

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta
Katedra sociální patologie a sociologie

**Nezaměstnanost u absolventů středních škol v regionu
Náchod**

Bakalářská práce

Autor: Jana Berková
Studijní program: B 7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Sociální patologie a prevence
Vedoucí práce: PhDr. Stanislav Pelcák, Ph.D.

Hradec Králové

2016



Zadání bakalářské práce

Autor: Jana Berková

Studium: P13965

Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální patologie a prevence

Název bakalářské práce: **Nezaměstnanost u absolventů středních škol v regionu Náchod**

Název bakalářské práce AJ: Unemployment among graduates of secondary schools in the region Náchod

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti u absolventů středních škol v okrese Náchod. V první části své práce se věnuji typům nezaměstnanosti, rizikovým skupinám, trhu práce, zjišťuji míru nezaměstnanosti a velkou pozornost věnuji sociálním a psychologickým důsledkům dlouhodobé nezaměstnanosti. V druhé části mé práce pomocí dotazníku bylo cílem zjistit, jak dlouho po ukončení střední školy hledají absolventi zaměstnání, a jakým způsobem si hledají nové zaměstnání. Zjišťuji také, jaká je jejich možnost uplatnění z jejich pohledu v daném vystudovaném oboru a v čem absolventi shledávají příčinu své nezaměstnanosti.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3. SIROVÁTKA, Tomáš. Politika pracovního trhu. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 171 s. ISBN 80-210-1251-x. TRHLÍKOVÁ, Jana, Helena ÚLOVCOVÁ a Jiří VOJTĚCH. Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání: šetření mladistvých, kteří jsou po ukončení základní školy evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce ČR. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006, 68 s. ISBN 80-85118-98-x. VYPLEL, Vladimír. Uchazeč o zaměstnání: práva a povinnosti. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, 39 s. ISBN 80-86552-21-7.

Garantující pracoviště: Katedra sociální patologie a sociologie,
Pedagogická fakulta

Vedoucí práce: PhDr. Stanislav Pelcák, Ph.D.

Oponent: Mgr. Stanislava Hoferková, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 12.2.2015

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala pod vedením vedoucího bakalářské práce samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Polici nad Metují

Podpis

Poděkování

Děkuji touto cestou panu PhDr. Stanislavu Pelcákovi, Ph.D. za odborné vedení, za cenné rady a podnětné připomínky při vedení mé bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat Úřadu práce Broumov a Náchod za pomoc při distribuci dotazníku. Moje poděkování také patří mému manželovi za podporu, kterou mi dával během celého studia.

Anotace:

BERKOVÁ, Jana. *Nezaměstnanost u absolventů středních škol v regionu Náchod*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2016. 62 s. Bakalářská práce.

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti u absolventů středních škol v okrese Náchod. V teoretické části své práce se věnuji základní charakteristice nezaměstnaného člověka a absolventa. Dále se věnuji měření nezaměstnanosti a typům nezaměstnanosti. V mé práci najdete také charakteristiku trhu práce, úřadu práce a základní práva a povinnosti uchazečů o zaměstnání. Velkou pozornost věnuji psychologickým a sociálním důsledkům, okrajově se zabývám ekonomickými a zdravotními důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. Ve výzkumné části mé práce jsem zjišťovala, jakým způsobem a jak dlouho po ukončení střední školy absolventi hledali zaměstnání. Zkoumala jsem také, jak vidí svou možnost uplatnění v jejich daném vystudovaném oboru a v čem shledávají příčinu své nezaměstnanosti. Ve své práci jsem také zkoumala, jaké procento absolventů středních škol se hlásilo na VŠ.

Klíčová slova:

Nezaměstnanost, Náchod, trh práce, úřad práce, absolvent, důsledky nezaměstnanosti

Annotation

BERKOVÁ, Jana. Unemployment among graduates of secondary schools in the region Náchod. Hradec Králové: Pedagogical Faculty, University of Hradec Králové, 2016. 62 pp. Bachelor Degree Thesis.

This thesis deals with the problem of unemployment among graduates of secondary schools in Nachod district. In theoretical part of my theses I focus on the basic characteristics of an unemployed man and a graduate. Further I pay attention to measurement and types of unemployment. There can be also found characteristic of the labour market, the employment office and the basic rights and obligations of jobseekers. Great attention is paid to the psychological and social consequences. Marginally I deal with economic and health consequences of a long-term unemployment. In the research part of my thesis I inquired the ways of how and how long after finishing high school graduates look for employment. I also examined how they see their opportunity for employment in a particular field of education and where they find the cause of their unemployment. In my theses I also looked at the percentage of high school graduates who applied for admission to a university.

Key words:

unemployment, Nachod, labour market, employment office, graduate, consequences
unemployment

Obsah

1. Úvod	9
2. Charakteristika nezaměstnanosti	10
2.1 Kdo je nezaměstnaný?	12
2.2 Kdo je absolvent	13
2.3 Nezaměstnanost absolventů v regionu Náchod	13
2.4 Měření nezaměstnanosti	15
3. Typy nezaměstnanosti	16
3.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	16
3.2 Nezaměstnanost dle příčin ztráty zaměstnání	17
3.3 Nezaměstnanost dle délky trvání	19
3.4 Další typy nezaměstnanosti	21
4. Trh práce	22
4.1 Úřad práce ČR	22
4.1.1 Úkoly ÚP	23
4.2 Základní práva a povinnosti uchazečů o zaměstnání	24
5. Rizikové skupiny na trhu práce	29
6. Důsledky nezaměstnanosti	32
6.1 Psychologické důsledky	32
6.1.1 Reakce na nezaměstnanost	33
6.1.2 Psychické změny	34
6.2 Sociální důsledky	35
6.3 Ekonomické důsledky	37
6.4 Nezaměstnanost a zdraví	37
7. Výzkumné šetření absolventů středních škol v okrese Náchod	39
7.1 Výzkumný cíl – výzkumné otázky	39
7.2 Výzkumná metoda	40
7.3 Výzkumný soubor	40
7.4 Analýza dat – faktory (ne)úspěšnosti absolventů středních škol v okrese Náchod	42
7.5 Diskuse	52
8. Strategie zvládnání nezaměstnanosti	53

8.1 Možnosti pomoci nezaměstnaným.....	54
9. Závěr	55
10. Použité zdroje	56
11. Seznam obrázků, tabulek a grafů	59
12. Seznam příloh	60

1. Úvod

Ve své bakalářské práci se zaměřuji na nezaměstnanost absolventů, což je podle mě nejproblematictější skupina nezaměstnaných. Konkrétně mladí lidé, krátce po škole, kteří se snaží najít práci, ale nemohou žádnou najít. Dle mého názoru představuje nezaměstnanost nejsledovanější, nejdiskutovanější a nejnebezpečnější problém. Na jedné straně je člověk, který chce a může pracovat, ale na druhé straně není nikdo, kdo by ho zaměstnal a hlavně mu za danou práci zaplatil. Problém nezaměstnanosti může být problémem jak individuálním, tak ale i společenským. Nezaměstnaný člověk nemá pravidelný výdělek, finančně i sociálně strádá, podstupuje trauma z určité ztráty společenského postavení a přichází o kvalifikaci. Druhotný problém, který se s nezaměstnaností pojí (hlavně k dlouhodobé), jsou problémy finanční – podporu v nezaměstnanosti je možné pobírat maximálně 11 měsíců (a to pouze za předpokladu že vám je nad 55let), a například absolvent po škole nemá na podporu v nezaměstnanosti nárok. Nezaměstnanost není problém, který se týká pouze nezaměstnaného, ale celé rodiny. Se ztrátou pravidelného příjmu se člověk může dostat do finanční krize, může se ocitnout bez domova, ztrátu financí si začne kompenzovat krádežemi a tak se může nezaměstnanost rozvinout v patologické chování a dostáváme se tím do začarovaného kruhu.

V teoretické části mé bakalářské práce jsem se věnovala základním definicím jako je nezaměstnanost, nezaměstnaný a kdo je vlastně absolvent, typům nezaměstnanosti, trhu práce, rizikovým skupinám na trhu práce a důsledkům nezaměstnanosti. Cílem mé bakalářské práce je zjistit jaká je úspěšnost či neúspěšnost absolventa střední školy v regionu Náchod na trhu práce. Formou dotazníkového šetření, jsem se snažila zjistit, jak dlouho po ukončení střední školy hledají absolventi zaměstnání, zdali má délka nezaměstnanosti vliv na maladaptivní chování, jak v tomto okrese hodnotí pracovní uplatnění a také, v čem vidí hlavní příčiny neúspěchu při uplatnění na trhu práce. V této souvislosti jsem také zjišťovala, jak vidí své uplatnění v daném vystudovaném oboru v okrese Náchod, či zdali si myslí, že by své schopnosti a zkušenosti uplatnil více v jiném okrese. Nezabývala jsem se však pouze nezaměstnanými absolventy, také jsem zjišťovala, jaké procento absolventů se hlásilo na VŠ a zdali úspěšně studují.

2. Charakteristika nezaměstnanosti

Tuto kapitolu bych chtěla začít citátem, který jsem našla v knize od Brožové, a podle mého názoru stručně vystihuje danou problematiku: „*Nezaměstnanost není jednoduchým problémem s jednoduchým řešením.*“ (Brožová, 2003, s. 76)

Nezaměstnanost je fenomén, který naše společnost před rokem 1989 neznala. Zaměstnání měl každý, i ten kdo nechtěl. Povýšení mnohdy ani nezáleželo na dosaženém vzdělání a absolventi měli to štěstí, že nepatřili do tzv. „ztracené generace“. Množství mladých lidí do 30 let, kteří jsou bez práce je alarmující. Z tohoto důvodu Vágnerová uvádí, že starší lidé nejsou na tento typ zátěže dostatečně adaptováni, a proto je jejich postoj bývá úzkostnější, než v zemích, kde byla nezaměstnanost standartní zkušeností. (Vágnerová, 2014, s. 669)

Jako další jev, o kterém bych se chtěla zmínit, je *fenomén „dědičné“ nezaměstnanosti* – mladí lidé vyrůstají v rodinách, jejichž členové jsou dlouhodobě bez práce a oni sami tak vnímají nezaměstnanost jako normální stav, dle mého názoru se tento problém týká nejvíce romské minority.

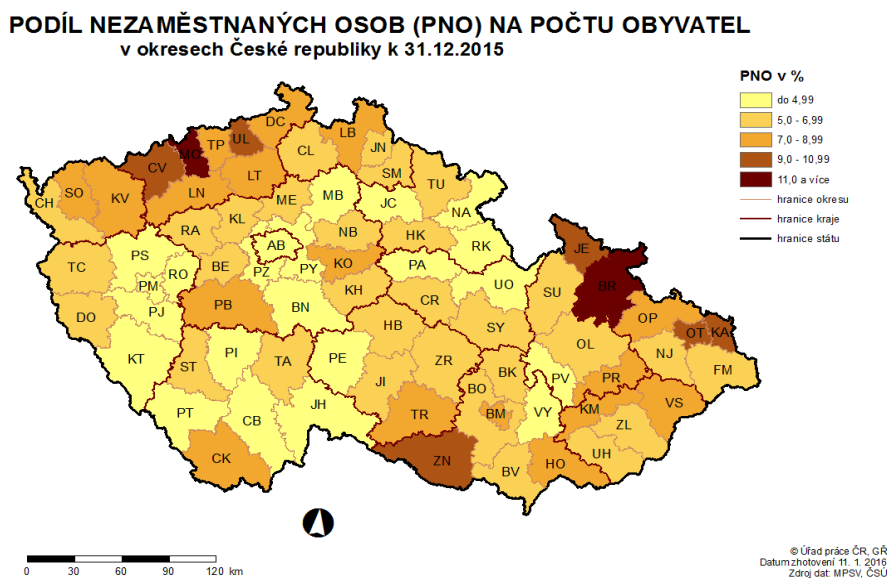
Nezaměstnanost je způsobená jednak ekonomickým pohybem (tzv. změny v ekonomice jsou provázeny pohybem pracovníků), a také svobodnou volbou osob pracovat či ne. Problém nastává tehdy, je-li míra nezaměstnanosti vysoká, dlouhotrvající či masová. Podle Vágnerové, riziko nezaměstnanosti ovlivňuje věk, vzdělání, pohlaví, zdravotní stav, ale také příslušnost k určité sociální skupině. Ztrátou zaměstnání jsou více ohroženi lidé s nedostatečnou kvalifikací, dalším rizikovým faktorem je i věk, kdy jsou nejvíce ohroženi lidé mladší 25 let a lidé starší 50 let. Příčinou nezaměstnanosti lidí nad 50 let může být změna poptávky po určité kvalifikaci, chybějící znalosti, dovednosti a obava z nevykonnosti či zvýšené nemocnosti. Mladí lidé zase nemají zkušenosti a praxi, kterou zaměstnavatel vyžaduje. Riziko ztráty zaměstnanosti je také vyšší u žen, hlavně mladé ženy jsou handicapovány perspektivou těhotenství a péčí o malé děti. Mezi další rizikové skupiny bychom mohli přiřadit příslušníky některých minorit, přistěhovalců, zdravotně postižených aj. (Vágnerová, 2014, s. 670-671)

Nezaměstnanost je v naší společnosti sociální jev, se kterým se musíme naučit žít, ohrožení, kterému musíme čelit. Dle ekonomů je nezaměstnanost do určité

míry zdravý jev ve společnosti (není považována za problém ekonomický, ani sociální, ale za přirozenou součást svobodné společnosti založené na tržním hospodářství).

V České republice dle údajů z Úřadu práce se nezaměstnanost za rok 2014 pohybovala v rozmezí mezi 8,6-7,5 %, za rok 2015 7,7-6,2 %, v prvním čtvrtletí 2016 asi 6,2 % což ale neodráží skutečnou realitu (ne všichni nezaměstnaní jsou evidováni na ÚP), jako zdravý jev uvádějí ekonomové asi 4-5 %. Nezaměstnanost v regionu Náchod k 1. 1. 2016 je 5% (ženy 4,7 % a muži 5,3 %), tedy 3603 uchazečů ve věku 15-64 let a 405 volných míst, na 1 pracovní místo připadá 8,8 uchazečů. V roce 2014 bylo v okrese Náchod 4 537 uchazečů o zaměstnání. Volných pracovních míst bylo 338, na 1 pracovní místo připadlo 13,4 uchazečů. (Integrovaný portál MPSV, © 2004 - 2016)

Na obrázku č. 1 uvidíme přehled nezaměstnaných osob v České republice k 31. 12. 2015. Dle mapy můžeme vidět, že okres Náchod patří mezi okresy s nejmenší nezaměstnaností. Nejhuře je na tom okres Bruntál a Most.



Obr. 1 - Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel

Zdroj (Integrovaný portál MPSV, © 1999 - 2016)

Z hlediska individuálního se nezaměstnanost stává stresujícím faktorem, který ovlivňuje osobnost člověka v oblasti:

1. **Psychické,**
2. **Sociální,**
3. **Somatické.** (Sociálie, 2000, s. 299)

2.1 Kdo je nezaměstnaný?

Dle Brožové pro ucelený pohled na tuto problematiku je nutno po definování pojmu nezaměstnaný uvést i pojem zaměstnaný. Zaměstnaný člověk je ten, který vykonává placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnaní jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale momentálně nepracují např. pro nemoc, dovolenou aj.

Za nezaměstnané jsou považováni lidé, kteří nemají práci (placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání), ale aktivně práci hledají, jsou zaregistrováni na úřadě práce (ne všichni, kteří jsou bez práce mají nárok na podporu a další výhody vyplývající ze statusu nezaměstnaného) a jsou ochotni do určité doby do zaměstnání nastoupit. Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo patří např. studenti, důchodci či ženy v domácnosti. (Brožová, 2003, s. 77)

Kraus uvádí, že podle definice Mezinárodního úřadu práce (ILO), musí nezaměstnaná osoba plnit tři hlavní znaky:

- a) schopnost pracovat s ohledem na věk, zdravotní stav a osobní situaci
- b) ochotu nechat se zaměstnat (ochota přijmout zaměstnání)
- c) a jsou i přes svoji snahu bez zaměstnání (i přes svoji snahu, nenalézají zaměstnání)

Definice: Ten, kdo je schopen pracovat s ohledem na svůj věk, zdravotní stav a osobní situaci, je ochotný nechat se zaměstnat (přijmout vhodné zaměstnání), ale i přes svoji snahu zaměstnání není schopen najít. (Kraus – Hroncová, 2010, s. 262)

2.2 Kdo je absolvent

Tento pojem vysvětluje vícero definic, mezi ně patří například definice Průchy: „*Subjekt, který ukončil některý druh formálního vzdělávání (střední, vyšší odborné, vysokoškolské vzdělávání) nebo některý typ neformálního vzdělávání (např. kurz podnikového vzdělávání, rekvalifikační kurz, odborné školení apod.). V závislosti na druhu a úrovni získaného vzdělání či kvalifikace dostávají absolventi odlišné doklady o absolvování, zejména certifikáty, vysvědčení, akademické tituly aj. Podle toho se také absolventi jednotlivých škol rozdílně uplatňují na trhu práce.*“ (Průcha - Veteška, 2012, s. 15)

Pro potřeby ministerstva práce a sociálních věcí je definován nezaměstnaný absolvent jako: „*Uchazeč o zaměstnání evidovaný na úřadu práce podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu, u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky.*“ Nezaměstnanost absolventů aktualizuje MPSV dvakrát ročně, konkrétně 30. 4. a 30. 9. (Integrovaný portál MPSV , © 2004)

Dle Buchtové jsou tito absolventi a také lidé do 25 let při ucházení se o zaměstnání ve značné nevýhodě. Jak už bylo zmíněno výše, nemají praxi, pracovní návyky, ale co víc, postrádají určité pracovní kontakty, jež by jim usnadnily lepší orientaci na pracovním trhu. (Buchtová s. 109) Absolventy lze rozdělit dle dosaženého stupně vzdělání na absolventy s výučním listem, s maturitou a s vysokoškolským diplomem.

2.3 Nezaměstnanost absolventů v regionu Náchod

Ze získaných údajů na internetové stránce MPSV bylo k 30. 9. 2015 z celkového počtu nezaměstnaných (tj. 3603) 183 absolventů středních škol hlášených na úřadu práce Náchod. Celkový počet nezaměstnaných absolventů k 30. 9. 2015 bylo 243 (tj. i vyšší odborné, bakalářské, magisterské, doktorské). Nejvíce nezaměstnaných bylo ze středních odborných škol s maturitou, tj. 83 absolventů a střední odborné s výučním listem tj. 62 absolventů, nejméně nezaměstnaných absolventů bylo z gymnázia tj. 6 absolventů. Největším problémem je, že absolventi mají často nulovou praxi ve vystudovaném oboru. Na druhou stranu jsou velmi

flexibilní, vysoce adaptabilní na nové pracovní povinnosti, nemají zábrany začít pracovat v cizině či v novém kolektivu a nemají problém změnit profesi či prostředí nebo získávat nové informace v podobě dalšího vzdělávání.

V tabulce č. 1, je přehled nezaměstnaných absolventů středních škol v okrese Náchod za posledních 10 let.

Tab. 1 - Přehled nezaměstnaných absolventů v letech 2005 – 2015

Zdroj - vlastní zpracování

Rok	1. Pololetí k 30.4	2. Pololetí k 30.9
2015	93	183
2014	86	198
2013	212	270
2012	112	166
2011	121	203
2010	151	267
2009	143	233
2008	87	199
2007	119	184
2006	227	320
2005	222	348

Dle tabulky č. 1, je vidět, že počet nezaměstnaných absolventů v regionu Náchod od roku 2005 značně klesá a situace je v regionu Náchod přijatelná. (Integrovaný portál MPSV, © 2002 - 2015)

2.4 Měření nezaměstnanosti

Podle internetových stránek makroekonomie uvádím základní skupiny, které je třeba rozlišovat:

1) Zaměstnaní - obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání

2) Nezaměstnaní - nemají placená zaměstnání ani sebezaměstnání, přitom práci aktivně hledají a jsou ochotni během určité doby nastoupit. Jde o osoby schopné a ochotné pracovat.

= ekonomicky aktivní obyvatelstvo - pracovní síla dané země

3) Ostatní - studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti - pokud nesplňují podmínky předchozích skupin.

= ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (Miras, © 2000 - 2012)

Nezaměstnanost se podle Hanzalové vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti. Tato míra vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivních obyvatel. Ekonomicky aktivní obyvatelé jsou nezaměstnaní i zaměstnaní, ekonomicky neaktivní jsou např. studenti či důchodci. Tato metodika je jednotná pro všechny členské země EU a poskytuje mezinárodně srovnatelné údaje. Nezaměstnanost se měří různými způsoby, ale můžeme jí definovat vzorcem:

$$u = \frac{U}{L} * 100 (\%)$$

Kde: u = míra nezaměstnanosti, U = počet nezaměstnaných, L = celkový počet práceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o místo, tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo

(Hanzalová, 2015, s. 2)

3. Typy nezaměstnanosti

Pokusím se vymezit nezaměstnanost, dle specifických rysů a některých dalších charakteristik. Čerpala jsem z dostupných odborných pramenů, kde někteří autoři mezi typologii uvádí pouze základní 4 typy nezaměstnanosti (frikční, strukturální, cyklická a sezonní), mně osobně přišlo rozdělení pouze do 4 typů málo, a proto jsem se rozhodla jít více do podrobnosti. Uvádím zde nejširší výčet nezaměstnanosti, který například uvádí i Kraus ve své Sociální patologii (Kraus - Hroncová, 2010, s. 265)

3.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dle Brožové můžeme nezaměstnanost definovat podle kritéria, zda jsou pracovníci nezaměstnaní dobrovolně či nedobrovolně.

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost znamená to, že je upřednostněn volný čas před konáním práce. Jako dobrovolně nezaměstnanou osobu můžeme definovat tu, která sice je ochotna práci přijmout, ale pouze za předpokladu, že mzda bude vyšší než ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu (hledají jiné, lépe placené místo). Protože hledají mzdu vyšší, nemohou práci najít. Někteří tak činí krátkodobě, jiní naopak nebudou pracovat raději vůbec, než aby pracovali za nižší mzdu, než si představují (dávají přednost svému volnému času, sportu či zábavě). Pokud nenajdou práci odpovídající jejich představám, mohou dát přednost životu ze sociálních dávek. Ovšem čím jsou dávky nižší a doba vyplácení kratší, bývá dobrovolná nezaměstnanost také nižší. Tito lidé mají poté zájem najít si pracovní místo a hlásí se na úřadech práce. Jednak doufají, že jim úřad práce najde práci za mzdu, kterou si představují, a jednak chtějí dostávat podporu v nezaměstnanosti. Pokud jim však úřad práce najde vhodné zaměstnání, obvykle ho odmítají, nebo po krátkém čase místo opět opustí.

Nedobrovolná zaměstnanost

Brožová uvádí, že v této situaci jsou aktivní jedinci, kteří jsou ochotni přijmout i pracovní místa, které nejsou placena podle jejich představ. Jsou ochotni pracovat za mzdu, které je na trhu nabízena i za mzdu nižší, ale stejně nemohou pracovní místo nalézt. Příčinou takovéto nezaměstnanosti jsou překážky na trhu práce, a to tehdy kdy je počet pracovních míst mnohem nižší než množství volné pracovní síly (poptávka převyšuje nabídku). Nedobrovolná nezaměstnanost se týká také absolventů, kteří nemohou najít práci z důvodu velmi nízké praxe.

Právě nedobrovolná nezaměstnanost, může způsobit ekonomické potíže, sociální a psychické problémy těm, kteří se s ní dostatečně nevyrovňají. (Brožová, 2003, s. 86)

3.2 Nezaměstnanost dle příčin ztráty zaměstnání

Frikční nezaměstnanost

Knoll uvádí, že je frikční nezaměstnanost odborníky někdy označována za normální a pozitivní pro tržní hospodářství. Vzniká na základě neustálého pohybu pracovníků. Zaměstnaná osoba se dobrovolně vzdá svého momentálního pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní místo. Není přitom rozhodující, jestli se pracovního místa vzdá, protože hledá lepší platové ohodnocení, větší šanci na pracovní postup, lepší dojezdovou vzdálenost aj. Délka frikční nezaměstnanosti je krátká, odborníci ji stanovují přibližně na 6 - 12 týdnů. (Knoll, 1993, s. 9) Podle Mareše, v případě osob nově vstupujících na trh práce (absolventi), jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání. (Mareš, 2002, s. 18) podle Šimkové lidé hledají práci, jsou nějakou dobu nezaměstnaní, ale po určité době se mění v osoby zaměstnané. V případě frikční nezaměstnanosti se předpokládá, že jak profesní orientace, tak regionální rozmístění je na straně poptávky a nabídky v souladu. (Šimková, 2004, s. 47)

Strukturální nezaměstnanost

V publikaci od Buchtové se píše, že strukturální nezaměstnanost představuje složitější poruchu. Tento typ nezaměstnanosti vyplývá ze změn ve struktuře

národního hospodářství. Postihuje některá odvětví či výroby a je vyvolána nedostatečnou poptávkou po určité produkci statků (zánik neprosperujících podniků, zánik zastaralých odvětví průmyslu). Útlum jednoho odvětví či výrob je doprovázen růstem výrob v jiných odvětvích či výroбах. Nezaměstnanost, která poté vzniká, je charakteristická tím, že uvolněná pracovní síla se nemůže na trhu práce uplatnit na pracovních místech vyžadujících odlišnou kvalifikaci (pracovníci ze zanikajících odvětví mají jinou než potřebnou kvalifikaci). Řešením tohoto problému může být rekvalifikace (což může být časově náročné). (Buchtová, 2002, s. 67)

Hanzalová ještě uvádí, že do strukturální nezaměstnanosti patří i technologická nezaměstnanost. Technologický pokrok sice přináší celou řadu výhod pro společnosti, ale také růst nezaměstnanosti plynoucí z nahrazení lidské práce novými technologiemi. Kvůli těmto důvodům má strukturální nezaměstnanost dlouhodobější charakter než nezaměstnanost frikční, k její eliminaci je zapotřebí větší flexibilita a adaptibilita jak jednotlivých pracovníků, tak i celého systému politiky zaměstnanosti. (Hanzalová, 2015, s. 6)

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost podle Mareše souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována. Vzniká z důvodu odbytových potíží tj. nezaměstnanost z nedostatečné poptávky (nízká poptávka po práci). Je to klasický model nezaměstnanosti klasický hlavně pro devatenácté století a počátek dvacátého století. Při této nezaměstnanosti můžeme pozorovat všeobecný přebytek nabídky práce nad poptávkou po práci. Tento typ nezaměstnanosti má podobně jako strukturální nezaměstnanost závažné následky. Projevuje se poklesem pracovních míst během hospodářských krizí. Řešením bývá příchod nového hospodářského cyklu, kdy počet pracovních pozic roste. Cyklická nezaměstnanost zasahuje všechna odvětví v ekonomice. (Mareš, 2002, s. 21)

Sezónní nezaměstnanost

Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, poté hovoříme o sezónní nezaměstnanosti. Sezónní práce působí na vývoj nezaměstnanosti a růst nabídky práce v určitých časových obdobích.

Knoll ve své knize uvádí, že sezónní nezaměstnanost je krátkodobá a postihuje určité profese, kde se projevují sezónní výkyvy v potřebách pracovních sil (produkce závislá na počasí), např. stavebnictví, zemědělství, cestovní ruch atd. Sezónní nezaměstnanost může vzniknout také díky výkyvům ve spotřebě, které jsou vyvolány institucionálními příčinami (např. velikonoční a vánoční svátky), nebo kvůli střídání ročních období (důsledky pro obuvnický či konfekční průmysl). (Knoll, 1993, s. 10)

3.3 Nezaměstnanost dle délky trvání

Krátkodobá nezaměstnanost

Krátkodobá nezaměstnanost dle Brožové souvisí s přechodem z jednoho zaměstnání do druhého, kdy je člověk bez práce jen krátkou dobu. Tato nezaměstnanost není pro člověka ani společnost nijak závažná.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je taková, kdy je jedinec nezaměstnaný déle než 12 měsíců. Často to souvisí s jeho zdravotním stavem, vzděláním anebo také neochotou pracovat.

Pokud je nezaměstnanost krátkodobá, nezpůsobí závažné problémy pracovníkům ani ekonomice. Problém nastává, pokud lidé nemohou delší dobu najít zaměstnání a dostávají se tím do ekonomických potíží začínajících propadem životní úrovně a vedoucím někdy až k problémům celé rodiny. Jak působí dlouhodobá nezaměstnanost na chování lidí? Člověk si postupně zvykne na to, že nepracuje a vypadne z pravidelného životního rytmu a zjistí, že i z podpory se dá žít, pokud se uskromní. Bohužel čím déle jsou lidé nezaměstnaní, tím více získávají pocit, že práci nikdy nenajdou, a přestávají vyvíjet úsilí na hledání nového zaměstnání. Synergicky

může působit i chování firem – pro ně může sloužit dlouhodobá nezaměstnanost jako varovný signál (pracovník dlouhodobě nepracoval, ztratil chuť pracovat, ztratil svoji odbornost aj.)

Dlouhodobá nezaměstnanost je jedním z nejzávažnějších fenoménů na trhu práce. Je velmi nepříznivá pro samotného nezaměstnaného, jeho rodinu ale i společnost. Má sociální důsledky – snížení životní úrovně, zvýšení napětí v rodinných vztazích, zhoršení zdravotního stavu, růst psychických poruch, pocit bezmocnosti až zoufalství. (Brožová, 2003, s. 86-87)

Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti uvádí Košková jako:

1. nezájem se zaměstnat
2. nezájem zaměstnavatelů o lidi v evidenci ÚP
3. nízká nástupní mzda
4. absence vyššího vzdělání
5. nízká profesní mobilita uchazeče o vzdělání

Dlouhodobá nezaměstnanost nejvíce postihuje:

1. nepružnou, dlouhodobě nezaměstnanou pracovní sílu
2. osoby s osobním a sociálním hendikepem
3. obyvatele venkova
4. zdravotně postižené
5. mladistvé, problémové jedince, čerstvé absolventy škol, uchazeče se základním a středním vzděláním
6. příslušníky etnických menšin (Košková, 2003, s. 64)

3.4 Další typy nezaměstnanosti

Poslední typy nezaměstnanosti uvádím dle Mareše:

Skrytá (latentní) nezaměstnanost

Vyskytuje se určitá skupina nezaměstnaných, kteří nejsou registrováni na úřadech práce. Patří mezi ně zejména mladiství a vdané ženy v domácnosti. Za této situace mluvíme o skryté nezaměstnanosti. Takto nezaměstnaní buď práci vůbec nehledají, nebo se jí snaží získat přímo u zaměstnavatelů bez využití úřadů práce.

Skrytá nezaměstnanost je druh nezaměstnanosti, kdy si dotyčná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Příkladem jsou vdané ženy či mladiství. Tyto osoby většinou buď na hledání zaměstnání rezignovali anebo si práci vyhledávají přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. Zároveň sem patří osoby s nízkou kvalifikací či vysokým věkem, které jsou odsouvány mimo trh práce.

Částečná (neúplná) nezaměstnanost

Částečná nezaměstnanost vzniká, když podnik nemá dostatečný odbyt výrobků, tak zaměstnanec trpí nedostatkem práce (musí zůstat doma s 60 % platu). Nastává v situaci, kdy zaměstnanci musí akceptovat práci na snížený úvazek. Zároveň je to jeden ze způsobů, kdy se společnost snaží čelit vysoké míře nezaměstnanosti. Ve většině případů se jedná o zkrácení pracovní doby nebo se jedno místo přidělí dvěma osobám. Specifickým případem je pak zavedení čtyřdenního pracovního týdne spolu s úměrným snížením platu tak, aby trh práce pojmul především mladé nezaměstnané.

Nepravá nezaměstnanost

Nepravá nezaměstnanost nastává v případě, že jsou dotyčné osoby vedené jako nezaměstnaní, ale práci si nehledají a jenom se snaží využít podporu v nezaměstnanosti. Zároveň sem patří i osoby, které jsou vedeny jako nezaměstnaní, ale přitom pracují tzv. „na černo“. Tento způsob je preferovaný zejména u mladé generace. (Mareš, 2002, s. 22)

4. Trh práce

Obecně je trh práce místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Trh práce je ovlivňován ekonomickou situací ve státě a od ní se dále odvíjí počet nabízených a poptávaných pracovních míst. Brožová uvádí, že trh práce je trhem primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný, ale přesto je něčím zvláštní. Schopnost pracovat je totiž dána pouze na člověka. A každý člověk je jiný – jedinečný. Každý má jiné schopnosti, nadání, talent a jiné pracovní zkušenosti. Člověk jako vlastník výrobního faktoru práce nabízí svou službu práce na trhu práce. Výrobci si službu práce najímají, aby mohli vyrábět zboží. Trh práce je řízen silami nabídky a poptávky práce. Pokud se bude poptávka po zboží zvyšovat, bude se také zvyšovat poptávka po práci. (Brožová, 2003, s. 13)

V knize od Buchtové *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém se uvádí: „Trh práce je jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství. Vývoj na trhu práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako ostatní trhy, ale má řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě.“* (Buchtová, 2002, s. 59)

Trh práce je dle Zachové každoročně zasyčen absolventy škol, kteří poptávají pracovní příležitosti v oboru, který vystudovali. Bohužel trh práce nenabízí takové množství pracovních míst, a proto se někteří uchazeči musí rozhodnout, zda budou nějaký čas čekat na novou příležitost v oboru svého vzdělání, či se pokusí najít práci mimo svůj obor např. s pomocí rekvalifikačních kurzů. (Zachová, 2013, s. 11)

4.1 Úřad práce ČR

Z údajů, které jsem se dočetla na internetových stránkách integrovaného portálu MPSV je Úřad práce České republiky správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Byl zřízen 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem.

Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. V čele Úřadu práce ČR je generální ředitel. V čele krajské pobočky je ředitel. V čele kontaktního pracoviště krajské pobočky je ředitel nebo vedoucí.

4.1.1 Úkoly ÚP

Úřad práce ČR je státní instituce, jejíž hlavní činností je poskytování informací z oblasti pracovního trhu nejen v České republice, ale i v Evropské unii, evidence uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst. Má nezastupitelnou funkci a plní několik důležitých úkolů, které vám zde ve stručnosti představím.

Zaměstnanost

Úřad práce dle zákona č. 93/2011 Sb., Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační služby. Zajišťuje právo na zabezpečení vhodného zaměstnání a zprostředkování zaměstnání. Vede evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání a evidenci uchazečů o zaměstnání. Vypláčí podporu při rekvalifikaci (získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování) a podporu v nezaměstnanosti. (Zákony pro lidi.cz, © 2011)

Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Ochranu zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel se ocitl v platební neschopnosti, poskytuje zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Podle tohoto zákona má zaměstnanec nárok na uspokojení svých splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem. Rozsah mzdových nároků chráněných podle tohoto zákona je však limitován, a to v souladu s ustanovením § 5 na mzdové nároky splatné za tři měsíce v době šesti měsíců předcházejícím měsíci, ve kterém byl podán návrh na prohlášení konkurzu na zaměstnavatele. (Zákony pro lidi.cz, © 2000)

Státní sociální podpora

Mezi tyto dávky patří přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek, porodné, pohřebné, životní a existenční minimum.

Dávky pro osoby se zdravotním postižením

Mezi tyto dávky patří příspěvek na mobilitu a příspěvek na zvláštní pomůcku. Zajišťuje také vydávání průkazů ZTP.

Příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb

Nárok na příspěvek na péči mají osoby, které nejsou z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu schopny se o sebe samostatně postarat v rozsahu stanoveném zákonem 108/2006 Sb., Zákon o sociálních službách. Prostředky příspěvku na péči jsou určeny na to, aby se dotyčná osoba mohla finančně vypořádat s jinými fyzickými osobami či institucemi, které jí poskytují pomoc. Pro děti lze o příspěvek na péči žádat od jednoho roku věku. (Zákony po lidi.cz, © 2006)

Pomoc v hmotné nouzi

Mezi dávky pomoci v hmotné nouzi patří příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc.

Dávky pěstounské péče

Mezi dávky pěstounské péče řadíme příspěvek na úhradu pohřbu dítěte, příspěvek při ukončení pěstounské péče, odměna pěstouna, příspěvek při převzetí dítěte a příspěvek na zakoupení osobního motorového vozidla. (Integrovaný portál MPSV, © 2014)

4.2 Základní práva a povinnosti uchazečů o zaměstnání

Jelikož se moje bakalářská práce zabývá nezaměstnaností, uvádím zde základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání, které stanovuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento výčet je pouze okrajový, uvedla jsem zde pouze informace, které mi přišly nejdůležitější. Pro komplexní prostudování této

problematiky doporučuji stránky integrovaného portálu ministerstva práce a sociálních věcí, ze kterých jsem v této kapitole vycházela.

a) Uchazečem o zaměstnání se může stát ten, kdo:

osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku úřadu práce, v jehož správním obvodu má bydliště a splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

b) Do evidence uchazečů o zaměstnání nemůže být zařazena:

osoba v pracovněprávním vztahu, ve služebním poměru nebo osoba samostatně výdělečně činná. Dále soudce, poslanec, senátor parlamentu a fyzická osoba soustavně se připravující na budoucí povolání. Dále ten, kdo je uznán osobou dočasně neschopnou práce, pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, je invalidní ve třetím stupni, vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě, neposkytne úřadu práce identifikační údaje, nebo neposkytne souhlas se zpracováním osobních údajů.

c) Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání:

je fyzická osoba, která bez vážného důvodu ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce.

d) Uchazeč o zaměstnání má právo:

na zprostředkování zaměstnání, tj. na vyhledávání vhodného zaměstnání, poradenství a poskytování informací o pracovních příležitostech a na podporu v nezaměstnanosti při splnění zákonem stanovených podmínek.

e) Vhodným zaměstnáním je zaměstnání, které:

zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, která je sjednána na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou

delší než 3 měsíce a které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno jeho kvalifikaci, schopnostem.

f) Uchazeč o zaměstnání je povinen:

sdělit krajské pobočce úřadu práce údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání (rekvalifikaci) a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením. Dále je povinen oznámit výkon nekolidujícího zaměstnání a to ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou úřadu práce je povinen dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. Je povinen oznámit osobně nebo písemně krajské pobočce Úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních dnů změny skutečností rozhodných pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

g) Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání:

je při nástupu do zaměstnání na základě oznámení uchazeče, a to nejpozději do 8 kalendářních dnů. Nebo při nástupu výkonu trestu odnětí svobody, nástupu výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence, po prohlášení uchazeče o zaměstnání za mrtvého.

h) Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání:

je možné, když je uchazeč o zaměstnání uznán dočasně neschopným práce, vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě, pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu nebo nesplní oznamovací povinnost. Vyřazení z evidence je dále možné pokud uchazeč bez vážných důvodů neoznámí výkon nekolidujícího zaměstnání, zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů, vykonává nelegální práci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání či na dohodnutou rekvalifikaci nebo neplní povinnosti související s rekvalifikací (odmítne nabídku na rekvalifikaci).

i) Uchazeč o zaměstnání maří součinnost, jestliže:

je podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti, a přesto je neplní, neprojednává doporučené zaměstnání ve stanovené lhůtě anebo se nedostaví na krajskou pobočku úřadu práce ve stanoveném termínu. Dále může být uchazeč vyřazen, pokud bez vážných důvodů nesdělí údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání.

j) Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání (rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání), který:

získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců nebo požádal krajskou pobočku úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

k) Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč:

se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Dále ten, komu vznikl nárok na výsluhový příspěvek a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti.

l) Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje po dobu:

poskytování starobního důchodu, poskytování dávek nemocenského pojištění, poskytování podpory při rekvalifikaci, po kterou uchazeči o zaměstnání přísluší podle jiných právních předpisů odstupné, odbytné nebo odchodné.

m) Podpora v nezaměstnanosti činí:

v prvních dvou měsících podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 %. Pokud uchazeč o zaměstnání o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou náleží mu celou dobu 45%. Podpora

v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání (max. výše podpory v nezaměstnanosti 14.604,- Kč). Doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti činí u uchazeče o zaměstnání, kterému je ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců, nad 55 let věku 11 měsíců.

n) Zájemcem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která:

má zájem o zprostředkování zaměstnání, a za tímto účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. O zařazení do evidence zájemců o zaměstnání lze požádat kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. (Integrovaný portál MPSV, © 2015)

5. Rizikové skupiny na trhu práce

Buchtová uvádí, že pracovní trh je trhem tržní ekonomiky a stejně jako výrobky a služby se zde prodává a kupuje i lidská práce. Na tomto trhu se směřuje práce za mzdu a rovněž se tu střetává nabídka s poptávkou. Stejně jako na ostatních trzích vznikají různá tržní selhání i na trhu práce dochází k selhávání tohoto automatického vyrovnávání nabídky s poptávkou. Při bližším pozorování vidíme, že při uplatňování člověka na trhu práce záleží na jeho osobních charakteristikách (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině). Zmíněné charakteristiky vyčleňují skupiny lidí s větším sklonem k nezaměstnanosti; jsou to osoby, které vzhledem ke své životní nebo sociální situaci nejsou pro zaměstnavatele atraktivní. Tyto skupiny uchazečů o zaměstnávání se označují jako rizikové.

Mladší věkové skupiny do 30 let

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními značně znevýhodněni, protože nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v pozdějším věku, a to je povede k sociálně patologickému jednání. S nezaměstnaností takto mladých lidí se můžou objevit závažné výchovné a psychické problémy, mnozí z nich žijí ve své orientační rodině, kdy nedostatečný příjem může vést k ekonomickým problémům celé rodiny.

Starší lidé

Nejtěživěji ztrátu zaměstnání prožívá právě tato skupina lidí ve věku kolem 50 let. Se ztrátou zaměstnání se u nich pojí pocity bezradnosti spojené se strachem, psychickou tenzí, postupnou ztrátou sebedůvěry a společenská rezignace. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší, protože mají pevnější návykové stereotypy, a tím se obtížněji a pomaleji přizpůsobují novým životním situacím. Navíc starší člověk při opětovném nalezení zaměstnání stává úzkostlivě opatrným, hlídá a promýšlí si své chování, a snaží se nevytvářet situace, které by mohly zavdat k jejich negativnímu hodnocení okolím. Pro každého člověka bývá ztráta zaměstnání provázena poklesem příjmu, životní úrovně, měnící se rodinnou situací, úbytkem

kontaktů aj., avšak starší lidé se zpravidla s těmito změnami vyrovnávají hůře. Nejdůležitější roli při zvládnání stresu se ztráty zaměstnání zde sehrává orientace na budoucnost, pokud chybí, může se nezaměstnanost stát za příčinou celkové životní rezignace.

Ženy

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují muže jako pracovní sílu, a to z toho důvodu, že většinou nejsou zatíženi starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou dobou a upřednostňují vícesměnný provoz, takové místo je hlavně pro matky s malými dětmi nedostupné, jelikož je velice obtížné, možná i téměř nereálné, skloubit pracovní a mateřské povinnosti a přitom dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. Ekonomicky ohrožené jsou pak neúplné rodiny, kde má žena funkci samoživitelky.

Zdravotně postižení lidé

I když v dnešní době je velké úsilí o začlenění zdravotně postižených lidí do pracovního procesu na chráněná pracovní místa, stále se setkáváme s tím, že jsou tito lidé bez práce několikanásobně déle. I když je v České republice sociální systém, který se podílí na zajišťování základních materiálních potřeb, společenské integraci na slušné úrovni stejně se tito lidé velmi často se dostávají do bezvýhodné životní situace.

Lidé bez kvalifikace

Při hledání pracovních míst je velmi důležitá úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností, protože to znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka. Do nejpočetnější skupiny dlouhodobě nezaměstnaných spadají právě lidé bez kvalifikace. Jde zejména o mladé lidi s malým zájmem o vzdělání a tím i těžko vzdělavatelné. Patří sem však i lidé, kteří se podílí na společensky nežádoucím chování (alkoholici, lidé propuštěni z výkonu vazby či trestu a další sociálně nepřízrůsobilí lidé). O práci nekvalifikovaných lidí

není takový zájem, proto se můžou stát potencionálním kriminálním problémem pro společnost.

Romské etnikum

V dnešní společnosti romské etnikum stále obtížněji získává zaměstnání, a to hlavně z toho důvodu, že většina Romů získá pouze základní vzdělání bez další kvalifikace (značná část romské minority dokonce neukončí ani základní vzdělání). Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot, a tím je jejich šance při uplatnění na trhu práce minimální. Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech navíc tvoří lokality s vyhrocenými sociálními problémy a vysokou kriminalitou. (Buchtová, 2002, s. 109 - 115)

6. Důsledky nezaměstnanosti

Buchtová uvádí, že práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení, je důležitou podmínkou pro jeho důstojnou existenci, a její ztráta je traumatizujícím existencionálním zážitkem. Práce neslouží pouze k výrobě statků a vykonávání služeb, vřazuje člověka do sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty, rozvoj lidské identity, vytváří sociální pole a z mentálněhygienického hlediska nám umožňuje odvod přebytečné duševní a tělesné energie. V kontextu životní dráhy určuje práce začátek a konec ekonomické aktivity. Navíc prací ukazujeme dětem, které teprve vychováváme, platné hodnoty. (Buchtová, 2002, s. 75)

Náhlá a neočekávaná ztráta zaměstnání je náročnou životní situací, která postihuje komplexnost člověka. Přináší problémy ve všech sférách života, ať už z pohledu psychologického, kdy trpí mysl a prožívání, či z pohledu sociálního, kde člověk přichází o kontakt se společností, dále to zasáhne člověka z pohledu ekonomického, protože přestane mít finanční zázemí a s tím se může pojít zadluženost, ale nesmíme zapomenout ani zdravotní stránku, jelikož se ztrátou pravidelného režimu a ze stresu se může objevit vysoký krevní tlak, obezita aj. Bez práce člověk přichází o smysl života.

6.1 Psychologické důsledky

Ztráta práce bývá pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží a postihuje celou psychiku člověka. Chování bývá provázáno sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe a úbytkem sociální kontaktů. Neúspěšné pokusy sehnat práci vedou k apatii, vyvolávají negativní emoce a u lidí bez perspektivy mohou způsobit i deprese. Zvládání situace ze ztráty zaměstnání je individuální a podmíněné mnoha faktory. Jednak je podmíněno odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži. Výrost uvádí, že ztráta zaměstnání anebo samotný strach z této ztráty, je zdrojem frustrací s vážným dopadem duševní a tělesné zdraví člověka.

6.1.1 Reakce na nezaměstnanost

Propuštění ze zaměstnání může být pro člověka velmi traumatizujícím zážitkem spojeným s dlouhodobým stresem. Podle Vágnerové reakce na ztrátu probíhá v pěti fázích, které mohou následovat v individuálně různých časových intervalech. Velký význam zde má prožívání a hodnocení této zátěže a chování, které z něho vyplývá. Důležitý je zde posun v dimenzích optimismus – pesimismus a aktivita – pasivita.

1. Fáze šoku je bezprostřední reakcí na ztrátu zaměstnání, neschopnost uvěřit, že by to bylo možné, že tomu skutečně tak je, doprovází smutek a stres. Následující pocit nemusí být pouze negativní, člověk může krátkodobě pociťovat úlevu, protože má volnost a dostatek času.
2. Fáze optimismus a aktivní hledání nového místa, člověk věří, že novou práci najde, a na její nalezení vynakládá určité úsilí.
3. Fáze přechodu do kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti nastává obvykle po šesti měsících nezaměstnanosti. Nezaměstnaný člověk zjišťuje, že problém je větší, než si ze začátku myslel. Cítí se stresován, ztrácí pocit pohody, vnitřní rovnováhy a stává se pesimistickým. Obvykle ubývá i vynaložené aktivity pro hledání nového zaměstnání.
4. Fáze adaptace na styl života nezaměstnaného je, pokud člověk nemůže najít práci delší dobu, dostává se do fáze, která je typická rezignací, fatalismem, pasivitou a apatií. Člověk přestává být aktivní, protože se domnívá, že to stejně nemá smysl. Pro tuto fázi je typický nárůst beznaděje, zúžení perspektivy, pokles sebevědomí, pocit bezmocnosti.
5. Fáze přetrvávající nejistoty znamená, že i když po delší době práci jedince najde, jeho nedůvěra a pocit nejistoty nezmizí. Může mít problémy zvládnutím nové situace, která ne něj, jako na člověka adaptovaného na pasivitu, klade mnohem větší nároky, než na jaké byl v poslední době zvyklý.

6.1.2 Psychické změny

Ztráta zaměstnání vyvolá různé psychické změny, které však lze chápat jako reakci na tuto zátěž či pokus o její zvládnutí. Obecně však platí, že čím déle nezaměstnanost trvá, tím větší psychické změny vyvolá.

Změny v prožívání

Emoční reakce na nezaměstnanost je převážně negativní, ale mívá různý charakter a rozdílnou intenzitu. Nezaměstnanost bývá nejčastěji prožívána jako ztráta, na niž člověk reaguje zoufalstvím a depresí, ale i jako na ohrožení budoucnosti. Může jít o aktuální anebo anticipační stres, kdy stresorem může být reálná ztráta zaměstnání, ale i strach že se situace nezlepší. Reakcí na ztrátu zaměstnání může být zlost a vztek, ztráta profesní role může vést k významnému snížení sebejistoty. Nezaměstnaný člověk se stává emočně labilnějším a zranitelnějším, dochází k nárůstu úzkostných poruch spojených s nespavostí, celkovým napětím a neklidem.

Změny v uvažování

Velmi důležité je hodnocení ztráty zaměstnání, způsob, jakým jedinec své propuštění interpretuje. Jde i to, zda pro něj propuštění představuje možnost změny, novou šanci anebo jen těžce zvládnutelnou situaci. Racionálního přístupu jsou schopni jen někteří lidé, jiné může ztráta paralyzovat a může je vést k přesvědčení, že žádné řešení neexistuje. Může se zde také objevit racionalizace, tzv. nezaměstnaný přičítá vinu za své propuštění a neúspěch nepříznivým okolnostem, které nemohl ovlivnit.

Změny hodnot a potřeb

Pod vlivem nezaměstnanosti může u člověka dojít k posunu hodnotové hierarchie, ke změně obecně platným normám, které společnost či určité instituce reprezentují. Pod vlivem nezaměstnanosti se může měnit i motivace, aspirační úroveň a chybějí dlouhodobé ambiciózní cíle. Nezaměstnaný člověk je koncentrovaný na přítomnost, nevěří v budoucnost a budoucnosti se bojí, trpí nedostatkem podnětů, ochuzením životního programu, rozbitím navyklého denního

stereotypu. Člověk ztrácí po určité době i své profesní schopnosti, dovednosti. Upadají i sociální kompetence, které se v rámci zaměstnání rozvinuly. Dochází ke stagnaci a někdy i celkovému úpadku osobnosti. Na druhé straně, když nezaměstnaný člověk získává negativní a deprimující zkušenosti, učí se novým strategiím, které potřebuje ke zvládnání svých problémů.

Změny v chování

Nezaměstnaný člověk se mnohdy začne chovat jinak než dřív, dokud měl práci. Upadá schopnost plánovat, strukturovat svůj čas a uskutečňovat své cíle. Změna volných vlastností se může například projevit posílením schopnosti odolávat překážkám, ale může tomu být i naopak – člověk se vzdává a už o nic neusiluje. Nezaměstnaný člověk se může stát apatickým fatalistou, který bere ztrátu zaměstnání jako soud, s nímž nelze nic dělat. Může se u něj objevit i takzvaný syndrom bezmocnosti. (Vágnerová, 2014, s. 671-674)

6.2 Sociální důsledky

Mareš uvádí, že pracovní vztahy jsou zdrojem identity člověka, zaměstnání je prostředkem společenského vzestupu, tudíž nezaměstnanost neznámá pouze ztrátu dosavadního statusu, ale i ztrátu statusů budoucích. Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou definujeme sociální kontakty, status, cíle, strukturu našeho života. Naše vzdělání je chápáno jako příprava na budoucí povolání a náš čas jako regenerace pro další práci v nezaměstnání. (Mareš, 1998, s. 68)

Životní úroveň

Vzhledem k významu práce a zaměstnání pro život člověka v naší kultuře je dle Mareše nepochybné, že nezaměstnanost má velký vliv na společenský život. Nejde pouze o pokles jejich životní úrovně, spojený se ztrátou pravidelného příjmu, ale i změny v jejich každodenním životě. Ztráta zaměstnání pro člověka neznámá pouze sociální izolaci, celkový pocit bezmocnosti, ale mezi možné důsledky patří i rozbití struktury denního času (nedostatek peněz a přebytek času), změnu vnímání času a s tím související deprivaci z absence pravidelných činností. Mezi další

problémy můžeme zařadit sociální izolaci, ztrátu participace na cílech širších skupin a společenství, ztrátu statusu, sociální důstojnosti a v nejhorším případě zde může nastat rozklad rodinných vztahů a změny postavení v rodině. Z uvedených důvodů, je nezaměstnanost (zejména dlouhodobá), chápána jako ekonomicky, ale hlavně sociálně nežádoucí jev. Uvádí totiž postižené osoby do nepříznivých životních podmínek (chudoba, rodinné krize), ale můžou se u nich objevit i sociálně patologické jevy jako alkoholismus, kriminalita, prostituce, drogová závislost atd.

Zkušenost a deprivace

Deprivace nezaměstnaných je spojena s jejich vyloučením ze sociálních vztahů a s vyloučením z konzumu jako centrální aktivity moderní společnosti. Může zde vzniknout deprivace spojená s neschopností získat určité zboží a to může mít charakter deprivace absolutní či relativní. Absolutní deprivace je chápána především jako existenční ohrožení, relativní deprivace je chápána zase jako psychické strádání, jež nezaměstnanost provází. V dnešním sociálním státě je však absolutní deprivace téměř potlačena, což ale naopak neplatí o relativní, která je dnes silnější než dříve.

Zkušenost změny a času

Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejčastějších psychologických důsledků při ztrátě zaměstnání. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji, dny se vlečou, nemají žádnou strukturu, a volný čas je vyplňován pocitem nudy.

Rodina

Důsledky ze ztráty nezaměstnanosti nepocítují pouze ti, co o práci přišli, ale zasahuje celou rodinu. Nutnost žít jen z podpory v nezaměstnanosti, či dokonce jen ze sociální podpory znamená pro člověka a jeho rodinu velké snížení životní úrovně. Příjem z podpor mnohdy nepokrývá ani náklady pro základní potřeby rodiny, a to pro ni může znamenat vstupenku do světa chudoby a nouze. (Mareš, 1998, s. 74-79)

6.3 Ekonomické důsledky

Vágnerová udává, že ekonomické důsledky nezaměstnanosti se projeví celkovým omezením spotřeby. Nezaměstnaný pociťuje nedostatek osobně potřebných věcí, ale i ztrátu možnosti potvrdit konzumací svůj status. Člověk upadá na nižší úroveň a nemůže si dovolit totéž co jiní lidé s jeho sociální vrstvy. Obvykle jde o relativní strádání, jelikož dostává podporu v nezaměstnanosti. Někteří nezaměstnaní prožívají úzkost a pocit ambivalence ve vztahu k podpoře, kterou ekonomicky potřebují, ale přesto je pro ně sociálně pouze těžko přijatelná, jelikož potvrzuje jejich druhořadý status. Chudobu nemůžeme chápat jako subjektivní pocit, nelze ji definovat pouze prostřednictvím vnějších kritérií. Představuje relativní deprivaci, kdy jde o variantu sociálního strádání, člověk se cítí být chudý ve srovnání se svou sociální skupinou. Považuje se za méněcenného a vyloučeného, k pocitu strádání ještě přispívá mediální produkce, které navozují pocit, že vše, co nabízejí, musí mít i oni.

Propuštění z práce představuje závažnější stigma pro muže, než pro ženu. Od dospělého muže se očekává, že ekonomicky zajistí svou rodinu, a jako nezaměstnaný ztrácí svůj status a prestiž. Jestliže ztratí zaměstnání žena, není tak sociálně stigmatizována, protože je práce v domácnosti chápána jako přijatelná alternativa. Nezaměstnanost je dále nebezpečná pro mladé lidi, protože zůstávají existenčně závislí na rodině anebo podpoře, nemůžou získat status dospělého, rozvíjet své schopnosti a nevytvoří si potřebné pracovní návyky. (Vágnerová, 2014, s. 676 – 677)

6.4 Nezaměstnanost a zdraví

Ztráta zaměstnání dle Buchtové má kromě problémů sociálních i důsledky zdravotní. Ztráta uplatnění na pracovním trhu a nezaměstnanost mají řadu důsledků, jak somatických tak i psychických a následný negativní dopad se u každého jedince projeví různě. Snížená sebeúcta, obvykle mizí pocit zdraví a uspokojení, zvyšuje se hostilita a úzkost, přibývá depresivní symptomatologie, psychosomatická onemocnění a zhoršuje se celková kvalita života. V souvislosti se stresem pak může docházet k častějším úmrtím, ať již v návaznosti na násilné trestné činy či na sekundární somatická onemocnění. (Buchtová, 2002, s. 129-130)

Zatímco dřívější fyzické strádání spojené se ztrátou práce se týkalo nedostatečné výživy a nezdravého složení potravy, v současnosti je výskyt nemocí spojený převážně se stresem. Výrost uvádí dva hlavní nespecifické mechanismy, jejichž prostřednictvím má nezaměstnanost záporný vliv na zdraví. Jako první z nich uvádí finanční napětí, jako druhý mechanismus spočívá v přítomnosti dalších tíživých okolností, jimiž se negativní účinky nezaměstnanosti násobí, a jedinci jsou tak vystaveni velkému riziku. Dlouhodobý stres atakuje imunitní a kardiovaskulární systém člověka, a to hlavně z toho důvodu, že člověk dlouhodobě nezaměstnaný má nárůst v užívání návykových látek jako je kouření, konzumace alkoholu, léků a drog. Mezi nezaměstnanými je dochází také ke zvýšenému výskytu nemocí dýchacího ústrojí, plicních a ischemických srdečních potíží, kromě toho můžeme zaznamenat nárůst v dysfunkcích vegetativního nervového systému, tyto potíže se velmi často projevují jako úzkost, vnitřní neklid, podrážděnost, bolest hlavy, zvýšená únava, nespavost. Neurotické potíže se častěji vykytují u žen. (Výrost - Slaměník, 2001, s. 100-101)

7. Výzkumné šetření absolventů středních škol v okrese Náchod

Cílem empirické části bylo zmapovat faktory ovlivňující úspěšnost či neúspěšnost absolventů středních škol v okrese Náchod. Toto téma jsem si vybrala, jelikož mi je blízké. Já sama jsem si před 4 lety, kdy jsem nesplnila požadavky přijímacího řízení na VŠ, vyzkoušela, jak to má svým způsobem absolvent bez praxe těžké. Proto mě zajímalo, jaký je aktuální stav a jak své možnosti uplatnění na trhu práce vidí absolventi dnes.

7.1 Výzkumný cíl – výzkumné otázky

Tato bakalářská práce se zabývá třemi výzkumnými otázkami, které jsem zformulovala a podle kterých byl sestaven dotazník, který najdete v příloze č. 1 této bakalářské práce.

Výzkumná otázka č. 1: Jsou absolventi středních škol v regionu Náchod proaktivní při hledání zaměstnání?

První výzkumná otázka se zabývá tím, zdali je absolvent aktivní při hledání zaměstnání či nikoliv, jestli absolvent přemýšlí nad možností dalšího vzdělání díky tzv. rekvalifikačním kurzům, či zdali je aktivní, a má již nějaký rekvalifikační kurz hotový. Také mě zajímalo, zdali jsou dotázaní absolventi ochotni kvůli nové práci podstoupit rekvalifikační kurz.

Výzkumná otázka č. 2: Souvisí délka nezaměstnanosti s maladaptivními projevy v chování?

V druhé výzkumné otázce zjišťuji, zdali má na maladaptivní chování vliv dlouhodobá nezaměstnanost (1 rok), nebo zdali se maladaptivní chování u absolventů středních škol v regionu Náchod objevuje dříve.

Výzkumná otázka č. 3: Považují absolventi středních škol v regionu Náchod za hlavní příčinu nezaměstnanosti nedostatek pracovních míst v regionu?

V poslední výzkumné otázce řeším, jestli vidí absolventi příčinu neúspěchu na pracovním trhu v nedostatku pracovních míst a zdali si myslí, že by své zkušenosti a schopnosti uplatnili více v jiném regionu.

7.2 Výzkumná metoda

Jak již bylo zmíněno výše, moje bakalářská práce se zabývá nezaměstnaností absolventů středních škol v regionu Náchod. Pro zjištění odpovědí byl zvolen kvantitativní výzkum ve formě dotazníku vlastní konstrukce. Dotazník byl určen pro absolventy středních škol v regionu Náchod, kteří své studium ukončili v letech 2014 a 2015. Dotazník obsahoval 16 uzavřených otázek, kde nabízím již hotové odpovědi a úlohou respondentů je vyznačit podle nich vhodnou odpověď. Aby byl dodržen náhodný vzorek respondentů, byl dotazník distribuován na úřadech práce Broumov a Náchod. Jako další variantu distribuce jsem zvolila internetový dotazník, kdy jsem oslovila ředitele středních škol v regionu Náchod o další distribuci mezi své absolventy, kteří ukončili vzdělání v letech 2014 – 2015. Distribuce dotazníku byla provedena během února 2016, následný sběr a vyhodnocování proběhlo během března 2016.

7.3 Výzkumný soubor

Celkem mi na můj dotazník odpovědělo 92 respondentů, přičemž jsem musela 2 dotazníky vyřadit z důvodu neúplnosti. Jak vidíme v grafu č. 1, tak mi odpovědělo 59 žen a 31 mužů. V grafu č. 2 je vidět, jakou střední školu mají respondenti ukončenou. Složení je následující: ZŠ 2 respondenti, SOU 14 respondentů, SOŠ 40 respondentů a Gymnázium 22 respondentů. Věk absolventů, kteří mi odpovídali na můj dotazník se, pohyboval od 17 let do 22 let.

Jelikož jsem měla široké spektrum respondentů, mezi kterými byli studenti, zaměstnaní i nezaměstnaní absolventi, tak jsem také zkoumala, jaká část respondentů se hlásila na VŠ a jaká byla jejich úspěšnost. V grafu č. 3 je zobrazeno, že úspěšně

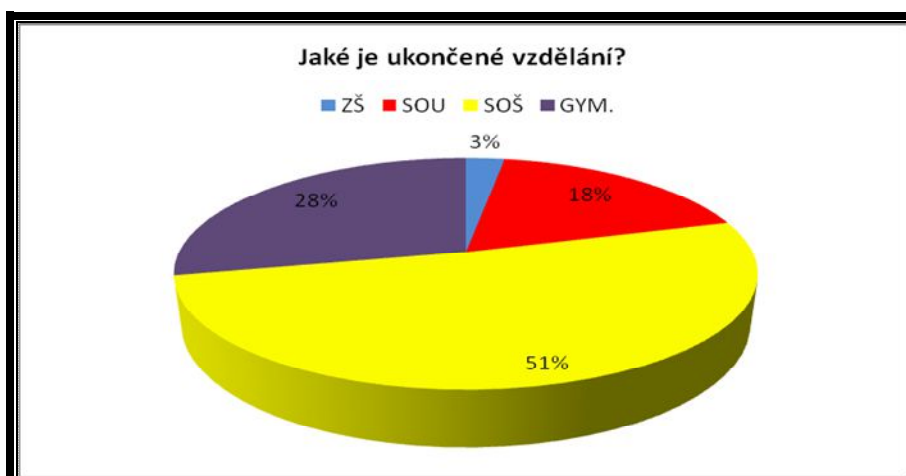
studujících absolventů na VŠ je 31 % tj. 28 respondentů, těmito respondenty se dále ve své bakalářské práci již nebudu zabývat. Avšak díky dotazníku víme, že se na VŠ zkoušelo hlásit 53 % tj. 48 respondentů, což je více než polovina, která se snažila být aktivní a nezaměstnanost se snažila oddálit dalším studiem.

Pro moje účely ve výzkumné části bakalářské práce mi budou sloužit respondenti, kteří byli neúspěšní v přijímacím řízení na VŠ, a to je 22 % tj. 20 respondentů a ti co se nehlásili na VŠ 47 % tj. 42 respondentů, což je dohromady tedy 62 absolventů.

Graf 1 – Složení respondentů podle pohlaví



Graf 2 – Složení respondentů, dle ukončeného vzdělání



Graf 3 – Hlásil jste se po ukončení střední školy na VŠ?



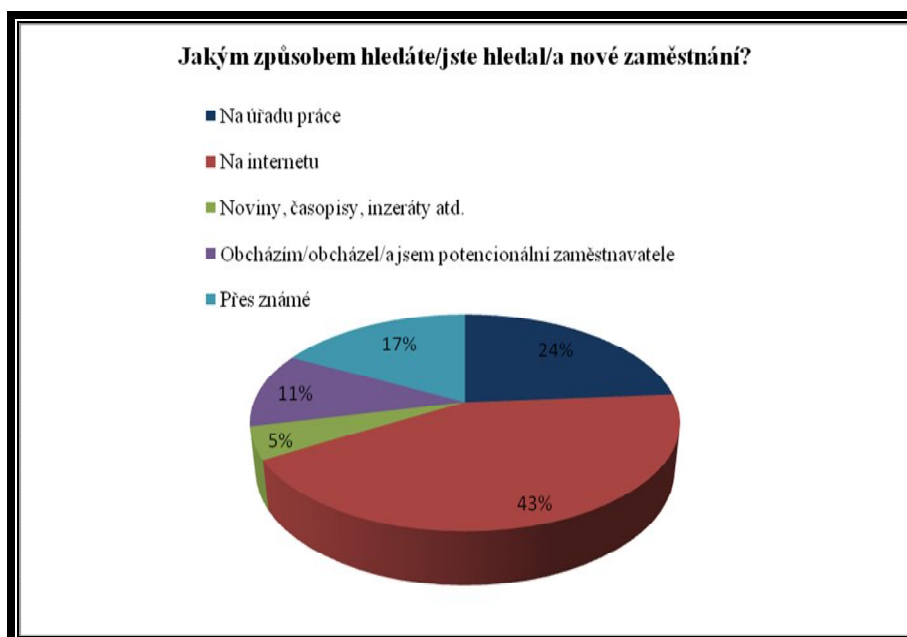
7.4 Analýza dat – faktory (ne)úspěšnosti absolventů středních škol v okrese Náchod

V1: Jsou absolventi středních škol v regionu Náchod proaktivní při hledání zaměstnání?

Na tuto výzkumnou otázku jsem se ve svém dotazníku ptala 62 respondentů hned několika otázkami a to č. 12, č. 15, č. 16 a č. 17. Kompletní znění zde uvedených čísel otázek najdete v příloze č. 1 této bakalářské práce.

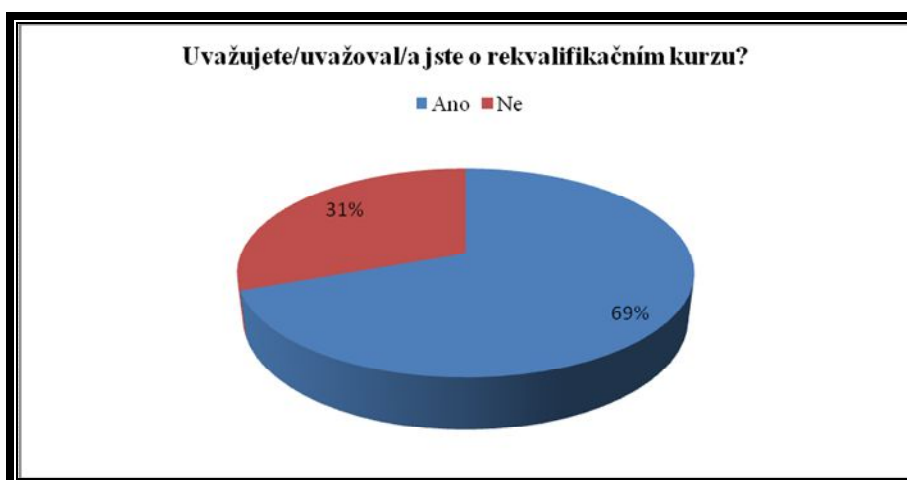
První otázkou č. 12, jsem zjišťovala, jakou možnost při hledání zaměstnání využívají jedinci nejvíce. V grafu č. 4 můžeme pozorovat, že z celkem 62 dotázaných respondentů mi celých 43 %, tj. 27 respondentů odpovědělo, že zaměstnání hledají pomocí internetu. Druhý nejčastější způsob hledání zaměstnání uvádí pomocí úřadu práce a to 24 % tj. 15 respondentů. Aktivně se do hledání zaměstnání zapojilo pouze 17 % tj. 11 respondentů, kteří hledají novou práci pomocí známých a 11 % tj. 7 respondentů tak, že sami obcházelí potenciální zaměstnavatele. Nejméně při vyhledávání zaměstnání využívají absolventi noviny, časopisy a inzeráty, tuto možnost využívá pouze 5 % tj. 3 respondenti.

Graf 4 – Jakým způsobem hledáte/jste hledal/a nové zaměstnání?



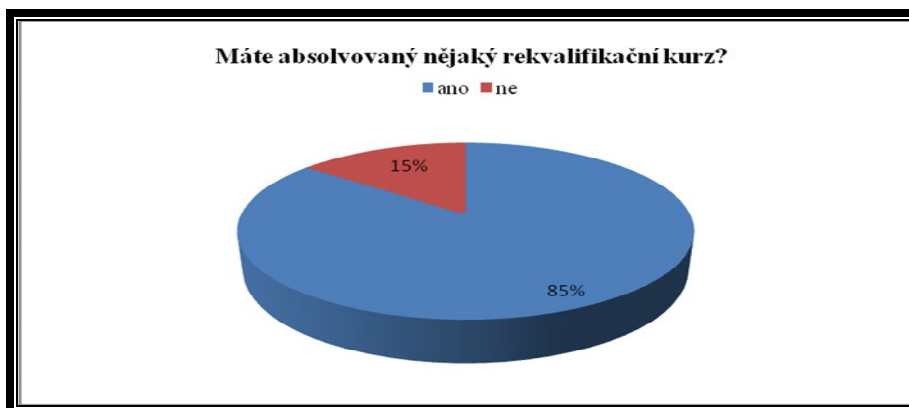
Dále jsem zjišťovala, zdali absolventi přemýšlí nad možností rekvalifikačních kurzů, díky kterým by měli větší šanci při uplatnění na pracovním trhu. Na tuto otázku jsem se respondentů ptala otázkou č. 15. V grafu č. 5 je vidět, že z 62 dotázaných respondentů mi 63 %, tj. 43 respondentů odpovědělo, že nad rekvalifikačním kurzem přemýšlí a 31 % tj. 19 dotázaných respondentů mi odpovědělo, že nad možností rekvalifikačních kurzů neuvažují.

Graf 5 – Uvažujete/uvažoval/a jste o rekvalifikačním kurzu?



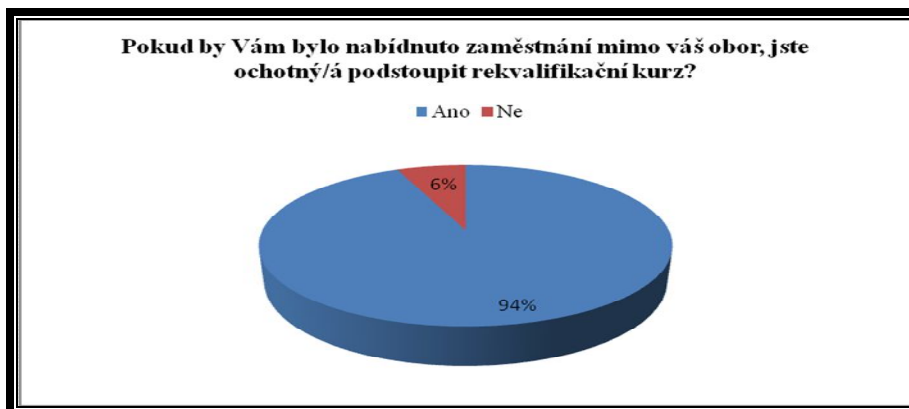
Nezajímám se však pouze o to, zdali respondenti o rekvalifikačním kurzu přemýšlejí, ale v otázce č. 16 zkoumám, zdali jsou aktivní a jaký počet dotázaných má rekvalifikační kurz absolvovaný. V grafu č. 6 vidíme, že absolvovaný rekvalifikační kurz má pouze 15 % tj. 9 dotázaných respondentů. Dalších 85 % tj. 53 respondentů jsou pasivní a aktivně se do rekvalifikačních kurzů nezapojují.

Graf 6 - Máte absolvovaný nějaký rekvalifikační kurz?



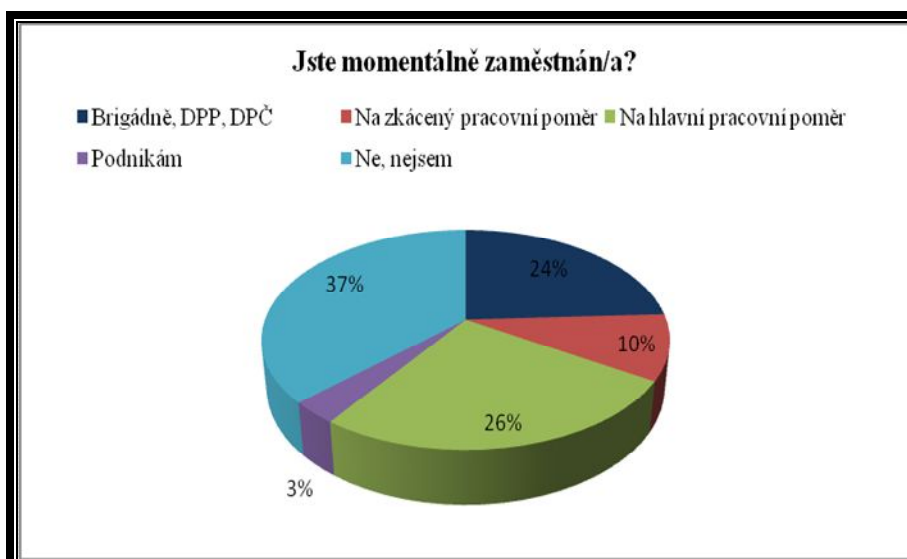
V otázce č. 17 jsem se respondentů ptala, jestli by byli ochotní podstoupit rekvalifikační kurz, pokud by jim byla nabídnuta práce mimo jejich vystudovaný obor. V grafu č. 7 jsou zaznamenány odpovědi, kdy celých 94 % tj. 58 respondentů mi odpovědělo, že by byli ochotni rekvalifikační kurz podstoupit, pouhých 6 % tj. 4 respondenti mi opověděli, že by rekvalifikační kurz nepodstoupili ani pro získání nové práce

Graf 7 – Pokud by Vám bylo nabídnuto zaměstnání mimo Váš obor, jste ochotný/a podstoupit rekvalifikační kurz?



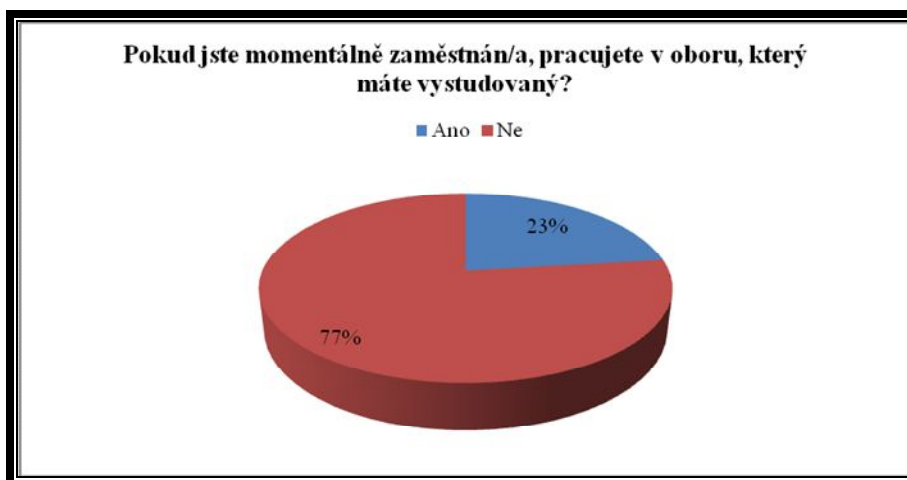
V otázce č. 8 jsem zkoumala, jaké procento absolventů je momentálně nezaměstnaných. Jak je vidět v grafu č. 8 situace v regionu Náchod není zase až tak kritická, jelikož z 62 oslovených respondentů je nezaměstnaných 37 % tj. 23 absolventů, a celých 63 % respondentů se snaží aktivně uplatnit na trhu práce. Na hlavní pracovní poměr je zaměstnaných 26 % tj. 16 respondentů, na zkrácený pracovní poměr 10 % tj. 6 respondentů, dalších 24 % tj. 15 respondentů se snaží být aktivní alespoň pomocí brigády, DPP, DPČ a samostatně podnikat se snaží 3 % tj. 2 respondenti.

Graf 8 – Jste momentálně zaměstnán/a?



Poslední otázkou jsem se snažila zjistit, kolik momentálně zaměstnaných absolventů pracuje v oboru, který mají vystudovaný. Na to jsem se ptala v otázce č. 9, a vycházela jsem z odpovědí z otázku č. 8, kdy celkově zaměstnaných je 63 % tj. 39 respondentů. V grafu č. 9 můžeme pozorovat, že celých 77 % tj. 30 respondentů pracuje mimo obor a pouze 23 % tj. 9 respondentů pracuje v oboru, který vystudovali.

Graf 9 - Pokud jste momentálně zaměstnán/a, pracujete v oboru, který máte vystudovaný?



Komentář

Dle zjištěných výsledků, které jsem se snažila rozebrat na předchozích stránkách, bych konstatovala, že absolventi středních škol nejsou proaktivní při hledání zaměstnání. A to z toho důvodu, že hledají zaměstnání pomocí internetu, což dle mého názoru není aktivní hledání zaměstnání, protože mě osobně se při aktivním hledání zaměstnání vybaví samostatné obcházení a kontaktování samotných zaměstnavatelů (firem). Dále mě zaujalo, že se absolventi nesnaží zvýšit si své možnosti uplatnění na trhu práce díky rekvalifikačním kurzům, které jsou uchazečům o zaměstnání registrovaným na Úřadě práce ČR nabízeny zdarma.

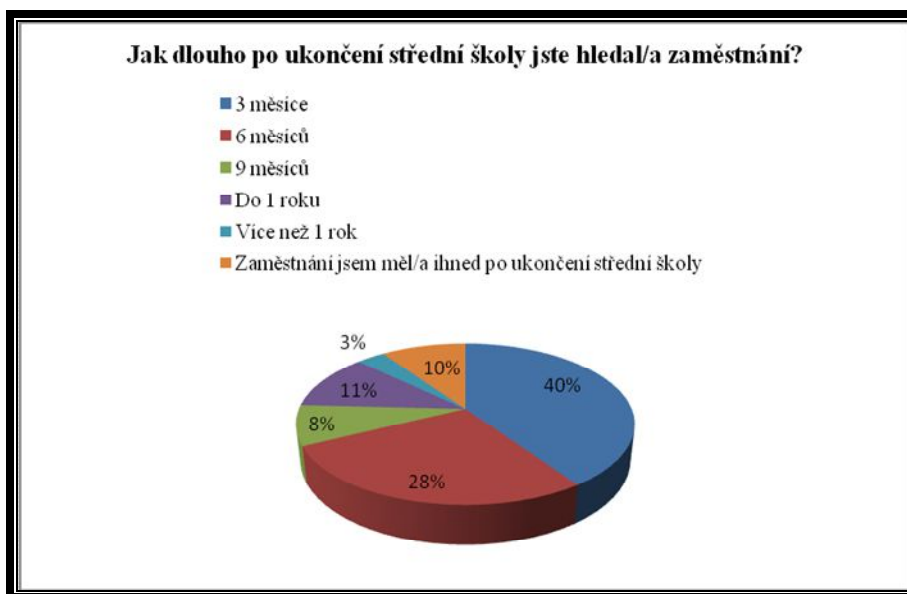
V2: Souvisí délka nezaměstnanosti s maladaptivními projevy v chování?

Jak již bylo uvedeno výše, na tuto výzkumnou otázku jsem se ptala 62 respondentů pomocí otázky č. 7 a č. 14. Snažila jsem se najít odpověď na to, zdali s délkou nezaměstnanosti souvisí i maladaptivní chování, a to ve formě užívání psychotropních látek.

V přímé souvislosti s touto otázkou, jsem v otázce č. 7 zjišťovala, jak dlouho absolventi po ukončení středního vzdělání hledají zaměstnání. V grafu č. 10 jsou zaznamenány odpovědi, kdy mě zaujalo, že 10 % tj. 6 absolventů má zaměstnání

ihned po ukončení vzdělání. Dalších 40 % tj. 25 absolventů najde zaměstnání do 3 měsíců od ukončení vzdělání, což je dohromady 50 % z celkových respondentů, kteří nejsou na trhu práce déle než 3 měsíce. Bohužel dalších 28 % tj. 17 dotázaných respondentů hledá zaměstnání 6 měsíců, 8 % tj. 5 respondentů 9 měsíců, 11 % tj. 7 respondentů hledalo zaměstnání do 1 roku a 3 % tj. 2 z dotázaných respondentů se nedokázalo uplatnit na trhu práce ani po roce hledání zaměstnání.

Graf 10 - Délka nezaměstnanosti



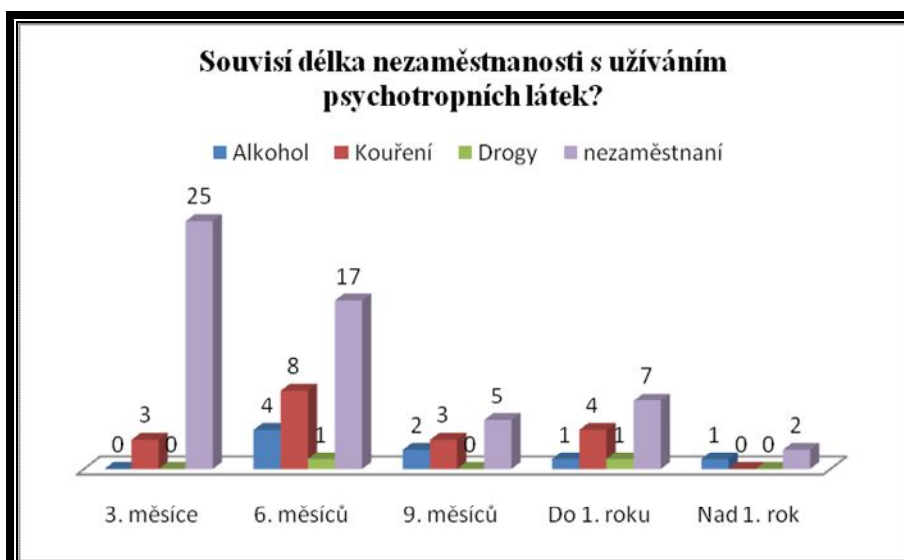
Množství absolventů, kteří byli nezaměstnaní a řešili svou situaci užíváním psychotropních látek jsem zjišťovala v otázce č. 14 a odpovědi jsou zaznamenány v grafu č.11. Můj odhad byl okolo 25 %, ale jak ukázalo dotazníkové šetření, k užívání psychotropních látek během nezaměstnanosti se mi přiznalo celých 45 % tj. 28 dotázaných absolventů, což je dle mého názoru velmi vysoké číslo. Z toho celých 29 % tj 18 dotázaných uvedlo, že je nezaměstnanost vedla ke zvýšenému užívání cigaret, 13 % tj. 8 respondentů mi odpovědělo, že nezaměstnanost u nich měla za následek užívání alkoholu a 3 % tj. 2 respondenti se mě přiznali, že je nezaměstnanost dovedla k užívání drog.

Graf 11 – Řešil jste svoji nezaměstnanost psychotropními látkami?



Jelikož se v této výzkumné otázce nezabývám pouze tím, jaké procento absolventů díky nezaměstnanosti začalo užívat psychotropní látky, ale zkoumám hlavně to, zdali má délka nezaměstnanosti vliv na užívání psychotropních látek, srovnala jsem odpovědi, které mi vyšly v otázce č. 7 a č. 14. Můj původní předpoklad byl, že užívání psychotropních látek souvisí s dlouhodobou nezaměstnaností tzn. delší než 1 rok, bohužel jsem ve svém výzkumu zjistila, že tento problém vzniká již od 6 měsíce. V grafu č. 12 a č. 13 jsou zaznamenány odpovědi respondentů. Při nezaměstnanosti v délce 3 měsíců se k užívání psychotropních látek přiznalo 20 % tj. 3 respondenti z 25 dotázaných, avšak u nezaměstnanosti v délce 6 měsíců můžeme vidět velký nárůst, zde se mi k užívání psychotropních látek přiznalo 80 % tj. 13 respondentů ze 17 dotázaných. U nezaměstnanosti v délce 9 měsíců se mi přiznalo 100 %, tedy všech 5 respondentů, u nezaměstnanosti do 1 roku se mi přiznalo 80 % tj. 6 respondentů ze 7 dotázaných a u nezaměstnanosti delší než než 1 rok se mi přiznalo 50 % tj. 1 respondent ze 2 dotázaných. Avšak u nezaměstnanosti než 9 měsíců, do 1 roku a více než 1 rok je hodnocení hodně relevantní, a to z důvodu velmi malého počtu respondentů.

Graf 12 – Souvisí délka nezaměstnanosti s užíváním psychotropních látek?



Graf 13 - Souvisí délka nezaměstnanosti s užíváním psychotropních látek?



Komentář

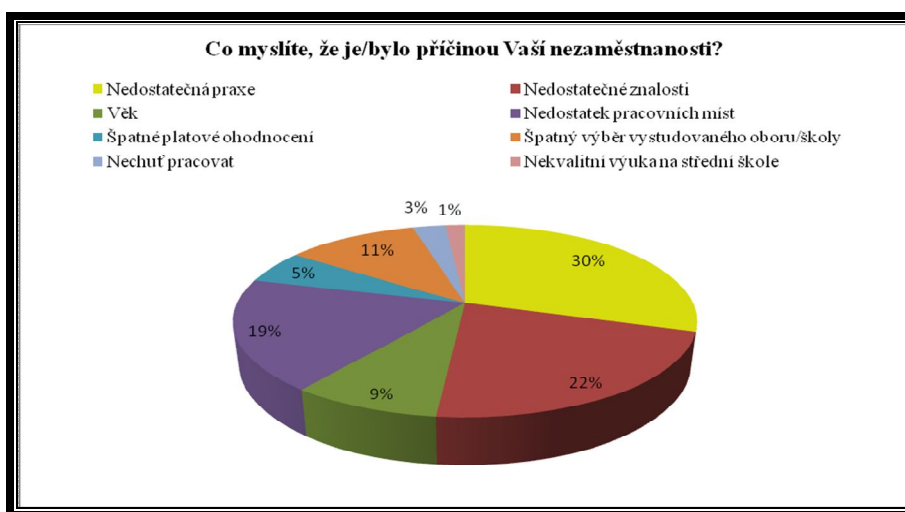
Jak můžeme vidět z odpovědí výše, na maladaptivní chování respektive na užívání psychotropních látek má vliv doba, po kterou jsou absolventi nezaměstnaní. Největší nárůst je v 6. měsíci nezaměstnanosti. Posouzení u nezaměstnanosti delší než 9 měsíců a více, není zcela objektivní z důvodu malého počtu respondentů.

V3: Považují absolventi středních škol v regionu Náchod za hlavní příčinu nezaměstnanosti nedostatek pracovních míst v regionu?

Na tuto výzkumnou otázku jsem se ptala otázkami z dotazníku č. 18, č. 10 a č. 11.

V grafu č. 14 je zobrazeno, co vidí absolventi středních škol v regionu Náchod za hlavní příčinu jejich neúspěchu na trhu práce. Domnívala jsem se, že za svůj neúspěch budou vinit nedostatek pracovních míst. Ptala jsem se zde otázkou č. 18, kde mohli respondenti zaškrtnout maximálně tři možné odpovědi. Avšak, jak je vidět, za hlavní příčinu neúspěchu na pracovním trhu vidí 30 % respondentů nedostatečnou praxi a 22 % nedostatečné znalosti. Nedostatek pracovních míst jako příčinu nezaměstnanosti vidí 19 % respondentů. Co mě udivilo je, že 11 % za příčinu nezaměstnanosti vidí špatný výběr vystudované školy, avšak že by to bylo nekvalitní výukou na dané škole si myslí pouze 1 % respondentů.

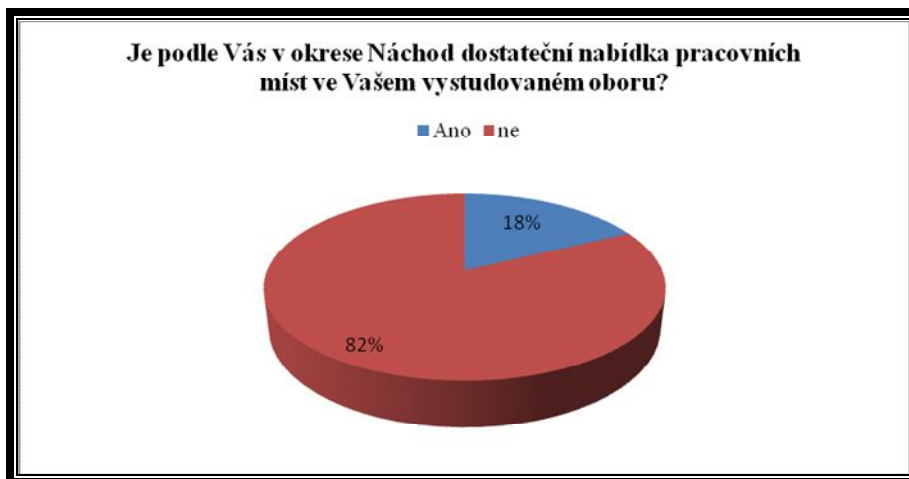
Graf 14 – Co myslíte, že je/bylo příčinou Vaší nezaměstnanosti?



V souvislosti s touto výzkumnou otázkou jsem se respondentů také ptala, jestli si myslí, že je v regionu Náchod dostatek pracovních míst v jejich vystudovaném oboru. Ačkoliv jsem očekávala, že budou respondenti odpovídat, že tu není dostatečná nabídka pracovních míst, přesto jsem neočekávala, že se potvrdí v takovém počtu. V grafu č. 15 je zobrazeno, že 82 % tj 51 respondentů si myslí, že

v našem regionu není dostatek pracovních míst a pouze 18 % tj. 11 respondentů si myslí, že v regionu je Náchod dostatek pracovních míst.

Graf 15 - Je podle Vás v okrese Náchod dostatečná nabídka pracovních míst?



S navazující otázkou č. 11 jsem také zjišťovala, jestli si respondenti myslí, že by své znalosti, praxi aj. uplatnili více v jiném regionu, než je Náchod. Můj předpoklad zde byl, že ano odpoví okolo 50 %, ale nakonec, jak je vidět v grafu č. 16 ano odpovědělo 69 % tj. 43 respondentů. Dalších 10 % tj. 6 respondentů si nemyslí že by své schopnosti uplatnili více v jiném okrese a zbylých 21 % tj. 13 respondentů mi odpovědělo, že neví.

Graf 16 – Myslíte si, že byste své schopnosti uplatnil více v jiném okrese?



Komentář

Jak jsme zjistili z výzkumu výše, jako hlavní příčiny nezaměstnanosti v regionu Náchod vidí absolventi středních škol na prvním místě nedostatek praxe, na druhém místě nedostatečné znalosti a až na třetím místě nedostatek pracovních míst. Dále jsem zjistila, že absolventi středních školy v regionu Náchod si myslí, že by své schopnosti, znalosti a vzdělání uplatnili více v jiném regionu, ale jako důvod své nezaměstnanosti nevidí nekvalitní výuku na střední škole.

7.5 Diskuse

V této kapitole se pokusím shrnout nejzajímavější výsledky z předchozího orientačního šetření, které jsem zjistila pomocí dotazníků. Chci jenom upozornit, že výsledky výzkumu nesmíme aplikovat na všechny absolventy z České republiky, jelikož musíme vzít v potaz rozsah souboru, jelikož respondenti, kteří mi odpovídali na můj dotazník, pocházeli pouze z jednoho regionu České republiky.

Jak můžeme vidět z výzkumu výše, postavení absolventů na trhu práce v regionu Náchod není momentálně až tak kritická, jelikož 50 % dotázaných respondentů našlo zaměstnání do 3 měsíců od ukončení vzdělání, a momentálně se 63 % oslovených respondentů snaží uplatnit na trhu práce, i přes to, že zaměstnání v jejich vystudovaném oboru má pouze 23 % absolventů. Dále si celých 82 % respondentů si myslí, že v regionu Náchod nemají dostatečné uplatnění a 69 % respondentů si myslí, že by naopak své vzdělání a znalosti uplatnili v jiném okrese. Jako hlavní příčinu při neuplatnění na trhu práce vidí nedostatečnou praxi, nedostatečné znalosti a nedostatek pracovních míst.

Co mě ve výzkumu zarazilo nejvíce je, že se kvůli nezaměstnanosti 45 % absolventů začalo užívat psychotropní látky, což je dle mého názoru velmi vysoké číslo, kdy je vidět, že se mladý člověk, který je krátce po škole, nemá žádnou praxi a pravidelné příjmy, neumí vyrovnat se stresem, který nastává při neuplatnění se na trhu práce již po 6 měsících.

8. Strategie zvládání nezaměstnanosti

Vágnerová strategii zvládání nezaměstnanosti definuje nejen podle míry vynaložení aktivity, ale i podle zaměření na určitý cíl.

Strategie zaměřená na problém

Tato strategie znamená nalezení zaměstnání. Takto reagují lidé s vyšším vzděláním a dobrou kvalifikací, kteří chtějí pracovat. Ztrátu zaměstnání chápou jako degradaci spojenou s neadekvátní závislostí na společnosti, rodině atd. Tito lidé mají silnou motivaci i sebedůvěru a věří, že situaci zvládnou. Sociální dávky jsou pro ně neuspokojivé a peníze si chtějí vydělat. K problému přistupují s přesvědčením, že lze řešit a jsou ochotni podnikat, rekvalifikovat se, získat další vzdělání a přesto, že jsou nezaměstnaní, tak se zabývají užitečnými aktivitami.

Strategie zaměřená na zvládnutí aktuálních potíží

Jde o defenzivní strategii, řešení spočívá v adaptaci na nízký příjem a zhoršené sociální postavení. Sebedůvěra těchto lidí bývá snižena, jsou méně aktivní a pesimističtější. Objevuje se zde rezignace, která se projeví ochotou přijmout jakoukoliv práci, lidé se vzdají svých koníčků, nakupují ve slevách atd.

Strategie zaměřená na udržení přijatelného ladění a podporu sebeúcty

Pokud je člověk přesvědčen, že nemá šanci nějaké zaměstnání najít, přestane o ně usilovat a tím se i vyhne dalšímu stresu. Únik od reality zvyšuje možnost užívání alkoholu a jiných návykových látek. Tito lidé zaujmají pasivní postoj, nevěří, že by mohli svůj problém vyřešit a často utíkají do role, které funguje jako náhradní řešení (např. předčasný důchod, těhotenství). Tito nezaměstnaní sice dodržují rituál spojený s hledáním práce, ale neočekávají, že by nějakou získali. Stali se závislími na sociálních dávkách. (Vágnerová, 2014, s. 675 – 676)

8.1 Možnosti pomoci nezaměstnaným

Pomoc nezaměstnaným podle Vágnerové lze rozdělit podle jejího zaměření buď na podporu při hledání nového zaměstnání, nebo na řešení problémů, které v důsledku nezaměstnanosti vznikly (zdravotní a psychické potíže, závislosti, dluhy, snížený kontakt se společností, atd..)

- Preventivní příprava na možnost ztráty práce, rozvoj schopnosti vyrovnat se s danou zátěží.
- Služby úřadu práce, jako je nabídka pracovních míst, zprostředkování kontaktu mezi nezaměstnanými a potencionálními zaměstnavateli, vyřízení podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikace apod.
- Sociální služby nemusí být zaměřeny na pomoc nezaměstnanému, ale často potřebuje pomoc i rodina. Sociální pracovníci pomáhají při řešení rodinných krizí a ekonomických problémů.
- Psychoterapeutická péče zahrnuje metody individuální i skupinové práce, je zaměřena na podporu sebedůvěry a osobní iniciativy, na změnu postojů k práci i zaměstnání. (Vágnerová, 2014, s. 682)

9. Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala nezaměstnaností absolventů v okrese Náchod a jejím cílem bylo zmapovat faktory ovlivňující úspěšnost či neúspěšnost absolventů středních škol v okrese Náchod.

V teoretické části jsem se zabývala vysvětlením pojmů, jako je nezaměstnanost, nezaměstnaný a absolvent. Dále jsem se zabývala typy nezaměstnanosti, trhu práce, velkou pozornost jsem věnovala také úřadu práce, úkolům úřadu práce a základním právům a povinnostem uchazečů o zaměstnání. V neposlední řadě jsem popisovala psychologické, sociální, zdravotní a ekonomické důsledky nezaměstnanosti.

V empirické části jsem se zabývala třemi výzkumnými otázkami. V první výzkumné otázce jsem se orientačním šetřením snažila zjistit, zdali jsou absolventi v regionu Náchod proaktivní. Zde se mi potvrdilo, že aktivní nejsou, a zaměstnání hledají spíše pasivním způsobem na internetu anebo registrací na úřadě práce, aktivně se do hledání práce zapojuje minimum oslovených absolventů. Ve druhé výzkumné otázce jsem zkoumala, zdali má na užívání psychotropních látek vliv délka nezaměstnanosti. I zde bylo mé šetření úspěšné, jelikož jsem zjistila, že takovým mezníkem je nezaměstnanost trvající déle než 6. měsíců, zde začínají absolventi v regionu Náchod řešit svou situaci psychotropními látkami. V poslední – třetí výzkumné otázce jsem zjišťovala, jestli vidí absolventi jako příčinu nezaměstnanosti nedostatek pracovních míst v regionu Náchod. Zde jsem zjistila, že za hlavní příčinu viní nedostatečnou praxi, nedostatečné znalosti a na třetím místě je nedostatek pracovních míst.

Kromě toho jsem ve svém výzkumném řešení zjistila, že se více než polovina absolventů středních škol v regionu Náchod snaží hlásit na vysokou školu, a úspěšně studuje třetina dotázaných. Dále jsem zjistila, že si absolventi myslí, že je v regionu Náchod nedostatek pracovních míst v jejich vystudovaném oboru a že by se své zkušenosti a vzdělání uplatnili více v jiném okrese. A přitom polovina dotázaných respondentů našla zaměstnání do 3 měsíců od ukončení vzdělání, je tedy pravda, že téměř tři čtvrtě dotázaných zaměstnaných absolventů pracuje mimo obor, který mají vystudovaný.

10. Použité zdroje

Použitá literatura

1. VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0696-5.
2. Socialia 2000: *mládež a volný čas: sborník příspěvků z mezinárodní konference konané v Hradci Králové 10. a 11. října 2000*. Vyd. 1. Hradec Králové : Gaudeamus, 2001. 429 s. ISBN 80-7041-760-9.
3. ŠIMKOVÁ, Eva. *Základy ekonomie: systematický přehled základní ekonomické problematiky*. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2004. 106 s. ISBN 80-7041-690-4.
4. KRAUS, Blahoslav a Jolana HRONCOVÁ. *Sociální patologie*. Vyd. 2. Hradec Králové: Gaudeamus, 2010, 325 s. ISBN 978-80-7435-080-1.
5. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: SLON, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
6. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2., dopl. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. Studijní texty ; sv. 6. ISBN 80-901424-9-4.
7. KNOLL, Oto. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993, 17 s.
8. KOŠKOVÁ, Vladimíra. *Nezaměstnanost jako životní styl*. In *Aktuální otázky sociální práce* 98 s. ISBN 80-86771-01-6. Hradec Králové : M & V, 2003, s. 64-66.
9. BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
10. PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.
11. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém: středně pokročilý kurz*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3.

12. HANZALOVÁ, Lenka. *Nezaměstnanost v EU jako problém pro mladou generaci*. Praha, 2015. Diplomová práce. Vysoká škola ekonomická. Vedoucí práce Ing. Josef Bič, Ph.D.
13. ZACHOVÁ, Monika. *Nezaměstnanost absolventů vysokých škol v Kraji Vysočina*. Praha, 2013. Bakalářská práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. Vedoucí práce Doc. Ing. Tomáš Pavelka, Ph.D.
14. VÝROST, Jozef - SLAMĚNÍK, Ivan. *Aplikovaná sociální psychologie. II*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2001. 260 s. Psyché. ISBN 80-247-0042-5.

Použité internetové zdroje

1. Vývoj nezaměstnanosti od července 2004. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2004 - 2016 [cit. 2016-02-01]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004
2. Definice absolventa pro potřeby statistického sledování. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 1. 1. 2004 [cit. 2016-02-02]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>
3. Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2002 - 2015 [cit. 2016-02-01]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>
4. Makroekonomie - nezaměstnanost. *Miras* [online]. ©2000-2012 [cit. 2016-01-15]. Dostupné z: <http://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie-08-nezamestnanost.php>
5. Důvod a způsob založení povinného subjektu: Obecné informace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2014 [cit. 2016-02-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upct/oup/info>
6. Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. *Zákony pro lidi.cz* [online]. 2011 [cit. 2016-03-29]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73>
7. Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2015 [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

8. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů. *Zákony pro lidi.cz* [online]. 2000 [cit. 2016-03-29]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-118>
9. Zákon o sociálních službách. *Zákony pro lidi.cz* [online]. 2006 [cit. 2016-03-29]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>
10. Okres Náchod. *Český statistický úřad* [online]. 2016 [cit. 2016-03-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xh/okres_nachod

Použité zdroje obrázků

1. Statistiky nezaměstnanosti: mapa. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 1999 - 2016 [cit. 2016-02-01]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

11. Seznam obrázků, tabulek a grafů

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel.....11

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Přehled nezaměstnaných absolventů v letech 2005 – 2015.....14

Seznam grafů:

Graf č. 1: Složení respondentů podle pohlaví.....	41
Graf č. 2: Složení respondentů, dle ukončeného vzdělání.....	41
Graf č. 3: Hlásil jste se po ukončení střední školy na VŠ?.....	42
Graf č. 4: Jakým způsobem hledáte/jste hledal/a nové zaměstnání?.....	43
Graf č. 5: Uvažujete/uvažoval/a jste o rekvalifikačním kurzu?.....	43
Graf č. 6: Máte absolvovaný nějaký rekvalifikační kurz?.....	44
Graf č. 7: Pokud by Vám bylo nabídnuto zaměstnání mimo Váš obor, jste ochotný/a podstoupit rekvalifikační kurz?.....	44
Graf č. 8: Jste momentálně zaměstnán/a?.....	45
Graf č. 9: Pokud jste momentálně zaměstnán/a, pracujete v oboru, který máte vystudovaný?.....	46
Graf č. 10: Délka nezaměstnanosti.....	47
Graf č. 11: Řešil jste svoji nezaměstnanost psychotropními látkami?.....	48
Graf č. 12: Souvisí délka nezaměstnanosti s užíváním psychotropních látek?.....	49
Graf č. 13: Souvisí délka nezaměstnanosti s užíváním psychotropních látek?.....	49
Graf č. 14: Co myslíte, že je/bylo příčinou Vaší nezaměstnanosti?.....	50
Graf č. 15: Je podle Vás v okrese Náchod dostatečná nabídka pracovních míst?.....	51
Graf č. 16: Myslíte si, že byste své schopnosti uplatnil více v jiném okrese?.....	51

12. Seznam příloh

Příloha č. 1 dotazník

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- a) Žena
- b) Muž

2. Jaký je Váš věk?

- a) 15-16 let
- b) 17-18 let
- c) 19- 20 let
- d) 21 let a více

3. Ve kterém roce jste ukončil vzdělání? (pokud dříve tak již neodpovídejte)

- a) 2014
- b) 2015

4. Jaké je Vaše ukončené vzdělání?

- a) Základní vzdělání
- b) Střední vzdělání s výučním listem
- c) Střední odborné vzdělání s maturitou
- d) Gymnázium

5. Hlásil jste se po ukončení střední školy na VŠ?

- A) Ano a úspěšně studuji
- B) Ano, ale neúspěšně
- C) Nehlásil/a

6. Jak dlouho po ukončení vzdělání hledáte/jste hledal zaměstnání?

- a) 3 měsíce
- b) 6 měsíců
- c) 9 měsíců
- d) Do 1 roku
- e) Více než 1 rok

f) Práci jsem měl/a ihned po ukončení střední školy

7. Jste momentálně zaměstnán/a?

- a) Brigádně/ DPP, DPČ
- b) Na zkrácený pracovní poměr
- c) Na hlavní pracovní poměr
- d) Podnikám
- e) Ne, nejsem

8. Pokud jste zaměstnán, je práce, ve které jste nyní zaměstnán/a v oboru který jste vystudoval/a? (pokud jste nezaměstnaný/á neodpovídejte)

- a) ano
- b) ne

9. Je podle Vás v okrese Náchod dostatečná nabídka pracovních míst ve Vašem vystudovaném oboru?

- a) Ano
- b) Ne

10. Myslíte si, že byste své schopnosti (praxi, vzdělání) uplatnili více v jiném okrese, než v okrese Náchod?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

11. Jak hledáte/jste hledal/a novou práci (kterou možnost využíváte/jste využíval/a nejvíce)?

- a) Na Úřadu práce
- b) Na internetu
- c) Noviny, časopisy, inzeráty atd.
- d) Obcházím/obcházel/a jsem potenciální zaměstnavatele
- e) Přes známé

12. Pokud jste/byl nezaměstnaný/a řešíte/řešil/a jste svoji nezaměstnanost psychotropními - návykovými látkami? Měl/má Váš neúspěch na pracovním trhu za následek užívání návykových látek?

- a) Ano, zvýšená spotřeba alkoholu
- b) Ano, zvýšená spotřeba cigaret
- c) Ano, díky neúspěchu na pracovním trhu jsem zkusil i drogy (konopné drogy, hašiš, lysohlávky...aj.)
- d) Ne
- e) Nikdy jsem nezaměstnaný/a nebyl, takže ne

13. Uvažujete/uvažoval/a jste o rekvalifikačním kurzu?

- a) Ano
- b) Ne

14. Máte absolvovaný nějaký rekvalifikační kurz?

- a) Ano
- b) Ne

15. Pokud by Vám nabídnuta práce mimo Váš obor, jste ochotný/á podstoupit rekvalifikační kurz a získat potřebné vzdělání pro tuto práci?

- a) Ano
- b) ne

16. Co myslíte že je/bylo příčinou Vaší nezaměstnanosti? (vyberte maximálně tři důvody)

- a) Nedostatečná praxe
- b) Nedostatečné znalosti
- c) Věk
- d) Nedostatek pracovních míst
- e) Špatné platové ohodnocení
- f) Špatný výběr vystudovaného oboru/školy
- g) Nechuť pracovat
- h) Nekvalitní výuka na střední škole