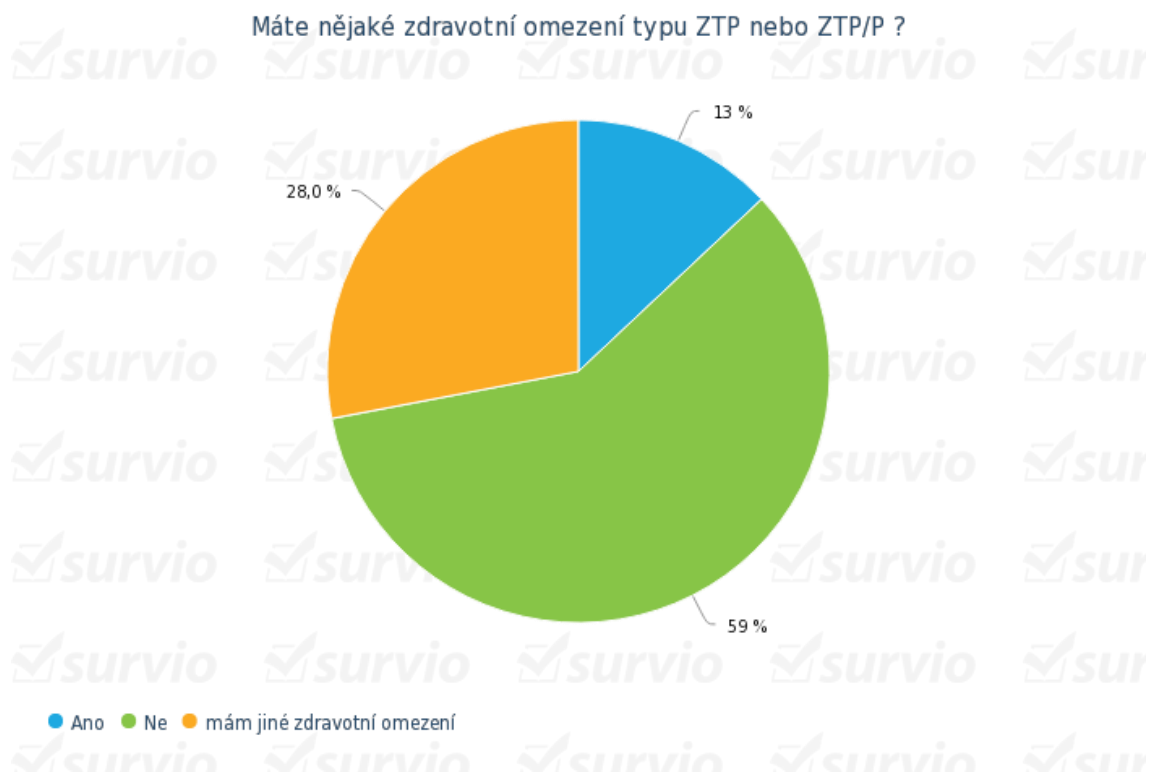


Zdroj: (www.survivo.com)

Otázka č. 7 byla směřována na otázku, jaké nejvyšší vzdělání má respondent, který se zúčastnil vyplňování dotazníku.

Jako nejvyšším procentem tj. 37% byli respondenti, kteří měli vyučení v oboru, tzn., že mají dokončené vzdělání na učilišti. Jako druhou skupinu tvořilo 36 % respondentů, kteří měli dokončené vzdělání maturitní zkouškou. Třetí skupina respondentů tvořila 16% respondentů, kteří měli pouze dokončené vzdělání pouze na základní škole. Důvody proč nemají další studium, které přímo navazuje na základní školy byly různé, jako např. nechtělo se jim, neměli zájem o další studium, nebo nebyli k dalšímu vzdělávání vedeni od rodičů. Jako nejmenší procento tj. 11% byli respondenti, kteří měli dokončené vysokoškolské vzdělání, ale důvodem evidence na úřadu práce bylo, že v mnoha zaměstnání byli spíše překvalifikováni.

13.5.8 Máte nějaké zdravotní omezení typu ZTP nebo ZTP/P?

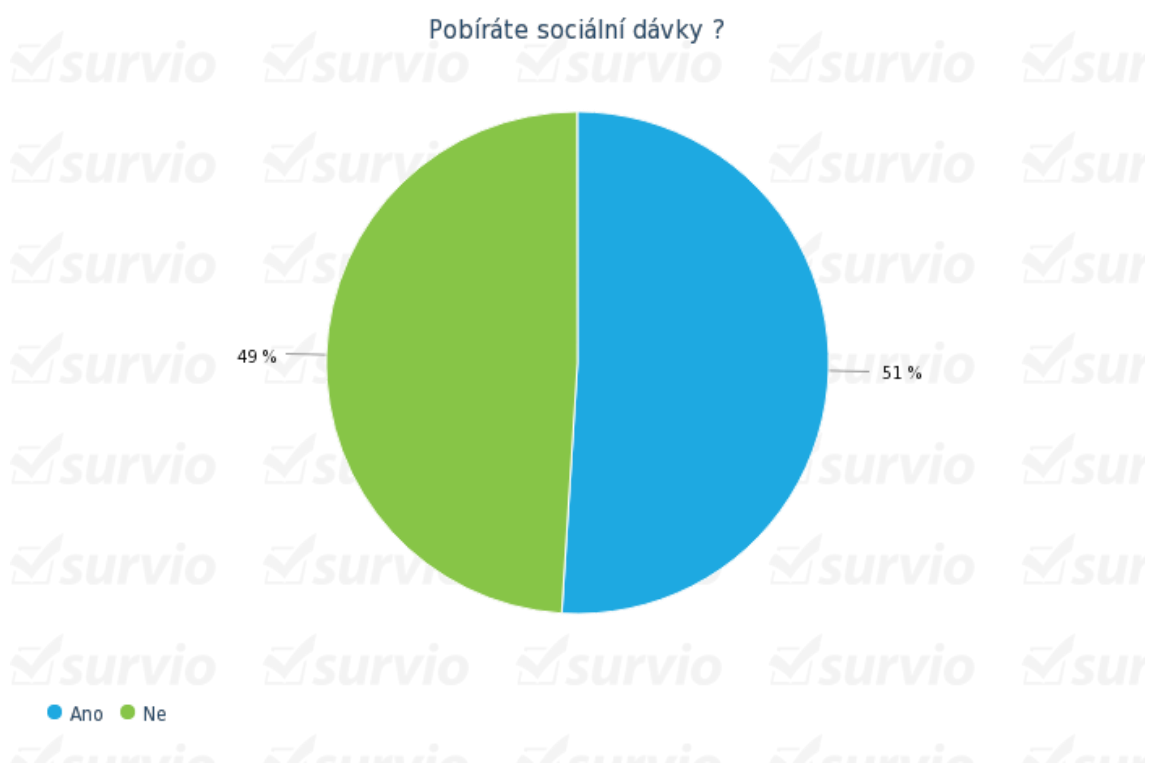


Zdroj: (www.survivo.com)

Otázka č. 8 byla směřována na otázku, zdali má respondent nějaké zdravotní omezení ve smyslu ZTP nebo ZTP/P. Největší procento tvořilo celých 59 % respondentů, odpovědělo, že nemá žádné zdravotní omezení.

Druhá skupina respondentů tvořila 28% s odpovědí, že mají jiné zdravotní omezení ve smyslu, zánět šlach, vysoký krevní tlak nebo psychické onemocnění. Jako nejmenší procento tj. 13% tvořili respondenti, kteří měli zdravotní omezení typu ZTP.

13.5.9 Pobíráte sociální dávky?

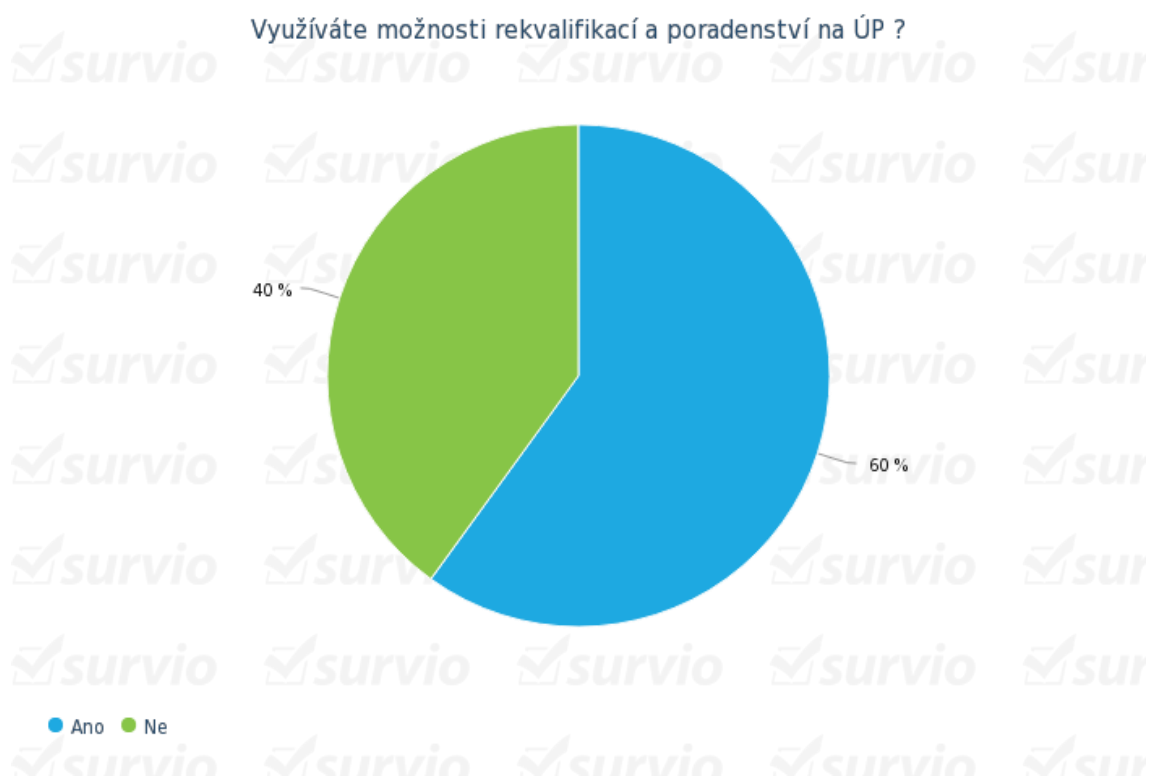


Zdroj: (www.survivo.com)

Otázka č. 9 byla směřována na otázku, zda člověk, který je vedený na evidenci uchazečů o zaměstnání a pobírá sociální dávky. Tato otázka byla rozdělena do dvou procentuálních kategorií. První skupinu respondentů tvořilo 51 % osob, kteří pobírají sociální dávky ve smyslu hmotné nouze.

Jako druhou skupinu tvořilo 49% respondentů, kteří na sociální dávky neměli nárok nebo je nepobírají vůbec.

13.5.10 Využíváte možnosti rekvalifikací a poradenství na ÚP?



Zdroj: (www.survivo.com)

Otázka č. 10 byla směřována, zdali člověk, který v evidenci uchazečů o zaměstnání využívá možnosti pomoci ve smyslu rekvalifikace nebo poradenství, které Úřad práce nabízí.

Jako 60% respondentů odpovědělo, že pomoc úřadu práce ve smyslu pomoci poradenství nebo rekvalifikace využívá, protože jim pomáhá se stále zdokonalovat a popřípadě napravit chyby, které dělali při výběrových řízeních.

Jako 40% respondentů odpovědělo, že pomoc úřadu práce nevyužívají. Na mou otázku proč pomoc úřadu práce nevyužívají, mi bylo sděleno, že mají pocit, že pomoc nepotřebují.

14 ZÁVĚR

V bakalářské práci s názvem Výchova a vzdělávání lidí bez zaměstnání jsem se zabývala nezaměstnaností, trhem práce a státní politikou. Pojem nezaměstnanost je v naší společnosti, ve kterém žijeme chápána jako velký a velmi významný problém. Nezaměstnanost je také evidentním problémem zasahující do ekonomických a sociálních problémů. Značná míra nezaměstnanosti je ale zcela normální neboli přirozená a to je důkazem zdravé tržní ekonomiky.

Ve chvíli, kdy se člověk stane nezaměstnaným, velký významný vliv to má na jeho život. Nejen vliv na život ale také na další oblasti, které na sebe navazují. Velký vliv je kladen na celkovou životní a psychickou úroveň.

Nezaměstnaností jsou ohroženy některé skupiny více než jiné skupiny obyvatel. Jedná se především o osoby staršího věku, ženy s nízkou nebo žádnou kvalifikací, ženy s malými dětmi, čerství absolventi, populace romského původu, osoby se zdravotním a tělesným postižením nebo osoby, které mají záznam v trestním rejstříku.

Tyto skupinky obyvatel mají těžší podmínky pro hledání zaměstnání, a aby si našly své zaměstnání, musí často vynaložit velké úsilí. Osobám bez zaměstnání pomáhají Úřady práce zprostředkovatelskou činností a také využívají pomoc přes agentury práce. Úřady práce nezaměstnaným osobám (které splní podmínky dané zákonem) poskytnou finanční pomoc v době, kdy jsou nezaměstnaní jako si formou podpory nezaměstnanosti.

Poměrně zásadním faktorem při hledání zaměstnání je snaha nezaměstnaného hledat práci sám, ne jen prostřednictvím Úřadu práce a také přizpůsobení se trhu práce, např. zvyšováním kvalifikace.

Toto je oblast, kterou se zabývá státní politika zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti se zabývá především programy, které by měly nezaměstnaným pomoci při hledání zaměstnání anebo by měly vytvářet nová pracovní místa.

Nabízí možnosti zřízení společensky účelného pracovního místa, veřejně prospěšné práce, příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek, příspěvek při přechodu

na nový podnikatelský program a podle mě asi nejdůležitější – rekvalifikace. Rekvalifikace jsou dle mého názoru nejlepší možností, jak pomoci nezaměstnanému, zaměstnání najít i si ho udržet a mít možnosti i při případném budoucím hledání práce.

Rekvalifikace jsou takřkajíc, stejně jako vzdělání, investice do budoucnosti. Pokud má někdo kvalifikaci na více povolání, případně si dále kvalifikaci doplňuje a zkvalitňuje, výrazně tím zvyšuje svoje šance na trhu práce a šance najít zaměstnání.

Jako praktickou část kapitoly v bakalářské práci jsem věnovala uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání. K této části jsem zpracovala několik kazuistik a dotazníku.

Z analýzy dotazníků vyplynulo, že osoby bez zaměstnání ve věku 25-34 tvoří až 27 % z dotazníkového šetření. Tuto skupinu tvořili převážně absolventi vysokých škol, kteří dokončili studium a své zaměstnání hledají v oboru, ve kterém vystudovali. Setkávají se také s odmítnutím na pracovní pozice z důvodu vysoké rekvalifikace. Zkušenosti ke zpracování bakalářské práce jsem také čerpala ze zaměstnání, na oddělení hmotné nouze v Berouně, kde jsem pracovala celý kalendářní rok.

Zkušenosti ze zpracování bakalářské práce na téma „Výchova a vzdělávání lidí bez zaměstnání v okrese Beroun“, je pro mě především to, že v této oblasti je velmi důležitá iniciativa samotných nezaměstnaných osob.

Není dobré spoléhat se jen na pomoc od státu, ale aktivně se zajímat o možnosti zaměstnání i v době přípravy na výkon budoucího povolání. Zajímat se o zaměstnání je důležité také i v době, kdy zaměstnaní jsme.

Je dobré prohlubovat, rozšiřovat a znovu aktivovat kontakty ale především udržovat si kvalifikaci, nebo ještě lépe pořád se vzdělávat a kvalifikaci si tak rozšiřovat. Vysoká kvalifikace je tím nejlepším receptem, jak se nikdy nestát nezaměstnaným nebo jím být po co nejkratší dobu.

15 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

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

BUCHOTVÁ, Božena, ŠMAJS Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk: *Nezaměstnanost*. Praha: Grada Publishing, 2013, ISBN 978-80-247-4282-3

ČERNÁ, Jana, Dagmar TRINNEROVÁ a Antonín VACÍK. *Právo sociálního zabezpečení*. 2., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. Právnícké učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-019-2.

HOLMAN, R.: *Základy ekonomie-pro studentky vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 3.vyd. C. H. Beck, 2015, 384 s. ISBN 978-80-7400-007-2

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

MAREŠ, Petr a Tomáš SIROVÁTKA (eds.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8

PRŮCHA, Jan. *Přehled pedagogiky: úvod do studia oboru*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-567-7.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie*: 18. vydání. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2007, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3, str. 651

TOMAŽIČ, Ivan. *Ekonomie pro právníky*. Dobrá Voda u Pelhřimova: Aleš Čeněk, 2003, 316 s. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 80-864-7336-8, str. 158

ŽÍDEK, Libor. *Česká ekonomika v 90. letech*. Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3551-X.

Seznam použitých internetových zdrojů

Podíl nezaměstnaných osob ve středočeském kraji [online]. [cit. 2011-12-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/podil-nezamestnanych-osob-ve-stredoceskem-kraji>

Rekvalifikace. [online]. 25.5.2016 [cit. 1970-01-01]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

Společensky účelná pracovní místa [online]. 25.5.2016 [cit. 1970-01-01]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/spolecensky-ucelna-pracovni-mista>

Veřejně prospěšné práce [online]. 25. 5. 2016 [cit. 1970-01-01]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/verejne-prospesne-prace>

Lidská práva [online]. 25.5.2016 [cit. 1970-01-01]. Dostupné z: http://www.lidskaprava.cz/uploads/03_dokumenty/04_uvod/00_VDLP_UDHR-.pdf

Charakteristika okresu Beroun [online]. 25.5.2016 [cit. 1970-01-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_beroun

16 SEZNAM GRAFŮ

Seznam grafů

13.5.1	Bydlíte v Berouně?	50
13.5.2	Jakého jste pohlaví?	51
13.5.3	Kolik je Vám let?	52
13.5.4	V jakém oboru hledáte zaměstnání?	53
13.5.5	Jak dlouho jste bez zaměstnání?	54
13.5.6	Jakým způsobem si hledáte zaměstnání?	55
13.5.7	Jaké máte nejvyšší vzdělání?	56
13.5.8	Máte nějaké zdravotní omezení typu ZTP nebo ZTP/P?	57
13.5.9	Pobíráte sociální dávky?	58
13.5.10	Využíváte možnosti rekvalifikací a poradenství na ÚP?	59

17 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník	I
----------------------------	---

Příloha A – Dotazník

Dotazník

K vypracování bakalářské práce byl použit dotazník na téma nezaměstnanosti v okrese Beroun.

Ke sběru dat byly získány odpovědi od uchazečů o zaměstnání. Respondenti odpovídali na 10 různých otázek, které směřovali k získání informací k tématu nezaměstnanosti.

Vzor dotazníku:

- 1) Bydlíte v okrese Beroun?
 - Ano
 - Ne

- 2) Jakého jste pohlaví?
 - Žena
 - Muž

- 3) Kolik je Vám let?
 - 15-24
 - 25-34
 - 34-44
 - 45 a více let

- 4) V jakém oboru či zaměření hledáte budoucí zaměstnání?
 - Je mi to jedno
 - Administrativní práce
 - Kuchař, číšník
 - Obchodnictví
 - Skladník
 - Zdravotnictví
 - Práci aktivně nehledám
 - Zcela v jiném

- 5) Jak dlouho jste bez zaměstnání?
 - 3 měsíce a méně
 - 3 až 6 měsíců
 - Více jak 6 měsíců ale méně než jeden rok

- Více jak jeden rok
- 6) Jakým způsobem si hledáte zaměstnání?
- Přátelé
 - Pomocí úřadu práce
 - Agentury
 - Inzerce (internet, tiskoviny)
- 7) V jakém oboru či zaměření hledáte budoucí zaměstnání?
- Je mi to jedno
 - Administrativní práce
 - Kuchař, číšník
 - Obchodnictví
 - Skladník
 - Zdravotnictví
 - Práci aktivně nehledám
 - Zcela v jiném
- 8) Jaké máte nevyšší dosažené vzdělání?
- Základní
 - Vyučení ve specifikovaném oboru (výuční list)
 - Vysokoškolské
 - Magisterské
- 9) Máte nějaké zdravotní omezení typu ZTP nebo ZTP/P ?
- Ano
 - Ne
- 10) Pobíráte sociální dávky hmotné nouze?
- Ano
 - Ne
- 11) Využíváte možnosti a pomoci úřadu práce jako je například rekvalifikaci a poradenství?
- Ano
 - Ne

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Aubrechtová Martina, DiS.

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinované

Název práce: Výchova a vzdělávání lidí bez zaměstnání ve městě Beroun

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 53

Celkový počet stran příloh: 2

Počet titulů českých použitých zdrojů: 10

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 8

Vedoucí práce: Doc. PhDr. Radomír Havlík, CSc.