

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2017-2018

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Petra Macourková

Možnosti dalšího vzdělávání dlouhodobě nezaměstnaných

Praha 2018

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

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2017-2018

BACHELOR THESIS

Petra Macourková

**The Options of Further Education of the Long – Term
Unemployed**

Prague 2018

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 19. února 2018

Petra Macourková

Poděkování

Mé poděkování patří Doc. PhDr. Radomíru Havlíkovi, CSc. za odborné vedení, trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnoval.

Anotace

Práce je zaměřena na problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti a možnosti dalšího vzdělávání nezaměstnaných. V teoretické části popisuje přístupy k nezaměstnanosti, rizikové skupiny na trhu práce, možnosti a bariéry dalšího vzdělávání v řešení nezaměstnanosti. Praktická část vysvětluje aktivní politiku zaměstnanosti úřadu práce. Na základě dotazníkového šetření autorka ukazuje možnosti a zájem dlouhodobě nezaměstnaných o další vzdělávání na Úřadu práce České republiky, Krajská pobočka v Příbrami, Kontaktní pracoviště Kladno.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti, dlouhodobě nezaměstnaní, důsledky nezaměstnanosti, nezaměstnanost, příčiny nezaměstnanosti, rizikové skupiny, uchazeč o zaměstnání, úřad práce, vzdělání.

Annotation

The work deals with the issue of long – term unemployment and further options of education. In theoretical part it describes the unemployment, the attitudes towards it, its types and consequences and impacts. Further on it presents the strategies of the unemployed, the groups of risk in the labour market, the options and barriers of further education in dealing with unemployment. Practical part introduces the active employment policy of the employment office. Based on a questionnaire the author presents the options and the concern of the long – term unemployed in further education in the Employment Office of the Czech Republic, Regional Subdivision Příbram, Local Department Kladno.

Keywords

Active employment policy, causes of unemployment, education, employment office, groups of risk, impact of unemployment, job applicants, long – term unemployed, unemployment.

| | |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| ÚVOD..... | 9 |
| TEORETICKÁ ČÁST..... | 10 |
| 1 NEZAMĚŠTNANOST | 10 |
| 1.1 Dělení nezaměstnanosti | 11 |
| 2 NEZAMĚŠTNANÍ..... | 14 |
| 2.1 Reakce a prožívání ztráty zaměstnání..... | 14 |
| 2.2 Strategie nezaměstnaných..... | 15 |
| 3 DLOUHODOBÁ NEZAMĚŠTNANOST..... | 17 |
| 3.1 Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti..... | 17 |
| 3.1.1 Příčiny ekonomické..... | 17 |
| 3.1.2 Příčiny sociální..... | 18 |
| 3.2 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti..... | 21 |
| 3.2.1 Individuální důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti | 21 |
| 4 DLOUHODOBĚ NEZAMĚŠTNANÍ..... | 24 |
| 4.1 Rizikové skupiny | 24 |
| 4.1.1 Mladiství | 24 |
| 4.1.2 Absolventi škol | 25 |
| 4.1.3 Matky po rodičovské dovolené | 26 |
| 4.1.4 Osoby se zdravotním postižením | 28 |
| 4.1.5 Osoby nad 50 let | 28 |
| 4.1.6 Nekvalifikovaní pracovníci..... | 29 |
| 4.1.7 Členové minoritních skupin – kulturně, rasově, nábožensky odlišní..... | 30 |
| 4.1.8 Lidé se záznamem v rejstříku trestů..... | 30 |
| 4.2 Bariéry rhu práce | 31 |
| 4.2.1 Motivace | 31 |
| 4.2.2 Nedostatek informací | 32 |
| 4.2.3 Další bariéry | 32 |
| PRAKTICKÁ ČÁST | 33 |
| 5 ÚŘAD PRÁCE | 33 |
| 5.1 Zprostředkování zaměstnání | 34 |
| 5.2 Poradenství ke zprostředkování | 34 |

| | | |
|----------|----------------------------------------------|-----------|
| 5.3 | Informační a poradenské středisko | 34 |
| 6 | PRŮZKUMNÁ ČÁST | 39 |
| 6.1 | Dotazníkové šetření | 39 |
| 6.1.1 | Vymezení průzkumného cíle | 39 |
| 6.1.2 | Hypotézy | 39 |
| 6.1.3 | Metodika průzkumu | 40 |
| 6.2 | Vyhodnocení dotazníků | 41 |
| 6.3 | Závěr průzkumu | 50 |
| | ZÁVĚR | 52 |
| | SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ..... | 54 |
| | SEZNAM ZKRATEK | 56 |
| | SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ | 57 |
| | SEZNAM PŘÍLOH..... | 58 |

ÚVOD

Dlouhodobá nezaměstnanost je vážným ekonomickým, psychologickým a sociálním problémem, který se dotýká celé společnosti. Po revoluci se stala nezaměstnanost fenoménem, se kterým se v dnešní době může setkat každý člověk bez ohledu na svůj věk, pohlaví nebo vzdělání. Se ztrátou zaměstnání se musí v současnosti vyrovnávat stále větší počet lidí. S postupným technologickým pokrokem dochází i k vývoji a změně požadavků zaměstnavatelů na kvalifikaci budoucích zaměstnanců. Některé pracovní pozice v dnešní době zanikají, ale další nové se vytvářejí. Je tedy nezbytně nutné, aby se lidé v rámci lepší uplatnitelnosti na trhu práce neustále vzdělávali ve svých oborech. V případě potřeby zvážili a uskutečnili změnu své kvalifikace dle požadavků trhu práce a také podle svých schopností, možností a dovedností.

V teoretické části bakalářské práce bude popsána problematika týkající se možných příčin a důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti se zaměřením na tzv. rizikové skupiny ohrožené na trhu práce. Práce poukáže na strategie, postoje a prožitky dlouhodobě nezaměstnaných osob, které prošly touto životní situací. Výkladová část vychází z odborné literatury, kde jsou vymezeny základní pojmy a obecné teorie nezaměstnanosti. Autoři se zamýšlejí nad touto problematikou z pohledu psychologického, sociálního i ekonomického. Popisují působení dlouhodobé nezaměstnanosti nejen na jedince, ale i na celou společnost. Někteří autoři ve svých knihách uvádějí vlastní hypotézy a následná tvrzení, jejichž oprávněnost dokládají pomocí výsledků ze svých průzkumů.

V praktické části bude práci zjišťováno, jaké vzdělávací aktivity jsou nezaměstnaným nabízeny v rámci úřadu práce. Dále bude zkoumáno, jakého vzdělání nezaměstnaní dosáhli, jaký je jejich zájem a motivace se dále vzdělávat, zda jsou ochotni za dalším vzděláváním dojíždět, případně jaké bariéry jim v tom brání. Průzkum praktické části bude prováděn pomocí kvantitativního zkoumání formou dotazníkového šetření.

Cílem práce bude popsat problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti. Rozbor práce s dlouhodobě nezaměstnanými na Úřadu práce, Krajská pobočka v Příbrami, Kontaktní pracoviště Kladno. Zjistit zájem dlouhodobě nezaměstnaných o nabídky aktivit úřadu práce a také o vzdělávací aktivity, nabízené jinými institucemi.

TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

Trh práce je v současné době nejčastěji se měnícím trhem, který se dotýká největšího počtu lidí napříč generacemi, sociálním postavením i dosaženým vzděláním. Nevíce pozornosti je zaměřeno na nezaměstnanost. Nezaměstnanost je pro ekonomii jedno z prioritních témat od třicátých let 20. století (Buchtová & kolektiv, 2002, str. 57).

Zaměstnání a práce jsou dvě slova, která se v běžném hovoru považují za synonyma, ale v odborné literatuře se rozlišují. Poukazuje se na jejich rozdílnost a významovou šíři. Například Mareš ve své knize uvádí, že práci vykonává člověk na základě své dobrovolnosti, koníčků, pro pocit svého uspokojení a štěstí. Zaměstnání je činnost, která je charakteristická ekonomickou odměnou (finanční či materiální) na základě smlouvy (Mareš, 2002, str. 16). Práce, je tedy jakákoli činnost, kterou člověk vykonává. Zaměstnání je řízený vztah, který je upravován předpisy, například zákony, vnitropodnikovými směrnici, pracovními postupy či etickými kodexy.

Právo na práci lze chápat jako právo k získání prostředků pro své životní potřeby prací. Osoby, které bez svého zavinění nemohou pracovat, stát hmotně zajišťuje.

Právo na práci je zakotveno v mnoha mezinárodních dokumentech, které se Česká republika zavázala dodržovat, jedná se například o Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966 (Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, 2018, str. 2). V české legislativě je toto právo zakotveno již v listině základních práv a svobod, která v Hlavě čtvrté uvádí, že každý má právo na přípravu k povolání, které si sám zvolí, popřípadě má možnost podnikat (Wagnerová, 2012, str. 573).

V užším smyslu můžeme právo na práci chápat jako **právo na zaměstnání**. Toto právo je definované v zákoně o zaměstnanosti č. č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Je to „*právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovním vztahu (dále jen „zaměstnání“), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.*“ (Pracovněprávní předpisy, zákon o zaměstnanosti, úřady práce, odbory, ochrana zaměstnanců, inspekce práce, 2013, str. 105).

Na základě výše uvedeného lze tedy definovat nezaměstnanost jako stav, kdy lidé nemají zaměstnání. Z této skupiny lidí ovšem musíme vyjmout děti, studenty denního studia, seniory pobírající starobní důchod, osoby pobírající plný invalidní důchod či osoby odsouzené k výkonu trestu odnětí svobody. Samostatnou skupinu tvoří lidé, kteří jsou zajištěni jinými příjmy než ze zaměstnání, například dlouhodobě nemocní, případně ti, kteří jsou v pracovní neschopnosti v tzv. ochranné lhůtě po ukončení pracovního poměru. Dále osoby, které jsou na mateřské a rodičovské dovolené.

Nezaměstnaní jsou podle mezinárodní definice lidé, kteří jsou registrovaní na úřadu práce nebo u zprostředkovatelů práce, aktivně si hledají zaměstnání, nepodnikají, ani nejsou zaměstnaní a jsou okamžitě, max. do 14 dnů, připraveni k nástupu do zaměstnání (Havlík, 2016, str. 105).

1.1 DĚLENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost můžeme dělit podle několika hledisek. Základním a nejvíce uváděným rozdělením je rozdělení dle příčin, dále podle doby jejího trvání, dle vůle člověka či dle situace.

Dle **příčin** dělíme nezaměstnanost na:

- frikční,
- sezónní,
- strukturální a technologickou,
- cyklickou (Havlík, 2016, str. 108).

Frikční je nezaměstnanost krátkodobá, která je způsobena přechodem z jednoho zaměstnání do jiného. Popřípadě hledáním vhodného uplatnění na trhu práce po ukončení soustavné přípravy k povolání. **Sezónní** je způsobena změnou poptávky po konkrétních druzích práce. Tato nezaměstnanost je spojena s ročním cyklem a střídáním ročních období. Nejvíce znatelná je v oblasti cestovního ruchu, zemědělství či ve stavebních oborech. **Strukturální** nezaměstnanost je vyvolána nerovnováhou v nabídce a poptávce po pracovních místech v jednotlivých odvětvích. V minulosti se tato nezaměstnanost vyskytovala zejména v oblastech, kde došlo k uzavření velkého výrobního podniku např. Poldi na Kladensku, sklářských továren a dolů na severu Čech, či uzavírání dolů na Moravě. Docházelo tedy k útlumu těžby uhlí či sklářské výroby a tím ke změně struktury v ekonomice. Nezaměstnaní lidé, kteří hledali práci, museli najít nové uplatnění v jiných oborech. Vlivem technologického pokroku dochází ke změně struktury poptávané práce, která neodpovídá kvalifikační nabídce. Strukturální nezaměstnanost je označována také jako nezaměstnanost **technologická**. Je totiž dána nízkou poptávkou po pracovnících v důsledku technického rozvoje. Pracovní místa jsou následně rušena a lidská pracovní síla je nahrazována strojní výrobou. **Cyklická** nezaměstnanost je znakem hospodářského cyklu, je způsobena poklesem poptávky po práci v ekonomické recesi.

Podle doby trvání dělíme nezaměstnanost na krátkodobou, která provází člověka při přechodu do nového zaměstnání a dlouhodobou, tedy nezaměstnanost trvající déle jak jeden rok. Dle Havlíka lze do této kategorie rozlišení zahrnout i nezaměstnanost sériovou (Havlík, 2016, str. 107).

Dle dobrovolnosti na její účasti můžeme nezaměstnanost dělit na dobrovolnou a nedobrovolnou. Dobrovolná je dle Dukové charakterizována rovností nabídky volných pracovních míst a počtu nezaměstnaných. Nedobrovolná nezaměstnanost je charakteristická malým počtem pracovních míst, kdy nezaměstnaní chtějí pracovat, ale nemohou najít vhodné zaměstnání (Duková, Duka, & Kohoutová, 2013, str. 96).

Dále můžeme nezaměstnanost dělit na otevřenou, skrytou, nepravou (Havlík, 2016, str. 106). Otevřená označuje nezaměstnané, kteří si aktivně hledají zaměstnání. Tito lidé jsou registrováni na úřadu práce, hledají si sami volná pracovní místa, oslovují zaměstnavatele či pracovní agentury. Další část tvoří skrytá nezaměstnanost, do které můžeme zahrnout osoby bez registrace na úřadu práce.

Nezaměstnaní si aktivně nehledají nové zaměstnání. Do skryté nezaměstnanosti patří hlavně ženy, které se rozhodnou raději odejít na mateřskou dovolenou než být nezaměstnané. Stejně je tomu i u lidí předdůchodového věku, kteří odcházejí do předčasných důchodů. Nepravá je dle Havlíka nezaměstnanost, kdy lidé čerpají podporu v nezaměstnanosti a nové zaměstnání nehledají. Dle Mareše je této skupiny možné zahrnout i nelegálně pracující osoby (Mareš, 2002, str. 24). Stejný autor rozlišuje ještě nezaměstnanost neúplnou (Mareš, 2002, str. 22), která se týká lidí, kteří jsou sice zaměstnaní, ale na jiný typ úvazku, než by chtěli. Jedná se například o zkrácené úvazky, při kterých nedochází k plnému využití kvalifikací, schopností a dovedností pracovníka.

2 NEZAMĚSTNANÍ

Lidé, kteří přišli o zaměstnání, se ocitli v nové životní situaci, která vyžaduje změnu jejich dosavadního způsobu života. Na základě individuálních psychických procesů dochází k různým reakcím na ztrátu zaměstnání. Prožívání této zkušenosti je doprovázené uvažováním o životě jedince a možnostech, které se mu nabízejí. Každý člověk zaujímá jinou osobní strategii, jak se s nastalou situací vyrovnat a jak hledat vhodné řešení vedoucí k novému zaměstnání, jež by uspokojovalo jeho psychické, fyzické a ekonomické potřeby.

2.1 REAKCE A PROŽÍVÁNÍ ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ

Prožívání ztráty zaměstnání a reakce na nově vznikající situaci je u každého člověka jiné. To jakým způsobem se bude s touto životní událostí jedinec vyrovnávat, záleží na jeho pohlaví, charakterových vlastnostech, emoční stabilitě, rodinnému zázemí a také na kvalifikaci. Na ztrátu zaměstnání bude jinak reagovat člověk, který většinu svého profesního života strávil v jedné organizaci, a jiným způsobem bude reagovat osoba, jež při hledání nových pracovních příležitostí a možného uplatnění na trhu práce častěji mění zaměstnání. Nezaměstnanost je pro mnohé lidi stigma, jež je vryto do podvědomí jako zraňující a bolestná zkušenost.

Chování a prožívání nezaměstnaných je závislé také na připravenosti jedince, že tato situace může nastat. Na zaměstnance, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání, má velký vliv vědomí možnosti jeho ztráty. Tento strach dle Farkové vede k zesílení tlaku na výkon, zvýšení konkurenčního tlaku a omezení nepřítomnosti na pracovišti způsobené nemocenskou či ozdravnými lázeňskými pobyty (Farková, 2008, str. 243).

Buchtová uvádí čtyři reakce na zprávu o ukončení pracovního poměru. Jedná se o psychický šok, pasivitu a rezignaci, obranný postoj a výzvu k hledání nové práce (Buchtová & kolektiv, 2002, str. 85). **Psychický šok** je velkou psychickou zátěží jedince. **Pasivita a rezignace** je provázena nechotou a nedostatečnou motivací pracovníka k plnění pracovních povinností ve výpovědní lhůtě. **Obranný postoj** je provázen snahou

o přehodnocení výpovědi na základě hledání řešení a vysvětlení problémů, které k výpovědi vedly. Pracovník se snaží upozornit na svou kvalifikaci, zkušenosti a dovednosti, které jsou pro firmu potřebné a důležité. Poslední uvedenou reakcí je **výzva k hledání nového zaměstnání**, která znamená pro jedince nové možnosti.

Prožívání ztráty zaměstnání je provázené velkým množstvím negativních pocitů, které výrazně ovlivňují psychický a fyzický stav člověka. Jedná se zejména o pocit bezradnosti, méněcennosti, nespokojenosti, které mohou zapříčinit deprese (Mareš, 2002, str. 56). Intenzita a možnosti výskytu těchto emocí jsou velice ovlivněny individualitou a sociální situací člověka. Jinak bude prožívat ztrátu zaměstnání mladý člověk, který nemá ustálené kariérové požadavky a stále hledá své možné uplatnění a kariérní směr. Pravděpodobně jiný pohled na celou situaci bude mít osoba v předdůchodovém věku, která je profesně vyhraněná, má konkrétní představy o svém uplatnění, nárocích a požadavcích na zaměstnání, které ve svém profesním životě získala. Rozdílné bude též prožívání u osob, které mají hypotéku, rodinu a u osob, které jsou svobodné nebo žijí s rodiči.

2.2 STRATEGIE NEZAMĚSTNANÝCH

Jak již bylo řečeno, reakce na nezaměstnanost je velice individuální záležitostí, stejně jako strategie nezaměstnaných, jakým způsobem se vyrovnají s novou životní etapou. I přes skutečnost, že nejde určit jednotný způsob či postup zvládání nezaměstnanosti, odborná literatura rozděluje strategie nezaměstnaných do tří skupin (Mareš, 2002, str. 106).

První skupinou jsou lidé, kteří jsou ztrátou zaměstnání zcela ochromeni. Práce dávala jejich životu smysl a řád, který teď ve svém životě těžko hledají. Veškeré jejich aktivity směřují k nalezení nového zaměstnání a obnovení rovnováhy v jejich životě. Nezaměstnanost je stresuje, unavuje a dostávají se do sociální izolace.

Lidé, kteří nevnímají nezaměstnanost jako nepříjemnou věc, tvoří druhou skupinu. Jsou rádi, že mají více volného času. Mohou se věnovat aktivitám, na které předtím neměli čas, hlavně své rodině a koníčkům. Dle individuálního přístupu si lidé začnou po

nějakém čase hledat vhodné zaměstnání a vrátí se do pracovního procesu nebo se přizpůsobí životu mimo trh práce a stanou se z nich dlouhodobě nezaměstnaní.

Poslední skupinu tvoří lidé, kteří se snaží opustit trh práce a využijí jinou možnost než nástup do zaměstnání či stagnaci v rámci statusu nezaměstnaného. Jedná se například o osoby, které se vrátí k soustavné přípravě na povolání – studenti. Ženy, které si raději zvolí roli matky a nastoupí mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou. Osoby, které dají přednost odchodu do důchodu před zaměstnáním. Někteří mohou odejít do předčasného důchodu, v případě dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu požádat o důchod invalidní. V krajním případě dochází ke stavu anomie, který je význačný neakceptací pravidel, oslabením sociálních norem a sociální integrace. Tato rezignace na snahu opětovného začlenění se na trh práce může vést k sociálně patologickým jevům, jako je například alkoholismus, drogová závislost, kriminalita či prostituce.

3 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST

Dlouhodobá nezaměstnanost je jev, který je nepříjemný pro jednotlivce i celou společnost. Ovlivňuje rodiny dlouhodobě nezaměstnaných, jejich životní úroveň, sociální postavení, vztahy v rodině i vztahy rodiny s okolím. Dlouhodobě nezaměstnaní jsou vnímáni pracujícími jako příživníci systému, který jim to v mnohých případech neoprávněně dovolí. V rámci celé společnosti tak dochází k rozdílům ekonomickým, sociálním i kulturním.

S dlouhodobou nezaměstnaností se potýkají všechny státy s tržní ekonomikou a rozvinutým systémem sociálních dávek. Snižování dlouhodobé nezaměstnanosti bývá jednou z hlavních priorit každé vlády. Bohužel na ni není jednoduché ani jednoznačné řešení, které by šlo uskutečnit bez razantních kroků a vhodné spolupráce s dlouhodobě nezaměstnanými, kteří by se museli aktivně podílet na řešení vzniklé situace.

Míra nezaměstnanosti je velice pohyblivý údaj, který ovlivňuje řada faktorů, kterými jsou například sezónní faktory (práce ve stavebnictví, zemědělství, popřípadě práce v cestovním ruchu). Oproti tomu míra dlouhodobě nezaměstnaných se výrazněji nemění.

3.1 PŘÍČINY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI

Příčin dlouhodobé nezaměstnanosti je hned několik. Ve většině případů není pouze jedna, ale dochází k jejich kumulaci. Bohužel se stále častěji stává, že čím déle jsou lidé nezaměstnaní, tím více mají problémů, které jim komplikují návrat do pracovního procesu.

3.1.1 PŘÍČINY EKONOMICKÉ

Mezi ekonomické příčiny patří strukturální změny ekonomiky spojené s jejím vývojem, dále její cykly a dynamika. Demografický vývoj a zásahy státu do trhu práce mají vliv na nezaměstnanost. V neposlední řadě se jedná o vztah mezi nabídkou a poptávkou volných pracovních míst.

Ekonomickou příčinou je také mzda. Jednak zákonem daná minimální mzda, která má ochránit pracující, aby jejich výdělků neklesly pod úroveň, jež je potřebná k zajištění základních životních potřeb. Jak uvádí Kuchař, je to mzda týkající se hlavně nekvalifikovaných profesí, které vykovávají lidé, jejichž pozice je na trhu práce nejvíce ohrožená (Kuchař, 2007, str. 18).

Dále je to nízká mzda za odvedenou práci, která v mnohých případech reaguje pomalu a velice povolna na trh práce. Jak ukazuje Hora, nezaměstnaní se bojí nastoupit do práce, aby nebyly omezeny, či zrušeny jejich sociální dávky. Obávají se, že při pobírání nízké mzdy by se jejich finanční situace zhoršila (Hora, 2008, str. 219).

Ve druhé vlně dotazování v panelovém šetření, tedy stavu po 6 měsících nezaměstnanosti zjistili autoři průzkumu, že se část nezaměstnaných ocitla v pasti ekonomického aspektu mzdy. Jsou přesvědčeni, že mzda, kterou mohou reálně pobírat na základě vykonané práce, není o moc vyšší, než finanční prostředky získané ze sociálních dávek (Mareš, Vyhlídal, & Sirovátka, 2002, str. 49). Autoři nadále poukazují na skutečnost, že sociální dávky ovlivňují očekávání nezaměstnaných, týkající se výše mzdy. Nezaměstnaní si zvykli na určitý standard zaručený sociálními dávkami, který nechtějí ztratit nástupem do zaměstnání za nízkou mzdu. (Mareš, Vyhlídal, & Sirovátka, 2002, str. 50).

3.1.2 PŘÍČINY SOCIÁLNÍ

Sociálními příčinami nezaměstnanosti rozumíme osobní charakter jedince, jeho výchovu, rodinu, prostředí, ve kterém vyrůstá, působení školy či kamarádů, ale také vliv celé společnosti. Tyto příčiny můžeme rozdělit do tří základních skupin: makro, mezo a mikro.

Makro příčiny zahrnují státní sociální politiku, která je zaměřená aktivně na podporu vzdělanosti nezaměstnaných, podporu vytváření nových pracovních míst (viz. praktická část této práce) a pasivně na vyplácení sociálních dávek. Dále se jedná o samotnou strukturu pracovního trhu, kterou ovlivňuje demografické, národnostní, vzdělanostní a profesní složení obyvatelstva (Kuchař, 2007, str. 39). Nezaměstnaní se

musí v rámci hledání nového pracovního místa přizpůsobit aktuálnímu trhu práce dle svých možností, schopností a dovedností, aby našli vhodné zaměstnání.

Tedy jednou z uvedených příčin rozumíme vzdělání nezaměstnaného. S neustálým vývojem technologií se z trhu práce pomalu vytrácí pracovní místa pro nekvalifikované zaměstnance. Lidé se musí naučit obsluhovat stále složitější stroje, které nekvalifikovanou práci vykonávají samy. Je tedy zapotřebí neustálého vzdělávání v souvislosti s rozvojem techniky ve výrobním procesu. Dlouhodobé statistiky ukazují, že nejvíce nezaměstnaných je nekvalifikovaných pracovníků. Lidí, kteří mají jen základní vzdělání. Bohužel se i v dnešní době, která klade důraz na nutnost a nezbytnost celoživotního vzdělávání, najdeme hodně dospělé populace, která nemá dokončené ani základní vzdělání. Pro tyto lidi je nesmírně obtížné najít si dobře placenou práci.

Mezo příčiny se vztahují například k situaci v regionu, kde nezaměstnaný žije. Jedná se počet volných pracovních míst v oblasti či kvalifikační požadavky zaměstnavatelů. Dle informací pracovníků z Úřadu práce, Krajská pobočka v Příbrami, Kontaktní pracoviště Kladno (dále jen Úřad práce Kladno) bylo v únoru 2018 1916 volných pracovních míst z toho 1246 pro uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním. Přičemž stále nejvíce hledají zaměstnavatelé kvalifikované pracovníky z technických oborů.

Mikro příčiny vycházejí z osobnosti jedince a jeho rodinného zázemí. Jedná se tedy o schopnosti, dovednosti a kompetence jedince. Dále o charakterové vlastnosti, schopnostech zvládnutí stresu, řešení problémových situacích, ochotě učit se nové věci, rozvíjet se. Jak uvádí Kuchař, je také důležité zohlednit v rámci pracovního procesu zkušenosti, které člověk získával v průběhu života i mimo pracovní oblast. Jedná se o způsoby jednání, chování, a sociální kontakty (Kuchař, 2007, str. 22).

Rodinné zázemí nezaměstnaných není při zkoumání uplatnění na trhu práce viditelným a měřitelným ukazatelem. O to více je ale důležitým. Vzájemné kulturní, sociální a rodinné působení je jedním z hlavních faktorů pro úspěšné uplatnění na trhu práce.

Pohled společnosti na danou problematiku se také neustále vyvíjí. Společnost na určité skupiny nezaměstnaných nepohlíží již tak kriticky, jako v minulých letech. Příklad

můžeme vidět u mladých nezaměstnaných. U mnohých je jejich nechuť pracovat z počátku myšlena jen v krátkodobém horizontu, ale bohužel se stále častěji ukazuje, že tento stav přechází v nezaměstnanost dlouhodobou. Jedná se například o studenty středních škol, kteří nezvládli složit maturitní zkoušku v řádném termínu. Zůstávají přes léto doma, aby si tzv. užili posledních prázdnin a v klidu se připravili na opravný termín maturity. Problém nastává, pokud se ani po složení maturity stále nechtějí zařadit do pracovního procesu a mají pocit, že by si přeci jen ještě chvilku mohli odpočinout. Stejný přístup mívají i studenti, kteří nebyli přijati ke studiu na vysoké škole nebo studium předčasně ukončili s představou, že další rok budou studovat jiný obor. Rok volna chtějí z počátku využít ke studiu a přípravě přijímacích zkoušek na vysoké školy. Bohužel si mnozí neuvědomují, že takový rok je mnohdy nevyužitý, spíše způsobí stagnaci a lenost jednotlivce k návratu do vzdělávacího systému. Pokud opětovně neuspějí u přijímacích řízení, znamená tento promarněný rok velkou pauzu v jejich profesním životě.

Autorka se na základě svých zkušeností z působení na Úřadu práce jako odborný poradce ke zprostředkování domnívá, že na dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí mají také určitý podíl rodiče, kteří své děti ekonomicky podporují. Zaujímají názor, že se jejich dítě za celý život ještě dost napracuje. Mnozí si totiž zcela neuvědomují, že pro jejich děti je nejlepší začít co nejdříve vytvářet a podporovat pracovní návyky a alespoň z počátku mírnit jejich představy o nárocích, které mohou klást u budoucích zaměstnavatelů.

Z domova si mladí uchazeči o zaměstnání přinášejí na trh práce představy o důležitosti a prestiži jednotlivých zaměstnání. O důležitosti být zaměstnaný či podnikat a tím být i ekonomicky nezávislí. Popřípadě má již před prvními pohovory v zaměstnání určitou představu o reálnosti svých požadavků směrem k zaměstnavateli. Autorka se na základě své praxe domnívá, že jsou to mnohdy právě rodiče, kteří radí svým dětem, zda určité zaměstnání přijmout či nikoli. Ti nezvažují pouze pracovní příležitost svých dětí, jejich osobní rozvoj a úspěšné uplatnění na trhu práce, ale také dopady na rodinu jako celek a to zejména po finanční stránce, pokud je rodina spolu posuzována v rámci nároku na dávky státní sociální podpory. Ze své praxe zná autorka několik případů, kdy mladí odmítli vhodné zaměstnání nabízené úřadem práce a raději se nechali sankčně vyřadit, než aby rozhněvali své rodiče, protože by na základě nástupu do zaměstnání došlo ke krácení

dávek státní sociální podpory. Dle průzkumu, který provedl Hora, vyplývá, že respondenti pobírající dávky životního minima byly převážně z rodin, kde chyběl pracovní příjem (Hora, 2008, str. 230).

3.2 DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI

Dlouhodobě nezaměstnaní se potýkají s mnoha negativními vlivy, které jsou dány jejich současnou situací. Na tyto lidi majoritní pracující společnost pohlíží jako na příživníky. Nezaměstnaní nepřicházejí jen o ekonomické prostředky, ale ztrácí i svůj sociální status. Musí se uskromnit ve svých aktivitách, na které byli zvyklí. Věci, které byly na denním pořádku, se stávají postupem času nedosažitelné. Dochází ke ztrátě původních přátel, kteří si udržují stejnou životní úroveň a životní styl. Hledání nových přátel není jednoduché a směřuje ke stejně sociálně založeným rodinám. Každý nezaměstnaný se dříve, či později potýká s pocity méněcennosti, nedůležitosti, zbytečnosti a ztrácí chuť bojovat a hledat nové zaměstnání.

Dle Mareše se změny individuální a sociální zkušenosti nezaměstnaného v následujících oblastech: životní úroveň, zkušenost deprivace, změny času, rodiny, sociální izolace, v rámci reprodukčního chování, sociálních sítí, fyzického a psychického zdraví (Mareš, 2002, str. 73). Mění se ovšem i postavení a vztah nezaměstnaných ve společnosti. Důsledky nezaměstnanosti tedy můžeme rozdělit na individuální a společenské.

3.2.1 INDIVIDUÁLNÍ DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI

Každý jedinec prožívá nezaměstnanost jinak. Někdo jí snáší lépe, snaží se uspět na trhu práce a hledá nové možnosti. Jiný člověk stávající situaci snáší hůře a může se stát, že rezignuje a nebude se snažit se o změnu.

Ekonomické dopady jsou první změny, které nezaměstnaný pocítí. Dojde ke ztrátě pravidelného příjmu. I přes skutečnost, že nezaměstnaní mohou pobírat podporu v nezaměstnanosti nebo popřípadě dávky státní sociální podpory, životní úroveň nezaměstnaných klesá a tím životní úroveň celé rodiny. Pokud se stane nezaměstnanost

dlouhodobou, mohou se celé rodiny ocitnout v chudobě a nouzi. Je potom pouze na nezaměstnaném a jeho rodině, jak se s celou situací vyrovnají. Mohou se všichni časem přizpůsobit nízkým příjmům, omezit finančně nákladné aktivity jako například dovolené, zájmové kroužky pro děti nebo své koníčky. V některých rodinách však tato situace způsobuje napjaté prostředí. Hádky o finanční prostředky jsou velice časté. Lidé jsou potom nuceni nastoupit i do hůře kvalifikované či placené práce. Pokud se ovšem rozhodnou, že nepůjdou do zaměstnání, které je dle jejich mínění podřadné, může nastat situace vést k patologickým jevům. Jedná se zejména o hráčství, užívání návykových látek, popřípadě k využívání nebankovních půjček, které v těchto případech vedou k dluhům, jež se velice špatně splácejí a nejčastěji končí dluhovou pastí a exekucemi majetku.

Sociální dopady nezaměstnanosti neprijdou hned po ztrátě zaměstnání. Sociální status zaměstnaného jedince se sice změní hned, ale pokud je nezaměstnanost krátkodobá, je společností akceptována jako běžná. Promění-li se v dlouhodobou, znamená jistou změnu statusu. Dochází ke ztrátě sociálních kontaktů. Nejdříve nezaměstnaní ztrácejí kontakty ze svého bývalého zaměstnání už jen tím, že tam nejsou fyzicky přítomní. K omezení kontaktů s přáteli dochází hlavně kvůli úbytku času, který je možné trávit společnou aktivitou. Nezaměstnaní nemají na tyto akce dostatečné finanční prostředky, nebo se jen stydí, že na rozdíl od svých známých nemají dobře placené zaměstnání, jako měli dříve.

Pokud nezaměstnaný přijde o původní přátele a najde si přátele nové ve stejné životní situaci, je pro něj změna životního stylu, ještě náročnější. V některých případech se nezaměstnaní podporují a hledají společně zaměstnání. Bohužel se spíše stává, že se navzájem v nezaměstnanosti podporují, předávají si informace o možnostech využití sociálního systému a návrat do zaměstnání berou jako ztrátu času.

S dlouhodobou nezaměstnaností dochází ke ztrátě pracovních návyků, které se velice špatně obnovují a také ke změně vnímání času. Čas ubíhá pomaleji, den není rozdělený do několika časových úseků dle vykonávaných činností. Je jednotvárný a každý den stejný. Z počátku se nezaměstnaní snaží hledat nová vhodná pracovní místa, absolvují pohovory, rozesílají životopisy, využívají stálého volného času k aktivitám, na které v zaměstnání neměli čas. Po delší době však jejich aktivita slábne a většinu svého volného

času tráví zavření doma u televize či počítače. Tato jednotvárnost vede k závislosti na technologiích a v neposlední řadě ke ztrátě nevyužívaných schopností, dovedností a znalostí každého jedince.

Psychické a fyzické dopady jsou úzce spjaté. Nezaměstnaní jsou deprimováni z pocitu neschopnosti zajištění množství statků a služeb, na které byli v minulosti zvyklí. U mnohých dochází k psychickému strádání na základě omezených možností při rozhodování a výběru např. jakou aktivitou využít svůj volný čas, kde trávit s dětmi prázdniny.

Jedním z hlavních faktorů, které ovlivňují psychický stav nezaměstnaných, jsou výsledky pohovorů a reakce zaměstnavatelů na žádost o práci. Opakující se odmítavé odpovědi zaměstnavatelů, popřípadě shodné odůvodnění nepřijetí je pro jedince ponižující skutečnost spojená s pocitem selhání, méněcennosti, mnohdy prožívají pocity osamocení. Časem se tyto pocity prohlubují a přeměňují se v pocity v nechtěnost v systému, který stojí proti nim a nelze s touto skutečností nic dělat. *„Nezaměstnaní mají ve srovnání se zaměstnanou populací tendenci být úzkostnější, je mezi nimi větší výskyt depresí, jsou nespokojenější, neurotičtější a více souženi obavami, mají snížené sebevědomí a sebeúctu a trpí poruchami spánku.“* (Mareš, 2002, str. 86).

Jak již bylo poukázáno, psychologické dopady vedou k fyzickým změnám nezaměstnaných. Celkový zdravotní stav se zhoršuje na základě zátěže způsobené stresem. Dochází tedy k zatížení imunitního a kardiovaskulárního systému člověka. Lidé, kteří byli zvyklí několikrát týdně provozovat nějaký sport v klubu nebo fitness centru, strádají z pocitu neuspokojení fyzické aktivity. Cvičení doma není pro mnoho lidí motivující a dlouho jim tato alternativní možnost nevydrží. Po určitém čase začne slábnout i fyzická kondice.

Bohužel se nezaměstnaným nevyhýbá ani užívání návykových látek, které jsou v prvopočátcích brány jako příležitostná pomoc ve složité životní situaci, odpoutání se alespoň na okamžik od reálných problémů, které se těžko řeší. Problém je, že tato příležitostná pomoc se velice snadno změní v závislost, se kterou je velice těžké přestat a stane se z ní další přitěžující okolnost a bariéra k nalezení vhodného pracovního místa.

4 DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÍ

Dlouhodobě nezaměstnaní lidé jsou ti, kteří jsou evidováni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání déle než jeden rok. Aby se zamezilo nárůstu dlouhodobě nezaměstnaných, dochází na úřadech práce ke zvýšené péči při zprostředkování zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou na úřadech práce déle jako 5 měsíců. Čím déle je totiž uchazeč o zaměstnání evidovaný na úřadu práce, tím je pro něj složitější začlenit se zpět do pracovního procesu.

4.1 RIZIKOVÉ SKUPINY

Na základě dostupných statistik lze určit rizikové skupiny, které jsou dlouhodobou nezaměstnaností zasaženi nejčastěji. Jedná se o takové lidi, kterým dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. náleží zvýšená péči při zprostředkování zaměstnání. „*Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.*“ (Pracovníprávní předpisy, zákon o zaměstnanosti, úřady práce, odbory, ochrana zaměstnanců, inspekce práce, 2013, str. 112).

4.1.1 MLADISTVÍ

Mladiství jsou osoby, které již dovršily 15 let, ale nepřekročily 18 rok. Jedná se tedy o osoby, které ukončily základní vzdělání, ale nenastoupily ke vzdělání střednímu, popřípadě toto vzdělání předčasně ukončily. V některých případech ovšem dochází k situaci, kdy mladiství nedokončili ani devátý ročník základní školy a po dovršení věku 15 let se evidovali na úřadu práce.

Přístup mladistvých k trhu práce je velice individuální, odráží poměry a názory v rodině. Někteří jsou opravdu na úřadu práce vedeni jen nezbytně nutnou dobu, než se jim podaří nastoupit na jinou střední školu či učiliště. Část z nich je na úřadu práce účelově. Vzdělání není v jejich rodinách považováno za výhodu či přidanou hodnotu, která bude v průběhu života významnou výhodou. Často je i většina členů rodiny pouze se základním vzděláním, popřípadě s nižším středním vzděláním. Pro tyto rodiny

znamená evidence mladistvých na úřadu práce další finanční příjem bez nákladů, které by se pojily k případnému studiu.

Zaměstnávání mladistvých je velice komplikované a pro mnoho zaměstnavatelů není lukrativní. Mladiství nemohou pracovat na hlavní pracovní poměr, podmínky jejich zaměstnávání upravuje zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce v Díle 5. Pracují především na základě dohod o provedení práce, popřípadě dohod o provedení pracovní činnosti. Práce musí odpovídat jejich rozumovým, fyzickým a psychickým schopnostem s ohledem na různá omezení, např. nesmí pracovat v noci či v náročných pracovních podmínkách, kterými je například práce v podzemí (Schmied, 2018, str. 114).

4.1.2 ABSOLVENTI ŠKOL

Zákoník práce stanoví, kdo je absolvent. Je jím „*zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené.*“ (Schmied, 2018, str. 111).

Nezaměstnanost absolventů je dána jejich malou kvalifikací. Tento nedostatek se snaží minimalizovat různé projekty, například spolupráce škol s podniky, kdy se vytváří pozitivní vztahy s firmou již v době studií jedince, popřípadě pomocí projektů v rámci úřadu práce, jako například projekt Odborné praxe ve firmách. Dalšími faktory, které ovlivňují nezaměstnanost této skupiny, jsou jejich nároky a očekávání vůči zaměstnavateli. Bohužel jsou často nereálné a nesplnitelné. Absolvent sice má určitou představu o vhodném pracovním místě, finančním ohodnocení a zaměstnaneckých benefitech, kterou si přináší z domova a od přátel, ale teprve při pracovních pohovorech zjišťuje relevantnost svých požadavků. Mnoho absolventů si až po několikátém neúspěšném pohovoru uvědomí složitost trhu práce a realitu konkurence při výběrových řízeních na volné pracovní místo.

S nezaměstnanými absolventy škol je nesmírně důležité aktivně spolupracovat. Motivovat je k hledání vhodného pracovního místa, k jisté umírněnosti v rámci svých nároků a představách. Důležité je, aby se co nejdříve začlenili do pracovního procesu, tím

si osvojí pracovní návyky. Díky práci se stanou sociálně i ekonomicky nezávislí na své rodině. Vyspějí a přeberou další díl zodpovědnosti na svůj život.

Pokud se uplatnění absolventů a mladistvých na trhu práce nepodaří, stanou se z nich dlouhodobě nezaměstnaní. Neosvojí si včas pracovní návyky a nebudou schopni pracovat ani v dospělosti. Tyto dvě rizikové skupiny jsou více než ostatní skupiny ohroženy výskytem závažných psychologických a výchovných problémů. Většinou žijí u svých rodičů, mají tedy kde bydlet, teplé jídlo, zázemí, v případě potřeby i finanční prostředky bez jakéhokoli přičinění. Pracovnice na úradech práce se setkávají u dlouhodobě nezaměstnaných absolventů či mladistvých se situací, kdy rodiče nezaměstnanost svých dětí podporují. Někteří kvůli příspěvkům ze státní sociální podpory, jiní si myslí, že jejich dítě je stále malé a není připravené, aby se začlenilo na trhu práce. Tito mladí lidé nejsou zvyklí pracovat a pomáhat ani doma, protože rodiče za ně všechno obstarají. Mají představu, že nic nemusí a problémy se tzv. časem vyřeší samy. Mnozí mají dostatek volného času, který neumí aktivně a produktivně využít. S nudou se pak vyskytují různé patologické jevy, jako jsou alkohol, drogy, gamblerství, krádeže. Dochází tedy ke kumulaci problémů, které jsou poté velice složité a časově náročné vyřešit. Zapojení do pracovního procesu poté vyžaduje mnoho úsilí, času a stává se velmi komplikované.

4.1.3 MATKY PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Matky, které se nemohou po ukončení rodičovské dovolené vrátit zpět do zaměstnání a evidují se na úradech práce jako uchazeči o zaměstnání, jsou specifickou skupinou ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností. Některým byl pracovní poměr ukončen v době rodičovské dovolené, jiné se zase nemohou vrátit z důvodů péče o dítě k původnímu zaměstnavateli. Dalším faktorem je vzdálenost bydliště od zaměstnání, případně směnný provoz.

Matky po rodičovské dovolené jsou si vědomy, že nebude lehké najít zaměstnání, jež by odpovídalo jejich kvalifikaci a zároveň možnostem, které mají kvůli péči o dítě ztíženo. I přes vývoj společnosti k rovnoprávnosti a stejným možnostem pro muže i ženy, je v současné době stále ještě více žen než mužů, které přizpůsobují svoji kariéru rodině a péči o ní. Muž je v těchto případech stále brán jako hlavní živitel rodiny, jehož práce je z ekonomického hlediska důležitější než práce ženy. Tomuto postavení nahrává nejen

vyšší mzda mužů, ale i skutečnost, že jsou to ve většině případů ženy, které zůstávají s dětmi doma na mateřské a později i rodičovské dovolené. Po jejich uplynutí se vrací na trh práce s mnohaletou prolukou v pracovní činnosti. Ta nejčastěji činí od 3 do 6 let. Je tedy pochopitelné, že se mnohé ženy bojí vrátit do pracovního procesu. Tento stav je ještě umocněn, pokud ztratí zaměstnání, ze kterého odcházely na mateřskou dovolenou. V posledních letech se zkracuje doba mateřské dovolené zejména u žen, které zastávají vysoké funkce ve společnostech a organizacích, které nechtějí svou kariéru ohrožit dlouhodobou nepřítomností.

Samozřejmě nemůžeme všechny ženy po mateřské dovolené hodnotit stejně, některé se vrátí do původního zaměstnání nebo si najdou zaměstnání nové celkem snadno. Je to jistě o jejich povaze, zkušenostech, schopnostech, možnostech a dovednostech. Zaměříme-li ale na matky, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání, ty pomoc potřebují. Nejen v rámci hledání vhodného pracovního místa, ale také psychické podpory a porozumění. Ukončení rodičovské dovolené je pro ně zlom. Případný nástup do zaměstnání v některých budí strach. Nástup do zaměstnání s sebou přináší nutnost zvyknout si opět na jiný pravidelný rytmus, více povinností, méně volného času. Mnohdy matky prožívají také stres z nástupu jejich dětí do školky.

S matkami je nutné pracovat již od začátku, kdy se na úřad práce zaevidují. Motivovat je, dodávat jim odvalu zkusit nové věci, příležitosti, které se jim nabízejí. Velkou pomocí by bylo rozšiřování volných pracovních míst na zkrácené úvazky, popřípadě firemní školky. V současné době je bohužel velice málo zaměstnavatelů, kteří tyto výhody nabízejí. Mnozí zaměstnavatelé berou částečné úvazky za nevýhodné, protože se zaměstnáváním žen vznikají problémy. *„Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Ekonomicky ohrožené jsou v současné době zejména neúplné rodiny. Nezaměstnanost a liberalizace cen vytváří pro značnou část neúplných rodin obtížnou sociální a životní situaci.“* (Buchtová & kolektiv, 2002, str. 113).

4.1.4 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Za osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP) jsou považovány „fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními a) ve třetím stupni....., b) v prvním nebo druhém stupni.“ (Pracovněprávní předpisy, zákon o zaměstnanosti, úřady práce, odbory, ochrana zaměstnanců, inspekce práce, 2013, str. 132).

Složení této skupiny je velice různorodé, obsahuje osoby, které jsou v jisté míře psychicky či fyzicky zdravotně omezené při fungování v běžném životě.

Složení této skupiny je velice různorodé. Do jisté míry jsou tyto osoby psychicky či fyzicky zdravotně omezené při fungování v běžném životě. V dnešní době mají méně šancí uplatnit se na trhu práce, protože je kladen velký důraz na produktivitu a výkon práce. Pracovních míst určených přímo pro osoby se zdravotním postižením je v nabídce málo, a proto jsou tito lidé vedeni na úřadech práce mnohem déle než osoby zdravé. Tato skutečnost může vést k situaci, kdy zdravotně handicapovaní ztrácejí smysl života, cítí se méněcenní, vznikají u nich ekonomické, sociální a psychické problémy. Mnohdy se tak dostávají do bezvýchodné situace.

Dle Kuchaře jsou tři základní bariéry zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jedná se zejména o jejich vzdělávání, kdy některé skupiny postižených jsou obtížně vzdělatelní a mají nízkou kvalifikaci. Druhou bariérou je motivace, kdy část z těchto osob bere přiznání některého ze stupně invalidního důchodu za zajištěný minimální příjem. Posledním faktorem ovlivňujícím zaměstnání je změna přístupu zaměstnavatelů. Ti se za současných podmínek bojí osoby se zdravotním postižením zaměstnat z důvodů jejich vysoké právní ochrany, náročnosti úpravy pracovních podmínek a pracovního prostředí (Kuchař, 2007, str. 157).

4.1.5 OSOBY NAD 50 LET

Další rizikovou skupinou jsou osoby nad 50 let, které se stále více potýkají s věkovou diskriminací, na jejímž základě nemohou najít vhodné zaměstnání, i když v současné době zaměstnavatelé nabízejí v některých profesích dostatek volných pracovních míst. Jak uvádí Buchtová, jsou právě tyto osoby oproti mladším lidem pracovitější, spolehlivější, důslednější a mají dostatek pracovních zkušeností. Jejich absence

v zaměstnání dosahuje také nižších hodnot než u mladších zaměstnanců (Buchtová & kolektiv, 2002, str. 96). Zaměstnavatelé ovšem raději zaměstnají mladší kandidáty, kteří jsou lépe jazykově a technicky vybaveni. K tomuto rozhodnutí je vede přesvědčení, že znalosti, které osoby nad 50 let získaly studiem v minulých letech, zastaraly.

Problém autor spatřuje v tom, že se starším lidem zdá zbytečné dále se vzdělávat, rozvíjet své znalosti a dovednosti. Tato hypotéza bude součástí zkoumání v praktické části této práce. Tím se výrazně snižují šance na trhu práce. Proto je důležité, aby uchazeči o práci i v tomto věku nepodceňovali další vzdělávání a rozšíření svých profesních znalostí a dovedností. Pokud jsou tyto osoby už dlouhodobě nezaměstnané má to vliv i na jejich zdraví. Nemožnost sehnat kvalifikovanou práci vyvolává u žen a mužů stres, který může napomáhat ke vzniku onemocnění jako je například diabetes, žaludeční vředy, onemocnění srdce a problémy s páteří.

4.1.6 NEKVALIFIKOVANÍ PRACOVNÍCI

Nekvalifikované osoby jsou jednou z nejpočetnějších skupin ohrožených nezaměstnaností. Jejich kvalifikace je buď nízká nebo žádná i v dnešní době, kdy je kladen stále větší důraz na vzdělání. Přesto je hodně lidí, kteří nemají dokončené ani základní vzdělání. V letech 2014 –2016 měla jedna poradkyně na úřadu práce Kladno v péči 546 osob dlouhodobě nezaměstnaných. Z toho počtu bylo 208 lidí se základním vzděláním, 15 lidí mělo neúplné základní vzdělání a 3 lidé byli bez vzdělání. Z celkového počtu je to tedy 41,3 % lidí, kteří mají nízkou kvalifikaci (Macourková, 2017, str. 32). Protože trh práce požaduje vyšší úroveň kvalifikace pracovníků, tak tito lidé mají málo šancí uplatnit se na trhu práce. Základní vzdělání je v dnešní přetechnizované době nedostatečné a mnoho lidí tak končí na úřadech práce jako nezaměstnaní. Zaměstnavatelé raději zaměstnají osobu s vyšší kvalifikací, protože se nejspíše domnívají, že pokud by došlo k technologickým pokrokům v podniku, osoba s nízkou kvalifikací by to nezvládla. Lidé se základním vzděláním zjišťují, že i přes svůj zájem pracovat, nemají moc šancí práci získat. Někteří po častých neúspěších stagnují a zaujímají negativní postoj při hledání práce.

Jak uvádí ve svém díle Kuchař, existují čtyři faktory, které nabízejí vysvětlení, proč právě nekvalifikovaní pracovníci jsou rizikovou skupinou. Prvním faktorem je přeměna trhu práce v rámci změny ekonomiky na tržní ekonomiku. Touto přeměnou došlo ke zrušení neefektivních provozů, které zaměstnávaly často právě nekvalifikovanou pracovní sílu. Druhým faktorem je nárůst pracovní síly ze zahraničí, která je levnější a výkonnější. Dalším, třetím faktorem je absence takto nekvalifikovaných pracovníků k dalšímu vzdělávání. Posledním z faktorů je závislost na sociálních dávkách, které těmto lidem umožňují život bez větších omezení (Kuchař, 2007, str. 141).

4.1.7 ČLENOVÉ MINORITNÍCH SKUPIN – KULTURNĚ, RASOVĚ, NÁBOŽENSKY ODLIŠNÍ

Multikulturní rozdíly jsou řešeny v rámci celé společnosti napříč jednotlivými oblastmi soužití. Výjimkou není ani pracovní trh. Nejčastěji je ovlivněn xenofobií, kdy dochází k diskriminaci lidí jiných národností, ras, etnických skupin, či náboženského vyznání. Tato nedůvěra k odlišnostem pramení z pocitu možných problémů, hrozby či krize, které se nemusejí zakládat na skutečnostech (Havlík, 2016, str. 144).

V České republice jsou nejvíce vnímanou skupinou Romové. Cítí se být diskriminováni na pracovním trhu, v sociálních oblastech, ve vzdělávacím systému i při každodenních činnostech běžného života. Romové mají problémy s uplatněním na trhu práce dlouhodobě. Jednou z příčin je nízká kvalifikace, kterou nejsou ochotni změnit dalším vzděláváním. Vzhledem ke skutečnosti, že český jazyk nemají mnohdy jako mateřský, ale učí se jej jako druhý jazyk, po romštině, mají v něm mnohdy nedostatky. Dalším faktorem je nízká adaptabilita k majoritní společnosti a jiné sociální prostředí způsobené odlišnou kulturou (Kuchař, 2007, str. 158). Mezi posledními faktory je malý zájem o práci, a to i ve firmách, které vlastní Rom (tamtéž, str. 159).

4.1.8 LIDÉ SE ZÁZNAMEM V REJSTŘÍKU TRESTŮ

Další rizikovou skupinou dlouhodobě nezaměstnaných jsou lidé se záznamem v evidenci rejstříku trestů. Návrat lidí s trestní minulostí do běžného života není jednoduchý. Velkým problémem je najít vhodné zaměstnání. V současné době je velice často jednou z podmínek při vstupu do zaměstnání čistý trestní rejstřík, což dokazují

i nabídky volných pracovních míst uveřejněných na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Zaměstnavatelé se mnohdy zdráhají takového člověka zaměstnat. Pro tyto lidi je zaměstnání mnohdy zásadní změna, která jim pomůže, aby se opět nevydali na dráhu kriminální činnosti, která by vedla k návratu před soud, popřípadě do vězení (Janouškovcová, 2017, str. 1).

V České republice spolupracuje Úřad práce České republiky s neziskovou organizací Rubikon centrum, která pomáhá v návratu do zaměstnání lidem se záznamem v rejstříku trestů. Organizace Rubikon centrum oslovuje zaměstnavatele, kteří nabízejí volné pracovní pozice určené pouze lidem, kteří mají záznam. Takto vytvářená pracovní místa jsou velice důležitá, protože na některé pozice dle zákona nemohou být zaměstnané osoby, které mají záznam v rejstříku trestů. Jedná se například o policisty či zaměstnance armády. Na pracovní pozice, kde se pracuje s hotovostí, cennostmi či v rámci skladového hospodářství, zaměstnavatelé nechtějí tyto lidi zaměstnat v domnění, že tím eliminují možnost případných ztrát z firemního majetku.

Rubikon centrum nabízí pomoc nejen v rámci uplatnění na trhu práce, ale také v rámci dluhové problematiky. Aby uchazeč o zaměstnání se záznamem v rejstříku trestů mohl spolupracovat s touto organizací, musí dokázat svůj skutečný zájem o spolupráci, který spočívá minimálně ve třech schůzkách přímo na jedné z 10 poboček Rubikon centra, které se nezaměstnaný vybere (Rubikon centrum, 2018).

4.2 BARIÉRY RHU PRÁCE

Dlouhodobě nezaměstnaní jsou si podle výzkumů vědomi potřeby dalšího vzdělávání a to zejména lidé, kteří mají vzdělání nedokončené či velice nízké (Hora, 2008, str. 305). Nezaměstnaní však pociťují bariéry, které jim brání v realizaci dalšího vzdělání.

4.2.1 MOTIVACE

Je jednou z nejdůležitějších hybných sil pro člověka, aby uskutečnil svá přání. Její absenci není možné nahradit. Lidé jsou motivováni vnitřně, kdy úspěch vede k vlastnímu uspokojení a dobrému pocitu ze seberealizace. Popřípadě jsou lidé motivováni vnějším podnětem, kterým je u zaměstnaných například jejich zaměstnavatel. U nezaměstnaných

je udržení motivace komplikovanější. Jak uvedl Hora, problém je v samotné motivaci k dané aktivitě, kde pociťují respondenti zpětnou vazbu či možnost získané dovednosti opětovně vyzkoušet (Hora, 2008, str. 306).

4.2.2 NEDOSTATEK INFORMACÍ

Touto bariérou není pouze samotný nedostatek informací o způsobech a možnostech dalšího vzdělávání, ale nevědomost nezaměstnaných, kde takovéto informace nalézt. Do této skupiny bychom mohli zařadit obavy z náročnosti studia a případně neúspěchu, který často pramení právě z nedostatku informací. Někteří nezaměstnaní nevěří, že by jim další vzdělávání zajistilo, či napomohlo k novým možnostem na trhu práce (Hora, 2008, str. 306).

4.2.3 DALŠÍ BARIÉRY

Mnoho nezaměstnaných pociťuje další bariéry v rámci vzdělávání jako například svůj vysoký věk, špatnou dopravní dostupnost do vzdělávací instituce, své zdravotní omezení, popřípadě péči o rodinu či osobu závislou na péči jiné osoby (Hora, 2008, str. 306).

Autorka práce se domnívá, že někteří z nezaměstnaných považují svojí kvalifikaci za dostatečnou a další vzdělávání nepovažují za nutné a užitečné. Nevnímají je jako další nástroj, který by jim pomohl v uplatnění na trhu práce. Tuto hypotézu se autorka rozhodla zahrnout do svého šetření, které bude praktickou částí této práce.

PRAKTICKÁ ČÁST

Teoretická část této práce se zaměřila na vysvětlení pojmů týkajících se nezaměstnanosti a jejího vlivu na nezaměstnané. Poukázala na jejich strategie, postoje a celkové prožívání této skutečnosti. Uvedla problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti a skupiny osob, které jí jsou nejvíce ohrožené. Autorka si kladla otázky, zda mají dlouhodobě nezaměstnaní zájem o další vzdělávání, které by jim mohlo pomoci k lepšímu uplatnění na trhu práce. Co je k dalšímu vzdělávání motivuje, případně, jaké vidí bariéry. V praktické části bylo použito informací získaných z teoretické části této práce, z autorčiny praxe a z informací získaných pomocí dotazníku, které vyplňovali dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči na Úřadu práce Kladno. Pátá kapitola je zaměřena na úřad práce, vysvětlení jeho aktivit v rámci zaměstnanosti. Šestá kapitola je zaměřena na autorčin průzkum, uvádí hypotézy, použité metody a výsledky.

5 ÚŘAD PRÁCE

Tato instituce vznikla v roce 1990. V současné legislativě je fungování úřadu práce upraveno zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Stanoví jeho organizační strukturu, jeho úkoly a celostátní působnost. (Pracovně právní předpisy, Zákon o zaměstnanosti, Úřady práce, 2017, str. 189).

Hlavní úkoly plní v oblastech *“zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb pomoci v hmotné nouzi, inspekce poskytování sociálně-právní ochrany, dávek pěstounské péče“* (Pracovně právní předpisy, Zákon o zaměstnanosti, Úřady práce, 2017, str. 189).

5.1 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Zprostředkování zaměstnání je v České republice zabezpečováno Úřadem práce, jeho krajskými pobočkami a kontaktními pracovišti. Zprostředkováním zaměstnání se rozumí vyhledávání vhodného zaměstnání osobám, které se o práci uchází nebo výběr vhodných jedinců pro zaměstnavatele, kteří hledají nové pracovní síly. K takové činnosti mají povolení od úřadu práce také personální agentury.

5.2 PORADENSTVÍ KE ZPROSTŘEDKOVÁNÍ

Je poradenská činnost, kdy se aktivně pracuje s dlouhodobě nezaměstnanými. Poradkyně s uchazeči v nepřetržité evidenci nad pět měsíců uzavírají individuální akční plán, provádějí jeho aktualizaci a hodnocení. Aktivně vyhledávají volná pracovní místa, nabízejí poradenství k sepsání životopisu a motivačního dopisu, účast v poradenských programech nebo JOB clubech a jiných aktivitách, které souvisejí s činností informačního a poradenského střediska. Informují o možnostech využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, o zvýšení kvalifikace nebo o regionálních nebo grantových projektech.

5.3 INFORMAČNÍ A PORADENSKÉ STŘEDISKO

Informační a poradenské středisko (dále jen ISP) zabezpečuje poradenské a informační služby v oblasti zaměstnanosti. Poradenství je poskytováno zdarma a uskutečňuje se buď individuální formou poradce – klient, nebo skupinovou formou. Poradenské služby se člení na poradenství pro volbu a změnu povolání, speciální poradenství a profesní poradenství.

Poradenstvím pro volbu a změnu povolání se rozumí činnost odborného poradce IPS, který poskytuje poradenské a informační služby v oblasti studijní a profesní orientace. Zaměřuje se na vhodné pracovní uplatnění žáků základních a středních škol. V rámci uskutečňovaných besed na základních školách informuje žáky o možnostech

dalšího vzdělávání v regionu i mimo něj, o možnosti uplatnění na trhu práce z jednotlivých středních učilišť a škol.

Speciální poradenství je zaměřeno na dlouhodobě nezaměstnané a těžko umístitelné osoby. Jedná se o vyhledávání zaměstnání a nácvik dovedností, které usnadňují návrat do pracovního procesu.

Profesní poradenství je poradenství, které poskytuje odborník v oblasti psychologie nebo pracovník, k proškolený na využití diagnostické metody, nazývané bilanční diagnostika. Je využívána zejména klienty, kteří mají zdravotní, sociální, osobnostní problémy a mají tak obtížnou situaci začlenit se na trh práce.

IPS poskytuje informační činnost a také poradenskou.

Informační činnost je poskytována odborným pracovníkem IPS, který zpracovává komplexní informace z oblasti přípravy na povolání, informuje o zájmu a naplněnosti jednotlivých vzdělávacích zařízení, o možnostech kariérového vzdělávání. Informuje o formách studia, přijímacích řízeních a uplatnění absolventů na trhu práce. Vede statistiku profesní struktury absolventů škol k případnému pracovnímu uplatnění v kladenském regionu.

Poradenská činnost je poskytována podle zájmu, potřeb a možností individuální nebo skupinovou formou. Individuální poradenství probíhá formou poradenského rozhovoru poradce – klient. Tohoto poradenství využívají nejen klienti úřadu práce, ale také zájemci, kteří si chtějí doplnit vzdělání nebo potřebují radu ohledně nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Individuální poradenství se hodně uplatňuje u žáků, kteří končí základní školu a potřebují informace o školách, jejich oborech a o regionálním trhu práce, což je velice důležité k upřesnění si profesních představ.

Skupinová poradenství jsou na úřadech práce hojně využívána pro svoji efektivnost, protože jsou informace předávány většímu počtu klientů a to jednotnou formou.

Pořádány jsou tyto skupinové aktivity:

- besedy se žáky základních škol – zde jsou podávány informace o možnostech volby povolání. Žákům jsou představovány jednotlivé školy a obory v kladenském regionu v návaznosti na uplatnitelnost jednotlivých oborů na trhu práce,
- besedy se studenty středních škol – tato aktivita informuje studenty o možnostech dalšího vzdělávání, o způsobech a technikách hledání zaměstnání nebo případně o evidenci na úřadu práce,
- vstupní informační schůzky pro uchazeče o zaměstnání – nově evidovaní uchazeči jsou v rámci této schůzky seznamováni s činnostmi a službami úřadu práce a o dalších nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti,
- skupinové schůzky - poradenské programy, JOB cluby. Jedná se například o skupinová poradenství v rámci tvorby životopisu, průvodního a motivačního dopisu. Zde pracovníce IPS vysvětlují uchazečům o zaměstnání, jak správně sestavit svoje osobní portofolio. Zdůrazňují důležitost informací, které musí být obsaženy v obou dokumentech a zaměřují se na údaje, které není potřeba potencionálnímu zaměstnavateli sdělovat. Na konci každé schůzky je prostor pro otázky účastníků. V případě, že by měl někdo zájem, je možné si domluvit individuální schůzku, popřípadě je možné konzultovat již sepsaný životopis. Další skupinová poradenství cílí k prezentaci pracovního pohovoru. Tyto akce se zaměřují na rizikové skupiny, jako například poradenství pro OZP, lidi nad 50 let či mladistvé. Jsou vždy přizpůsobené potřebám jednotlivých skupin podle jejich složení. Jedná se o pomoc uchazečům o zaměstnání při vyhledávání volných pracovních míst na internetu a o probíhajících aktuálních projektech pro danou skupinu.

Stát prostřednictvím úřadu práce vynakládá nemalé finanční prostředky, aby zmínil nezaměstnanost. Tyto prostředky jsou formulovány do nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti, jež mají zvýšit možnou uplatnitelnost nezaměstnaných na trhu práce.

Dále pomáhají firmám v případě, že se v rámci zachování jejich existence rozhodnou přejít na jiný podnikatelský program. Jedná se zejména o tyto nástroje:

Rekvalifikace je změna kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Rekvalifikaci zajišťuje buď úřad práce nebo si jí může uchazeč nebo zájemce o zaměstnání vybrat sám.

Veřejně prospěšné práce jsou zejména vytvořeny pro dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání a jedná se většinou o úklid veřejného prostranství. Místo vytváří zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce.

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřídí nebo vyhradí na základě dohody s úřadem práce, a jsou obsazována uchazeči evidovanými na úřadu práce nebo pro uchazeče o zaměstnání, který začne podnikat.

Příspěvek na zapracování znamená, že zaměstnavatel může dostat tento příspěvek na základě dohody s úřadem práce, pokud zaměstná uchazeče o zaměstnání na základě tzv. zvýšené péče, jako jsou klienti nad 5 měsíců evidence, OZP, klienti nad 50 let, mladí do 25 let zejména bez kvalifikace a praxe, matky po mateřské a rodičovské dovolené.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je určen zaměstnavatelům, kteří budou přecházet na změnu výrobního programu a nemohou svým zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Odborné praxe ve firmách se realizují pomocí projektů, jako například Záruky pro mladé. Cílem projektu je začlenit mladé lidi pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na trh práce, poskytnout jim potřebné znalosti a dovednosti k výkonu dané profese a umožnit jim získat zaměstnání.

Projekty například Nové pracovní příležitosti společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM). Tento projekt je určen pro zaměstnavatele a dlouhodobě nezaměstnané. Zaměstnavatelé mohou dostat příspěvek z aktivní politiky zaměstnanosti, pokud pro tyto nezaměstnané vytvoří pracovní místa.

Dalším je projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce, který je cílený zejména na zabezpečení kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání tak, aby odpovídala potřebám

zaměstnavatelů. Projekt se zaměřuje na zvýšení šancí k nalezení zaměstnání či možnosti podnikání. V evidenci úřadu práce je hodně nezaměstnaných osob se vzděláním, po kterém není v tuto chvíli poptávka, proto jsou například rekvalifikace směřovány na změnu kvalifikace. Projekt je zaměřen na vyřešení problematiky mezi nabídkou a poptávkou trhu práce.

Podpora informačních a poradenských středisek PIPS – cílem tohoto projektu je podpora informačních a poradenských středisek na úřadu práce v oblasti poradenských služeb. Jedná se o individuální a skupinové poradenství pro široký okruh klientů.

Evropské služby zaměstnanosti ČR EURES podporují mezinárodní mobilitu za účelem zvýšení zaměstnanosti ve státech Evropské unie, zejména pak uplatnění nezaměstnaných absolventů.

6 PRŮZKUMNÁ ČÁST

V empirické části bakalářské práce je zjišťováno, zda dlouhodobě nezaměstnaní vnímají své vzdělání za dostatečné či nikoli. Zda mají zájem o další vzdělávání a jak využívají svůj aktivní přístup, motivaci a služby úřadů práce či jiných vzdělávacích aktivit pro nejefektivnější a rychlejší začlenění na trh práce. V práci je poukázáno na možné bariéry, které pociťují nezaměstnaní, jako překážky v dalším vzdělávání.

6.1 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Autorka v praktické části své práce využila kvantitativního zkoumání pomocí dotazníkového šetření. Toto šetření mělo poskytnout důležitá data a fakta pro zvolené téma bakalářské práce Možnosti dalšího vzdělávání dlouhodobě nezaměstnaných.

6.1.1 VYMEZENÍ PRŮZKUMNÉHO CÍLE

Hlavním tématem bakalářské práce je další vzdělávání dlouhodobě nezaměstnaných. Cílem kvantitativního průzkumu této práce je zjistit, zda je u dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů zájem o další vzdělávání, zda mají zájem o aktivity nabízené úřadem práce, nebo o vzdělání v jiných institucích. Dalším cílem práce je zjistit, zda jsou nezaměstnaní ochotni za vzděláním dojíždět mimo Kladno. Dalším cílem je zjistit, zda uchazeči o zaměstnání pociťují bariéry, které by jim mohly v dalším vzdělávání bránit a tyto bariéry určit.

6.1.2 HYPOTÉZY

Dotazníkové šetření bylo provedeno se 101 respondentem. Tito respondenti byli rozdílného věku, pohlaví i vzdělání. Dotazník byl strukturovaný na základě hypotéz vycházejících z průzkumného cíle.

Hypotéza č. 1: Více než 50 % respondentů projeví zájem o další vzdělávání.

Hypotéza č. 2: Pro více než 40 % respondentů bude hlavní motivací k dalšímu vzdělávání lepší uplatnitelnost na trhu práce.

Hypotéza č. 3: Respondenti nebudou mít zájem o dojíždění za vzděláním mimo Kladno, a to více než 50 % z nich.

Hypotéza č. 4: Více než 50 % bude pocítovat bariéry bránící jim v dalším vzdělávání, jako je věk a zdravotní stav.

6.1.3 METODIKA PRŮZKUMU

V empirickém průzkumu bylo použito kvantitativní metody a to s ohledem na stanovené cíle a hypotézy. Hypotézy byly ověřovány na základě dotazníků, které vypracovala autorka. Dotazníky vyplňovaly osoby různých věkových kategorií z řad nezaměstnaných uchazečů v kladenském okrese, tedy lidé, kteří jsou v evidování na úřadu práce déle než jeden rok. Průzkum probíhal na Úřadu práce Kladno, na oddělení zprostředkování a oddělení poradenství a dalšího vzdělávání. Uchazeči byli klienty odborných poradců ke zprostředkování a odborných pracovníků IPS (informační a poradenské středisko). Každý respondent byl poučen o anonymnosti a dobrovolnosti dotazníkového šetření, o účelu získaných dat, tedy výhradně pro práci autorky. Dále bylo uchazečům vysvětleno, jaké mají možnosti při vyplňování dotazníku. Případné dotazy zodpověděli pracovníci úřadu práce, kteří byli také obeznámeni s cílem a způsobem vyplňování dotazníku.

Dotazník se skládal z devíti otázek (viz. Příloha č. 1). Hlavní část dotazníku byla zaměřena na otázky týkající se motivace a zájmu nezaměstnaných k dalšímu vzdělávání, o možnostech vzdělávacích aktivit úřadů práce či jiných institucí, možné bariéry bránící v jeho realizaci a ochotě za vzděláním dojíždět. V další části dotazníku byly otázky ke zjištění obecných informací o nezaměstnaných, jako je pohlaví, věk a dosažené vzdělání.

Dotazník obsahoval polootevřené a uzavřené otázky, které následně sloužily k získání potřebných informací pro zpracování kvantitativního průzkumu a možnosti statistického zpracování výsledků.

6.2 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKŮ

Jak již bylo uvedeno, průzkumu se zúčastnilo 101 dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání vedených na úřadu práce Kladno. První otázkou v rámci dotazníkového šetření bylo zjištění nejvyššího dosaženého vzdělání zkoumaného vzorku počtu uchazečů. Z nabízených odpovědí vycházela autorka z kategorizace dosaženého vzdělání podle Klasifikace kmenových oborů vzdělání ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (Odbor školské statistiky, 2016). Vzhledem k přehlednosti a předpokládanému malému počtu respondentů v jednotlivých kategoriích byly některé kategorie spojeny, například bez vzdělání a neúplné základní vzdělání. Úplné střední vzdělání všeobecné vzdělání s maturitou a úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení) byly sloučeny pod pojem úplné střední vzdělání s maturitou. Dále autorka nerozlišovala stupně vysokoškolského vzdělání.

První otázkou autorka práce zjišťovala dosažené vzdělání nezaměstnaných. Jak ukazuje tabulka č. 1, nejvíce oslovených respondentů mělo střední odborné vzdělání s výučním listem (v tabulce značeno jako SOV s VL), a to 31 dotazovaných. Důležitým ukazatelem je ale počet lidí, kteří jsou bez vzdělání, mají neúplné základní vzdělání, základní vzdělání (v tabulce značeno jako VZ) či nižší střední vzdělání. Tedy lidé, kteří jsou bez kvalifikace nebo mají kvalifikaci nízkou. Těchto lidí je 36, což představuje více než třetinu oslovených respondentů.

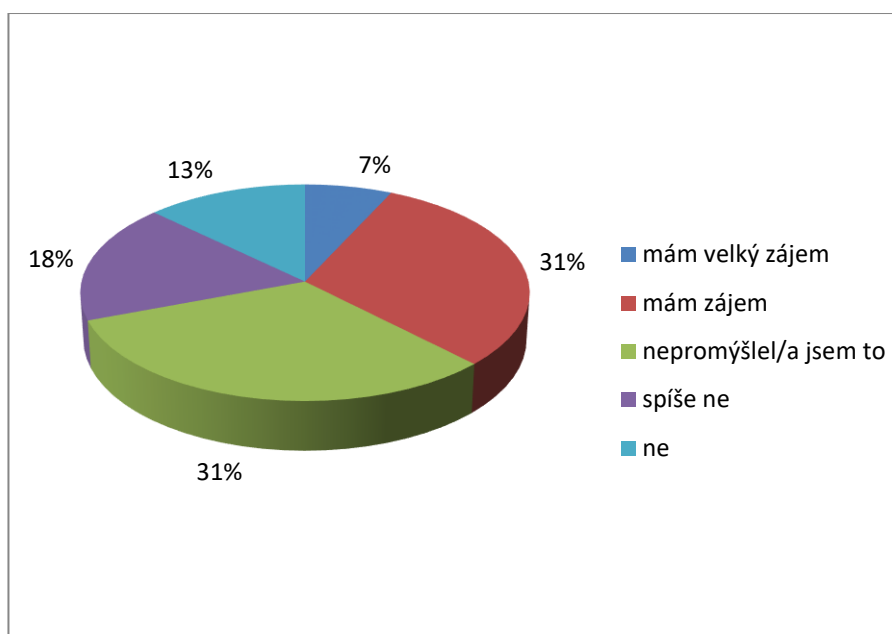
Tabulka č. 1: Nejvyšší dosažené vzdělání

| Stupeň vzdělání | Počet osob |
|------------------------------------|------------|
| Bez vzdělání, neúplné ZV | 4 |
| Základní vzdělání | 27 |
| Nižší střední vzdělání | 5 |
| SOV s VL | 31 |
| Střední nebo SOV bez maturity i VL | 1 |
| ÚSV s maturitou | 27 |
| Vyšší odborné | 1 |
| Vysokoškolské vzdělání | 5 |

Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Jak je zobrazeno v grafu č. 1, průzkum ukázal, že 13 % dotazovaných nemá zájem o další vzdělávání, 18 % se přiklání k odpovědi spíše ne. Celých 31 % z dotazovaných možnost dalšího vzdělání nepromýšlela. Z celého průzkumu má tedy 31 % zájem se dále vzdělávat a 7 % má velký zájem o další vzdělávání. Ze šetření tedy vyplývá, že 38 % dotazovaných uchazečů o zaměstnání by se rádo dále vzdělávalo.

Graf č. 1: Zájem o další vzdělávání



Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Tabulka č. 2 ukazuje zájem o další vzdělávání v souvislosti se současným nejvyšším dosaženým vzděláním. Ze 101 dotazovaných uchazečů o zaměstnání bylo 36 osob s nižším středním vzděláním a nižším. Autorka předpokládala, že u těchto osob bude nejvíce lidí v kategorii, kdy další vzdělávání nepromýšleli. Tento předpoklad byl dle šetření správný. Jedenáct osob mělo zájem se dále vzdělávat. Dále tabulka ukazuje, že čím vyšší je dosažené vzdělání, tím je větší počet lidí v dané skupině, kteří mají zájem o další vzdělávání. Na příčiny tohoto zájmu se průzkum nezaměřoval, ale autorka se na základě svých pracovních zkušeností domnívá, že právě tyto skupiny osob si moc dobře uvědomují nutnost celoživotního vzdělávání. Lidé se základním vzděláním si ve většině případů nevěří, že by mohli v dalším vzdělávání uspět, chybí jim dostatečná motivace a podpora rodiny.

Tabulka č. 2 Zájem o další vzdělávání

| Dosažené vzdělání | Zájem o další vzdělávání | | | | | Celkem |
|------------------------------------|--------------------------|-----------|-----------------------|----------|----|--------|
| | Mám velký zájem | Mám zájem | Nepromýšlel/a jsem to | Spíše ne | Ne | |
| Bez vzdělání, neúplné ZV | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 4 |
| Základní vzdělání | 2 | 7 | 9 | 4 | 5 | 27 |
| Nižší střední vzdělání | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 5 |
| SOV s výučním listem | 1 | 6 | 14 | 8 | 2 | 31 |
| Střední nebo SOV bez maturity i VL | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| ÚSV s maturitou | 3 | 14 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| Vyšší odborné | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Vysokoškolské vzdělání | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 | 5 |
| Celkem | 1 | 31 | 32 | 18 | 13 | 101 |

Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Nabízí se tedy otázka, co vede dlouhodobě nezaměstnané k zájmu o další rozvoj v oblasti vzdělávání? Autorka se v dotazníku pokusila vymezit 10 možných nejčastějších důvodů, které mohou motivovat nezaměstnané. Jsou jimi dokončení vzdělání, zvýšení vzdělání či kvalifikace, rozvoj znalostí a dovedností, touha po získání nových informací, zájem o daný obor či problematiku, lepší uplatnění na trhu práce, navázání nových sociálních kontaktů, smysluplné využití volného času, vlastní uspokojení, dobrý pocit ze seberealizace. Pokud nebyla ani jedna z odpovědí pro oslovené nezaměstnané vhodná, mohli v rámci jedenácté odpovědi uvést svou vlastní individuální motivaci, kterou nenašli ve výběru. Každý z dotazovaných mohl uvést nejvýše tři druhy motivace. Dvacet tři dotazovaných respondentů uvedlo, že postrádá jakoukoli motivaci k dalšímu vzdělávání. Jak ukazuje tabulka č. 3, nejvíce jsou lidé motivováni lepší uplatnitelností na trhu práce, kdy tuto možnost zvolilo 39 respondentů. Téměř totožnou četnost odpovědí mají s 24 odpověďmi možnosti rozvoj znalostí a dovedností a 23 odpovědí zvýšení vzdělání či kvalifikace. Nejméně dotazovaní hodnotili možnosti jiné, kdy nevyužili možnost konkretizace své odpovědi a smysluplné využití volného času také nepovažovali za nejvíce motivující faktor.

Tabulka č. 3: Motivace k dalšímu vzdělávání

| Druh motivace | Četnost |
|--------------------------------------------------|----------------|
| Dokončení vzdělání | 8 |
| Lepší uplatnění na trhu práce | 29 |
| Navázání nových sociálních kontaktů | 8 |
| Rozvoj znalostí a dovedností | 24 |
| Smysluplné využití volného času | 4 |
| Touha po získání nových informací | 7 |
| Vlastní uspokojení, dobrý pocit ze seberealizace | 13 |
| Zájem o daný obor či problematiku | 9 |
| Zvýšení vzdělání či kvalifikace | 23 |
| Jiné | 3 |
| Nic | 23 |

Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Uchazeči o zaměstnání, kteří mají zájem o další vzdělávání, se mohou rozhodnout, zda zvolí nějakou z aktivit nabízených úřadem práce či mimo tuto instituci. Tabulka č. 4 ukazuje četnost odpovědí respondentů, kteří mají zájem účastnit se vzdělávacích aktivit nabízených Úřadem práce Kladno. Nejvíce oslovených má zájem o nabízené rekvalifikace. Tato možnost byla označena v 50 případech, což odpovídá polovině dotazovaných. Pro autorku je velice zajímavé, že zájem o rekvalifikace uvedlo i 10 dotazovaných respondentů, kteří uvedli, že další vzdělávání nepromýšleli a 7 osob, které se spíše vzdělávat nechtěly. O rekvalifikaci projevil zájem i respondent, který o další vzdělávání zájem neměl. Z jakého důvodu došlo k tomuto rozporuplném vyjádření dotazovaných, se může autorka pouze domnívat, tato skutečnost nebyla v dotazníku zohledněna. O aktivity nabízené úřadem práce měli zájem jen tři dotazovaní, stejnou četnost mají i skupinové aktivity pro OZP, mladistvé a lidi nad 50 let, dále nabídka pracovně právního minima a poradenské činnosti.

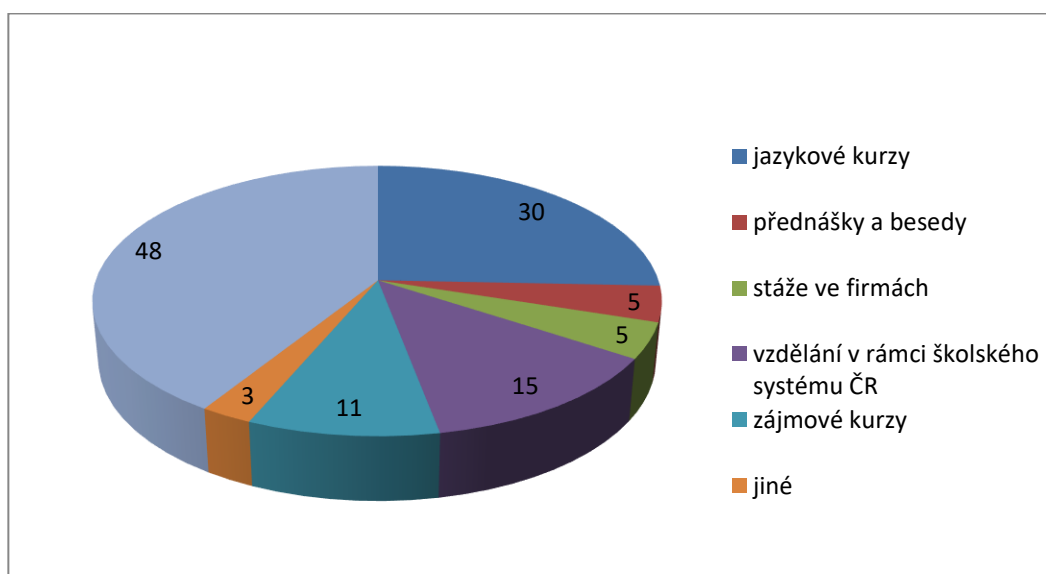
Tabulka č. 4: Zájem o vzdělávací aktivity nabízené úřadem práce

| Vzdělávací aktivity | Četnost |
|-------------------------------------------------------------|----------------|
| Skupinové poradenství životopis a prův. dopis | 12 |
| Skupinové poradenství pracovní pohovor | 7 |
| Individuální kariérové poradenství | 12 |
| Skupinové poradenství pro OZP, lidi nad 50 let či mladistvé | 3 |
| Rekvalifikace | 50 |
| Aktuální projekty | 9 |
| Práce s internetem a pracovními weby | 16 |
| Poradenská činnost | 3 |
| Pracovně právní minimum | 3 |
| Jiné | 3 |
| Nemám zájem o nabízené aktivity | 23 |

Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Další z otázek, kterou si autorka práce pokládala, byla, o jaké aktivity mají dlouhodobě nezaměstnaní zájem, pokud se konají mimo úřad práce. Nejčastěji respondenti označili možnost, že nemají zájem o další vzdělávání mimo úřad práce, tuto možnost označilo 48 oslovených. Mezi dotazovanými, kteří o vzdělání zájem projeví, převažovaly jazykové kurzy a vzdělávání v rámci školského systému České republiky. Nejméně měli zájem respondenti o jiné kurzy, které uvedli 3 oslovení nezaměstnaní, ale svůj zájem nespecifikovali.

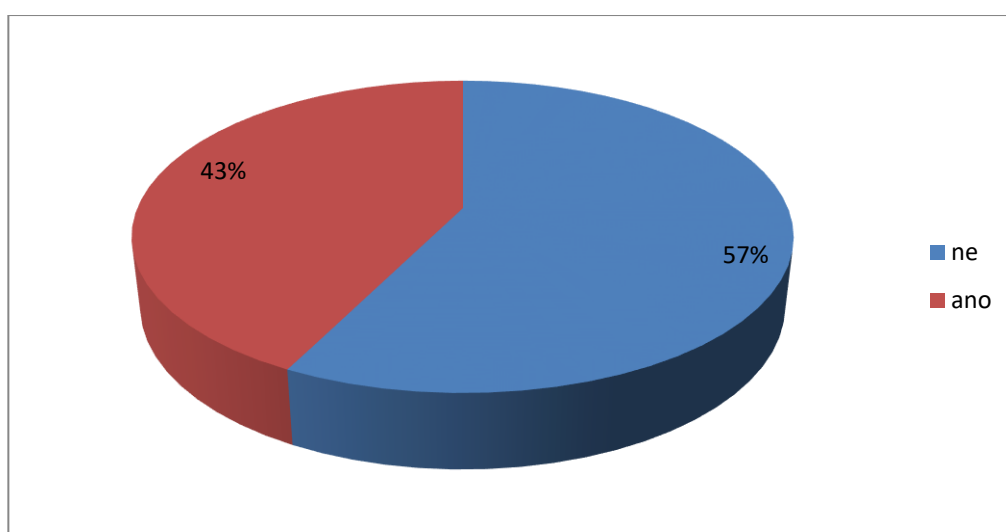
Graf č. 2: Zájem o vzdělávací aktivity konané mimo úřad práce



Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Vzhledem k vzdělávacím aktivitám nabízených úřadem práce a možnosti vzdělání mimo tuto instituci, zejména v rámci zvýšení nejvyššího dosaženého vzdělání, zajímala autorku šetření informace, zda jsou dlouhodobě nezaměstnaní ochotni za vzděláním dojíždět mimo Kladno. Tato hypotéza je důležitá i důvodů pořádání některých rekvalifikačních kurzů mimo Kladno, zejména v Praze. Jak nám ukazuje graf č. 3, 57 % respondentů není ochotných dojíždět za vzděláním mimo Kladno, zbývajících 43 % tuto ochotu má.

Graf č. 3: Ochota dojíždět za vzděláním mimo Kladno



Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Jak již bylo v teoretické části poukázáno, někteří nezaměstnaní pociťují bariéry, které jim brání v jejich dalším rozvoji. Autorka tohoto průzkumu se pokusila uvést nejčastější důvody, které by respondentům mohly v rámci realizace dalšího vzdělávání bránit. Jak ukazuje tabulka č. 3, nejvíce respondentů považuje za největší bariéru nedostatek finančních prostředků, druhou nejčastěji pociťovanou bariérou je péče o rodinu či osobu závislou na péči jiné osoby. Dvanáct respondentů uvedlo, že nepociťuje žádnou bariéru, která by jim v dalším vzdělávání bránila.

Tabulka č. 3: Bariéry realizace dalšího vzdělání

| Bariéra | Četnost |
|---------------------------------------|----------------|
| Obavy z náročnosti a neúspěchu | 18 |
| Nedostatek finančních prostředků | 40 |
| Nedostatek motivace | 5 |
| Nedostatečně zajímavá nabídka | 5 |
| Péče o rodinu, péče o osobu závislou | 29 |
| Vysoký věk | 16 |
| Špatná dopravní dostupnost | 8 |
| Zdravotní omezení | 15 |
| Další vzdělání nepovažuji za nutné | 4 |
| Mám dostatečné vzdělání i kvalifikaci | 1 |
| Nic | 12 |

Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Z celkového počtu 101 respondentů se průzkumu zúčastnilo 64 žen a 37 mužů různého věku. Respondenti byli osloveni od dovršení věku 18 let, z důvodu jejich plnoletosti. Podíváme-li se k věkovému rozložení skupin, zjistíme, že jsou dělené po desetiletí, kromě věkové skupiny 50 – 55 let a nad 55 let. A to z důvodu, kdy autorka chtěla zjistit rozdílnost vnímání věku, jako bariéry pro další vzdělávání. Tabulka č. 4 ukazuje všechny bariéry, které uvedly osoby starší 50 let. Ve věkové skupině osob 50 – 55 let vnímali věk 3 respondenti z celkových 6, tedy 50 % oslovených v této věkové kategorii. Ve věkové kategorii nad 55 let bariéru věku označilo 9 z 13 respondentů, tedy 69 % z této kategorie. Vysoký věk byl vnímán, jako bariéra také u 4 osob z 24 respondentů z věkové kategorie 41-50 let. Jedná se tedy o 17 % dotazovaných.

U respondentů starších 50 let převládá, jako nejčastější bariéra, k dalšímu vzdělávání vysoký věk. Druhou nejvíce vnímanou bariérou je nedostatek finančních prostředků, následuje zdravotní omezení, obavy z náročnosti a neúspěchu, špatná dopravní dostupnost. Pouze dva respondenti nevnímají žádné bariéry, které by jim bránily v dalším vzdělávání.

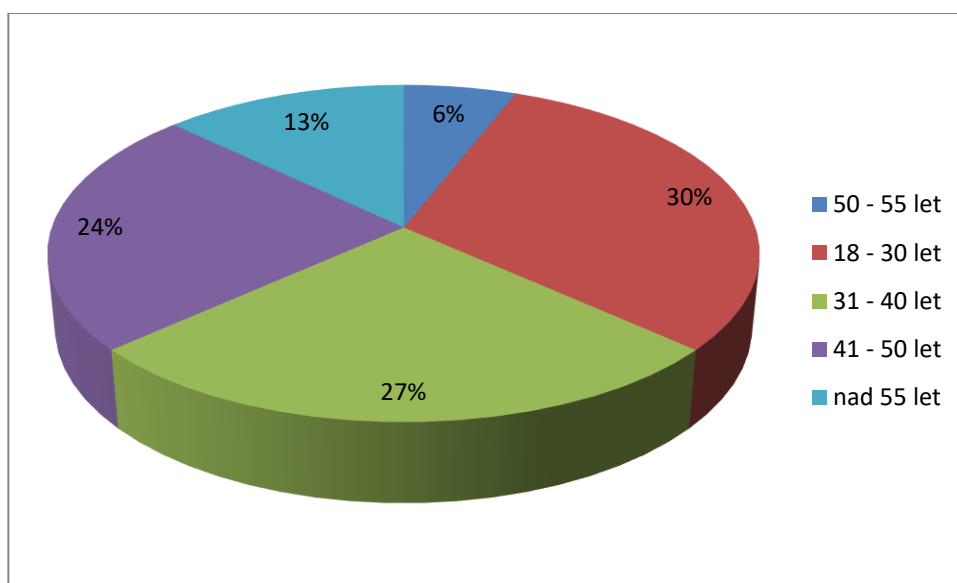
Tabulka č. 4: Vnímané bariéry respondentů nad 50 let

| Bariéry | Věk | |
|----------------------------------|-------------|------------|
| | 50 - 55 let | nad 55 let |
| Obavy z náročnosti a neúspěchu | 1 | 2 |
| Vysoký věk | 3 | 9 |
| Nedostatek finančních prostředků | 2 | 7 |
| Špatná dopravní dostupnost | 1 | 1 |
| Zdravotní omezení | 1 | 3 |
| Nic | 2 | 0 |

Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Jak ukazuje graf č. 4, nejvíce nezaměstnaných respondentů, 30 %, bylo ve věkovém rozmezí 18 – 30 let. Nejméně, 6 %, byla zastoupena věková kategorie 50 – 55 let. Pokud bychom tedy zohlednili kritérium desetiletého rozmezí u dotazovaných, došli bychom k závěru, že v kategorii osob starších 50 let je 19 % dotazovaných. Ale i za těchto podmínek by lidé nad 50 let byli nejméně početnou skupinou respondentů.

Graf č. 4: Věk respondentů



Zdroj: autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

6.3 ZÁVĚR PRŮZKUMU

Před zahájením empirického průzkumu byly autorkou stanoveny čtyři hypotézy, které bylo nutné potvrdit nebo vyvrátit. Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření, 101 dotazníků, je možné konstatovat následující závěry.

Hypotéza č. 1: Více než 50 % respondentů projeví zájem o další vzdělávání. Tato hypotéza nebyla potvrzena. O další vzdělávání mělo zájem 38 uchazečů o zaměstnání, což odpovídá 38 % dotazovaných respondentů. Tuto hypotézu vyvrací otázka č. 2 v dotazníku a z odpovědí vytvořený graf č. 2.

Hypotéza č. 2: Pro více než 40 % respondentů bude hlavní motivací k dalšímu vzdělávání lepší uplatnitelnost na trhu práce. Tato hypotéza se nepotvrdila. Jak ukazuje tabulka č. 3, 29 ze 101 respondentů uvedlo jako svou motivaci k dalšímu vzdělávání lepší uplatnitelnost na trhu práce.

Hypotéza č. 3: Respondenti nebudou mít zájem o dojíždění za vzděláním mimo Kladno a to více než 50 % z nich. Tato hypotéza se potvrdila. Graf č. 3 ukazuje ochotu dojíždět za vzděláním mimo Kladno. 57 % respondentů nemá zájem za vzděláváním dojíždět.

Hypotéza č. 4: Více než 50 % bude pocítovat bariéry bránící jim v dalším vzdělávání, jako je věk a zdravotní stav. Tato hypotéza se potvrdila. Tabulka č. 3 ukazuje vnímané bariéry při dalším vzdělávání. Pouze 12 dotázaných uvedlo, že nepocítují žádnou bariéru.

ZÁVĚR

Autorka se v této práci věnovala tématu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Nezaměstnanost je stále aktuálním tématem, její příčiny, důsledky a vlivy na jedince i společnost jsou každodenně vnímány všemi obyvateli zemí, kde je zavedena tržní ekonomika. Technický pokrok jde neustále kupředu, a proto bude neustále nutné, aby se lidé, kteří hledají zaměstnání, soustředili také na rozšíření, zvýšení či změnu své kvalifikace. Celoživotní vzdělání je a bude nezbytnou součástí života každého jednotlivce.

V teoretické části byly uvedeny informace týkající se dlouhodobé nezaměstnanosti, které byly podloženy odbornou literaturou. Dále práce popsala možné příčiny a důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. Autorka uvedla a vysvětlila tzv. rizikové skupiny, které jsou na trhu práce ohroženy nezaměstnaností.

Cílem praktické části bylo poukázat na jednotlivé možnosti pomoci dlouhodobě nezaměstnaným, které nabízí úřad práce. Dále poukázat vnímání nutnosti dalšího vzdělávání samotnými nezaměstnanými včetně jejich zájmu o nabízené aktivity úřadem práce a jinými organizacemi.

Empirická část práce, byla provedena kvantitativním průzkumem dotazníkovou formou uskutečněným na Úřadu práce, Krajská pobočka v Příbrami, Kontaktní pracoviště Kladno. Zjišťovala zájem dlouhodobě nezaměstnaných o nabídky aktivit úřadu práce a o vzdělávací aktivity nabízené jinými institucemi. Dále bylo zjišťováno nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Práce ukázala neochotu respondentů dojíždět za vzděláním mimo Kladno. Poukázala na bariéry, které vnímají nezaměstnaní v rámci dalšího vzdělávání.

I přes skutečnost technologického pokroku, který zvyšuje nutnost kvalifikačních požadavků na zaměstnance, jejich schopnosti a dovedlo, více jak polovina dotazovaných respondentů z řad nezaměstnaných nepromýšlela své další vzdělávání, nebo o něj neprojevila zájem. Pouze dvanáct respondentů nepocitovalo žádnou bariéru, která by jim v dalším vzdělávání bránila. Nejčastěji uváděnou bariérou je péče o rodinu a nedostatek finančních prostředků.

Pro větší zájem o další vzdělávání nezaměstnaných je tedy nutná informovanost nezaměstnaných o možnostech vzdělávacích aktivit a jejich podmínkách. Aktivity nabízené úřadem práce jsou bezplatné, čímž dochází k eliminaci finanční bariéry bránící ve vzdělávání. Je nutné nezaměstnaným poskytnout informace a možnosti, které by jim umožnily lépe sladit vzdělávací aktivity s péčí o rodinu, a pomohly uchazečům o zaměstnání zbavit se obav z možných neúspěchů.

Nezaměstnanost je celospolečenský problém, který není možné v tržní ekonomice snadno vyřešit. Podporou nezaměstnaných v dalším rozvoji dovedností, vědomostí, schopností a znalostí, můžeme důsledky tohoto fenoménu zmírnit a tím zabránit jeho prohlubování, které vede mnohdy k bezvýchodným či těžko řešitelným životním situacím.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

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

DUKOVÁ, I., M. DUKA a I. KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.

FARKOVÁ, M. *Vybrané kapitoly z psychologie*. 2. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-64-8.

HAVLÍK, R. *Aktuální problémy společnosti z pohledu sociologie*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2016. ISBN 978-80-7452-121-8.

HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2008. ISBN: 978-80-416-004-2.

KUCHAŘ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MACOURKOVÁ, P. *Poradenský proces na Úřadu práce České republiky*. 2017

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

MAREŠ, P., J. VYHLÍDAL a T. SIROVÁTKA. *Strategie nezaměstnaných: Druhá vlna dotazování v panelovém šetření (stav po 6 měsících nezaměstnanosti)*. 1. vyd, Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2002.

Pracovněprávní předpisy: Zákon o zaměstnanosti; Úřady práce, odbory, kolektivní vyjednávání, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, inspekce práce. Ostrava: Sagit, 2013. ÚZ. ISBN 978-80-7208-975-8.

SCHMIED, Z. *Zákoník práce 2018*. Olomouc: ANAG, 2018. 978-80-7554-112-3.

WAGNEROVÁ, E. *Listina základních práv a svobod*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-750-6.

Seznam použitých internetových zdrojů

JANUŠKOVCOVÁ, T. <http://www.rubikoncentrum.cz>. [online] [cit. 2018-01-27]. Dostupné z: http://www.rubikoncentrum.cz/wp-content/uploads/2017/10/TZ_2017_10_09_vyzkum_IKSP.pdf

OSN. *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. [online] [cit. 2018-02-17]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

ODBOR ŠKOLSKÉ STATISTIKY. *BADV Kategorie dosaženého vzdělání podle KKOV - jen platné záznamy*. [online] [cit. 2018-01-21]. Dostupné z: <http://stistko.uiv.cz/katalog/cslnk.asp?idc=BADV&ciselnik=Kategorie+dosa%9Een% E9ho+vzd%ECI%E1n%ED+podle+KKOV&aap=on>

RUBIKON CENTRUM [online] [cit. 2018-02-03] *Rubikon centrum*. Dostupné z: <http://www.rubikoncentrum.cz/>

SEZNAM ZKRATEK

- ÚP ČR – Úřad práce České republiky
- IPS – Informační a poradenské středisko
- EURES – Evropské služby zaměstnanosti
- SOV – Střední odborné vzdělání
- ÚSV – Úplné střední vzdělání
- ZV – Základní vzdělání
- VL – Výuční list

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

| | |
|------------------------------------------------------------|----|
| Tabulka č. 1: Nejvyšší dosažené vzdělání | 41 |
| Tabulka č. 2 Zájem o další vzdělávání | 43 |
| Tabulka č. 3: Bariéry realizace dalšího vzdělání | 48 |
| Tabulka č. 4: Vnímané bariéry respondentů nad 50 let | 49 |

Seznam grafů

| | |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Graf č. 1: Zájem o další vzdělávání | 42 |
| Graf č. 2: Zájem o vzdělávací aktivity konané mimo úřad práce | 46 |
| Graf č. 3: Ochota dojíždět za vzděláním mimo Kladno | 47 |
| Graf č. 4: Věk respondentů | 50 |

SEZNAM PŘÍLOH

| | |
|-----------------------------------|----------|
| Příloha A - Dotazník | I |
|-----------------------------------|----------|

Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Petra Macourková a ráda bych Vás požádala o pomoc při vyplnění tohoto dotazník k mé práci. Zjišťuji v něm možnosti a zájem dlouhodobě nezaměstnaných o další vzdělání. Vámi zvolenou odpověď prosím zakřížkujte. Zaškrtnout můžete více odpovědí, nejvýše však 3.

Děkuji za spolupráci Petra Macourková

1. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- bez vzdělání, neúplné základní vzdělání
- základní vzdělání
- nižší střední vzdělání či nižší střední odborné vzdělání
- střední odborné vzdělání s výučním listem
- střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu
- úplné střední vzdělání s maturitou
- vyšší odborné vzdělání či vyšší odborné vzdělání v konzervatoři
- vysokoškolské vzdělání

2. Máte zájem se dále vzdělávat?

- mám velký zájem
- mám zájem
- nepromýšlel/a jsem to
- spíše ne
- ne

3. Co Vás motivuje k dalšímu vzdělávání? Označit můžete více odpovědí, nejvýše však 3.

- dokončení vzdělání
- zvýšení vzdělání či kvalifikace
- rozvoj znalostí a dovedností
- touha po získání nových informací
- zájem o daný obor či problematiku
- lepší uplatnění na trhu práce
- navázání nových sociálních kontaktů
- smysluplné využití volného času
- vlastní uspokojení, dobrý pocit ze seberealizace
- nic
- jiné:

4. O jaké vzdělávací aktivity nabízené úřadem práce máte zájem? Označit můžete více odpovědí, nejvýše však 3.

- skupinové poradenství životopis a průvodní dopis
- skupinové poradenství pracovní pohovor
- individuální kariérové poradenství
- skupinové poradenství pro OZP, lidi nad 50 let či mladistvé
- rekvalifikace
- aktuální projekty (např. Vzdělávání a dovednosti pro trh práce, Generační tandem)
- práce s internetem a pracovními weby
- poradenská činnost (zvýšení motivace, nastavení aktivit k lepšímu prac. uplatnění)
- zájmové kurzy
- jiné:
- nemám zájem o nabízené aktivity

5. O jaké další vzdělávání mimo úřad práce máte zájem? Označit můžete více odpovědí, nejvýše však 3.

- vzdělání v rámci školského systému ČR
- jazykové kurzy
- přednášky a besedy
- stáže ve firmách
- zájmové kurzy
- jiné:.....
- nemám zájem o další vzdělávání

6. Jste ochoten/ochotna za vzděláním dojíždět mimo Kladno?

- ne
- ano

7. Co Vám brání v realizaci dalšího vzdělávání? Označit můžete více odpovědí, nejvýše však 3.

- obavy z náročnosti a neúspěchu
- nedostatek finančních prostředků
- nedostatek motivace
- nedostatečně zajímavá nabídka
- péče o rodinu, péče o osobu závislou na péči jiné osoby
- vysoký věk
- špatná dopravní dostupnost, velká vzdálenost
- zdravotní omezení
- další vzdělání nepovažuji za nutné
- mám dostatečné vzdělání i kvalifikaci
- nic

8. Jaké je Vaše pohlaví?

- muž
- žena

9. Jaký je Váš věk?

- do 18 let
- 18 – 30 let
- 31 – 40 let
- 41 – 50 let
- 50 – 55 let
- nad 55 let

Děkuji za Váš čas.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Petra Macourková

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinované

Název práce: Možnosti dalšího vzdělávání dlouhodobě nezaměstnaných

Rok: 2018

Počet stran textu bez příloh: 45

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 12

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 4

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