

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2017-2018

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Kristýna Kubovcová

Problematika nezaměstnanosti a rekvalifikace

Praha 2018

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Jana Neusarová, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2017-2018

BACHELOR THESIS

Kristýna Kubovcová

Problematics of unemployment and retraining

Prague 2018

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Jana Neusarová, Ph.D.

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.....

Kristýna Kubovcová

Poděkování

Děkuji vedoucí práce Mgr. Janě Neusarové, Ph.D. za odborné vedení a poskytnutí cenných rad a informací při zpracování mé bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat všem, kteří mi poskytli informace potřebné pro moji bakalářskou práci a kteří mi pomohli při získání respondentů pro průzkum.

Anotace

Bakalářská práce je zaměřená na problematiku nezaměstnanosti, dále na rekvalifikaci a další možnosti vzdělávání dospělých pro lepší uplatnění na trhu práce. Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část se zabývá pojmem nezaměstnanosti, jejími druhy, příčinami či důsledky nezaměstnanosti, dále vysvětluje pojem ztráty zaměstnání a jak by měl člověk v takové situaci postupovat. V neposlední řadě se bakalářská práce věnuje rekvalifikaci, motivaci k dalšímu vzdělávání a také možnostem dalšího vzdělávání dospělých v nezaměstnanosti. Praktická část navazuje na část teoretickou a jejím cílem je zjistit povědomí veřejnosti o nezaměstnanosti a možnostech dalšího vzdělávání, včetně rekvalifikace a samotných rekvalifikačních kurzů.

Klíčová slova

Další možnosti vzdělávání v nezaměstnanosti, důsledky nezaměstnanosti, motivace k dalšímu vzdělávání, nezaměstnanost, podpora při rekvalifikaci, podpora v nezaměstnanosti, rekvalifikace, vzdělávání dospělých, ztráta zaměstnání.

Annotation

This bachelor thesis is focused on the issue of unemployment, retraining and other opportunities for adult education for better application on the labor market. . The thesis is divided into theoretical and practical parts. The theoretical part is focused on the concept of unemployment, its types, causes and consequences of unemployment. Next it deals with explaining the concept of losing a job and how should a person in such a situation deal with it. Last but not least, this thesis is focused on retraining, motivation for further education and also the possibilities of further education of unemployed adults. The practical part is continues to the theoretical part and aims to find out public awareness of unemployment and opportunities for further education, including retraining and retraining courses themselves.

Keywords

Adult education, further education opportunities in unemployment, loss of employment, motivation for further education, retraining, support for retraining, the consequences of unemployment, unemployment, unemployment compensation.

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 DEFINICE A ROZDĚLENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI	11
1.1 Nezaměstnanost a její příčiny	12
1.2 Význam práce pro společnost	13
1.3 Rozdělení nezaměstnanosti.....	13
1.3.1 Frikční nezaměstnanost.....	14
1.3.2 Sezónní nezaměstnanost	14
1.3.3 Strukturální nezaměstnanost	15
1.3.4 Cyklická nezaměstnanost.....	15
2 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	16
2.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti	17
2.2 Sociální a psychické důsledky nezaměstnanosti.....	18
2.3 Vliv nezaměstnanosti na člověka.....	19
2.4 Jak lépe zvládat nezaměstnanost.....	20
3 POSTUP PŘI ZTRÁTĚ ZAMĚŠTNÁNÍ.....	23
3.1 Úřad práce.....	24
3.2 Podpora v nezaměstnanosti.....	26
4 MOTIVACE NEZAMĚŠTNANÝCH K DALŠÍMU VZDĚLÁVÁNÍ.....	28
4.1 Rozdělení motivace.....	30
4.2 Bariéry ve vzdělávání dospělých	31
5 MOŽNOSTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V NEZAMĚŠTNANOSTI	33
5.1 Vzdělávání dospělých	33
5.2 Profesní vzdělávání dospělých.....	35
5.2.1 Rekvalifikace zabezpečovaná Úřadem práce ČR.....	35
5.2.2 Rekvalifikace nezabezpečovaná Úřadem práce ČR.....	37
5.3 Nabídky vzdělávání Evropského sociálního fondu (ESF).....	37
5.3.1 Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa (NoPP - SÚPM)	38
5.3.2 Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)	39

5.4	Nabídky vzdělávání Národního ústavu pro vzdělávání	40
5.4.1	Centrum kariérního poradenství.....	40
5.4.2	Národní centrum EUROPASS ČR.....	40
PRAKTICKÁ ČÁST		42
6	PRŮZKUM.....	42
6.1	Cíl průzkumu	42
6.2	Hypotézy	43
6.3	Metodika průzkumu	44
6.4	Charakteristika průzkumného vzorku	44
6.5	Interpretace dat průzkumu	49
6.6	Shrnutí průzkumu	65
ZÁVĚR		67
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....		68
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ.....		72
SEZNAM PŘÍLOH.....		74

ÚVOD

Autorka pro svou bakalářskou práci zvolila téma „Problematika nezaměstnanosti a rekvalifikace“. Důvodem, proč si autorka vybrala téma nezaměstnanosti, je to, že nezaměstnanost a rekvalifikace jsou důležitá témata, která se týkají celé naší společnosti. Lidé, kteří mají nižší úroveň vzdělání, jsou v dnešní době nejvíce ohroženi ztrátou zaměstnání, ale dle mého názoru není ani vyšší vzdělání zárukou pracovního uplatnění a i osoby se středoškolským či vysokoškolským vzděláním se mohou ocitnout bez zaměstnání.

V bakalářské práci se autorka zaměří na nezaměstnanost, rekvalifikaci, na nejvíce využívané rekvalifikační kurzy, také na motivaci nezaměstnaných k dalšímu vzdělávání, protože autorku zajímá, zda mají respondenti motivaci se dále vzdělávat z důvodu získání lepšího zaměstnání. V práci se autorka bude věnovat také dalším možnostem vzdělávání dospělých mimo rekvalifikace, které mohou pomoci k získání lepšího pracovního uplatnění.

Bakalářská práce se bude skládat z části teoretické a praktické a autorka při ní využije následující metody a techniky. Studium odborné literatury, právních předpisů a dalších zdrojů vztahující se k tématu nezaměstnanosti, rekvalifikace, možnostem dalšího vzdělávání, k průzkumu využije kvantitativní metodu šetření formou dotazníku.

V teoretické části se bude autorka zabývat nezaměstnaností a jejími důsledky, ztrátou zaměstnání, motivací k dalšímu vzdělávání a v neposlední řadě rekvalifikací a některými dalšími možnostmi vzdělávání v nezaměstnanosti. V první kapitole se objeví definice nezaměstnanosti, její příčiny, význam práce pro společnost a rozdělení nezaměstnanosti. V druhé kapitole se bude autorka věnovat důsledkům nezaměstnanosti, které mají vliv na člověka, a dále, jak lépe zvládat nezaměstnanost. Třetí kapitolu autorka zaměří na informace o postupu při ztrátě zaměstnání, o Úřadu práce ČR a o nároku na podporu v nezaměstnanosti. Čtvrtou kapitolu autorka věnuje tématu motivace nezaměstnaných k dalšímu vzdělávání a také bariérám, které často dalšímu vzdělávání brání. V kapitole pět se bude zabývat možnostmi dalšího vzdělávání v nezaměstnanosti, především rekvalifikací.

Praktickou část zaměří autorka na vědomosti a zkušenosti občanské veřejnosti v oblasti týkající se nezaměstnanosti a rekvalifikace. Dotazovat se bude na zkušenosti respondentů s nezaměstnaností a Úřadem práce ČR, především z čeho by měli největší obavy, kdyby došlo ke ztrátě zaměstnání. Dále budou autorku zajímat informace a zkušenosti respondentů s rekvalifikací a v neposlední řadě se bude zabývat otázkou motivace k dalšímu vzdělávání při dlouhodobé nezaměstnanosti. Při zpracování praktické části bakalářské práce využije autorka metodu kvantitativního šetření pomocí dotazníku pro občanskou veřejnost, kterým bude zjišťovat data potřebná pro průzkum.

Cílem autorky při psaní bakalářské práce bude podat ucelené informace o tématu nezaměstnanosti a rekvalifikace v České republice, dále o motivaci a možnostech dalšího vzdělávání v nezaměstnanosti. Dalším cílem bude získat nové vědomosti či poznatky, které se budou v budoucnu hodit nejen autorce, ale i případným čtenářům. Cílem praktické části bakalářské práce bude v rámci dotazníkového šetření prozkoumat povědomí občanské veřejnosti o nezaměstnanosti a možnostech dalšího vzdělávání, včetně rekvalifikace. Autorka bude ráda, pokud bakalářská práce pomůže čtenářům objevit nové informace o dané problematice a třeba i motivovat k dalšímu vzdělávání.

TEORETICKÁ ČÁST

1 DEFINICE A ROZDĚLENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI

Nezaměstnanost – stav, který se na trhu práce projevuje nerovnováhou mezi nabídkou a poptávkou tak, že nabídka práce převyšuje poptávku po práci.¹

Nezaměstnaná osoba – osoba, která přišla o zaměstnání a hledá si nové. Nezaměstnaná osoba v evidenci Úřadu práce ČR se nazývá uchazečem o zaměstnání.² Nezaměstnaná osoba je taková osoba, která se nemůže z nějakého důvodu uplatnit na trhu práce, je schopná pracovat, chce pracovat, ale i přes snahu je momentálně bez zaměstnání.³

Vzdělávání - proces cílevědomého a uvědomělého získávání a osvojování si soustavy vědomostí, dovedností a lidských zkušeností. Působí na člověka za účelem vytváření osobnosti a je součástí socializace.⁴

Vzdělávání dospělých - proces, který se zabývá vzděláváním dospělého obyvatelstva, označovaný také jako další vzdělávání. Je to učení nových nebo upevňování a rozšiřování již naučených znalostí, dovedností, návyků či postojů osob, které už vzdělávání ve školách ukončily, vstoupily do pracovního procesu, avšak mají zájem se dále vzdělávat.⁵

¹ KOTÝNKOVÁ, M., O. NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003, s. 121. ISBN 80-86419-48-7.

² *Slovník sociálního zabezpečení 2015*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015, s. 43. ISBN 978-80-7421-114-0.

³ MAREŠ P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 16. ISBN 80-86429-08-3.

⁴ PALÁN, Z. *Vzdělávání* [online]. [cit. 2017-11-26]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani>

⁵ PALÁN, Z. *Vzdělávání dospělých* [online]. [cit. 2017-11-26]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani-dospelych>

Vzdělání - výsledek dosažený při postupech zaměřených na formování osobnosti člověka a ukončení vzdělávání.⁶

Rekvalifikace – proces, kterým dochází k získání nové kvalifikace, ale také k rozšíření či prohloubení již získané kvalifikace. Rekvalifikací může být i získání kvalifikace pro určité pracovní uplatnění osoby, jež žádnou kvalifikaci zatím nezískala.⁷

1.1 Nezaměstnanost a její příčiny

Při definici pojmu nezaměstnanosti je třeba vysvětlit rozdělení obyvatelstva na ekonomicky aktivní a neaktivní. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo jsou ti lidé, kteří jsou zapojeni do pracovního procesu a získávají prostředky na uspokojení svých potřeb i potřeb rodiny. Mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo se řadí ti, kteří nejsou zapojeni do pracovního procesu. Může to být z důvodů zdravotních, kdy taková osoba pracovat nemůže, nebo pracovat může, ale nechce. Nezaměstnanost je jev, kdy člověk, který je schopen pracovat a chce pracovat, nemůže najít práci. Řadí se sem i osoby, které pracovat mohou, ale z určitých důvodů neppracují.

Nezaměstnanost je složitý sociální jev, který má své ekonomické i sociální důsledky a příčiny.

Příčinami nezaměstnanosti jsou podle Šindelářové:

- technický rozvoj, automatizace, elektronizace a robotizace, kdy již není potřeba pracovních míst pro lidi,
- prodlužování pracovního dne, kdy dochází ke zvyšování přesčasové práce a není tak třeba dalších pracovních míst,
- vysoká zadluženost a likvidace drobných podnikatelů,
- nízká úroveň kapitálu a investic na rozšíření výroby,

⁶ PALÁN, Z. *Vzdělání* [online]. [cit. 2017-11-26]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelani>

⁷ *Slovník sociálního zabezpečení 2015*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015, s. 85. ISBN 978-80-7421-114-0.

- dosažený stupeň ekonomické prosperity, která se projevuje ve vyspělých zemích vyšší mírou nezaměstnanosti žen a vyšších věkových skupin obyvatelstva.⁸

1.2 Význam práce pro společnost

Jedna z důstojných podmínek existence lidstva je bezpochyby práce, která mu kromě materiálního prospěchu dává také pocity seberealizace a užitečnosti. Probíhá zde i socializace do nových společenských vztahů. Práce jako taková neslouží jen k výrobě určitých statků nebo poskytování služeb, ale utváří také možnost potkávat se, komunikovat s ostatními lidmi a vytvářet tak nová přátelství.

Jednotlivec může při plnění své práce objektivizovat svoje schopnosti a znalosti a získávat nové odborné kompetence. Při skupinové práci má člověk možnost hodnotit a srovnávat se s dalšími spolupracovníky. V konkrétních zaměstnáních, kde jsou nepostradatelné určité znalosti, dovednosti a také schopnosti, se tak podporuje rozvoj lidské osobní identity. V souvislosti s životními etapami člověka definuje práce začátek i konec ekonomicky aktivní části života.

Pokud dojde k nečekané ztrátě práce, je to nepříjemný zásah do života člověka. Vzniká sice mnoho volného času navíc, kdy člověk nemá žádné povinnosti, může se věnovat rodině, přátelům nebo svým koníčkům, ale pro lidstvo nemusí být tato přílišná volnost pozitivní. Při dlouhodobé ztrátě zaměstnání může docházet k ekonomickým nejistotám, ke strachu z budoucnosti a v neposlední řadě i k psychické nerovnováze, kdy člověk začíná pochybovat o svých schopnostech až po celkové životní selhání.⁹

1.3 Rozdělení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze rozdělit do několika skupin. Jedním z rozdělení je nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná.

⁸ NOVÝ, I., a A. SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2. vyd. Praha: Grada, 2006, s. 230 - 232. ISBN 80-247-1705-0.

⁹ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 49 - 50. ISBN 978-80-247-4282-3.

Do nezaměstnanosti dobrovolné patří osoby, které upřednostňují volný čas před výkonem zaměstnání. Sice mohou mít nabídky práce, ale nejsou pro ně dostatečně atraktivní, tak hledají jiné pracovní místo, kde například dostanou lépe zapláceno. Mohou to být také osoby, které jsou hmotně zabezpečené a nechtějí pracovat.

Do nezaměstnanosti nedobrovolné se řadí skupina nezaměstnaných, kteří práci aktivně hledají, ale nemohou ji najít ani při nižší mzdové či platové sazbě.¹⁰

Vedle nezaměstnanosti dobrovolné a nedobrovolné rozlišujeme:

- frikční nezaměstnanost,
- sezónní nezaměstnanost,
- strukturální nezaměstnanost,
- cyklickou nezaměstnanost.

1.3.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanosti můžeme říkat také nezaměstnanost normální. Vzniká tím, že člověk, který je zaměstnaný, se svého pracovního místa vzdá, vzhledem k tomu, že si hledá práci novou. Nerozhoduje však to, zda si novou práci hledá kvůli lepším pracovním podmínkám, jako jsou vyšší mzda, větší šance na kariérní postup, nebo se chce úmyslně vyhnout očekávanému propouštění.

Délka tohoto druhu nezaměstnanosti je omezena časem, který je potřeba k hledání nového zaměstnání. Bývá krátká, většinou okolo 3 měsíců. Pokud zaměstnaná osoba chce změnit své zaměstnání dobrovolně, znamená to, že podmínky na trhu práce k vyhledání nového pracovního uplatnění jsou dobré. Frikční nezaměstnanost je přirozeným ekonomickým procesem.

1.3.2 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je nezaměstnaností krátkodobou, protože zde zaměstnání závisí na meteorologických podmínkách. Jedná se o sezónní práce, kterými jsou např. stavební

¹⁰ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 65 - 68. ISBN 80-247-9006-8.

a zednické práce, zemědělství, rybolov, provozovny koupališť nebo lyžařských areálů. Tato zaměstnání nemohou vzhledem k počasí probíhat celý kalendářní rok.

Ze zahraničí známe zkušenosti s tím, že se např. ve stavebnictví snaží podporovat celoroční práci, aby tím odstranili sezónní nezaměstnanost. Spočívá to v tom, že v období od listopadu do února úřady práce vyplácejí osobám pracujícím ve stavebnictví určitou finanční částku jako kompenzaci. Zaměstnavatelům to pomáhá tak, že v zimním období nepřijdou o své zaměstnance, i když jim nebudou vyplácet mzdu. Cílem je, že práce je přerušena jen po dobu nezbytně nutnou, zaměstnanci mají jistá svá pracovní místa a zaměstnavatelé zase mají stálé zaměstnance.

1.3.3 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká nesouladem mezi nabídkou, která je vyšší, a poptávkou na trhu práce. Jedná se o to, že nezaměstnaní nejsou dostatečně mobilní či jim chybí určité dovednosti k nalezení práce na jiných trzích práce.

Ukazatelem je vysoký počet volných pracovních míst a stejně tak vysoký počet nezaměstnaných osob. Nesoulad tak může vzniknout z důvodu rostoucí poptávky po určitém druhu zaměstnání, i když poptávka po jiném druhu zaměstnání naopak klesá, přičemž dochází k tomu, že se nabídka nestačí přizpůsobit poptávce tak rychle. Dochází tak k nerovnováze u jednotlivých povolání či oblastí.

1.3.4 Cyklická nezaměstnanost

Cyklickou nezaměstnaností se rozumí cyklické změny v makroekonomickém rozměru. Cyklická nezaměstnanost souvisí s hospodářským cyklem a spočívá v tom, že makroekonomická poptávka po zboží a službách při určité mzdové sazbě nestačí na zaměstnání osob, které mohou a chtějí pracovat. Pokles makroekonomické poptávky má vliv na všechny sektory hospodářství.¹¹

¹¹ KOTÝNKOVÁ, M., O. NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce* 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003, s. 122 - 124. ISBN 80-86419-48-7.

2 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI

Ztráta zaměstnání a její prožívání je pro člověka určitou zátěží, kterou není lehké zvládnout. Dlouhodobá ztráta práce může působit na celkovou psychiku jedince. To se projevuje v jeho chování, kdy se zavírá sám do sebe a izoluje se od společnosti. Neúspěšná hledání nového zaměstnání mohou vést až k apatii či dalším negativním dojmům. Zoufalství může postupem času narůstat a ničit tak cílevědomé aktivity, které by vedly k návratu do práce. Prožívání ztráty práce nemusí probíhat u všech jedinců stejně, u každého člověka má jiný průběh.¹²

Nezaměstnaná osoba může pociťovat zvyšování pocitů nepohody, deprese či úzkosti, které mohou být spojeny i se snižováním sebedůvěry. Dlouhodobá nezaměstnanost působí dále na zdraví a celkovou pohodu jedince, nejvíce u lidí středního věku, oproti tomu mladší věkové kategorie se stabilizují snadněji a rychleji. Prožívání ztráty zaměstnání má různé faktory, např. u lidí, kteří jsou své práci věrnější a oddanější, se při ztrátě zaměstnání většinou více zhoršuje psychický stav.

Způsobilost nezaměstnané osoby vyrovnat se se ztrátou zaměstnání úzce souvisí s tím, jak moc oddaná své práci byla. Na psychický stav nezaměstnané osoby pozitivně působí sociální prostředí, hlavně mezilidské kontakty nebo emoční podpora blízkých. Ztráta práce je negativním prožitkem, který se dotýká poměrně malého procenta obyvatelstva, avšak změny způsobené přechodem ekonomické situace mohou mít vliv na daleko více lidí. Pracující osoba, která zanechá svého zaměstnání, si sice může najít zaměstnání nové, ale s tím souvisí psychická zátěž ze změny pracovního prostředí nebo nezbytnost nového zaučení. Osoby, které o svou práci nepřišly, naopak trpí strachem z předpokládané ztráty práce či jsou nuceni pracovat v nevyhovujících podmínkách. I to znamená pokles sociálního statusu.¹³

¹² BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 98 - 99. ISBN 80-247-9006-8.

¹³ BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 75 - 76. ISBN 978-80-247-4282-3.

Důsledky nezaměstnanosti členíme do dvou skupin, kterými jsou:

- ekonomické důsledky nezaměstnanosti,
- sociální a psychické důsledky nezaměstnanosti.¹⁴

2.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti jsou zcela přirozeným jevem, společnost s nimi počítá a je na ně připravena, ale je nutné je sledovat a kontrolovat, aby nedošlo k případným výkyvům a nežádoucím jevům.¹⁵

Jedním z ekonomických důsledků nezaměstnanosti je úpadek na nižší úroveň, což znamená, že si nezaměstnaný člověk nemůže dovolit hmotné statky, na které byl dříve zvyklý. Nemůže si dovolit to, co jiní lidé ze stejné sociální vrstvy.¹⁶

Dopadem na ekonomiku jsou i výdaje na nezaměstnanost, kterými se rozumí např. podpora v nezaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci, sociální dávky, náklady na úřady nebo předčasné důchody. Sociální dávky, jež může nezaměstnaný pobírat, jsou dávky nezdanitelné, což státní sociální politiku nepodporuje, ale zatěžkává ji.

Dlouhodobá nezaměstnanost může mít vliv na zdravotní stav jedince, který si žádá vyšší náklady na prevenci, dále na léčení a rehabilitaci. To má za následek navýšení nákladů na zdravotnictví, které společnost zatěžují. Stav nedostatku finančních prostředků dále souvisí se snížením životní úrovně, kdy může docházet např. k nižšímu využívání služeb.

¹⁴ EKONOMIE OTÁZKY. *Ekonomické důsledky nezaměstnanosti* [online]. © 2017 [cit. 2017-12-04]. Dostupné z: <http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2008/07/ekonomick-dsledky-nezamstnanosti.html>

¹⁵ ŠPALEKOVÁ H. *Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti* [online]. Zlín, 2011. [cit. 2017-12-09]. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Ústav pedagogických věd, Vedoucí bakalářské práce: Eva Šalenová. Dostupné z: http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/14895/špaleková_2011_bp.pdf?sequence=1

¹⁶ EKONOMIE OTÁZKY. *Ekonomické důsledky nezaměstnanosti* [online]. © 2017 [cit. 2017-12-09]. Dostupné z: <http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2008/07/ekonomick-dsledky-nezamstnanosti.html>

Řešením nezaměstnanosti může být, že stát podporuje vyšší zaměstnanost prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti. Pomoc by však neměla být jen formou podpor a dávek. Soustředění by mělo být zaměřeno např. na podporu rekvalifikačních kurzů, veřejně prospěšné práce nebo společensky účelná pracovní místa.¹⁷

2.2 Sociální a psychické důsledky nezaměstnanosti

Sociální důsledky nezaměstnanosti jsou především rozdíly v životní úrovni jedince a rodiny mezi jednotlivými společenskými skupinami. Tyto dopady nemusí být jen sociálního rázu, ale může se jednat i o důsledky psychické, které s nimi souvisí.¹⁸

Psychická zátěž, kterou vyvolává nezaměstnanost, je spojena s nárůstem různých onemocnění či rozpadem rodin. Příčinou toho bývá ztráta peněžních příjmů a také zpřetrhání společenských kontaktů a vztahů. Nezaměstnaného sužují negativní pocity jako stres, deprese, ztrácí důvěru v sám sebe nebo pohlíží na svět negativně.

V důsledku dlouhodobé ztráty práce dochází ke snížení životní úrovně jedince, ale i celé rodiny, mění se tak postavení nezaměstnaného v rodině, kdy se začíná vytrácet dřívější autorita. Nezaměstnaný nemůže rodině poskytnout standard, na který byla dříve zvyklá, a to napomáhá k pocitu zbytečnosti. Často se uzavírá sám do sebe a izoluje se tak od společnosti, přátel a někdy i rodiny, protože se stydí. V tomto případě je podpora rodiny a blízkých velmi důležitá, protože napomáhají nezaměstnanému, aby neupadal do depresí.

Úbytek získané kvalifikace je dalším sociálním důsledkem. Nezaměstnaný přichází o denní režim, jenž byl zvyklý dodržovat, získává spoustu volného času a neví, jak s ním

¹⁷ ŠPALEKOVÁ H. *Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti* [online]. Zlín, 2011. [cit. 2017-12-09]. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Ústav pedagogických věd, Vedoucí bakalářské práce: Eva Šalenová. Dostupné z: http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/14895/špaleková_2011_bp.pdf?sequence=1

¹⁸ NOVÝ, I., a A. SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2. vyd. Praha: Grada, 2006, s. 232. ISBN 80-247-1705-0.

naložit. Přichází tak o pracovní návyky, které byly spojeny s prací, jako např. vstávání, pracovní tempo, pracovní doba apod.¹⁹

Problémem je poměrně štedrý systém sociálních dávek, na které má nezaměstnaný jedinec nárok. To může být příčinou vyššího počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob. Pokud si člověk na dávky zvykne a z pohodlní, těžko se pak navrácí zpět do pracovního režimu.²⁰

2.3 Vliv nezaměstnanosti na člověka

Rodina

Nezaměstnanost neovlivňuje jen samotného jedince, ale má dopad na celou rodinu. Narušuje vztahy v rodině mezi jednotlivými členy a může tak dojít až k úplnému rozpadu rodiny. Působí totiž tlak z nedostatku financí a emočního napětí, které může za daných okolností vznikat. Je možné, že bude docházet ke ztrátě statusu nezaměstnaného v rodině, a to je pro člověka negativní a bolestivou zkušeností, zejména pro muže, pokud se považuje podle tradičních rodin za živitele.

Napětí, při kterém vzniká stres z nedostatku financí, vede i k nedostatečnému zabezpečení rodiny po materiální stránce. Poukázat se dá na nezaměstnanost ve vztahu k domácímu násilí mezi partnery nebo ve vztahu k dětem. Násilné činy však nemusejí být spojeny s nezaměstnaností, mohou mít i jiné příčiny, jako jsou psychické potíže nebo nízká úroveň vzdělání.

Rodinné vztahy však nemusejí být nezaměstnaností zničeny, naopak se rodina může stát oporou. Podpora, kterou lze ze strany rodiny nezaměstnanému poskytnout, je velmi důležitá a má velice pozitivní přínos.

¹⁹ EKONOMIE OTÁZKY. *Sociální dopady nezaměstnanosti* [online]. © 2017 [cit. 2017-12-14]. Dostupné z: <http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2008/07/sociln-dopady-nezamstanosti.html>

²⁰ ŠPALEKOVÁ H. *Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti* [online]. Zlín, 2011. [cit. 2017-12-10]. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Ústav pedagogických věd, Vedoucí bakalářské práce: Eva Šalenová. Dostupné z: http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/14895/špaleková_2011_bp.pdf?sequence=1

Volný čas

Přijít o zaměstnání má na jedince značný vliv a stejně tak na jeho vnímání času, kdy se nejedná jen o snížení životní úrovně či příjmů, ale dochází tak ke změnám v každodenním životě. Nezaměstnaný má najednou spoustu volného času, na který nebyl zvyklý, a dochází tak ke změně vnímání času. Čas přestává být důležitý, dny pomaleji ubíhají a po nějaké době lze předpokládat, že dojde k celkové ztrátě smyslu pro čas. Převážná část studií ukazuje na to, že povědomí o lidech bez práce, kteří se poflakují u televize, dlouho vyspávají či jen polehávají v posteli, není jen myšlenkou veřejnosti, nýbrž realitou života nezaměstnaného.

Přílišné množství volného času, který nezaměstnaný má, mu brání v jeho plném využívání. Trávení volného času je dnes spojeno s dostatečnými finančními zdroji, což si člověk bez zaměstnání nemůže dovolit, a tak je třeba upravit náplň volného času aktivitami, jež tolik nezahrnují finance např. domácí práce nebo trávit čas s dětmi, rodinou apod.²¹

Zdraví

Kromě již uvedených nepříjemností má nezaměstnanost dopad také na zdraví člověka. Tento problém často souvisí se stresem, který člověka procházejícího ztrátou práce doprovází. Negativní dopad na zdraví jedince má různé projevy. Kromě tělesných příznaků se mohou projevovat duševní následky, kterými jsou deprese, závislost na alkoholu, drogách, poruchy chování, sebevražedné pokusy nebo domácí násilí.²²

2.4 Jak lépe zvládat nezaměstnanost

„Nejčastější chyby při ztrátě zaměstnání:

- *snaha o okamžité, často ukvapené řešení,*

²¹ HATINA, P., O. VOTRUBA a Z. CEJKA. *Nezaměstnanost a její vliv na psychiku člověka* [online].[cit. 2017-12-15]. Dostupné z: <http://antiskola.eu/hu/beszamolo-beszamolok-puskak/19368-nezamestnanost-a-jeji-vliv-na-psychiku-cloveka/download/print?id=24221>

²² BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013, s. 104. ISBN 978-80-247-4282-3.

- *podléhání negativním jevům,*
- *zaměření pozornosti na vlastní tzv. nedostatky (věk, pohlaví, děti apod.) a následné sebeodsuzování k neúspěchu,*
- *vytváření obecné iluze a dokonalého uchazeče, který jediný může uspět a následné vyhledávání dalších vlastních nedostatků (praxe, znalost cizího jazyka apod.),*
- *náhled na hledání zaměstnání jako na činnost, kterou nelze řídit, organizovat ani ovlivnit.*²³

Ztráta zaměstnání stejně jako zvládání této situace je individuální a je vázáno řadou faktorů. Jedním z těchto faktorů je odolnost jedince vůči psychické zátěži. Zdá se, že lepší adaptaci na ztrátu zaměstnání mají ti, kteří hledají příčinu ztráty u sebe, a ne ve vnějších faktorech. Jsou aktivnější při hledání nového zaměstnání a nepodléhají větší panice.

Dále lépe zvládají ztrátu práce lidé, kteří v ní objevují nové příležitosti. Mezi další faktory patří např. věk. S tím souvisí finanční, sociální a rodinné povinnosti, touha po kariéře, šance znovu být zaměstnán, potíže naučit se nové dovednosti nebo uchovat již získané schopnosti.

Pohlaví je také faktorem, který má důležitou sociální úlohu. Pokud přijde o zaměstnání žena, tak se tato změna bere jinak, než když ztráta práce postihne muže jako živitele rodiny. Rodina totiž pro ženu vytváří alternativní pracovní roli, která utlumuje negativní pocity z nezaměstnanosti. Faktor dosažené kvalifikace se v tomto tématu nedá opomenout, protože lidé bez kvalifikace, když přijdou o práci, těžce hledají novou.²⁴

„Desatero pro motivaci

Budeme-li:

1. *umět ocenit i drobné úspěchy,*

²³ SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. 3. vyd. Praha: Grada, 2012, str. 108. ISBN 978-80-247-4407-0.

²⁴ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 99 - 101. ISBN 80-247-9006-8.

2. znát své předpoklady (znanosti, dovednosti, schopnosti, výhody, pracovní zkušenosti, úspěchy z předchozího či předchozích zaměstnání nebo studií apod.) – ty se stávají měřítkem našeho sebevědomí,
 3. vědět, co chceme a jak toho docílíme,
 4. chápat neúspěch jako zkušenost, ze které můžeme vycházet při dalších postupech,
 5. připravovat se na každý osobní pohovor,
 6. přistupovat k hledání zaměstnání aktivně,
- a nebudeme-li:
7. zapomínat na předchozí zaměstnání (Pokud s námi byl náš předchozí zaměstnavatel spokojen a my jsme plnili svěřené úkoly uspokojivě, pak jistě budeme přínosem pro nového zaměstnavatele. To platí i pro studia. Pokud ne, víme, kde jsou naše slabiny, a můžeme se zabývat jejich odstraněním.),
 8. předpoklady pro úspěšný výkon v novém zaměstnání hodnotit nadneseně, s ideou dokonalého pracovníka, avšak střízlivě z hlediska optimální vhodnosti a využitelnosti,
 9. očekávat, že uspějeme pokaždé,
 10. podléhat „diskriminačním“ aspektům,
- nemáme důvod obávat se trvalejšího neúspěchu.“²⁵

²⁵ SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. 3. vyd. Praha: Grada, 2012, str. 107. ISBN 978-80-247-4407-0.

3 POSTUP PŘI ZTRÁTĚ ZAMĚSTNÁNÍ

Pro většinu lidí je ztráta zaměstnání zkušeností, která není příjemná. Lidé se bezprostředně po ztrátě zaměstnání snaží o co nejrychlejší zařazení zpět do pracovního procesu. Občas však nevědí, jak postupovat dále, aby jejich šance na nalezení zaměstnání byla co nejvyšší.

Pozitivním přínosem je začít hledat práci okamžitě, ale je třeba myslet i na to, že u některých profesí s vyšším stupněm vzdělání může trvat hledání nového pracovního místa déle, a to z důvodů vypsání výběrového řízení, vstupních pohovorů či vyhodnocení výsledků. To je podnětem k okamžitému hledání nové práce, i když do evidence úřadu práce se může osoba bez práce přihlásit až následující pracovní den po ukončení pracovního poměru.

Kromě čtení inzerátů v novinách nebo rozesílání životopisů existují i jiné způsoby, jak hledat nové zaměstnání. Úřad práce vede ve svém okrese seznam volných pracovních míst, která zveřejňuje na své nástěnce. Dnes se tyto informace dají najít na internetovém portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, a tak člověk kvůli tomu nemusí jít až na úřad práce.²⁶

Když fyzická osoba přijde o zaměstnání, má nárok na to, aby se zaregistrovala na Úřadu práce České republiky jako uchazeč o zaměstnání. Není to však povinností. Pokud se člověk rozhodne nezaregistrovat se, musí si za sebe hradit zdravotní pojištění sám. Při evidenci na úřadu práce platí zdravotní pojištění za uchazeče o zaměstnání stát.²⁷

Do evidence uchazečů o zaměstnání je žadatel zařazen ode dne podání žádosti o zprostředkování zaměstnání. Žádost o zprostředkování zaměstnání je nutno podat osobně, elektronické podání ani zaslání poštou není možné. Splní-li žadatel podmínky stanovené zákonem, bude zařazen do evidence, pokud ne, vydá úřad práce rozhodnutí

²⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Co dělat při ztrátě zaměstnání* [online]. © 2017 [cit. 2017-12-20]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/navod>

²⁷ PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Ztráta zaměstnání* [online]. © 12. 01. 2017 [cit. 2017-12-20]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/209/223/4769.html>

o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. V případě, že chce žadatel podat žádost o podporu v nezaměstnanosti, musí podat i žádost o zprostředkování zaměstnání. Samotnou žádost o podporu v nezaměstnanosti podat nelze.

Při první návštěvě úřadu práce je nutno s sebou mít platný průkaz totožnosti, kterým se také prokáže místo bydliště, např. občanský průkaz. Další doklad, který je třeba s sebou vzít, je doklad o skončení pracovního poměru v případě ukončení zaměstnání, potvrzení o době trvání účasti na důchodovém pojištění u osoby samostatně výdělečně činné, potvrzení o ukončené náhradní době v případě návratu z mateřské dovolené, ukončení péče o osobu blízkou či doklad o pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně. Bez doložení těchto dokladů není možné žadatele zařadit do evidence uchazečů o zaměstnání.²⁸

3.1 Úřad práce

Úřad práce vznikl pro služby zaměstnanosti v České republice roku 1990 přijetím zákona č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce. Úřady práce tímto převzaly působnost ve věcech pracovních sil, kterou předtím vykonávaly okresní národní výbory. V rámci České republiky tak fungovalo celkem 76 úřadů práce, o šest let později vznikl ještě jeden, a tak počet stoupl na 77.

V roce 2011 se však mění organizační struktura a uspořádání. Zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, tak vzniká jeden centralizovaný Úřad práce České republiky a v jeho čele stojí generální ředitel. Dále vzniká pod Úřadem práce ČR 14 krajských poboček, pod které spadají další kontaktní pracoviště.²⁹

Generální ředitelství především řídí a kontroluje činnosti krajských poboček Úřadu práce ČR, koordinuje, řídí Evropské služby zaměstnanosti EURES, metodicky řídí a financuje opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti či zajišťuje vzdělávání zaměstnanců.

²⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Co dělat při ztrátě zaměstnání* [online]. © 2017 [cit. 2017-12-20]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/navod>

²⁹ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Historie Úřadu práce ČR* [online]. © 2017 [cit. 2017-12-21]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>

Mezi úkoly krajské pobočky Úřadu práce ČR ve spolupráci s kontaktními pracovišti patří vytváření podmínek pro činnosti v rámci státní politiky zaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, poskytování poradenské služby v oblasti volby povolání nebo dalšího profesního vzdělávání, zajištění výplaty nepojistných sociálních dávek či podpor v nezaměstnanosti nebo rekvalifikace.³⁰

Úřad práce zprostředkovává zaměstnání uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:

- nacházet zaměstnání pro fyzickou osobu, která se uchází o nové zaměstnání,
- nacházet zaměstnance pro zaměstnavatele, který shání nové pracovní síly,
- vyhledat zaměstnání v režimu agenturního zaměstnávání,
- poskytovat poradenství a informace na úseku pracovních příležitostí.³¹

Uchazečem o zaměstnání může být fyzická osoba, která osobně požádá příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR, kde má trvalý pobyt, o zprostředkování zaměstnání. Splní-li zákonem stanovené podmínky, je zařazen Úřadem práce ČR do evidence uchazečů o zaměstnání.³²

„Uchazeč o zaměstnání má právo

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

³⁰ ÚŘAD PRÁCE ČR. *O Úřadu práce České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-12-21]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

³¹ NEŠČÁKOVÁ, L. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012, s. 220. ISBN 978-80-247-4091-1.

³² Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. § 24. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

- na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud ji potřebuje,
- na pracovní rehabilitaci, pokud je osobou se zdravotním postižením.³³

Zájemcem o zaměstnání může být fyzická osoba, která jeví zájem o zprostředkování zaměstnání a požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce ČR. Zájemce o zaměstnání má možnost požádat o rekvalifikaci či zprostředkování vhodného zaměstnání.³⁴

3.2 Podpora v nezaměstnanosti

Každá fyzická osoba, která chce požádat o podporu v nezaměstnanosti, musí podat žádost o podporu v nezaměstnanosti a být vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Žádost je jen jedna z podmínek, které musí uchazeč o zaměstnání splnit.³⁵

Nárok na podporu v nezaměstnanosti získává uchazeč o zaměstnání, jež za poslední 2 roky odpracoval a byl důchodově pojištěn alespoň 12 měsíců. Z nároku na podporu je vyloučena fyzická osoba, které zaměstnání skončilo v posledních 6 měsících z důvodu porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem, nebo která ukončila sama vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky. Podpora v nezaměstnanosti se počítá z posledního ukončeného zaměstnání.³⁶

K žádosti o podporu v nezaměstnanosti je třeba doložit následující doklady, bez nich nelze podporu v nezaměstnanosti přiznat, vznikne-li uchazeči o zaměstnání nárok.

³³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání* [online]. © 1. 10. 2017 [cit. 2017-12-21]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

³⁴ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. § 22. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

³⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Co dělat při ztrátě zaměstnání* [online]. © 2017 [cit. 2017-12-23]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/navod>

³⁶ ARNOLDOVÁ, A. *Sociální péče: učebnice pro obor sociální činnost 2. díl*. Praha: Grada, 2016. s. 105 - 106. ISBN 978-80-247-5148-1.

Jedná se o doklad o ukončení pracovního poměru, který se dokládá při žádosti o zprostředkování zaměstnání, potvrzení o zaměstnání neboli zápočtový list, evidenční list důchodového pojištění a potvrzení o výši průměrného měsíčního čistého výdělku.³⁷

Délka podpůrní doby se odvíjí od věku uchazeče o zaměstnání:

- do 50 let činí podpůrní doba 5 měsíců,
- 50 – 55 let činí podpůrní doba 8 měsíců,
- nad 55 let činí podpůrní doba 11 měsíců.

Výše podpůrní doby je stanovena procentuální sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, a to:

- první dva měsíce činí výše podpory v nezaměstnanosti 65%,
- další dva měsíce činí výše podpory v nezaměstnanosti 50%,
- zbývající dobu činí výše podpory v nezaměstnanosti 45%.³⁸

Bylo-li zaměstnanci vyplaceno při ukončení pracovního poměru odstupné, doba podpory v nezaměstnanosti se po dobu vyplácení odstupného posunuje. Nelze pobírat odstupné a podporu v nezaměstnanosti zároveň.³⁹

³⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Co dělat při ztrátě zaměstnání* [online]. © 2017 [cit. 2017-12-23]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/navod>

³⁸ ARNOLDOVÁ, A. *Sociální péče: učebnice pro obor sociální činnost 2. díl*. Praha: Grada, 2016. s. 106. ISBN 978-80-247-5148-1.

³⁹ *Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou: příručka pro rodiče*. Praha: APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství, 2013, s. 71. ISBN 978-80-904301-6-7.

4 MOTIVACE NEZAMĚSTNANÝCH K DALŠÍMU VZDĚLÁVÁNÍ

Aby bylo další vzdělávání účinné, často je považována za rozhodující faktor úspěšnosti vzdělávání motivace jedince, tedy jeho jednání, pohnutky a prožívání. Motivace je souhrn vnějších a vnitřních faktorů, které řídí prožívání a jednání jedince. Vycházet lze z faktu, že v dnešní době se může a často i musí vzdělávat každý.⁴⁰

Motivace dospělého jedince je vnitřní psychická pohnutka, důvod nebo rozhodnutí, která může vést až k účasti na nějaké formě vzdělávání. U jedince se může jednat o výkonovou potřebu, např. být úspěšný v práci nebo být oceňován v určité činnosti.⁴¹

„Význam motivace lze stručně shrnout takto:

- *je příčinou pohybu,*
- *je abstrakcí v průběhu aktivace,*
- *je důsledkem změn stavu organismu,*
- *je určující při zaměřeném chování,*
- *je výkladem souvislostí duševního života,*
- *dává směr rozhodování v situacích volby.*⁴²

Dospělý člověk považuje za důležité, aby dosažení výsledku, kvalifikace či vzdělávání mělo určitý cíl, kterého by chtěl dosáhnout. Poté dochází k tomu, že své úsilí věnuje

⁴⁰ BENEŠ, M. *Andragogika teoretické základy*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, s. 131. ISBN 80-86432-23-8.

⁴¹ PRŮCHA J. *Andragogický výzkum*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 33. ISBN 978-80-247-5232-7.

⁴² FARKOVÁ, M. *Vybrané kapitoly z psychologie*. 3. aktual. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2017. s. 92 - 93. ISBN 978-80-7452-130-0.

splnění tohoto daného cíle. Faktorem, který bývá u motivace ve vzdělávání důležitý, je odměna, která je člověkem očekávána, dojde-li ke splnění vytyčených cílů.⁴³

Motivace dospělého jedince, který se chce účastnit vzdělávání dospělých, se liší podle faktorů, jako jsou věk, pohlaví, dosažené vzdělání, socioekonomický status, rodinný stav, počet dětí či místo bydliště.

Silnější potřebu a motivaci ke vzdělávání mají lidé, u kterých existuje reálná hrozba ztráty zaměstnání. Patří sem nezaměstnaní jedinci, lidé, kteří nemají pracovní místo jisté, matky na mateřské dovolené nebo starší jedinci věku nad 45 let. Nižší potřeba se vzdělávat je u jedinců, kteří mají stabilní pracovní místo a neplánují další kariéerní postup, u matek, které jsou zabezpečeny svým manželem, či u starší generace, pro kterou nemusí být další vzdělávání efektivní vzhledem k jejich věku.⁴⁴

Mezi nejdůležitější motivační faktory ve vzdělávání dospělých patří:

- zájem o vzdělávání dospělých je vyšší v době ekonomické recese,
- dospělí se vzdělávají kvůli vyšší konkurenceschopnosti na trhu práce,
- dospělí se vzdělávají kvůli udržení svého dosavadního zaměstnání,
- dospělí se vzdělávají kvůli dosažení svých profesních cílů,
- dospělí vědí, že další vzdělávání jim může otevřít cestu k dalším možnostem,
- někteří dospělí jedinci berou další vzdělávání jako efektivní výplň volného času,
- někteří dospělí jedinci berou další vzdělávání jako způsob seberozvoje.⁴⁵

⁴³ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2017, s. 46. ISBN 978-80-271-0051-4.

⁴⁴ DBM. *Vzdělávání dospělých v ČR* [online]. © 2009 [cit. 2018-01-04]. Dostupné z: <http://www.dbm.cz/pruzkumy/127-vzdelavani-dospelych-v-cr>

⁴⁵ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2017, s. 49. ISBN 978-80-271-0051-4.

4.1 Rozdělení motivace

Motivaci lze rozdělit do několika skupin:

- vnější a vnitřní motivaci,
- pozitivní a negativní motivaci.

Motivací vnitřní se rozumí zájem o danou věc nebo radost z poznání, člověk chce dosáhnout výsledku sám. Motivace vnější je naopak prestiž či odměna, člověk výsledkem něco očekává.⁴⁶

Vnější motivací se rozumí, když jedinec provádí aktivity, za které očekává konkrétní odměnu. Ve školách má často navrch právě motivace vnější, kdy se student věnuje učivu, aby dostával dobré známky.

Vnitřní motivace je ovlivňována lidským chováním a prožíváním bez očekávání odměny. Jsou to aktivity, které vybízí člověka k činnosti pro vlastní uspokojení. Podstatou je přirozená tendence lidí vyhledávat novost nebo rozptýlení, dokazovat si schopnost řešit problémy, překonávat překážky, zvládat obtížné situace i řídit vlastní život.⁴⁷ Vnitřní motivace se zaměřuje na řešení problému. Lidé pracují ne proto, že za to něco očekávají, ale jsou pro věc zaujati, aktivity je baví a vedou k uspokojení jejich potřeb. Odměna, jako jsou např. peníze nebo uznání, je pro ně vedlejším a příjemným produktem.⁴⁸

Pozitivní motivace je stav, který člověka motivuje pozitivním směrem. Pokud člověk něco chce, musí si představovat, že už danou věc má nebo že daný úkol splnil. To je podstatou pozitivní motivace. Pozitivní motivace znamená, že jedinec přesně ví, čeho chce dosáhnout.

Negativní motivace je stav, jenž může jedince podněcovat více než motivace pozitivní. Negativní motivaci lze charakterizovat tím, že je založena na strachu člověka

⁴⁶ BENEŠ, M. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). s. 105. ISBN 978-80-247-4824-5.

⁴⁷ PLHÁKOVÁ, A. *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia, 2003, s. 383. ISBN 80-200-1086-6.

⁴⁸ Tamtéž, s. 297

z neúspěchu. Fungování negativní motivace je spojeno s tím, že situace, která může nastat, by byla více nepříjemná než nedělat nic.⁴⁹

4.2 Bariéry ve vzdělávání dospělých

Kromě vlivu, který má ve vzdělávání dospělých motivace, jsou u dospělých zaznamenávány i různé bariéry. Bariérami ve vzdělávání dospělých se rozumí překážky bránící dospělému člověku věnovat se celoživotnímu učení.

Bariéry celoživotního vzdělávání podle Bočkové:

- tradiční pojetí vzdělávání jako vzdělávání dětí a mládeže,
- starší generace má menší účast na celoživotním vzdělávání než mladší generace,
- lidé s nižším vzděláním se účastní celoživotního vzdělávání méně než lidé s vyšším vzděláním,
- nízká dostupnost celoživotního vzdělávání mimo větší města,
- překážkou pro účast na celoživotním vzdělávání mohou být pracovní povinnosti,
- překážkou pro účast na celoživotním vzdělávání mohou být rodinné povinnosti,
- nabídka není v souladu s potřebami či zájmem jednotlivce,
- finanční dostupnost vybraných vzdělávacích aktivit,
- zdravotní problémy.⁵⁰

Mezi největší bariéry ve vzdělávání dospělých neodmyslitelně patří již zmiňovaný nedostatek financí. Pro většinu lidí znamená vzdělávání v dospělém věku finanční náročnost, a to zejména u nezaměstnaných či matek na mateřské dovolené. Tyto skupiny mají relativně dostatečné množství času, ale po finanční stránce jsou omezeny.

⁴⁹ PLAVEC, J. *Pozitivní vs. negativní motivace* [online]. [cit. 2018-01-06]. Dostupné z: www.chustrust.cz/pozitivni-vs-negativni-motivace/

⁵⁰ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2017, s. 48. ISBN 978-80-271-0051-4.

Nedostatek času je další bariérou ve vzdělávání, která se vyskytuje hlavně u zaměstnaných lidí, kdy jim pracovní závazky nenechávají příliš volného času. Často jsou tímto problémem zasaženy např. i matky s dětmi, které se celý den starají o děti a jejichž manžel či partner pracuje celý den od rána do večera.

Nedostatek motivace, jinak řečeno lenost, je bariérou především pro jedince, kteří mají bydliště v menším městě nebo na vesnici. Lidé nemají potřebu a nechtějí se dále vzdělávat, někdy cítí až nechuť k dalšímu vzdělávání. S nedostatkem motivace může souviset i nízká informovanost o dalším vzdělávání a aktivní hledání možnosti vzdělávání.

Pro starší generace může být bariérou náročnost vzdělávání v oblasti nových technologií, které se dříve ve výuce nepoužívaly. Někteří jedinci nedokáží nové technologie ovládat a další vývoj je pro ně rychlý. Bariérou může dále být i nedůvěra v užitečnost dalšího vzdělávání při hledání nového zaměstnání, kdy starší lidé nevěří, že by další vzdělávání mohlo pomoci při hledání práce. Mají také nízké sebevědomí a tendenci podceňovat se.⁵¹

⁵¹ DBM. *Vzdělávání dospělých v ČR* [online]. © 2009 [cit. 2018-01-05]. Dostupné z: <http://www.dbm.cz/pruzkumy/127-vzdelavani-dospelych-v-cr>

5 MOŽNOSTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V NEZAMĚSTNANOSTI

Fyzická osoba, která je nezaměstnaná, se nachází ve složité sociální, psychické a ekonomické situaci. Dlouhodobá nezaměstnanost může způsobit vážné sociální a finanční problémy, vedoucí až ke ztrátě sebeúcty či pracovních návyků. Dlouhodobá nezaměstnanost působí negativně na životní úroveň jedince, jenž se tak může dostat až do skupiny sociálně vyloučených osob.

Mezi nezaměstnanými najdeme i osoby bez příštěší, etnické menšiny nebo osoby po výkonu trestu. Pro tuto skupinu osob je velmi obtížné hledání zaměstnání, protože některé osoby jsou na trhu práce neuplatnitelní. Tato skupina obyvatel je opakovaně klienty Úřadu práce ČR, kde je odkázána na systém sociálních dávek.

Pro nezaměstnané jsou realizované specializované projekty, které pomáhají vytvářet jedinci větší konkurenceschopnost na trhu práce a dále pak pomáhají nacházet zaměstnání pro nezaměstnané pomocí rekvalifikačních kurzů, počítačových a jazykových kurzů, stáží v podnicích či dotovaných pracovních míst. Tyto projekty jsou realizované pro nezaměstnané zprostředkováním informací ze zákoníku práce a většinou probíhají formou přednášek.

Nezaměstnaným účastníkům těchto projektů může pomoci komunikace s jedinci, kteří mají stejný problém s nezaměstnaností. Zjistí tak, že nejsou v této situaci sami, získají nové kontakty, a to jim pomůže k vyššímu sebevědomí. Účastníci tak znají své postavení na trhu práce, i své možnosti a jsou dále vedeni k tomu, aby získali přehled o tom, jak si sám zvyšovat konkurenceschopnost na trhu práce, např. pomocí zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikace.⁵²

5.1 Vzdelávání dospělých

Vznik vzdělávání dospělých souvisí s reakcí na historické a společenské změny v moderní společnosti. Dospělý se vždy musel učit, jelikož byl nucen se přizpůsobovat vývojovým

⁵² ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2017, s. 73 - 74. ISBN 978-80-271-0051-4.

změnám i měnící se situaci ve společnosti. Dnešní systém ve vzdělávání dospělých má prameny v přechodu od feudální společnosti do liberální.⁵³

Vzdělávání dospělých lze rozdělit na vzdělávací proces a vzdělávací systém. Vzdělávacím procesem se rozumí vzdělávací aktivity, školské vzdělávání dospělých, další vzdělávání či vzdělávání seniorů. Jedná se o proces cílevědomého získávání nebo upevňování dosavadních znalostí, dovedností a schopností jedinců, kteří skončili vzdělávání ve škole a vstoupili do pracovního procesu. Vzdělávací systém zahrnuje systém organizovaných nebo individuálních vzdělávacích aktivit, které vědomě působí a mění, doplňují či rozšiřují počáteční vzdělávání dospělých.⁵⁴

Vzdělávání dospělých je součástí personální politiky a odsouvá tak vzdělávání dospělých od zájmového a všeobecného vzdělávání ke vzdělávání zaměřujícímu se na profesní kvalifikaci a kompetence potřebné k výkonu povolání.⁵⁵

Dospělý účastník se ve vzdělávání odlišuje:

- věkem, dosaženou úrovní vzdělání, druhem profese, zkušenostmi, schopnostmi, vlastnostmi a dovednostmi,
- jinou motivací ke studiu, zájmy, životními postoji, vzdělávacími potřebami,
- odlišnostmi v rozvoji poznávacích zájmů,
- jiným množstvím volného času,
- různým zdravotním stavem.⁵⁶

⁵³ BENEŠ, M. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). s. 22. ISBN 978-80-247-4824-5.

⁵⁴ PALÁN, Z. *Vzdělávání dospělých* [online]. [cit. 2017-12-30]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani-dospelych>

⁵⁵ BENEŠ, M. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). s. 35. ISBN 978-80-247-4824-5.

⁵⁶ BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. s. 101. ISBN 978-80-86723-34-1.

5.2 Profesní vzdělávání dospělých

Profesní vzdělávání je spjata především s vykonávanou pracovní pozicí či profesí. Záměrem je dosáhnout souhry mezi způsobilostí pracovníka a požadavky na výkon dané profese. Podstata je v dosažení rovnosti mezi kvalifikací subjektivní, kam patří schopnosti a dovednosti jedince, a kvalifikací objektivní, kam jsou zařazeny požadavky pro výkon určité profese.

Profesní vzdělávání lze rozdělit na tyto dva typy:

Kvalifikační vzdělávání – patří sem postgraduální studium, které se provádí za účelem zvyšování a prohlubování dosavadního získaného vzdělání.

Rekvalifikační vzdělávání – provádí se za účelem změny dosavadní profese člověka.⁵⁷

Rekvalifikace se uskutečňuje formou:

- vzdělávacích programů dalšího profesního vzdělávání,
- mezinárodních programů,
- speciálních programů k získání určitých pracovních dovedností,
- vzdělávacích programů pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, kteří potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání,
- školních vzdělávacích programů pro střední vzdělávání,
- jiných vzdělávacích aktivit směřujících k získání nové kvalifikace, rozšíření či zvýšení dosavadní kvalifikace.⁵⁸

5.2.1 Rekvalifikace zabezpečovaná Úřadem práce ČR

Rekvalifikace slouží fyzické osobě k získání potřebné kvalifikace pro nové zaměstnání nebo k udržení si současného zaměstnání. Rekvalifikace je získání nové kvalifikace

⁵⁷ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2017, s. 35 - 36. ISBN 978-80-271-0051-4.

⁵⁸ ARNOLDOVÁ, A. *Sociální péče: učebnice pro obor sociální činnost 2. díl*. Praha: Grada, 2016. s. 113. ISBN 978-80-247-5148-1.

užitečné pro výkon určitého povolání nebo také navýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace, kam patří i její udržování a obnovování. Za rekvalifikaci se bere i získání nové kvalifikace jedince, který žádnou kvalifikaci zatím neměl.⁵⁹

Rekvalifikaci zabezpečovanou Úřadem práce ČR hradí Úřad práce ČR a dále může uchazeči o zaměstnání poskytnout příspěvek na prokázané potřebné výdaje, které s rekvalifikací souvisí.

Rekvalifikace je prováděna na základě dohody, která musí být písemná a uzavírá se mezi účastníkem a úřadem práce. V dohodě jsou uvedeny následující informace, obsah rekvalifikace, doba a způsob jejího zabezpečení, místo, kde se bude rekvalifikace konat, způsob ověření získaných dovedností a znalostí, pracovní činnost, na kterou se bude účastník rekvalifikovat a další podmínky, jako je závazek na úhradu nákladů účastníkem, pokud zanechá rekvalifikace bez vážného důvodu. V dohodě o rekvalifikaci je stanovena povinnost uhradit veškeré náklady spojené s rekvalifikací účastníkovi, nedokončí-li rekvalifikaci bez vážných důvodů nebo odmítne-li nastoupit do vhodného zaměstnání.⁶⁰

Uchazeč či zájemce o rekvalifikaci zabezpečovanou Úřadem práce ČR, pokud splní podmínky, může požádat o podporu při rekvalifikaci. Výše podpory při rekvalifikaci je stanovena procentuální sazbou a činí 60% průměrného měsíčního čistého výdělku, který uchazeč měl v posledním zaměstnání. V případě, že se jedná o uchazeče, který jako poslední vykonával samostatnou výdělečnou činnost, je výše podpory při rekvalifikaci stanovena z posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc.⁶¹

⁵⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Rekvalifikace* [online]. © 11. 2. 2016 [cit. 2017- 12- 27]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

⁶⁰ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2017, s. 74 - 77. ISBN 978-80-271-0051-4.

⁶¹ *Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou: příručka pro rodiče*. Praha: APERIO Společnost pro zdravé rodičovství, 2013. s. 73. ISBN 978-80-904301-6-7.

5.2.2 Rekvalifikace nezabezpečovaná Úřadem práce ČR

Zákon o zaměstnanosti stanovuje rekvalifikaci zvolenou, jedná se o rekvalifikaci, kterou nezabezpečuje Úřad práce ČR. Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání si volí druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat nebo rekvalifikační zařízení, kde by měla rekvalifikace probíhat.

Zájemce nebo uchazeč o zaměstnání musí podat formulář „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ na oddělení zprostředkování a poradenství příslušné pobočce Úřadu práce ČR. Při podání žádosti „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ podepisuje zájemce „Poučení zájemce o zvolenou rekvalifikaci“, obě dvě žádosti zakládá Úřad práce ČR k dokumentaci. Zažádat o zvolenou rekvalifikaci musí uchazeč či zájemce aspoň 30 dnů před termínem, kdy má kurz začít, aby mohl Úřad práce ČR žádost včas posoudit a následně administrativně zpracovat.

Úřad práce ČR není povinen hradit zvolenou rekvalifikaci, je na jeho uvážení, zda rekvalifikační kurz zaplatí. Pokud se Úřad práce ČR rozhodne uhradit rekvalifikaci, zaplatí po úspěšném absolvování příslušnému zařízení, které rekvalifikaci provádí. Další náklady spojené se zvolenou rekvalifikací Úřad práce, kromě ceny rekvalifikačního kurzu, nehradí.

Nenastoupí-li zájemce o zvolenou rekvalifikaci do vhodného zaměstnání, které odpovídá kvalifikaci po dokončení rekvalifikace, musí si zájemce uhradit částku rekvalifikačního kurzu sám. Pokud zájemce bez vážného důvodu rekvalifikaci nedokončí, nezaplatí Úřad práce ČR částku zvolené rekvalifikace. Při zvolené rekvalifikaci nevzniká zájemci či uchazeči nárok na podporu při rekvalifikaci.⁶²

5.3 Nabídky vzdělávání Evropského sociálního fondu (ESF)

Evropský sociální fond je evropským nástrojem, jehož náplní je pomoc získat lidem lepší pracovní uplatnění a zajistit spravedlivé příležitosti pro každého občana Evropské unie.

⁶² ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2017, s. 77 - 78. ISBN 978-80-271-0051-4.

Jeho oblasti působnosti jsou podpora zaměstnanosti a mobility, investice do vzdělání, příležitosti pro všechny a kvalitní veřejné služby.

Mezi cíle Evropského sociálního fondu patří:

- „pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce (TP),
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na TP,
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na TP,
- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšení přístupu a účasti žen na TP,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s TP.⁶³

Mezi celorepublikové projekty Evropského sociálního fondu patří např.

- Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa (NoPP - SÚPM)
- Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)

5.3.1 Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa (NoPP - SÚPM)

Doba realizace je od 1. 9. 2015 do 31. 12. 2018.

Projekt NoPP - SÚPM se zaměřuje především na podporu vstupu či návratu jedinců, kteří mají nedostačující nebo žádné pracovní zkušenosti, na trh práce. Zvláště pak skupina dlouhodobě nezaměstnaných se stává pro potencionální zaměstnavatele obvykle nezajímavými vzhledem k tomu, že u dlouhodobě nezaměstnaného jedince se často objevuje ztráta pracovních návyků.

⁶³ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Evropský sociální fond (ESF)* [online]. © 18. 12. 2017 [cit. 2017-12-31]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf

Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání, kterým se při hledání zaměstnání věnuje zvýšená pozornost. Jedná se o uchazeče:

- kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR nepřetržitě více než 5 měsíců,
- kteří potřebují zvýšenou péči při hledání zaměstnání vzhledem k jejich zdravotnímu stavu, věku nebo péči o dítě,
- u kterých je předpoklad pro dlouhodobou evidenci Úřadu práce ČR,
- u kterých není možné zajištění pracovního uplatnění jinak, a proto je potřeba jim věnovat větší péči z jiného vážného důvodu, který jim brání ve vstupu na volný trh práce. Za jiný důvod se považuje např. ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti.⁶⁴

5.3.2 Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)

Doba realizace je od 1. 1. 2016 do 30. 9. 2020.

Projekt VDTP II je zaměřen na problematiku kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání, kteří neodpovídají potřebám na trhu práce. Cílem je zabezpečit kvalifikaci tak, aby odpovídala potřebám zaměstnavatelů. Zabývá se hlavně tím, aby jedinci získali vyšší šance na nové zaměstnání, změnu zaměstnání či jim bylo poskytnuto doplnění kvalifikace a předpokladů, které vyžaduje zaměstnavatel, nebo jsou nutné k zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání i zájemci o zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti.⁶⁵

⁶⁴ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Nové pracovní příležitosti - společensky účelná pracovní místa vyhrazená (NoPP - SÚPM)* [online]. © 2015 [cit. 2017-12-31]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/nopp-supm

⁶⁵ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)* [online]. © 2016 [cit. 2017- 12- 31]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/vdtp-ii

5.4 Nabídky vzdělávání Národního ústavu pro vzdělávání

Posláním Národního vzdělávacího ústavu je pomoc při rozvoji všeobecného, odborného, uměleckého a jazykového vzdělávání, dále podpora škol v pedagogicko-psychologické oblasti, v oblasti výchovného a kariérního poradenství a také dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.

Národní ústav pro vzdělávání se nezabývá pouze vzděláváním na školách, ale i celoživotním učením v rámci vzdělávání dospělých. Organizace realizuje řadu projektů a služeb ve vzdělávání, na které přispívá Evropský sociální fond.⁶⁶

Mezi služby, které nabízí Národní ústav pro vzdělávání, patří např.

- Centrum kariérního poradenství
- Národní centrum EUROPASS ČR

5.4.1 Centrum kariérního poradenství

Centrum kariérního poradenství je otevřeno všem, např. mladým lidem, kteří neví, kam jít na školu, či chtějí změnit střední školu, nebo dospělým, kteří si plánují doplnit vzdělání nebo ověřit si své znalosti.

Zaměřuje se především na volbu střední školy, včetně příležitosti pro osoby se zdravotním či jiným znevýhodněním, řešení potíží vyskytující se v průběhu studia, vzdělávání dospělých ve středních školách, ověřování a uznání dovedností získaných v praxi a problematiku kariérního poradenství.⁶⁷

5.4.2 Národní centrum EUROPASS ČR

Europassem se rozumí soubor dokladů o vzdělání, osobních kompetencích, jazykových dovednostech, odborné kvalifikaci a pracovních zkušenostech. Dokumenty Europassu

⁶⁶ NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *O nás* [online]. © 2011 – 2017 [cit. 2017-12-30]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/vse-o-nuv>

⁶⁷ NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Centrum kariérního poradenství* [online]. © 2011 – 2018 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/p/ckp>

poskytují zaměstnavateli nebo vzdělávací instituci přehled informací o jejich držitelích ve všech jazycích členských států EU. Patří sem životopis, motivační dopis, evropský pas dovedností, jazykový pas, mobilita, kterou se rozumí např. stáž v zahraničí, dodatek k osvědčení a dodatek k diplomu.⁶⁸

⁶⁸ NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Národní centrum EUROPASS ČR* [online]. © 2011 – 2018 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/p/europass>

PRAKTICKÁ ČÁST

6 PRŮZKUM

V praktické části se autorka zabývá průzkumnými hypotézami, sběrem dat a následným vyhodnocením výsledků. K ověření cíle bakalářské práce na téma Problematika nezaměstnanosti a rekvalifikace autorka zvolila kvantitativní průzkum. V rámci průzkumu zjišťovala povědomí a zkušenosti veřejnosti o nezaměstnanosti, rekvalifikaci a vzdělávání v nezaměstnanosti.

Kvantitativní průzkum má přesně daný předmět zkoumání. Začátek probíhá tak, že jsou vytvořeny hypotézy, které jsou poté ověřovány či vyvracovány. Dospívá tak ke konkrétnímu výsledku šetření.

Výhodou kvantitativního průzkumu je možnost testování teorií, poměrně rychlý a přesný sběr dat a anonymita respondentů. Kvantitativní metodou šetření může být zkoumán velký počet respondentů, lze ho vyhodnocovat pomocí počítačové techniky a výsledky jsou nezávislé na průzkumníkovi.

Za nevýhodu lze považovat žádný kontakt s respondenty, neprozkoumání situace do hloubky, ale jen okrajově, či interpretace dat, která nepřihlíží k postojům, pocitům nebo prožitkům respondenta.⁶⁹

6.1 Cíl průzkumu

Cílem průzkumu je zjistit informovanost a zkušenost veřejnosti o nezaměstnanosti, povědomí o nároku na podporu v nezaměstnanosti a o rekvalifikaci, zkušenosti respondentů v rámci dalšího vzdělávání a v neposlední řadě, jestli dotazovaní považují dlouhodobě nezaměstnané za motivované k dalšímu vzdělávání.

Nezaměstnanost, rekvalifikace a s tím spojené vzdělávání dospělých v rámci nezaměstnanosti jsou dle názoru autorky důležitým tématem v dnešní společnosti, a tak autorku zajímá, jakou informovanost o tématu nezaměstnanosti a rekvalifikace má veřejnost, včetně vlastních zkušeností, kterými ve svém životě prošla. Často

⁶⁹ PRŮCHA J. *Andragogický výzkum*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 105 - 107. ISBN 978-80-247-5232-7.

je při ztrátě zaměstnání a následnému hledání nového zaměstnání potřeba se dále vzdělávat, aby se nezaměstnaný lépe uplatnil na trhu práce.

Autorka se dotazuje zejména na to, zda již respondenti zažili situaci, kdy došlo ke ztrátě zaměstnání, na obavy spojené s touto situací a vlastní zkušenosti. Dále autorku zajímá, jestli znají pojem rekvalifikace nebo co by pro ně bylo motivací k dalšímu vzdělávání.

6.2 Hypotézy

Hypotéza č. 1

Nezaměstnaný člověk má největší obavy z hledání nového zaměstnání z důvodu nedostačující kvalifikace.

Ve stanovené hypotéze se autorka zajímá o obavy, které často mohou souviset s hledáním nového pracovního místa. Autorka odhaduje, že důvodem obav v nezaměstnanosti je hledání nového zaměstnání z důvodu nedostačující kvalifikace. V dotazníku bude pravdivost hypotézy č. 1 ověřena otázkami 6, 7, 8, 9 a 10.

Hypotéza č. 2

Rekvalifikace zabezpečovaná Úřadem práce ČR je méně častá, protože více realizovaná je rekvalifikace zvolená z vlastní iniciativy.

Zde se autorka zajímá o výběr rekvalifikace, zda by uchazeči či zájemci volili rekvalifikaci zvolenou nebo spíše zabezpečovanou od Úřadu práce ČR. Autorka se domnívá, že spíše se jedná o rekvalifikaci zvolenou, protože u tohoto typu rekvalifikace je větší a širší okruh výběru rekvalifikačních kurzů. V dotazníku bude pravdivost hypotézy č. 2 ověřena otázkami 11, 12, 13, 14 a 15.

Hypotéza č. 3

Dlouhodobě nezaměstnaní nejsou motivováni k dalšímu vzdělávání, protože dlouhodobou nezaměstnaností může docházet ke ztrátě pracovních návyků.

Zde se autorka bude zabývat tím, zda si respondenti myslí, že nejsou dlouhodobě nezaměstnaní občané motivováni k dalšímu vzdělávání. U dané skupiny obyvatel může dle názoru autorky docházet ke ztrátě motivace k dalšímu vzdělávání, a to v důsledku ztráty pracovních návyků a neschopnosti uplatnit se na trhu práce. V dotazníku bude pravdivost hypotézy č. 3 ověřena otázkami 16, 17, 18, 19 a 20.

6.3 Metodika průzkumu

Pro průzkum je zvolena metoda kvantitativního šetření, jak je uvedeno výše. Jedná se o metodu terénního a internetového šetření s použitím techniky dotazníku. Dotazník umožňuje při větším množství odpovídajících vysledovat zkušenosti, názory či povědomí veřejnosti o daném tématu.

Dotazník obsahuje 20 uzavřených otázek. Ty jsou stručné, jednoznačné a každý by jim měl rozumět. Pro respondenta jsou odpovědi snadnější, proto je více ochoten odpovídat na otázky.

Dotazník byl zadán dostatečnému množství respondentů. Následný sběr a analýza dat ověřují či vyvrací pravdivost stanovených hypotéz.

6.4 Charakteristika průzkumného vzorku

Na dotazník odpovídalo celkem 100 lidí. Nejdříve respondenti odpovídali na pět identifikačních otázek. Pohlaví (viz tabulka 1 a graf 1), věk respondentů (viz tabulka 2 a graf 2), nejvyšší dosažené vzdělání (viz tabulka 3 a graf 3), současný status respondenta (viz tabulka 4 a graf 4) a bydliště (viz tabulka 5 a graf 5).

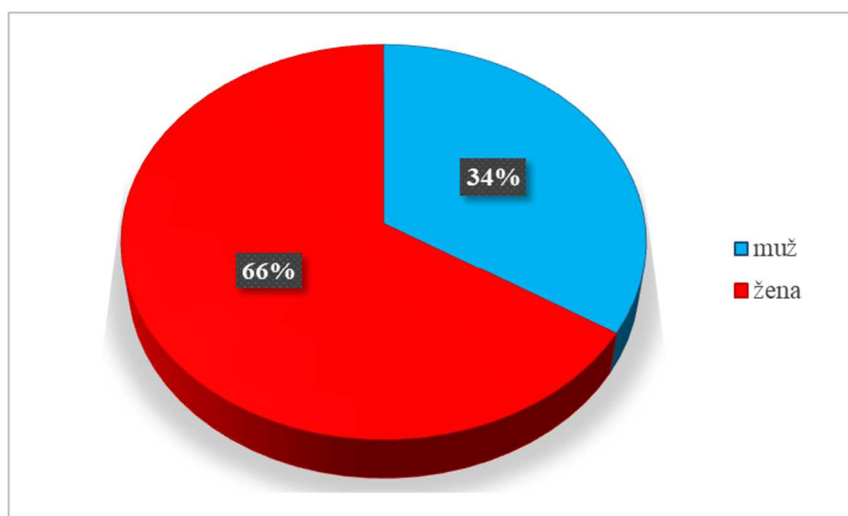
Tabulka 1: Pohlaví

Pohlaví	
muž	34
žena	66

Zdroj⁷⁰

⁷⁰ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 1: Pohlaví



Zdroj⁷¹

Tabulka 2: Věková kategorie

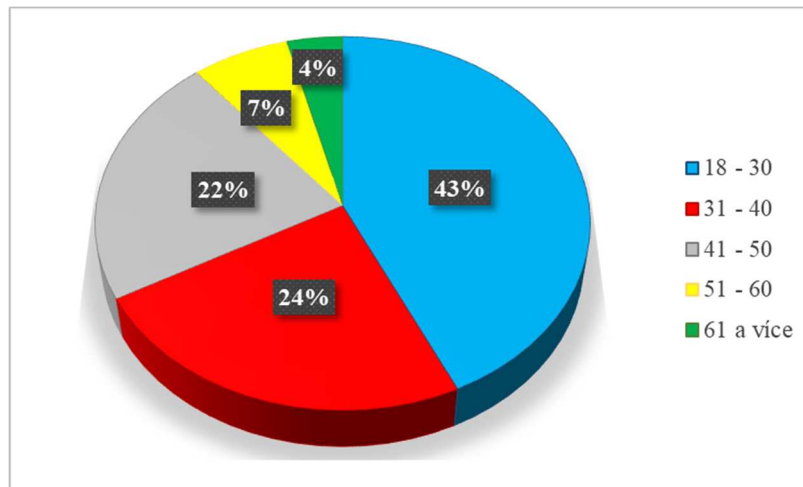
Věk	
18 - 30	43
31 - 40	24
41 - 50	22
51 - 60	7
61 a více	4

Zdroj⁷²

⁷¹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

⁷² Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 2: Věková kategorie



Zdroj⁷³

Tabulka 3: Vzdělání

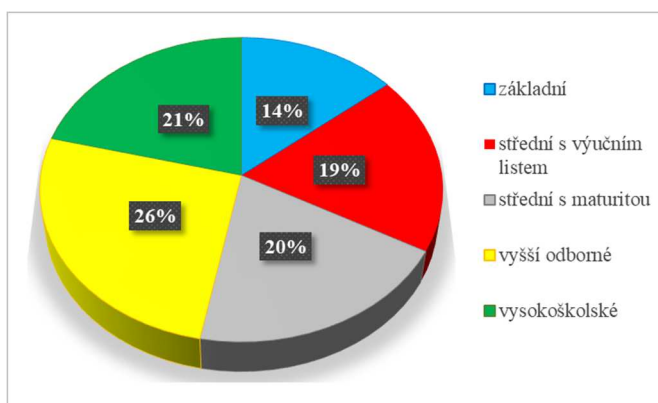
Vzdělání	
základní	14
střední s výučním listem	19
střední s maturitou	20
vyšší odborné	26
vysokoškolské	21

Zdroj⁷⁴

⁷³ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

⁷⁴ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 3: Vzdělání



Zdroj⁷⁵

Tabulka 4: Současný status

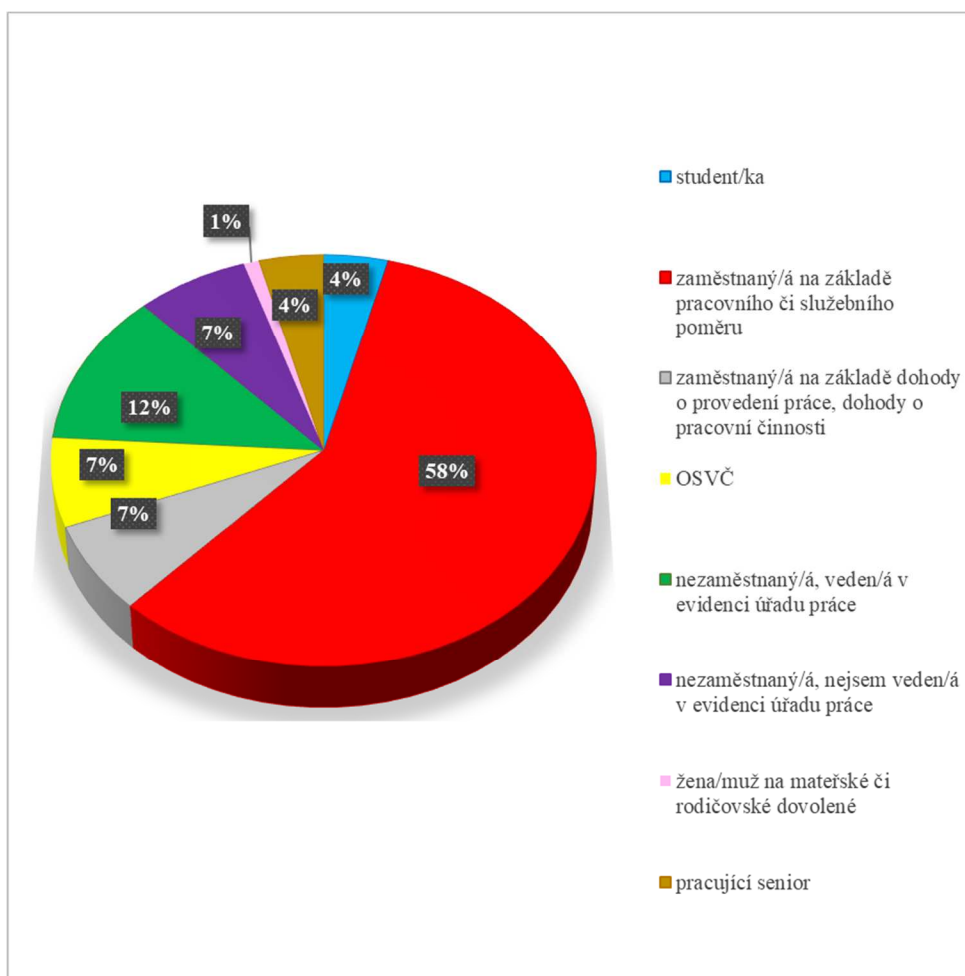
Současný status	
student/ka	4
zaměstnaný/á na základě pracovního či služebního poměru	58
zaměstnaný/á na základě dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti	7
OSVČ	7
nezaměstnaný/á, veden/á v evidenci úřadu práce	12
nezaměstnaný/á, nejsem veden/á v evidenci úřadu práce	7
žena/muž na mateřské či rodičovské dovolené	1
pracující senior	4

Zdroj⁷⁶

⁷⁵ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

⁷⁶ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 4: Současný status



Zdroj⁷⁷

Tabulka 5: Bydliště

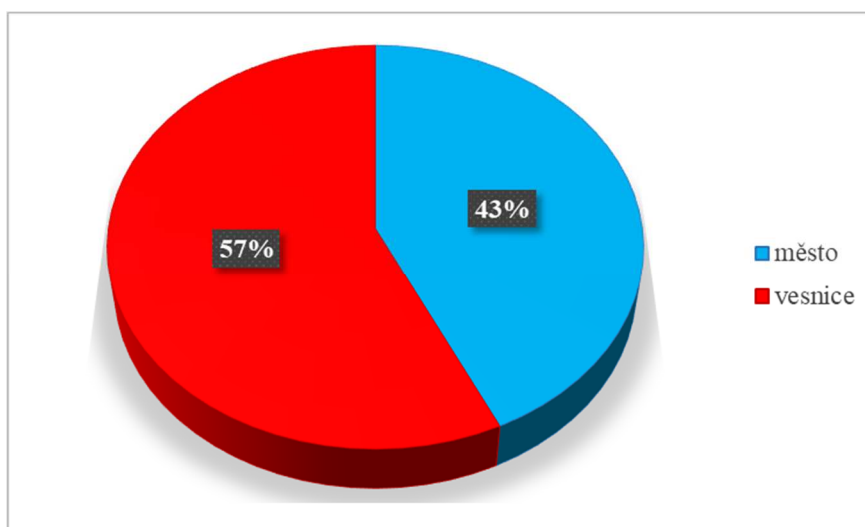
Kde žijete?	
město	43
vesnice	57

Zdroj⁷⁸

⁷⁷ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

⁷⁸ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 5: Bydliště



Zdroj⁷⁹

Respondenti jsou různého pohlaví, věku, vzdělání, současného statusu a bydliště, protože pokud by byl průzkum stanoven např. jen v jedné věkové kategorii nebo stejného vzdělání, nebyl by objektivní.

6.5 Interpretace dat průzkumu

Shromážděné informace jsou vyjádřeny pomocí tabulek a grafů a jsou interpretovány následujícím způsobem.

Tabulka 6: Zkušenost s nezaměstnaností

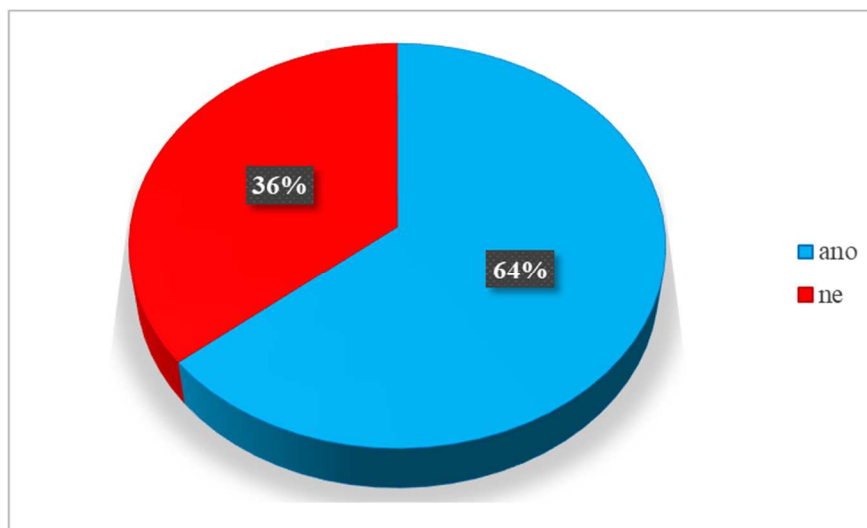
Byl/a jste už někdy nezaměstnaný/á?	
ano	64
ne	36

Zdroj⁸⁰

⁷⁹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

⁸⁰ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 6: Zkušenost s nezaměstnaností



Zdroj⁸¹

Z tabulky 6 a grafu 6 vyplývá, že 64 % respondentů již zažilo ztrátu zaměstnání a bylo nezaměstnaných. Naopak 36 % respondentů nemá vlastní zkušenost s nezaměstnaností.

Tabulka 7: Obavy při ztrátě zaměstnání

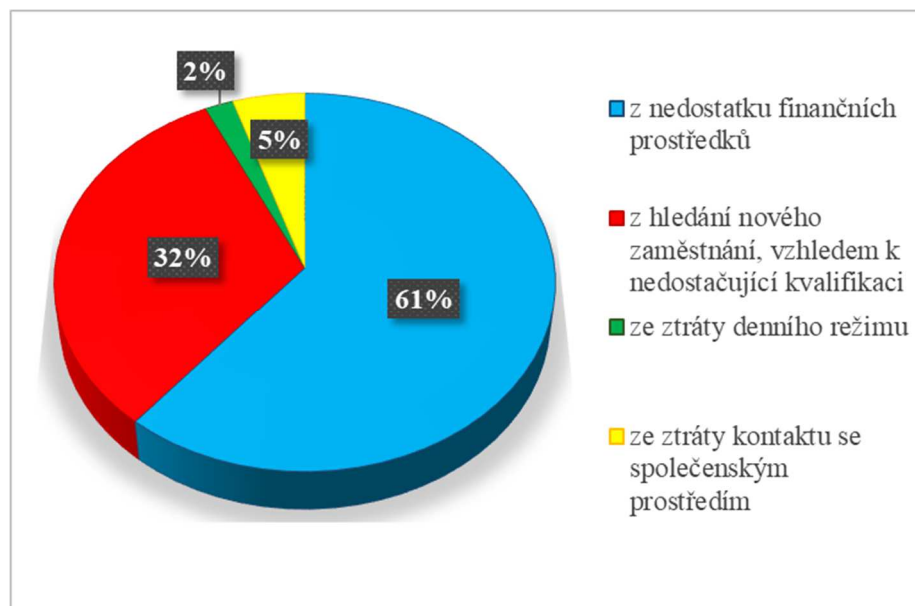
Z čeho byste měli největší obavy při ztrátě zaměstnání?	
z nedostatku finančních prostředků	61
z hledání nového zaměstnání vzhledem k nedostačující kvalifikaci	32
ze ztráty denního režimu	2
ze ztráty kontaktu se společenským prostředím	5

Zdroj⁸²

⁸¹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

⁸² Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 7: Obavy při ztrátě zaměstnání



Zdroj⁸³

Z uvedených výsledků je patrné, že lidé mají při ztrátě zaměstnání největší obavy z nedostatku finančních prostředků, odpovědělo tak 61 % respondentů. Z hledání nového zaměstnání vzhledem k nedostačující kvalifikaci by mělo obavy 32 % dotazovaných. 5 % respondentů by se obávalo ztráty kontaktu se společenským prostředím a 2 % ztráty denního režimu.

Tabulka 8: Zkušenost s Úřadem práce ČR

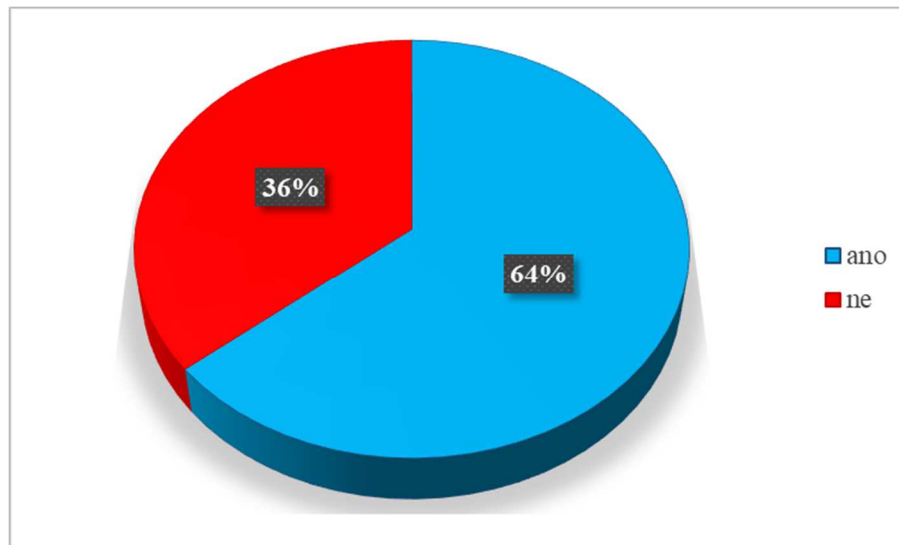
Byli jste někdy evidováni mezi uchazeči o zaměstnání na Úřadě práce ČR?	
ano	64
ne	36

Zdroj⁸⁴

⁸³ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

⁸⁴ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 8: Zkušenost s Úřadem práce ČR



Zdroj⁸⁵

64 % dotázaných má vlastní zkušenost s Úřadem práce ČR. 36 % respondentů nemá vlastní zkušenost s evidencí uchazečů o zaměstnání.

Tabulka 9: Služby Úřadu práce ČR

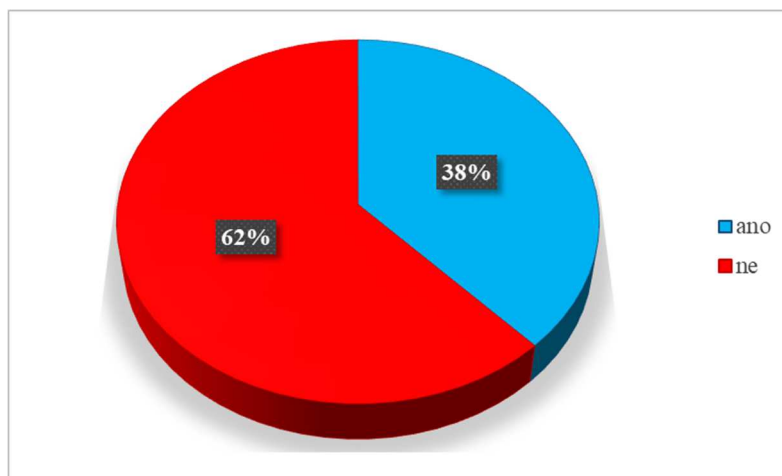
Domníváte se, že jsou služby Úřadu práce ČR dostačující?	
ano	38
ne	62

Zdroj⁸⁶

⁸⁵ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

⁸⁶ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 9: Služby Úřadu práce ČR



Zdroj⁸⁷

Z tabulky 9 a grafu 9 vyplývá, že 62 % respondentů považuje služby Úřadu práce za nedostačující. 38 % dotazovaných se domnívá, že služby Úřadu práce ČR jsou dostatečné.

Tabulka 10: Nárok na podporu v nezaměstnanosti

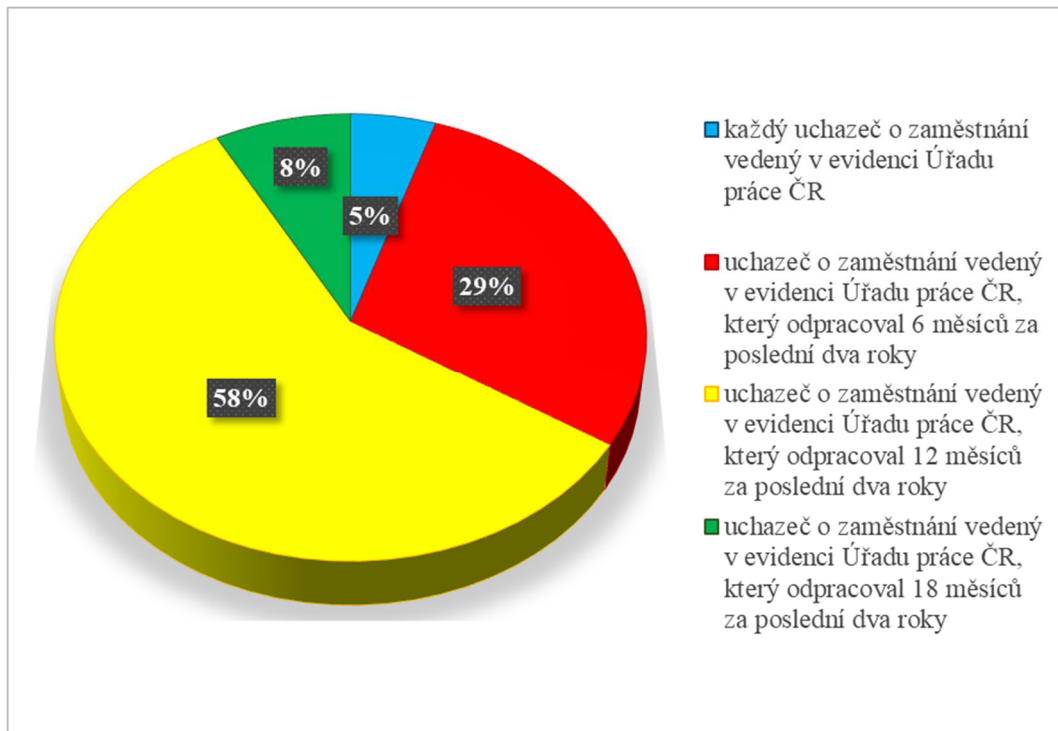
Kdo má nárok na podporu v nezaměstnanosti?	
každý uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci Úřadu práce ČR	5
uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci Úřadu práce ČR, který odpracoval 6 měsíců za poslední dva roky	29
uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci Úřadu práce ČR, který odpracoval 12 měsíců za poslední dva roky	58
uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci Úřadu práce ČR, který odpracoval 18 měsíců za poslední dva roky	8

Zdroj⁸⁸

⁸⁷ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

⁸⁸ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 10: Nárok na podporu v nezaměstnanosti



Zdroj⁸⁹

Z výsledků vyplývá, že více než polovina respondentů ví, přesně 58 %, kdy má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti. Správná odpověď je, že uchazeč má odpracováno 12 měsíců za poslední dva roky. 29 % respondentů se domnívá, že je třeba odpracovat 6 měsíců za poslední dva roky, 8 % respondentů, že je třeba odpracovat 18 měsíců za poslední dva roky, a 5 % se domnívá, že každý uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu v nezaměstnanosti.

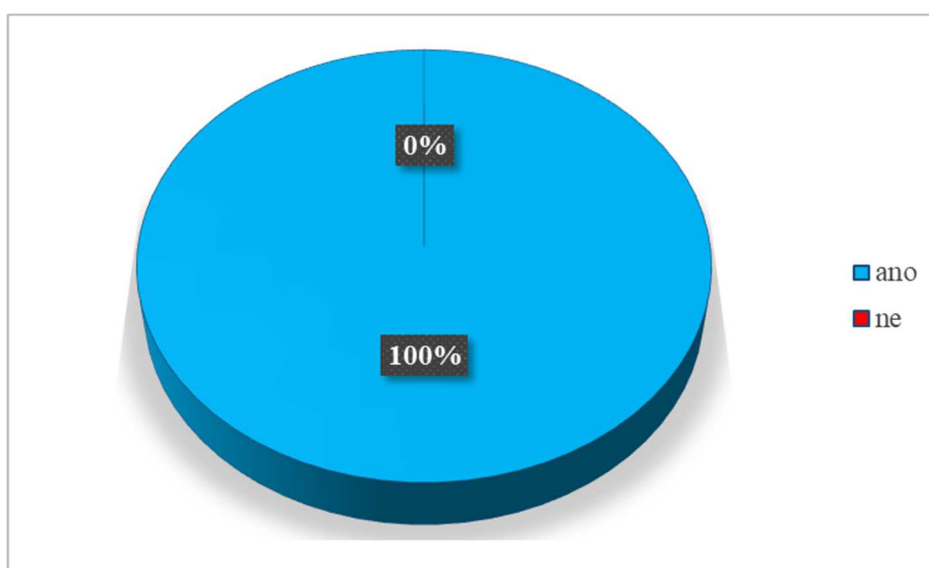
⁸⁹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Tabulka 11: Pojem rekvalifikace

Víte co znamená pojem rekvalifikace?	
ano	100
ne	0

Zdroj⁹⁰

Graf 11: Pojem rekvalifikace



Zdroj⁹¹

Z uvedených výsledků lze konstatovat, že 100 % respondentů se domnívá, že vědí, co znamená pojem rekvalifikace.

⁹⁰ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

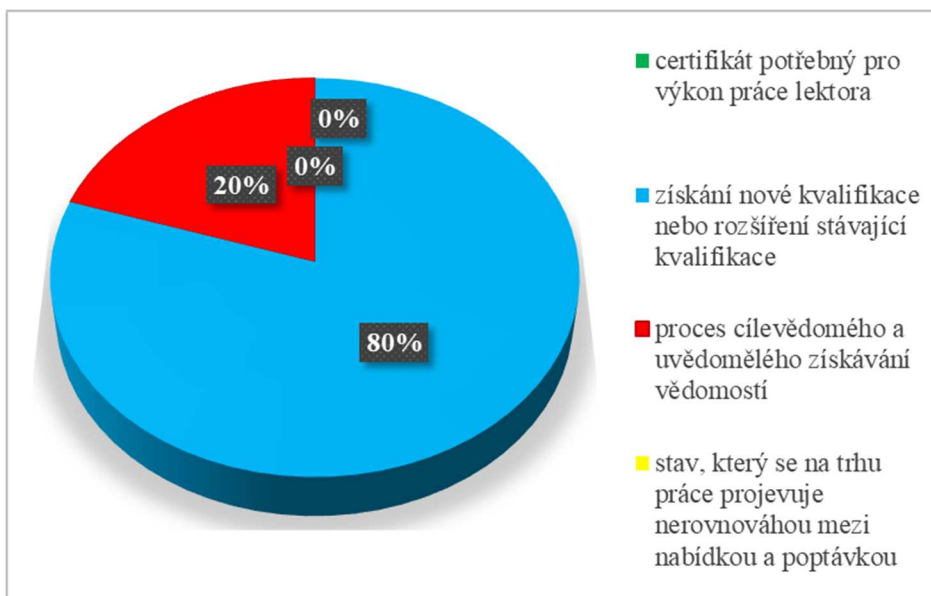
⁹¹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Tabulka 12: Rekvalifikací se rozumí

Rekvalifikace je:	
certifikát potřebný pro výkon práce lektora	0
získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace	80
proces cílevědomého a uvědomělého získávání vědomostí	20
stav, který se na trhu práce projevuje nerovnováhou mezi nabídkou a poptávkou	0

Zdroj⁹²

Graf 12: Rekvalifikací se rozumí



Zdroj⁹³

Otázka č. 12 navazuje na otázku předchozí a ověřuje její odpovědi. 80 % respondentů uvádí správnou odpověď získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace. 20 % se domnívá, že rekvalifikace je proces cílevědomého a uvědomělého získávání vědomostí.

⁹² Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

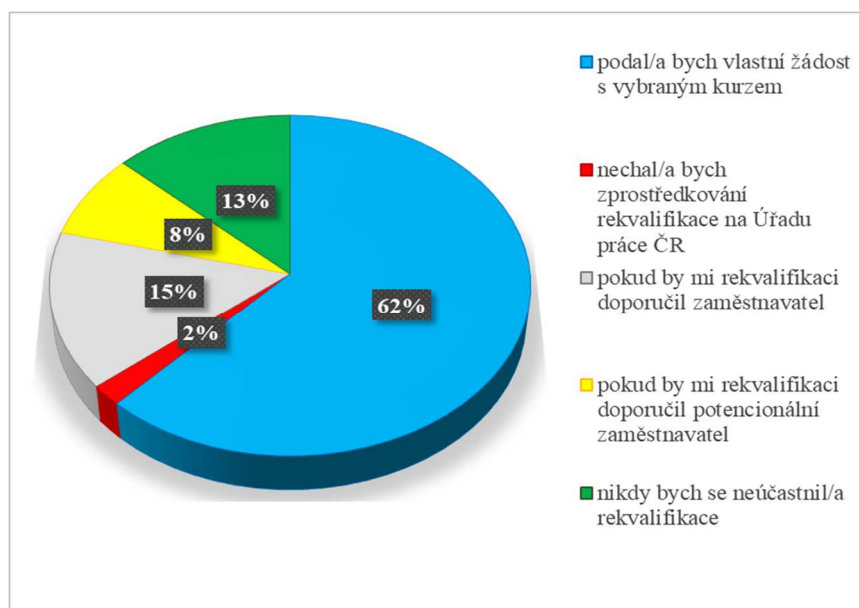
⁹³ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Tabulka 13: Podnět k zařazení do rekvalifikačního kurzu

Byl/a jste účastníkem rekvalifikace nebo pokud byste se účastnil/a rekvalifikace, jaký byl/by byl u Vás podnět k zařazení do rekvalifikačního kurzu?	
podal/a bych vlastní žádost s vybraným kurzem	62
nechal/a bych zprostředkování rekvalifikace na Úřadu práce ČR	2
pokud by mi rekvalifikaci doporučil zaměstnavatel	15
pokud by mi rekvalifikaci doporučil potenciální zaměstnavatel	8
nikdy bych se neúčastnil/a rekvalifikace	13

Zdroj⁹⁴

Graf 13: Podnět k zařazení do rekvalifikačního kurzu



Zdroj⁹⁵

Z výsledků je patrné, že pro 62 % dotazovaných by byl podnět k zařazení do rekvalifikačního kurzu podání vlastní žádosti, 2 % dotazovaných by zprostředkování

⁹⁴ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

⁹⁵ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

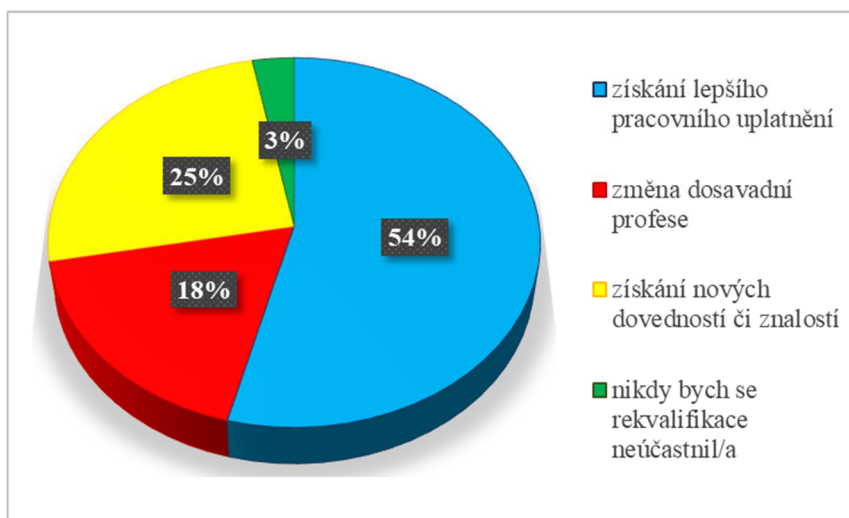
rekvalifikace nechala na Úřadu práce ČR. 15 % respondentů by podstoupilo rekvalifikaci, pokud by ji doporučil zaměstnavatel, 8 % doporučil-li rekvalifikaci potenciální zaměstnavatel a 13 % by se nikdy nezúčastnilo rekvalifikace.

Tabulka 14: Motivace k zařazení do rekvalifikačního kurzu

Co by pro Vás bylo motivací k účasti na rekvalifikačním kurzu?	
získání lepšího pracovního uplatnění	54
změna dosavadní profese	18
získání nových dovedností či znalostí	25
nikdy bych se rekvalifikace neúčastnil/a	3

Zdroj⁹⁶

Graf 14: Motivace k zařazení do rekvalifikačního kurzu



Zdroj⁹⁷

Z údajů je patrné, že motivací k zařazení do rekvalifikačního kurzu je pro více než polovinu dotazovaných získání lepšího pracovního uplatnění. 25 % respondentů

⁹⁶ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

⁹⁷ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

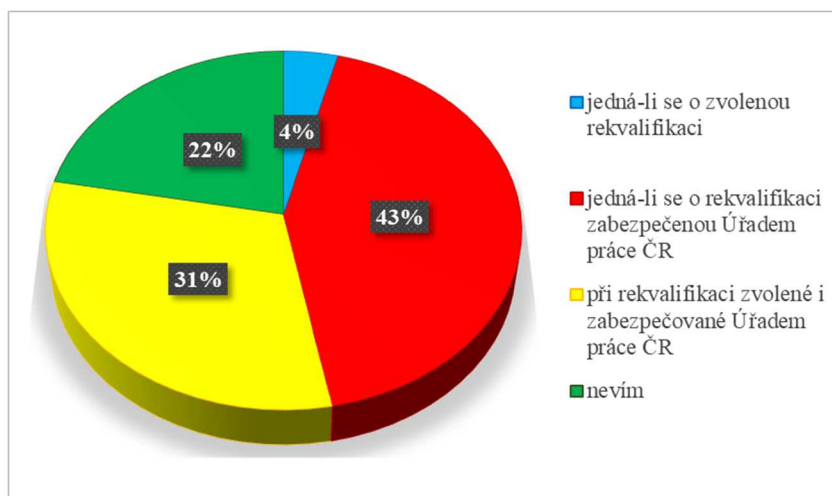
označuje jako motivaci získání nových dovedností či znalostí, 18 % udává jako motivaci změnu dosavadní profese a 3 % by se nikdy rekvalifikace neúčastnila.

Tabulka 15: Nárok na podporu při rekvalifikaci

Kdy má uchazeč či zájemce o zaměstnání nárok na podporu při rekvalifikaci?	
jedná-li se o zvolenou rekvalifikaci	4
jedná-li se o rekvalifikaci zabezpečenou Úřadem práce ČR	43
při rekvalifikaci zvolené i zabezpečované Úřadem práce ČR	31
nevím	22

Zdroj⁹⁸

Graf 15: Nárok na podporu při rekvalifikaci



Zdroj⁹⁹

43 % respondentů zvolilo správnou odpověď, nárok na podporu při rekvalifikaci vzniká, jedná-li se o rekvalifikaci zabezpečovanou Úřadem práce ČR. 31 % se domnívá, že nárok

⁹⁸ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

⁹⁹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

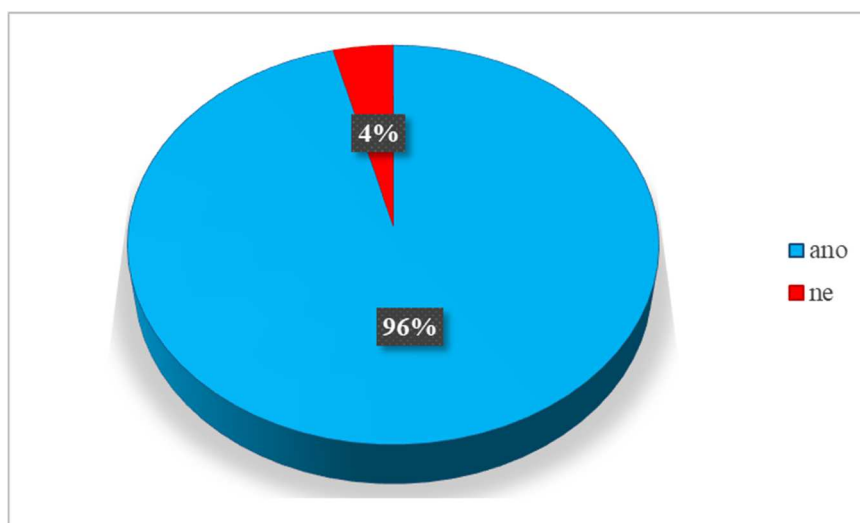
vzniká při rekvalifikaci zvolené i zabezpečované Úřadem práce ČR, 4 % uvedla, že nárok na podporu při rekvalifikaci vzniká při rekvalifikaci zvolené, a 22 % neví, kdy nárok vzniká.

Tabulka 16: Ztráta pracovních návyků

Domníváte se, že u dlouhodobě nezaměstnané osoby může docházet ke ztrátě pracovních návyků?	
ano	96
ne	4

Zdroj¹⁰⁰

Graf 16: Ztráta pracovních návyků



Zdroj¹⁰¹

Téměř všichni respondenti se domnívají, že u dlouhodobě nezaměstnaných může docházet ke ztrátě pracovních návyků, pouze 4 % respondentů označuje opačnou odpověď.

¹⁰⁰ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

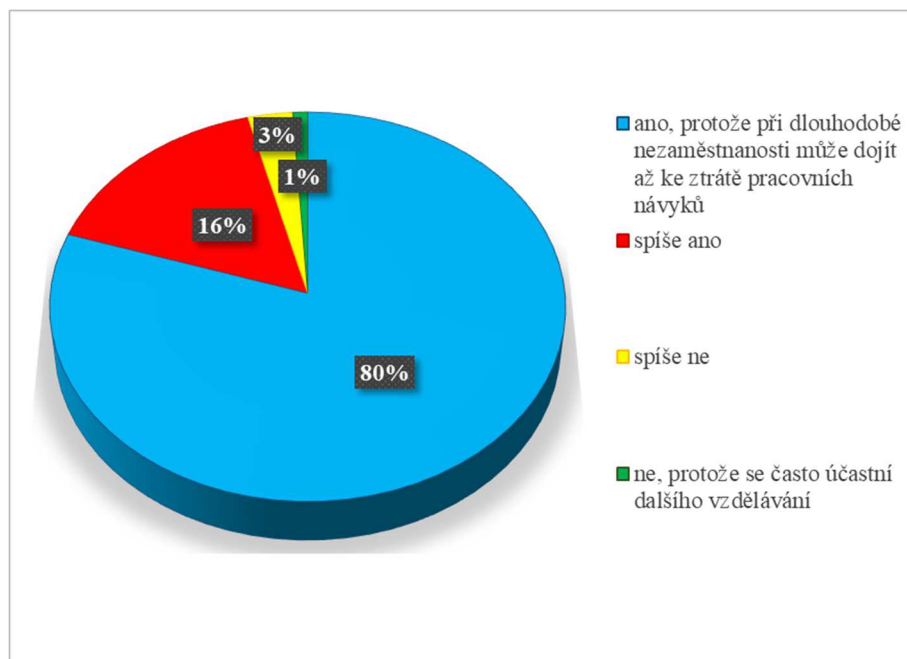
¹⁰¹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Tabulka 17: Motivace nezaměstnaných k dalšímu vzdělávání

Domníváte se, že dlouhodobě nezaměstnaní mohou ztrácet motivaci k dalšímu vzdělávání?	
ano, protože při dlouhodobé nezaměstnanosti může dojít až ke ztrátě pracovních návyků	80
spíše ano	16
spíše ne	3
ne, protože se často účastní dalšího vzdělávání	1

Zdroj¹⁰²

Graf 17: Motivace nezaměstnaných k dalšímu vzdělávání



Zdroj¹⁰³

80 % respondentů se domnívá, že dlouhodobě nezaměstnaní mohou ztrácet motivaci k dalšímu vzdělávání, a 16 % si myslí, že spíše ano. Pouze 3 % se domnívají,

¹⁰² Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

¹⁰³ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

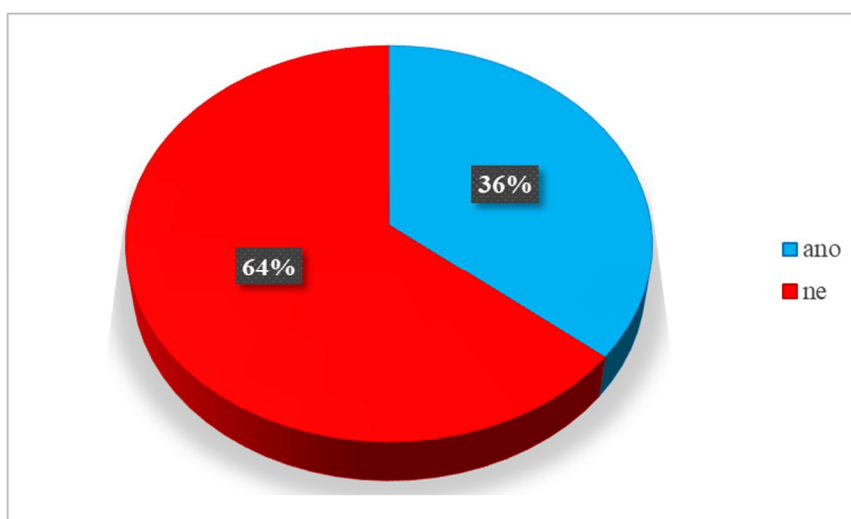
že dlouhodobě nezaměstnaní spíše neztrácejí motivaci ke vzdělávání a 1 % dotazovaných, že vůbec neztrácejí motivaci.

Tabulka 18: Účast na dalším vzdělávání v nezaměstnanosti

Pokud jste byli někdy nezaměstnaní, zúčastnili jste se nějakého dalšího vzdělávání?	
ano	23
ne	41

Zdroj¹⁰⁴

Graf 18: Účast na dalším vzdělávání v nezaměstnanosti



Zdroj¹⁰⁵

Z 64 respondentů, kteří již zažili ztrátu zaměstnání, se 36 % zúčastnilo dalšího vzdělávání v nezaměstnanosti. 64 % dotázaných se v nezaměstnanosti žádného vzdělávání nezúčastnilo.

¹⁰⁴ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

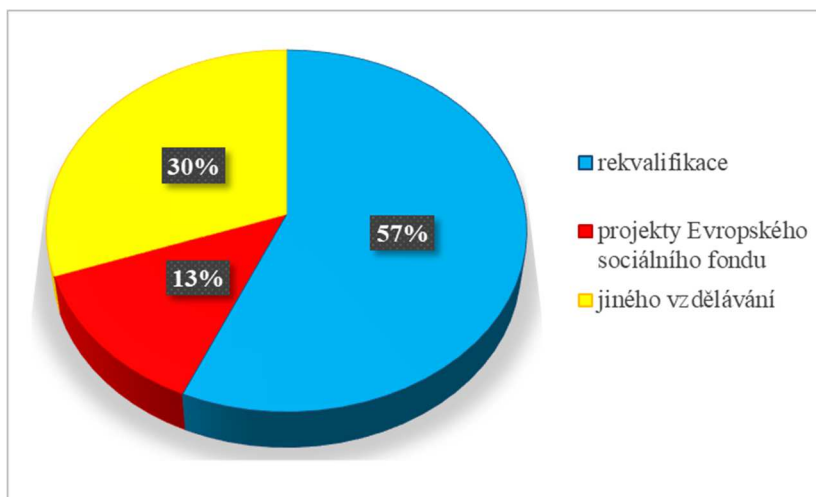
¹⁰⁵ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Tabulka 19: Možnosti vzdělávání v nezaměstnanosti

Pokud ano, tak jakého?	
rekvalifikace	13
projekty Evropského sociálního fondu	3
jiného vzdělávání	7

Zdroj¹⁰⁶

Graf 19: Možnosti vzdělávání v nezaměstnanosti



Zdroj¹⁰⁷

Tato otázka je navazující na předchozí a z 23 respondentů, kteří odpověděli na předcházející otázku ano, uvádí 57 %, že se zúčastnilo rekvalifikace. 13 % odpovídajících se zúčastnilo projektu Evropského sociálního fondu a 30 % jiného vzdělávání.

¹⁰⁶ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

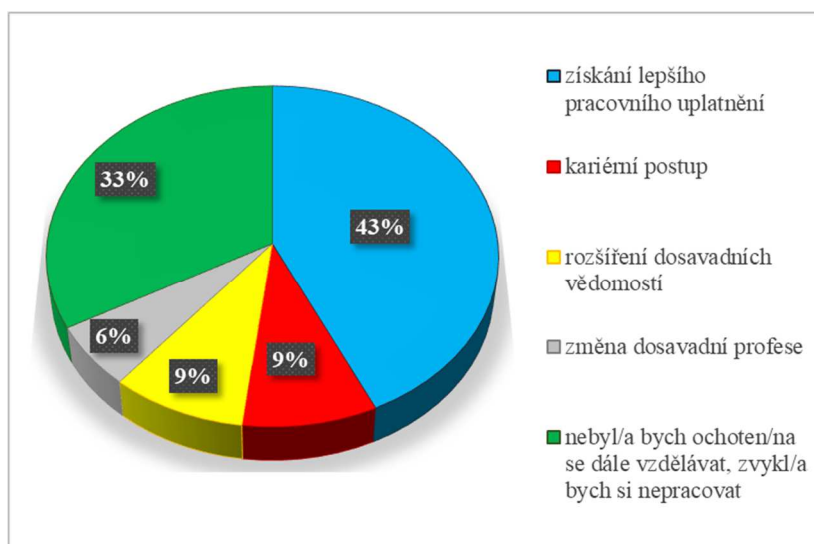
¹⁰⁷ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

Tabulka 20: Důvod k účasti na dalším vzdělávání

Co by pro Vás bylo při dlouhodobé nezaměstnanosti důvodem k dalšímu vzdělávání?	
získání lepšího pracovního uplatnění	43
kariérní postup	9
rozšíření dosavadních vědomostí	9
změna dosavadní profese	6
nebyl/a bych ochoten/na se dále vzdělávat, zvykl/a bych si nepracovat	33

Zdroj¹⁰⁸

Graf 20: Důvod k účasti na dalším vzdělávání



Zdroj¹⁰⁹

Z odpovědí vyplývá, že pro 43 % respondentů by při dlouhodobé nezaměstnanosti bylo motivací k účasti na dalším vzdělávání získání lepšího pracovního uplatnění, pro 9 % kariérní postup, pro 9 % rozšíření dosavadních vědomostí a pro 6 % respondentů změna

¹⁰⁸ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

¹⁰⁹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

dosavadní profese. 33 % dotazovaných by při dlouhodobé nezaměstnanosti nechtělo podstoupit další vzdělávání, zvyklo by si nepracovat.

6.6 Shrnutí průzkumu

V průzkumu autorka stanovila tři hypotézy, které vytvořila na základě zvoleného tématu s názvem „Problematika nezaměstnanosti a rekvalifikace“. Hypotézy se po následném sběru dat a vyhodnocení potvrdily nebo vyvrátily. Hypotézy byly ověřovány v rámci dotazníkového šetření.

Hypotéza č. 1: Nezaměstnaný člověk má největší obavy z hledání nového zaměstnání z důvodu nedostačující kvalifikace.

Hypotéza č. 1 se zabývala největšími obavami lidí, které by mohli mít, pokud by došlo ke ztrátě zaměstnání. Autorka se domnívala, že největší obavy mají lidé z hledání nového zaměstnání vzhledem k nedostačující kvalifikaci. Průzkum však ukázal, že největší obavou lidí při ztrátě zaměstnání je nedostatek finančních prostředků. Odpovědělo tak 61 % respondentů, druhou nejčastější odpovědí pak bylo hledání nového zaměstnání vzhledem k nedostačující kvalifikaci, kterou označilo 32 % respondentů.

Hypotéza č. 1 se **nepotvrdila**.

Hypotéza č. 2: Rekvalifikace zabezpečovaná Úřadem práce ČR je méně častá, protože více realizovaná je rekvalifikace zvolená tedy z vlastní iniciativy.

Hypotézou č. 2 autorka zjišťovala, zda by uchazeči o zaměstnání dali přednost rekvalifikaci zvolené, rekvalifikaci zabezpečené Úřadem práce ČR či jinému podnětu k zařazení do rekvalifikačního kurzu. Autorka se domnívala, že více využívaná je rekvalifikace zvolená, tedy na vlastní žádost, a to průzkum potvrdil. 62 % dotazovaných označilo tuto odpověď, druhou nejčastější odpovědí respondentů bylo 15 %, pokud by jim rekvalifikaci doporučil zaměstnavatel. 13 % respondentů by se rekvalifikace nikdy neúčastnilo.

Hypotéza č. 2 se **potvrdila**.

Hypotéza č. 3: Dlouhodobě nezaměstnaní nejsou motivováni k dalšímu vzdělávání, protože dlouhodobou nezaměstnaností může docházet ke ztrátě pracovních návyků.

Hypotéza č. 3 řešila motivaci dlouhodobě nezaměstnaných k dalšímu vzdělávání. Autorka se domnívala, že dlouhodobě nezaměstnaní lidé mohou ztrácet motivaci k dalšímu vzdělávání vzhledem k tomu, že u nich může docházet ke ztrátě pracovních návyků. Průzkum toto tvrzení potvrdil. 80 % respondentů zvolilo odpověď ano, protože při dlouhodobé nezaměstnanosti může dojít až ke ztrátě pracovních návyků a 16 % uvedlo odpověď spíše ano.

Hypotéza č. 3 se **potvrdila**.

ZÁVĚR

Témata nezaměstnanosti, rekvalifikace a dalšího vzdělávání v nezaměstnanosti jsou v dnešní době diskutovaná, vzhledem k tomu, že v dnešní době je už téměř nutností se dále vzdělávat. Jsou to situace, které mohou nastat v životě každého člověka, a proto autorka považovala za důležité se danému tématu věnovat. Zpracování bakalářské práce bylo pro autorku poučné a zároveň si doplnila znalosti z oblasti nezaměstnanosti, rekvalifikace a dalších možností vzdělávání.

Cílem bakalářské práce bylo podat ucelené informace o tématu nezaměstnanosti a rekvalifikace v České republice, dále o motivaci a možnostech dalšího vzdělávání v nezaměstnanosti a v rámci dotazníkového šetření zjistit povědomí a zkušenosti laické veřejnosti o nezaměstnanosti a možnostech dalšího vzdělávání, včetně rekvalifikace.

První hypotézu autorka zvolila „Nezaměstnaný člověk má největší obavy z hledání nového zaměstnání z důvodu nedostačující kvalifikace“. Hypotéza č. 1 se nepotvrdila. 61 respondentů odpovědělo, že největší obavou při ztrátě zaměstnání je nedostatek finančních prostředků. Druhá hypotéza zněla „Rekvalifikace zabezpečovaná Úřadem práce ČR je méně častá, protože více realizovaná je rekvalifikace zvolená tedy z vlastní iniciativy“. Hypotéza č. 2 se potvrdila. 62 respondentů odpovědělo, že by podnětem k zařazení do rekvalifikačního kurzu bylo podání vlastní žádosti s vybraným kurzem. Jako třetí hypotézu autorka stanovila „Dlouhodobě nezaměstnaní nejsou motivováni k dalšímu vzdělávání, protože dlouhodobou nezaměstnaností může docházet ke ztrátě pracovních návyků“. Hypotéza č. 3 se také potvrdila. 80 respondentů uvedlo, že při dlouhodobé nezaměstnanosti lze ztrácet motivaci k dalšímu vzdělávání.

Autorka se domnívá, že by bakalářská práce mohla být přínosná jako zdroj informací případným čtenářům. Informace, které autorka na základě zpracování bakalářské práce získala, by mohly posloužit široké veřejnosti, která dle názoru autorky, často nezná mnoho informací týkající se daného tématu. Pozitivní je nízká úroveň nezaměstnanosti, která momentálně v České republice přetrvává.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARNOLDOVÁ, A. *Sociální péče: učebnice pro obor sociální činnost 2. díl*. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5148-1.

BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. ISBN 978-80-86723-34-1.

BENEŠ, M. *Andragogika teoretické základy*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-23-8.

BENEŠ, M. *Andragogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4824-5.

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

BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

FARKOVÁ, M. *Vybrané kapitoly z psychologie*. 3. aktual. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2017. ISBN 978-80-7452-130-0.

KOTÝNKOVÁ, M., O. NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

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

Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou: příručka pro rodiče. Praha: APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství, 2013. ISBN 978-80-904301-6-7.

NEŠČÁKOVÁ, L. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012, s. 220. ISBN 978-80-247-4091-1.

NOVÝ, I., a A. SURYNEK. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2. vyd. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1705-0.

PLHÁKOVÁ, A. *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia, 2003. ISBN 80-200-1086-6.

PRŮCHA J. *Andragogický výzkum*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5232-7

SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. 3. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4407-0.

Slovník sociálního zabezpečení 2015. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015. ISBN 978-80-7421-114-0.

ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0051-4.

Seznam použitých internetových zdrojů

DBM. *Vzdělávání dospělých v ČR* [online]. © 2009 [cit. 2018-01-04]. Dostupné z: <http://www.dbm.cz/pruzkumy/127-vzdelavani-dospelych-v-cr>

EKONOMIE OTÁZKY. *Ekonomické důsledky nezaměstnanosti* [online]. © 2017 [cit. 2017-12-04]. Dostupné z: <http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2008/07/ekonomick-dsledky-nezamstnanosti.html>

EKONOMIE OTÁZKY. *Sociální dopady nezaměstnanosti* [online]. © 2017 [cit. 2017-12-14]. Dostupné z: <http://ekonomie-otazky.studentske.cz/2008/07/sociln-dopady-nezamstnanosti.html>

HATINA, P., O. VOTRUBA a Z. CEJKA. *Nezaměstnanost a její vliv na psychiku člověka* [online]. [cit. 2017-12-15]. Dostupné z: <http://antiskola.eu/hu/beszamolo-beszamolok-puskak/19368-nezamestnanost-a-jeji-vliv-na-psychiku-cloveka/download/print?id=24221>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Co dělat při ztrátě zaměstnání* [online]. © 2017 [cit. 2017-12-20]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/navod>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Rekvalifikace* [online]. © 11. 2. 2016 [cit. 2017-12-27]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání* [online]. © 1. 10. 2017 [cit. 2017-12-21]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Centrum kariérního poradenství* [online]. © 2011 – 2018 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/p/ckp>

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *Národní centrum EUROPASS ČR* [online]. © 2011 – 2018 [cit. 2018-02-06]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/p/europass>

NÁRODNÍ ÚSTAV PRO VZDĚLÁVÁNÍ. *O nás* [online]. © 2011 – 2017 [cit. 2017-12-30]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/vse-o-nuv>

PALÁN, Z. *Vzdělání* [online]. [cit. 2017-11-26]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelani>

PALÁN, Z. *Vzdělávání* [online]. [cit. 2017-11-26]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani>

PALÁN, Z. *Vzdělávání dospělých* [online]. [cit. 2017-11-26]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/vzdelavani-dospelych>

PLAVEC, J. *Pozitivní vs. negativní motivace* [online]. [cit. 2018-01-06]. Dostupné z: www.chustrust.cz/pozitivni-vs-negativni-motivace/

PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. *Ztráta zaměstnání* [online]. © 12. 01. 2017 [cit. 2017-12-20]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/portal/obcan/situace/209/223/4769.html>

ŠPALEKOVÁ H. *Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti* [online]. Zlín, 2011. [cit. 2017-12-09]. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Ústav pedagogických věd, Vedoucí bakalářské práce: Eva Šalenová. Dostupné z: http://digilib.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/14895/špaleková_2011_bp.pdf?sequence=1

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Evropský sociální fond (ESF)* [online]. © 18. 12. 2017 [cit. 2017-12-31]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Historie Úřadu práce ČR* [online]. © 2017 [cit. 2017-12-21]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Nové pracovní příležitosti - společensky účelná pracovní místa vyhrazená (NoPP - SÚPM)* [online]. © 2015 [cit. 2017-12-31]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/nopp-supm

ÚŘAD PRÁCE ČR. *O Úřadu práce České republiky* [online]. © 2017 [cit. 2017-12-21]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)* [online]. © 2016 [cit. 2017-12-31]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/vdtp-ii

Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pohlaví.....	44
Tabulka 2: Věková kategorie.....	45
Tabulka 3: Vzdělání.....	46
Tabulka 4: Současný status.....	47
Tabulka 5: Bydliště.....	48
Tabulka 6: Zkušenost s nezaměstnaností.....	49
Tabulka 7: Obavy při ztrátě zaměstnání.....	50
Tabulka 8: Zkušenost s Úřadem práce ČR.....	51
Tabulka 9: Služby Úřadu práce ČR.....	52
Tabulka 10: Nárok na podporu v nezaměstnanosti.....	53
Tabulka 11: Pojem rekvalifikace.....	55
Tabulka 12: Rekvalifikací se rozumí.....	56
Tabulka 13: Podnět k zařazení do rekvalifikačního kurzu.....	57
Tabulka 14: Motivace k zařazení do rekvalifikačního kurzu.....	58
Tabulka 15: Nárok na podporu při rekvalifikaci.....	59
Tabulka 16: Ztráta pracovních návyků.....	60
Tabulka 17: Motivace nezaměstnaných k dalšímu vzdělávání.....	61
Tabulka 18: Účast na dalším vzdělávání v nezaměstnanosti.....	62
Tabulka 19: Možnosti vzdělávání v nezaměstnanosti.....	63
Tabulka 20: Důvod k účasti na dalším vzdělávání.....	64

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví.....	45
Graf 2: Věková kategorie.....	46
Graf 3: Vzdělání.....	47
Graf 4: Současný status.....	48
Graf 5: Bydliště.....	49
Graf 6: Zkušenost s nezaměstnaností.....	50
Graf 7: Obavy při ztrátě zaměstnání.....	51
Graf 8: Zkušenost s Úřadem práce ČR.....	52
Graf 9: Služby Úřadu práce ČR.....	53
Graf 10: Nárok na podporu v nezaměstnanosti.....	54
Graf 11: Pojem rekvalifikace.....	55
Graf 12: Rekvalifikací se rozumí.....	56
Graf 13: Podnět k zařazení do rekvalifikačního kurzu.....	57
Graf 14: Motivace k zařazení do rekvalifikačního kurzu.....	58
Graf 15: Nárok na podporu při rekvalifikaci.....	59
Graf 16: Ztráta pracovních návyků.....	60
Graf 17: Motivace nezaměstnaných k dalšímu vzdělávání.....	61
Graf 18: Účast na dalším vzdělávání v nezaměstnanosti.....	62
Graf 19: Možnosti vzdělávání v nezaměstnanosti.....	63
Graf 20: Důvod k účasti na dalším vzdělávání.....	64

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník	I
Příloha B – Žádost o zprostředkování zaměstnání.....	IV
Příloha C – Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání	VIII
Příloha D – Žádost o podporu v nezaměstnanosti	X
Příloha E – Zájem o zvolenou rekvalifikaci	XII

Příloha A – Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Kristýna Kubovcová, jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského v Praze, obor Vzdělávání dospělých. Tématem mé bakalářské práce je **Problematika nezaměstnanosti a rekvalifikace**. Prosím Vás tímto o vyplnění následujícího dotazníku, výstupy jsou klíčové pro můj průzkum. Cílem průzkumu je zjistit zkušenosti a povědomí občanské veřejnosti o nezaměstnanosti a možnostech dalšího vzdělávání, včetně rekvalifikace.

Dotazník je anonymní a Vaše odpovědi budou použity jen pro účely bakalářské práce.

Děkuji Vám.

1. Pohlaví

- a) muž
- b) žena

2. Věk

- a) 18 – 30
- b) 31 – 40
- c) 41 – 50
- d) 51 – 60
- e) 61 a více

3. Vzdělání

- a) základní
- b) střední s výučním listem
- c) střední s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

4. Současný status

- a) student/ka
- b) zaměstnaný/á na základě pracovního či služebního poměru
- c) zaměstnaný/á na základě dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti
- d) OSVČ
- e) nezaměstnaný/á, veden/á v evidenci úřadu práce
- f) nezaměstnaný/á, nejsem veden/á v evidenci úřadu práce
- g) žena/muž na mateřské či rodičovské dovolené
- h) pracující senior

5. Kde žijete?

- a) město
- b) vesnice

6. Byl/a jste už někdy nezaměstnaný/á?

- a) ano
- b) ne

7. Z čeho byste měli největší obavy při ztrátě zaměstnání?

- a) z nedostatku finančních prostředků
- b) z hledání nového zaměstnání vzhledem k nedostačující kvalifikaci
- c) ze ztráty denního režimu
- d) ze ztráty kontaktu se společenským prostředím
- e) z nadbytečného množství volného času

8. Byli jste někdy evidováni mezi uchazeči o zaměstnání na Úřadě práce ČR?

- a) ano
- b) ne

9. Domníváte se, že jsou služby Úřadu práce ČR dostačující?

- a) ano
- b) ne

10. Kdo má nárok na podporu v nezaměstnanosti?

- a) každý uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci Úřadu práce ČR
- b) uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci Úřadu práce ČR, který odpracoval 6 měsíců za poslední dva roky
- c) uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci Úřadu práce ČR, který odpracoval 12 měsíců za poslední dva roky
- d) uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci Úřadu práce ČR, který odpracoval 18 měsíců za poslední dva roky

11. Víte co znamená pojem rekvalifikace?

- a) ano
- b) ne

12. Rekvalifikace je:

- a) certifikát potřebný pro výkon práce lektora
- b) získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace
- c) proces cílevědomého a uvědomělého získávání vědomostí
- d) stav, který se na trhu práce projevuje nerovnováhou mezi nabídkou a poptávkou

13. Byl/a jste účastníkem rekvalifikace nebo pokud byste se účastnil/a rekvalifikace, jaký byl/byl u Vás podnět k zařazení do rekvalifikačního kurzu?

- a) podal/a bych vlastní žádost s vybraným kurzem
- b) nechal/a bych zprostředkování rekvalifikace na Úřadu práce ČR
- c) pokud by mi rekvalifikaci doporučil zaměstnavatel
- d) pokud by mi rekvalifikaci doporučil potencionální zaměstnavatel

e) nikdy bych se neúčastnil/a rekvalifikace

14. Co by pro Vás bylo motivací k účasti na rekvalifikačním kurzu?

- a) získání lepšího pracovního uplatnění
- b) změna dosavadní profese
- c) získání nových dovedností či znalostí
- d) nikdy bych se rekvalifikace neúčastnil/a

15. Kdy má uchazeč či zájemce o zaměstnání nárok na podporu při rekvalifikaci?

- a) jedná-li se o zvolenou rekvalifikaci
- b) jedná-li se o rekvalifikaci zabezpečenou Úřadem práce ČR
- c) při rekvalifikaci zvolené i zabezpečované Úřadem práce ČR
- d) nevím

16. Domníváte se, že u dlouhodobě nezaměstnané osoby může docházet ke ztrátě pracovních návyků?

- a) ano
- b) ne

17. Domníváte se, že dlouhodobě nezaměstnaní mohou ztrácet motivaci k dalšímu vzdělávání?

- a) ano, protože při dlouhodobé nezaměstnanosti může dojít až ke ztrátě pracovních návyků
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne, protože se často účastní dalšího vzdělávání

18. Pokud jste byli někdy nezaměstnaní, zúčastnili jste se nějakého dalšího vzdělávání?

- a) ano
- b) ne

19. Pokud ano, tak jakého?

- a) rekvalifikace
- b) projekty Evropského sociálního fondu
- c) jiného vzdělávání

20. Co by pro Vás bylo při dlouhodobé nezaměstnanosti důvodem k dalšímu vzdělávání?

- a) získání lepšího pracovního uplatnění
- b) kariérní postup
- c) rozšíření dosavadních vědomostí
- d) změna dosavadní profese
- e) nebyl/a bych ochoten/na se dále vzdělávat, zvykl/a bych si nepracovat

Děkuji za Váš čas.

Kristýna Kubovcová

Příloha B – Žádost o zprostředkování zaměstnání



ÚŘAD PRÁCE ČR

ZAM
UCHAZEČ – EVIDENCE

Záznam o dni podání žádosti:

OSÚ
S 15

Žádost o zprostředkování zaměstnání

§ 26 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno ¹⁾ :	Rodné číslo v ČR ²⁾ :
Rodné příjmení ³⁾ :	Titul před:	za:
Státní občanství:		
Místo narození ⁴⁾ :		
Bydliště ⁵⁾ :	Obec:	Část obce:
	Ulice:	Č. p. ⁶⁾ : Č. orient.: PSČ:
Adresa pro doručování v ČR ⁷⁾ :	Obec:	Část obce:
	Ulice:	Č. p. ⁶⁾ : Č. orient.: PSČ:
Telefon:	E-mail:	

B. Naposledy jsem byl(a) veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání:

Úřad práce: Stát:

C. Poslední ukončená činnost před podáním této žádosti:

<input type="checkbox"/> zaměstnání	<input type="checkbox"/> samostatná výdělečná činnost	<input type="checkbox"/> jiná výdělečná činnost	<input type="checkbox"/> náhradní doba zaměstnání ⁸⁾	<input type="checkbox"/> jiná činnost
Název profese:				
Název zaměstnavatele nebo druh činnosti:			Datum skončení:	
V době 3 pracovních dnů před podáním této žádosti jsem byl(a) v pracovní neschopnosti:			<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> ne

1) Uveďte všechna jména osoby.

2) Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce **Rodné číslo v ČR** datum narození ve tvaru den, měsíc, rok a pohlaví ve tvaru: M nebo Ž (muž nebo žena).

3) Kolonku **Rodné příjmení** vyplňte pouze v případě, že se liší od příjmení.

4) Vyplňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

5) Za bydliště se považuje:

- u státního občana ČR adresa místa trvalého pobytu na území ČR,
- u cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje,
- u cizince, který není občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana ČR, adresa místa trvalého pobytu na území ČR, je-li držitelem modré karty, adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců.

6) Pokud je místo čísla popisného přiděleno číslo evidenční, uveďte před číslem písmeno E.

7) Nevyplňujte, pokud je adresa shodná s adresou bydliště.

8) **Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, doba pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let a doba osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost). Dále doba osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazuje náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou. Za náhradní dobu se rovněž považuje doba výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu a dále doba trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény osoby po skončení výdělečné činnosti, která zakládala její účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění, pokud si tato osoba nepřivodila dočasnou pracovní neschopnost úmyslně a pokud tato dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa vznikla v době této výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě podle zákona o nemocenském pojištění.**

D. Údaje o kvalifikaci:

Nejvyšší dosažené vzdělání (např. základní, střední vyučen, střední s maturitou, vyšší odborné, vysokoškolské):

--

Přehled absolvovaných škol:

Název školy (včetně učiliště)	Obor

Absolvovaná rekvalifikace a její zaměření (neuvádějte rekvalifikace zajištěné krajskou pobočkou ÚP ČR):

--

Odborné dovednosti⁹⁾:

Jazykové znalosti:

Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)	Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)

E. Získané pracovní zkušenosti:

Uveďte povolání (název) vykonávaná 6 měsíců a déle	Délka výkonu povolání

F. Požadavky na zaměstnání:

Profese (uveďte profese odpovídající Vaším znalostem, schopnostem a kvalifikaci):

Název

Ostatní požadavky:

Směnnost:	Úvazek:
Ubytování:	Mimo okres bydliště:
V zahraničí:	Jiné:

⁹⁾ Uveďte např. řidičský průkaz včetně skupiny, znalost práce s PC, práce s kovem - řezání, pájení, svařování včetně zkoušky, obsluha technických zařízení - topičský průkaz, obsluha zemědělských strojů, obsluha stavebních strojů, poskytování služeb - plavčík, cvičitel apod., oprávnění podle vyhl. č. 50/1978 Sb., zdravotní průkaz, zbrojní průkaz a jiné.

G. Zdravotní omezení související se zprostředkováním zaměstnání:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. Pokud zvolíte druhou možnost, upřesněte ji v dalších volbách.

- nemám zdravotní omezení
- mám zdravotní omezení – jsem:
- invalidní ve třetím stupni a schopen(a) výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek (§ 39 odst. 4 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů¹⁰⁾
 - invalidní ve druhém stupni (§ 39 odst. 2 písm. b) zákona o důchodovém pojištění¹¹⁾
 - invalidní v prvním stupni (§ 39 odst. 2 písm. a) zákona o důchodovém pojištění¹¹⁾
 - zdravotně znevýhodněnou osobou¹²⁾
 - osobou, které byla odejmuta invalidita v posledních 12 měsících
- mám jiná zdravotní omezení¹³⁾

Zde uveďte konkrétní zdravotní omezení (např. nemohu pracovat ve výškách apod.):

H. Děti do 15 let v péči žadatele:

Příjmení	Jméno	Datum narození	Příjmení	Jméno	Datum narození

I. Jiná omezení související se zprostředkováním zaměstnání:

J. Osvědčení skutečností rozhodných pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání:

Čestně prohlašuji, že ke dni podání této žádosti

1. jsem nejsem **v pracovněprávním vztahu** (tj. pracovní poměr, vztah na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce) nebo **ve služebním poměru**,

Pokud zvolíte první možnost, upřesněte ji v dalších volbách.

- pracovní - služební poměr dohoda o pracovní činnosti dohoda o provedení práce

U zaměstnavatele:

Výše měsíčního výdělku (měsíční odměny):

2. jsem nejsem výdělečně činný(á) v cizině (pokud ano, uveďte stát)
3. **nejsem osobou samostatně výdělečně činnou** v České republice ani v cizině (za OSVČ v ČR se považuje fyzická osoba uvedená v § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění),

¹⁰⁾ Dokládá se posudkem, potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Za fyzickou osobu, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek, se považuje od 1. 1. 2010 též fyzická osoba, která byla ke dni 31. 12. 2009 plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

¹¹⁾ Dokládá se posudkem, potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Částečná invalidita, která trvá ke dni 31. 12. 2009, se považuje od 1. 1. 2010 za invaliditu druhého stupně, byl-li důvodem částečné invalidity pokles schopnosti soustavně výdělečné činnosti nejméně o 50 %, a za invaliditu prvního stupně v ostatních případech.

¹²⁾ Dokládá se potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení, rozhodnutím Úřadu práce ČR o uznání zdravotně znevýhodněnou osobou.

¹³⁾ Dokládá se posudkem ošetřujícího lékaře (§ 21 zákona o zaměstnanosti).

4. jsem¹⁴⁾ nejsem
- společníkem společnosti s ručením omezeným,
 - jednatelům společnosti s ručením omezeným,
 - komanditistou komanditní společnosti,
 - členem představenstva nebo správní rady nebo statutárním ředitelem akciové společnosti,
 - členem dozorčí rady obchodní společnosti,
 - členem družstva,
 - ředitelem obecně prospěšné společnosti,
 - vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby,
 - fyzickou osobou pověřenou obchodním vedením

Název společnosti:

5. jsem¹⁴⁾ nejsem
- nuceným správcem anebo správcem podle zvláštního právního předpisu (např. podle insolvenčního zákona),
 - likvidátorem,
 - prokuristou

Název zaměstnavatele/název seznamu, ve kterém jsem veden(a):

6. nejsem členem zastupitelstva územního samosprávného celku, kterému jsou vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,
7. nejsem pěstounem, kterému je vyplácena odměna pěstouna podle § 47j odst. 1 písm. c) a d) zákona o sociálně-právní ochraně dětí (20 nebo 24 tisíc Kč měsíčně),
8. jsem nejsem studentem denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole, jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a prezenčního studia na vysoké škole,
9. nejsem v dočasné pracovní neschopnosti,
10. nepobírám peněžitou pomoc v mateřství / jsem 6 týdnů po porodu,
11. jsem nejsem invalidní ve třetím stupni podle § 39 odst. 2 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
12. nevykonávám trest odnětí svobody, nevykonávám ochranné opatření zabezpečovací detenci, nejsem ve vazbě,
13. nejsem soudcem, poslancem nebo senátorem Parlamentu, poslancem Evropského parlamentu, prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu, veřejným ochráncem práv nebo zástupcem veřejného ochránce práv, členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, členem Rady Energetického regulačního úřadu nebo členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra, předsedou nebo místopředsedou Rady Národního akreditačního úřadu pro vysoké školství.

K. Potvrzuji, že:

- nejsem veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání v ČR,
- jsem nejsem veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání v jiném státě Evropské unie/EHP/Švýcarsku (pokud ano, uveďte stát)
- jsem byl(a) poučen(a) o podmínkách zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání a o podmínkách nároku na podporu v nezaměstnanosti,
- jsem obdržel(a) „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“ platné ode dne 1. 10. 2017.

L. Udělení souhlasu:

- Souhlasím¹⁵⁾ se zpracováním svých osobních údajů pro účely zprostředkování zaměstnání a pro poskytování dalších služeb podle zákona o zaměstnanosti.**
- Souhlasím nesouhlasím, aby si krajská pobočka Úřadu práce ČR sama vyžádala údaje rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které lze získat z úřední evidence České (okresní) správy sociálního zabezpečení.
- Souhlasím¹⁶⁾ nesouhlasím, aby Úřad práce ČR předával České poště moje rodné číslo, popř. datum narození, při všech výplatách, které mi bude zasílat poštovní poukázkou.

Tímto žádám o zprostředkování zaměstnání, protože chci a můžu pracovat a o práci se ucházím.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V _____ dne _____ . 20	Podpis žadatele:
------------------------	------------------

Totožnost žadatele byla ověřena podle dokladu:	Dne	Podpis zaměstnance:
--	-----	---------------------

Formuláře žádosti, potvrzení a ostatních dokladů naleznete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/forms> nebo si je vyzvednete na pracovišti Úřadu práce ČR. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

14) Uveďte název společnosti/zaměstnavatele.

15) Neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů je překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

16) Souhlas s předáním rodného čísla České poště je určen k zajištění výplaty peněz oprávněnému příjemci.

Příloha C – Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání



ÚŘAD PRÁCE ČR

ZAM
ZÁJEMCE

Záznam o dni podání žádosti:

OSÚ
S 15

Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání

§ 22 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno:	Rodné číslo v ČR ¹⁾ :	
Rodné příjmení:	Titul před:	za:	Státní občanství:
Místo narození ²⁾ :			
Bydliště ³⁾ :	Obec:	Část obce:	
	Ulice:	Č. p.:	Č. orient.: PSČ:
Adresa pro doručování v ČR ⁴⁾ :	Obec:	Část obce:	
	Ulice:	Č. p.:	Č. orient.: PSČ:
Telefon:	E-mail:		

B. Zdravotní omezení související se zprostředkováním zaměstnání:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. Pokud zvolíte druhou možnost, upřesněte ji v dalších volbách.

- nemám zdravotní omezení
- mám zdravotní omezení – jsem:
- invalidní ve třetím stupni (§ 39 odst. 2 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů⁵⁾
 - invalidní ve třetím stupni a schopen(a) výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek (§ 39 odst. 4 písm. f) zákona o důchodovém pojištění⁵⁾
 - invalidní ve druhém stupni (§ 39 odst. 2 písm. b) zákona o důchodovém pojištění⁶⁾
 - invalidní v prvním stupni (§ 39 odst. 2 písm. a) zákona o důchodovém pojištění⁶⁾
 - zdravotně znevýhodněnou osobou⁷⁾
 - osobou, které byla odejmuta invalidita v posledních 12 měsících
- mám jiná zdravotní omezení⁸⁾

Zde uveďte konkrétní zdravotní omezení (např. nemohu pracovat ve výškách apod.):

- 1) Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce **Rodné číslo v ČR** datum narození ve tvaru den, měsíc, rok a pohlaví ve tvaru: M nebo Ž (muž nebo žena).
- 2) Vyplňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.
- 3) Za bydliště se považuje:
 - u státního občana ČR adresa místa trvalého pobytu na území ČR,
 - u cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje,
 - u cizince, který není občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana ČR, adresa místa trvalého pobytu na území ČR, je-li držitelem modré karty, adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců.
- 4) Nevyplňujte, pokud je adresa shodná s trvalým pobytem.
- 5) Dokládá se potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Plná invalidita, která trvá ke dni 31. 12. 2009, se považuje od 1. 1. 2010 za invaliditu třetího stupně. Za fyzickou osobu, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek, se považuje od 1. 1. 2010 též fyzická osoba, která byla ke dni 31. 12. 2009 plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.
- 6) Dokládá se posudkem, potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Částečná invalidita, která trvá ke dni 31. 12. 2009, se považuje od 1. 1. 2010 za invaliditu druhého stupně, byl-li důvodem částečné invalidity pokles schopnosti soustavně výdělečné činnosti nejméně o 50 %, a za invaliditu prvního stupně v ostatních případech.
- 7) Dokládá se potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení, rozhodnutím Úřadu práce ČR o uznání zdravotně znevýhodněnou osobou.
- 8) Dokládá se posudkem ošetřujícího lékaře (§ 21 zákona o zaměstnanosti).

C. Údaje o kvalifikaci:
Přehled absolvovaných škol:

Název školy (včetně učiliště)	Obor

Absolvovaná rekvalifikace a její zaměření (neuvádějte rekvalifikace zajištěné krajskou pobočkou ÚP ČR):

Odborné dovednosti⁹⁾:

Jazykové znalosti:

Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)	Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)

D. Získané pracovní zkušenosti:

Uveďte povolání (název) vykonávaná 6 měsíců a déle	Délka výkonu povolání

E. Požadavky na zaměstnání:

Profese (uveďte profesi odpovídající Vaším znalostem, schopnostem a kvalifikaci):

Název

Ostatní požadavky:

Směnnost:	Úvazek:
Ubytování:	Mimo okres bydliště:
V zahraničí:	Jiné:

F. Souhlas se zpracováním osobních údajů:

Souhlasím se zpracováním svých osobních údajů pro účely zprostředkování zaměstnání a pro poskytování dalších služeb podle zákona o zaměstnanosti.

G. Poučení pro zájemce o zaměstnání:

- Zájemci o zaměstnání kontaktní pracoviště krajské pobočky ÚP ČR zprostředkovává vhodné zaměstnání, poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí a může mu zabezpečit rekvalifikaci.
- O zařazení do evidence zájemců o zaměstnání lze požádat kterékoliv kontaktní pracoviště krajské pobočky ÚP ČR.
- Vedení v evidenci zájemců o zaměstnání lze ukončit na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji máří.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V	dne	. . 20	Podpis žadatele:
---	-----	--------	------------------

Totožnost žadatele byla ověřena podle dokladu:	Dne	Podpis zaměstnance:
--	-----	---------------------

Formuláře žádostí, potvrzení a ostatních dokladů naleznete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/forms> nebo si je vyzvednete na pracovišti Úřadu práce ČR. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

⁹⁾ Uveďte např. řidičský průkaz včetně skupiny, znalost práce s PC, práce s kovem - řezání, pájení, svařování včetně zkoušky, obsluha technických zařízení - topičský průkaz, obsluha zemědělských strojů, obsluha stavebních strojů, poskytování služeb - plavčík, cvičitel apod., oprávnění podle vyhl. č. 50/1978 Sb., zdravotní průkaz, zbrojní průkaz a jiné.

Příloha D – Žádost o podporu v nezaměstnanosti



ÚŘAD PRÁCE ČR

ZAM
PODPORA

Záznam o dni podání žádosti

OSÚ
S 15

Žádost o podporu v nezaměstnanosti

§ 39 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno:	Rodné číslo v ČR ¹⁾ :				
Rodné příjmení:	Titul před:	za:	Státní příslušnost:			
Místo narození ²⁾ :						
Bydliště ³⁾ :	Obec:	Část obce:	Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:

B. Podporu v nezaměstnanosti požadují vyplácet:

Zaškrtněte jednu z následujících tří variant a do příslušné tabulky uveďte doplňující informace.

na platební účet u peněžního ústavu v ČR vedeném v CZK:

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol ⁴⁾ :
-------------	------------	-----------------------------------

poštovním poukazem na adresu bydliště v ČR

poštovním poukazem na jinou adresu v ČR:

Obec:	Část obce:	Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
-------------	------------------	--------------	--------------	-------------------	------------

C. Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti:

1. Ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána (den podání této žádosti nebo den zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání)⁵⁾:

- Jsem nejsem poživatelem starobního důchodu, včetně předčasného starobního důchodu.
- Jsem nejsem v pracovněprávním vztahu (tj. pracovní poměr, vztah na základě dohody o pracovní činnosti) nebo ve služebním poměru.
- Jsem nejsem
- a) společníkem společnosti s ručením omezeným,
b) jednatelem společnosti s ručením omezeným,
c) komanditistou komanditní společnosti,
d) členem představenstva nebo správní rady nebo statutárním ředitelem akciové společnosti,
e) členem dozorčí rady obchodní společnosti,
f) členem družstva⁶⁾,
g) ředitelem obecně prospěšné společnosti,
h) vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby,
i) fyzickou osobou pověřenou obchodním vedením

vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti (družstvu) pro společnost (družstvo) práci.

- Mám nemám nárok na výsluhový příspěvek (např. podle zákona o vojácích z povolání, zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů). Nárok na výsluhový příspěvek, včetně jeho výše, se dokládá rozhodnutím nebo potvrzením zaměstnavatele.

- 1) Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce **Rodné číslo v ČR** datum narození ve tvaru den, měsíc, rok a pohlaví ve tvaru: M nebo Ž (muž nebo žena).
- 2) Vyplňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.
- 3) Za bydliště se považuje:
- u státního občana ČR adresa místa trvalého pobytu na území ČR,
- u cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje,
- u cizince, který není občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana ČR, adresa místa trvalého pobytu na území ČR, je-li držitelem modré karty, adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců.
- 4) Kolonku **Specifický symbol** vyplňte pouze v případě Československé obchodní banky pro účty s číslem 6699.
- 5) Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti nebo ode dne zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud uchazeč o zaměstnání o podporu v nezaměstnanosti požádá do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání, jiné výdělečné činnosti nebo činnosti, která se považuje za náhradní dobu zaměstnání.
- 6) Uveďte pouze v případě, že nejste členem bytového družstva, který vykonává práci nebo činnost pro bytové družstvo mimo pracovněprávní vztah nebo jste pověřen obchodním vedením bytového družstva.

- Bylo nebylo vyplaceno odstupné z posledního zaměstnání (dokládá se potvrzením zaměstnavatele).
- Bylo nebylo vyplaceno odbytné z posledního zaměstnání (dokládá se potvrzením zaměstnavatele).
- Bylo nebylo vyplaceno odchodné z posledního zaměstnání (dokládá se potvrzením zaměstnavatele).
- Pobírám nepobírám dávky nemocenského pojištění (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství).
- Je není proti mně veden výkon rozhodnutí (exekuce). V případě nařízení výkonu rozhodnutí (exekuce) doložte usnesení soudu (exekuční příkaz) a doklad o částce dosud provedených srážek.

V době 3 pracovních dnů před podáním této žádosti jsem byl(a) v pracovní neschopnosti: ano ne

2. Dále potvrzují:

- Pobíral(a) nepobíral(a) jsem v České republice podporu v nezaměstnanosti v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.
- Pobíral(a) nepobíral(a) jsem dávky v nezaměstnanosti ve státě EU⁷⁾ v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Pobírání dávek se dokládá formulářem E301 nebo U1 vystaveným příslušnou institucí státu EU.
- Pobírám nepobírám dávky v nezaměstnanosti v jiném státě EU.

3. Poslední ukončené zaměstnání nebo jiná výdělečná činnost v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, ve které uchazeč o zaměstnání žádá o podporu v nezaměstnanosti (uveďte všechna zaměstnání a jiné výdělečné činnosti, které jste ukončil(a) ve stejný den⁷⁾:

Název zaměstnavatele nebo druh jiné výdělečné činnosti	Od	Do

4. Další ukončená nebo neukončená zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti a náhradní doby zaměstnání⁸⁾ v posledních 2 letech:

Název zaměstnavatele nebo druh jiné výdělečné činnosti nebo náhradní doby	Od	Do

- Souhlasím nesouhlasím, aby si krajská pobočka Úřadu práce ČR sama vyžádala údaje rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti, které lze získat z úřední evidence České (okresní) správy sociálního zabezpečení.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V _____ dne _____, 20____ Podpis žadatele:

Totožnost žadatele byla ověřena podle dokladu:	Dne	Podpis zaměstnance:
--	-----	---------------------

Formuláře žádosti, potvrzení a ostatních dokladů naleznete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/forms> nebo si je vyzvednete na pracovišti Úřadu práce ČR. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

- 7) Údaje o zaměstnání a další rozhodné skutečnosti pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením zaměstnavatele o výši průměrného měsíčního čistého výdělku a dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, u osoby samostatně výdělečně činné potvrzením o získané době důchodového pojištění a o posledním vyměřovacím základu, v případě zaměstnání v členském státě Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko, Norsko) nebo ve Švýcarsku (dále jen „EU“) formulářem E301 nebo U1.
- 8) Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, doba pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let a doba osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost). Dále doba osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou. Za náhradní dobu se rovněž považuje doba výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu a dále doba trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény osoby po skončení výdělečné činnosti, která zakládala její účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění, pokud si tato osoba nepřivodila dočasnou pracovní neschopnost úmyslně a pokud tato dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa vznikla v době této výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě podle zákona o nemocenském pojištění.

Příloha E – Zájem o zvolenou rekvalifikaci



ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

ZÁJEM O ZVOLENOU REKVALIFIKACI

uchazeče o zaměstnání - zájemce o zaměstnání¹

dle § 109a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A. Vyplní uchazeč o zaměstnání* - zájemce o zaměstnání* (* *nehodící se škrtněte*):

Příjmení a jméno:		
Rodné číslo:		
Kontaktní spojení		
Telefon:		
E-mail		
Adresa:		Datová schránka:
Vzdělání a dovednosti včetně jazykových znalostí, ŘP apod.:		
Absolvované rekvalifikace:	Absolvování v roce:	
Vykonávané profese a pracovní činnosti:	Počet roků (měsíců) praxe	
a)		
b)		
c)		
Mám zájem o zvolenou rekvalifikaci (napište název kurzu):		
Rekvalifikační zařízení:		

¹ Formuláře A,B, a C jsou přístupny ke stažení na adrese: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>

B. Poučení pro uchazeče o zaměstnání / zájemce o zaměstnání (dále jen „zájemce o zvolenou rekvalifikaci“):

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci si může zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Podmínkou je, že rekvalifikační zařízení bude držitelem dokladu o oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb na vybraný rekvalifikační kurz, který musí být ukončen závěrečnou zkouškou. Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) pro zájemce o zvolenou rekvalifikaci nevyhledává ani nezajišťuje žádné potřebné dokumenty ani vhodné rekvalifikační zařízení.

Náklady na lékařská vyšetření v souvislosti se zvolenou rekvalifikací si hradí zájemce o zvolenou rekvalifikaci sám.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předloží Úřadu práce formulář „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ nejméně 30 dnů před uvažovaným termínem zahájení zvolené rekvalifikace, aby bylo možné jeho požadavek posoudit v odborné komisi, administrativně zpracovat. O výsledku jednání odborné komise bude informován, v případě zamítnutí zvolené rekvalifikace obdrží od Úřadu práce písemné zdůvodnění.

Úřad práce vydá zájemci o zvolenou rekvalifikaci potvrzení o úhradě ceny rekvalifikace v případě, že zvolená rekvalifikace je vzhledem ke zdravotnímu stavu, získané kvalifikaci a dalším schopnostem a pracovním zkušenostem, vhodná s ohledem na požadavek efektivního a hospodárného vynaložení finančních prostředků, a v případě úspěšného ukončení rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikačního kurzu.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci je po dobu účasti na rekvalifikaci povinen plnit studijní nebo výchovné povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením. Případné změny související s jeho účastí na rekvalifikaci neprodleně oznámí Úřadu práce.

Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí z vážných důvodů, Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace nebo její poměrnou část. Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí bez vážných důvodů, Úřad práce cenu rekvalifikace nehradí (dle § 109 odst. 2, písm. f) zákona o zaměstnanosti). Závažnost důvodů posoudí Úřad práce.

„Potvrzení Úřadu práce o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu“ pozbývá platnost, pokud rekvalifikační kurz nebude zahájen do 60 kalendářních dnů od termínu zahájení kurzu uvedeného na „Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu“.

Úřad práce uhradí cenu rekvalifikace, pokud se změnil termín ukončení kurzu (uvedený na formuláři „Informovaný souhlas rekvalifikačního zařízení“) o více než 30 kalendářních dnů jen v případě, pokud tuto změnu akceptuje.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze po dobu, po kterou je uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání souvisle veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.

Úřad práce uhradí cenu rekvalifikace po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace. Tento doklad doloží absolvent zvolené rekvalifikace na Úřad práce do 14 dnů po ukončení rekvalifikace.

Pokud po ukončení rekvalifikace zájemce o zvolenou rekvalifikaci bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci, je povinen Úřadu práce uhradit cenu rekvalifikace.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že účastí na zvolené rekvalifikaci mu nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci a že jiné náklady, než cenu rekvalifikace (kurzovné) Úřad práce nehradí.

V dne

Podpis zájemce o zvolenou rekvalifikaci:.....

C. Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu

Rekvalifikační zařízení:

..... IČ:

Kontaktní osoba:

.....

tel.: e-mail:

www stránky:

bankovní spojení:

p o t v r z u j e

cenu rekvalifikačního kurzu (včetně závěrečné zkoušky) na pracovní činnost

Název:

ve výši Kč bez DPH (slovy.....).

Údaje o udělené akreditaci: udělil

č.j. ze dne platnost do

příp. název právního předpisu, popř. pověření příslušného orgánu, je-li rekvalifikace prováděna podle zvláštních právních předpisů

.....

Celkový rozsah rekvalifikace (v hodinách):, z toho:

Teorie:

Praxe:

Zkouška:

Termín rekvalifikačního kurzu: od do

Požadovaná lékařská prohlídka: ANO NE¹

V dne

.....

Podpis oprávněné osoby za rekvalifikační zařízení, otisk razítka

¹ nehodící se škrtněte

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Kristýna Kubovcová

Obor: Bc. VD Voš

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Problematika nezaměstnanosti a rekvalifikace

Rok: 2018

Počet stran textu bez příloh: 59

Celkový počet stran příloh: 15

Počet titulů českých použitých zdrojů: 17

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 22

Vedoucí práce: Mgr. Jana Neusarová, Ph.D.