

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2015–2016

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Šárka Janečková**

**Motivace, bariéry a možnosti**

**vzdělávání nezaměstnaných v regionu Chomutov**

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce:

Doc. PhDr. Radomír Havlík CSc.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED STUDIES**

2015-2016

**BACHELOR THESIS**

**Šárka Janečková**

**Motivations, barriers and opportunities  
education of unemployed in the region Chomutov**

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Doc. PhDr. Radomír Havlík CSc.

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 17. 3. 2016

*Šárka Janečková*

## **Poděkování**

Děkuji panu Doc. PhDr. Radomírovi Havlíkovi CSc. za odborné vedení při vypracování mé bakalářské práce i za rady a připomínky, které jsou pro mne cenným přínosem i do budoucna.

Poděkování všem za podporu a důvěru.

## **Anotace**

Bakalářská práce se zabývá problematikou mezi nezaměstnaností a vzděláváním nezaměstnaných v regionu Chomutov. Autorka v práci popisuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a další možnosti, které v tomto regionu mohou pomoci nezaměstnaným k jejich opětovnému zapojení na trh práce.

Věnuje se rovněž vymezení základních pojmů týkajících se nezaměstnanosti a vzdělání. Praktická část je zaměřena na popis vzdělávacích institucí a různých vzdělávacích nástrojů a zkoumání vztahu nezaměstnaných ke vzdělávání. Dotazníkovým šetřením, kterým byly osloveny skupiny nezaměstnaných na kontaktních pracovištích Úřadu práce v Chomutovském regionu, se zjišťovaly motivace a bariéry těchto skupin ke vzdělávání.

## **Klíčová slova**

Aktivní politika zaměstnanosti, bariéry, motivace, nezaměstnanost, nezaměstnaný, rekvalifikace, trh práce, učení, Úřad práce, vzdělání, vzdělávání

## **Annotation**

This thesis deals with the problems of unemployment and training the unemployed in the region Chomutov. The author describes the work of active employment policy and other options, which in this region can help the unemployed for their reintegration into the labor market.

It is also the definition of basic notions related to unemployment and education. The practical part is focused on the description of educational institutions and various educational tools and exploring the relationship of the unemployed to training. By questionnaire, which were addressed groups of unemployed at the contact sites of the Labour Office in Chomutov region, surveyed the motivations and barriers these groups to education.

## **Keywords**

Active employment policy, barriers, motivation, unemployment, unemployed, retraining, Labor market, Employment Department, education, training, learning

ÚVOD .....	10
TEORETICKÁ ČÁST .....	12
1 NEZAMĚŠTNANOST .....	12
1.1 DEFINICE A POJMY NEZAMĚŠTNANOSTI .....	12
1.1.1 <i>Definice nezamĚštnanosti</i> .....	12
1.1.2 <i>Typy a formy nezamĚštnaností</i> .....	13
1.1.3 <i>Příčiny nezamĚštnanosti</i> .....	15
1.2 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI .....	17
1.3 SKUPINY OSOB OHROŽENÉ NEZAMĚŠTNANOSTÍ.....	17
1.4 STRATEGIE NEZAMĚŠTNANÝCH .....	21
1.4.1 <i>Životní strategie nezamĚštnaných</i> .....	22
1.4.2 <i>Typy životních strategií nezamĚštnaných</i> .....	22
1.4.3 <i>Strategie boje s dlouhodobou nezamĚštnaností</i> .....	23
1.4.4 <i>Prevence před selháním</i> .....	23
1.4.5 <i>Pozitiva nezamĚštnanosti</i> .....	24
2 VZDĚLÁVÁNÍ .....	25
2.1 VZDĚLÁVÁNÍ .....	25
2.1.1 <i>Vzdělávání dospělých</i> .....	26
2.1.2 <i>Současné vzdělávání dospělých</i> .....	26
2.2 VZDĚLÁNÍ .....	28
2.3 UČENÍ.....	28
2.4 METODY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH .....	29
3 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ NEZAMĚŠTNANÝCH.....	31
3.1 MOTIVACE DLE MASLOWA.....	31
3.2 MOTIVACE PRO ZVÝŠENÍ PRACOVNÍ PRODUKTIVITY.....	32
3.2.1 <i>Vnitřní a vnější motivace</i> .....	32
3.2.2 <i>Osobní motivace</i> .....	33
4 BARIÉRY KE VZDĚLÁVÁNÍ NEZAMĚŠTNANÝCH .....	34
4.1 OSOBNÍ NEBO FYZICKÉ PROBLÉMY .....	34
4.2 SOCIÁLNÍ ZLENIVĚNÍ.....	34
4.3 LOKALITA.....	35
4.4 NEATRAKTIVNÍ ČI OMEZENÁ NABÍDKA VZDĚLÁVACÍCH MOŽNOSTÍ .....	35
4.5 FINANCOVÁNÍ .....	35
4.6 NEDOSTATEK ČASU KE VZDĚLÁVÁNÍ.....	37

5	REGION CHOMUTOV .....	38
5.1	CHARAKTERISTIKA REGIONU CHOMUTOV .....	38
5.1.1	<i>Poloha a vymezení Chomutovského regionu</i> .....	38
5.1.2	<i>Ekonomická charakteristika</i> .....	38
5.2	MIKROREGIONY CHOMUTOVSKA .....	38
5.2.1	<i>Jirkov</i> .....	39
5.2.2	<i>Kláštorec nad Ohří</i> .....	39
5.2.3	<i>Kadaň</i> .....	39
5.2.4	<i>Vejprty</i> .....	39
5.3	PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI V REGIONU CHOMUTOV .....	40
5.4	STRUKTURA OBYVATEL NA CHOMUTOVSKU .....	41
5.5	PROBLÉMY NEZAMĚSTNANOSTI CHOMUTOVSKA .....	43
	PRAKTICKÁ ČÁST .....	44
6	VZDĚLÁVACÍ MOŽNOSTI PRO NEZAMĚSTNANÉ V REGIONU CHOMUTOV .....	44
6.1	ŠKOLY A VZDĚLÁVACÍ INSTITUCE .....	45
6.2	ÚŘAD PRÁCE A JEHO NÁSTROJE PRO VZDĚLÁVÁNÍ NEZAMĚSTNANÝCH .....	47
6.2.1	<i>Profesní rekvalifikace</i> .....	47
6.2.2	<i>Zvolená rekvalifikace</i> .....	49
6.2.3	<i>Rekvalifikační motivační kurzy</i> .....	50
6.2.4	<i>Pracovní rehabilitace</i> .....	50
6.2.5	<i>Individuální akční plány zaměstnanosti</i> .....	51
6.3	PROJEKTY .....	52
6.4	DALŠÍ VZDĚLÁVACÍ MOŽNOSTI .....	54
6.4.1	<i>Knihovny</i> .....	54
6.4.2	<i>Poradny</i> .....	55
6.4.3	<i>Zájmové sdružení a dobrovolnictví</i> .....	56
6.4.4	<i>Média – internet, televize, noviny</i> .....	57
6.4.5	<i>Firmy a personalisté</i> .....	58
7	EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ .....	59
7.1	DOTAZNÍKY A DOTAZOVANÁ SKUPINA .....	59
7.2	ZHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ .....	60
7.3	CELKOVÉ SHRNUTÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ .....	66



8 ZÁVĚR .....	67
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	68
SEZNAM PŘÍLOH.....	72

## ÚVOD

Téma této bakalářské práce je práce s nezaměstnanými v regionu Chomutov.

Nezaměstnanost je se svými důsledky jeden z velkých společenských problémů v celém světě. Nejedná se o problém jedinců nezaměstnaností dotčených, ale v podstatě celé společnosti. Protíná všechny sféry občanského života – politika, ekonomika, kultura, sociální vztahy, zdraví i vzdělání.

Přestože rok 2015 byl, z pohledu vývoje trhu práce díky silnému růstu ekonomiky, příznivým rokem, tak je v kraji s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v České republice velmi obtížné najít práci. I přes nárůst nových pracovních míst zůstává vysoký počet pracovních míst neobsazených. Neboť příčin nezaměstnanosti v tomto regionu je mnoho – nepružnost trhu práce, nedostatečná infrastruktura, vzdělání a další. Proto i přes klesající tendenci je nezaměstnanost v tomto regionu stále vysoká.

Ale také existuje i mnoho řešení jak nezaměstnanost snížit. Jedna z těchto možností je vzdělávání. Vzdělávání je totiž jeden z nejdůležitějších faktorů rozvoje naší společnosti. Cílem této bakalářské práce je popsat vztah nezaměstnaných ke vzdělávání v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a zjištění, zda mají nezaměstnaní zájem o vzdělávání, které má pomáhat k jejich opětovnému zapojení se na trh práce.

Sama jsem několikrát byla nezaměstnaná. A abych získala konkrétní pracovní místo, o které jsem se ucházela, bylo nutné mít v tomto oboru znalosti. A ty se dají získat jen vzděláváním. Buď zvyšováním kvalifikace dosavadní, nebo rozšiřováním nových profesních znalostí v oboru jiném.

V teoretické části jsou definovány pojmy, jako je nezaměstnanost, druhy a typy nezaměstnanosti a základní rozlišení skupin ohrožených nezaměstnaností, legislativa a státní politika zaměřená na zaměstnanost.

Je zde zmíněna strategie lidí, kteří se stali nezaměstnanými, od počátečního stadia šoku až po motivace a bariéry, pomáhající či bránící, se kterými se nezaměstnaní v tomto nepříjemném stavu setkávají a řeší.

V další kapitole jsou popsány rozdíly mezi vzděláváním, vzděláním a učením.

Následuje charakteristika regionu Chomutov nejen z hlediska vzdělanostní a věkové struktury obyvatelstva, ale i ze silných a slabých stránek tohoto regionu.

Praktická část má dvě části. První část je popisná. Jsou v ní uvedeny nejen různé druhy a typy subjektů a jejich nástrojů v regionu Chomutov, které mají za cíl zvýšit nebo rozšířit vzdělání nezaměstnaných, ale i mnoho dalších institucí s jiným cílovým zaměřením, kde jejich využití je také vhodné pro účely pomoci ke snížení nezaměstnanosti.

Ve druhé části jsou pomocí dotazníků u nezaměstnaných zjišťovány nejen aktivity, motivace a využívání pomoci při hledání práce, ale i překážky, které tomu brání. Několik vybraných rozhovorů jsou vedeny jak se zástupci skupin ohrožených nezaměstnaností, tak zaměstnavateli i lektory vzdělávacích institucí.

Na téma nezaměstnanost i vzdělávání už vzniklo mnoho děl od významných autorů odborných publikací. Vzhledem k šíři těchto pojmů je logické, že každý z nich se těmito tématy zabývá z jiného úhlu pohledu. Například z nutnosti definovat pojmy pro vzdělávací účely budoucích vzdělavatelů; pro statistická data; pro možnost výběru vhodných alternativ ve stále se měnící společnosti. Pro účely mé bakalářské práce jsem se zaměřila na české zdroje informací, neboť každá země má své tradiční a kulturně sociální specifika jak pro řešení nezaměstnanosti, tak i pro vzdělávací možnosti nejen pro nezaměstnané.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 NEZAMĚSTNANOST

### 1.1 DEFINICE A POJMY NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost je vážný socioekonomický problém. Nezaměstnanost je považována za negativní jev, a je běžnou společností spojena s neschopností, selháním či neochotou jedince se udržet na trhu práce. Ale není to pochopitelně jedno jediné vysvětlení nezaměstnanosti. V následujících kapitolách budou zmíněny další definice.

#### 1.1.1 DEFINICE NEZAMĚSTNANOSTI

Nejjednodušší obecné vysvětlení pojmu nezaměstnaný je „*ten, kdo nepracuje*.“ Myslí se tím samozřejmě ve smluvním legálním vztahu. Toto ale nestačí pro účely a cíle státní politiky zaměstnanosti. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti nepracuje s pojmem „*nezaměstnaný*“, ale používá termín „*uchazeč o zaměstnání*“. Proto se používá základní definice podle ILO – Mezinárodní organizace práce v Ženevě, kde za nezaměstnaného je považován ten **uchazeč o zaměstnání**:

- starší 15 let s ukončenou povinnou školní docházkou,
- aktivně hledá práci,
- je připraven k nástupu do práce do 14 dnů,
- nepřipravuje se soustavně na budoucí povolání,
- nevykonává samostatnou výdělečnou činnost,
- a požádal osobně nebo písemně o zprostředkování zaměstnání u Úřadu práce v místě svého trvalého bydliště

Jsou i jiní nezaměstnaní, kteří se ale nemohou pro výše uvedené podmínky zaregistrovat, ačkoli též potřebují práci. Jedná se například o lidi bez přístřeší (práci nehledají aktivně, nejsou připraveni k nástupu do práce do 14 dnů, ...).

### 1.1.2 TYPY A FORMY NEZAMĚŠTNANOSTÍ

Rozlišujeme mnoho druhů a forem nezaměstnaností. Dělí se pro různé účely (například pro nárok a výpočet podpor v nezaměstnanosti) a cíle pomoci dle příčin i rozdílných charakteristik (například pro vhodné poradenství).

#### **Druhy nezaměstnanosti**

##### ***Frikční nezaměstnanost***

Zaměstnaná osoba (často dobrovolně) změní své pracovní místo u jednoho zaměstnavatele pro jiné pracovní místo u zaměstnavatele jiného z osobních nebo ekonomických důvodů (stěhování, vyšší plat).

Týká se to i lidí, kteří poprvé vstupují na trh práce (například ukončení studia).<sup>1</sup>

##### ***Strukturální nezaměstnanost***

Jedná se o nerovnováhu mezi kvalifikací volných pracovních sil a kvalifikačními požadavky volných pracovních míst. Některé obory zanikají (strojírenství, hornictví), a vznikají nové obory (telekomunikace, energetika).

Neelastickou nabídkou práce se rozumí nedostatek kvalifikovaných lidí ve speciální profesi, kde je nutnost i jedinečného talentu a nadání.<sup>2</sup>

Dále dochází ke slučování podobných pracovních pozic v jednu (pozice samostatná účetní, ekonomka a personalistka je nyní sloučena do jedné administrativní síly).

Živá práce je nahrazována technikou (pět účetních nahradí jedna za pomoci PC). Také se mění územní struktura ekonomiky a výroby, která se přesouvá do průmyslových zón. S tím souvisí problematika dopravní obslužnosti.

Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že se v ní mohou ocitnout i kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn ztrácí svou potřebnost.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ P., KOLÁČKOVÁ, J.(eds.). Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X. s. 300

<sup>2</sup> BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4. s. 39

<sup>3</sup> MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4. s. 24

## Další dělení nezaměstnanosti

**Krátkodobá** — například výše popisovaná frikční a **dlouhodobá** — v současnosti se za dlouhodobou nezaměstnanost považuje nezaměstnanost trvající déle než šest měsíců až jeden rok dle věkové kategorie nezaměstnaného (délka pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti je šest měsíců pro mladší 50 let, osm měsíců pro věk mezi 50-55 lety, rok pro starší 55 let).<sup>4</sup>

**Zjevná** — nezaměstnaný je uchazečem o práci zaregistrovaným na Úřadu práce, což nevylučuje, že nepracuje na černo a **skrytá** — někteří nezaměstnaní nejsou v evidenci Úřadu práce, tito lidé často mají jiný status – studenti, ženy v domácnosti.

Dále jsou to osoby s přiznaným invalidním důchodem. I ti mají zájem o práci, ale pro obtížnost jejího hledání kvůli svým handicapům na hledání rezignovali.<sup>5</sup>

Skrytá nezaměstnanost je dána i tím, že z údajů o nezaměstnaných jsou často vyřazovány osoby, které jsou sice neumístěny, ale zařazeny do různých programů pro nezaměstnané (například veřejně prospěšné práce apod.). Jde často svým rozsahem o významné počty osob.<sup>6</sup>

### **Cyklická a sezónní nezaměstnanost**

Je způsobena s nedostatečnou poptávkou po zboží či službách. V době recese dochází k poklesu či rušení pracovních míst a v době expanze jsou nová pracovní místa vytvářena.

Též sezónní práce v určitých časových obdobích v nabídce práce způsobuje výkyvy. Například v zimním období klesá zaměstnanost v zemědělství a stavebnictví, a v letním období ubývají práce spojené se zimní turistikou a službami.

**Dobrovolná** (nezaměstnaní žijí z úspor nebo občasných výdělků) a **nedobrovolná** (je více pracovníků než pracovních míst).<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ P., KOLÁČKOVÁ, J. (eds.). *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X. s. 300

<sup>5</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4. s. 21

<sup>6</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4. s. 24

<sup>7</sup> KREBS, V. *Sociální politika*. Vyd. 1. Praha: Codex Bohemia, 1997. ISBN 80-85963-33-7. s. 292

### 1.1.3 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI

Na pracovním trhu vzniká nesoulad mezi nabídkou práce lidí a poptávkou po práci. Příčin může být mnoho, většina z nich se mezi sebou prolíná. Ve výše uvedené kapitole jsou popsány typy nezaměstnaností a příčiny (sezónní výkyvy, ekonomická krize, rozvoj nových technologií). V následujících odstavcích je popis těch příčin, které souvisejí s kvalifikovaností a vzděláním.

#### *Lidský faktor*

Častým důsledkem ztráty zaměstnání je ztráta sebevědomí, stres až frustrace končící sociálním vyloučením. Ale také to bývá i příčinou nezaměstnanosti. Neschopnost řešit problémy, neumět požádat o pomoc jsou často důvodem se nezajímat o změnu kvalifikace třeba pomocí rekvalifikace i nemožnosti být zaměstnán.

Další příčinou bývá i asociální chování, neurózy, fobie nebo nízká mentální úroveň. Vzhledem k těmto jejich problémům mívají tyto lidé problémy začít, pokračovat či dokončit vzdělání. A stejné je to i se získáním nebo udržení si zaměstnání.

Ale i příliš vysoké sebevědomí či nadhodnocení vlastních schopností může být příčinou se dále nevzdělávat a k nepřijetí do zaměstnání.

#### *Sociální statut*

Znevýhodnění kvůli původu z nižší sociální vrstvy (například lidé ze sociálně vyloučených lokalit), přechodu do společnosti ze znevýhodněného prostředí (dětský domov, výkon trestu), příslušnosti v minoritní skupině (cizinci, Romové), či zdravotnímu handicapu (i přes schopnost vykonávat takové druhy prací, kde je zdravotní postižení neomezuje) bývá příčinou, proč jsou tyto lidé nezaměstnaní.

Někteří zaměstnavatelé mají předsudky o jejich neschopnosti, nespolehlivosti, malé výkonnosti, nutnosti větších časových i finančních investic pro jejich zaměstnávání.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4. s. 732-733.

### ***Věk***

Další příčinou nezaměstnanosti bývá věk. Lidé mladší 25 let (bez vzdělání či nízkou kvalifikací, ale také i absolventi vyššího typu vzdělání) mají v důsledku chybějící praxe sehnat práci. Pro konkurenční boje nemají zaměstnavatelé peníze a čas na zapracování.

Na druhé straně jsou pro některé zaměstnavatele nevhodní i lidé starší 55 let. Častým důvodem bývá strach z nižší pracovní výkonnosti, neochota se dále vzdělávat nebo rizika vyšší nemocnosti.<sup>9</sup>(Podrobněji popsáno v kapitole Skupiny osob ohrožené nezaměstnaností.)

### ***Pohlaví***

I přes uzákoněnou rovnoprávnost jsou ženy na trhu práce i v současnosti stále diskriminovány. Zaměstnavatelé vysvětlují svou neochotu zaměstnávat ženy pro jejich pravděpodobné těhotenství a častou absencí kvůli péči o malé děti. Někdy bývá důvodem nepodložené tvrzení o nižší produktivitě či kvalitě odvedené práce.

### ***Vzdělání***

Nedostatečná a nízká kvalifikace bývá častou příčinou nezaměstnanosti. Tito lidé mají problém se orientovat na trhu práce. Neumějí se nabízet zaměstnavatelům. Nejedná se jen o klasické školní vzdělání. Jejich sekundárním problémem bývá nízká či žádná znalost základních práv, sociální neinformovanost, nízká až žádná finanční gramotnost, neschopnost se orientovat v legislativních změnách, neochota se vzdělávat i něco měnit. Často to bývají lidé pocházející ze sociálně vyloučených lokalit kopírující sociální rodinný statut (zmíněno výše v odstavci Sociální statut).

Paradoxně v současné době ani vyšší vzdělání nezaručuje zaměstnanost. Může se například jednat o úzce specializovanou profesi, o kterou v dané době není zájem nebo je vysoký počet lidí vzdělaných ve stejném oboru, kde už je přezaměstnáno (zmíněno výše v kapitole Typy a formy nezaměstnanosti a v následující kapitole Skupiny osob ohrožené nezaměstnaností).<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4. s. 732-733.

<sup>10</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4. s. 17-18.



## 1.2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politikou zaměstnanosti se rozumí soubor opatření v Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a v zákonech souvisejících, jako je například Zákon č. 365/2011 Sb., zákoník práce. Je realizována aktivní politikou zaměstnanosti (souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti) a pasivním opatřením (poskytování nezaměstnaným v případě ztráty zaměstnání v určité míře a po určitou dobu kompenzaci za ztrátu příjmu).

Tyto zákony by měly vytvářet podmínky pro rovnováhu na trhu práce, efektivní využití pracovních sil a zabezpečení práv občanů na zaměstnání. Úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, odborů a firem má vést k opatřením směřujícím k tvorbě pracovních míst a podpoře ekonomického růstu. Jde nejen o rozdělení finančních prostředků na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, ale také například o dohlížení na zákaz diskriminace, o organizaci a koordinaci zaměstnanosti a mnoho dalšího.<sup>11</sup>

## 1.3 SKUPINY OSOB OHROŽENÉ NEZAMĚSTNANOSTÍ

Nezaměstnaní a osoby, kteří jsou ohroženi nezaměstnaností, se dělí do různých skupin. Jde o seskupení lidí se stejným či podobným problémem. Tímto setříděním se lépe hledá efektivnější pomoc při řešení nezaměstnanosti. Tyto skupiny osob ohrožených nezaměstnaností při ztrátě zaměstnání lehce upadají do dlouhodobé nezaměstnanosti. Úřady práce jim proto věnují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.<sup>12</sup>

### ***Osoby pečující o dítě do 15 let věku***

Jsou to hlavně ženy, které se vracejí na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, a dále matky samoživitelky.

Nezájem zaměstnavatelů vyplývá z obavy z opakovaných absencí z důvodu péče o dítě, neboť je s tím spojena řada technických a organizačních problémů bez finančního efektu. Zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o rodinu a domácnost. Většina výrobních provozů jsou vícesměnné, a tím pro tyto ženy časově nevhodné.

---

<sup>11</sup> *Politika zaměstnanosti*: [online]. [cit. 2015-11-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19926>

<sup>12</sup> *Osoby ohrožené nezaměstnaností*: [online]. [cit. 2015-11-18]. Dostupné z: <tp://www.mpsv.cz/cs/19926>

### ***Osoby pečující o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny.***

V této skupině jsou i lidé **pečující o seniory** a osoby **poskytující péči jiné osobě v souladu se zákonem o sociálních službách**.

Dále se mezi ně počítají i ti, kteří **pečují o dítě do 15 let věku a zároveň** pečují **o seniory** (rodiče a prarodiče). Jedná se takzvaně o „*sendvičovou generaci*.“

V tomto případě se jedná o problémy se zaměstnáváním ze stejných důvodů jako ve skupině předchozí.<sup>13</sup>

Dle § 67 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

Nejčastěji uplatňovaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou příspěvky na provoz chráněných pracovních míst a pracovní rehabilitace v různých projektech.

I tomto případě jde u zaměstnavatelů o předsudky, které se těžko prokazují.

### ***Absolventi škol kteréhokoli stupně bez praxe.***

Výrazným rysem současné nezaměstnanosti je nárůst počtu mladých kvalifikovaných lidí, kteří mají problém najít své první zaměstnání. Čím déle jsou evidovaní na Úřadu práce, tím více ztrácejí odbornost i chuť pracovat.

**Osoby bez kvalifikace, s nízkou úrovní kvalifikace či s neuplatitelnou kvalifikací na trhu práce.** Obtížnost pro zaměstnavatele spočívá v nutnosti vynaložit čas, energii a finanční prostředky k jejich zapracování.

**Mladiství po ukončení základních škol a speciálních základních škol, nebo při předčasném ukončení přípravy na budoucí povolání,** tvoří jednu z nejrizikovějších kategorií uchazečů o zaměstnání.<sup>14</sup> Většinou jsou to žáci vycházejících ročníků základní školy, kteří jsou nedostatečně či vůbec vzděláni. Hlavní nevýhodou této skupiny při vstupu na trh práce je chybějící kvalifikace, praxe, nízký věk a právní ochrana.

---

<sup>13</sup> *Zaměstnávání ZTP* .[online]. [cit 2015-12-27] Zdroj: <http://www.2015.cz/zamestnavani-ozp.html/>

<sup>14</sup> VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4., s. 732.

**Absolventi učňovských zařízení** jsou sice kvalifikovaní uchazeči o zaměstnání, mají předpoklady i schopnosti najít uplatnění na trhu práce, ale pro nedostatek volných pracovních míst a problém uplatnitelnosti absolventů vůbec, zůstává většina z nich v evidenci Úřadu práce.

K rozporu mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce dochází i pro nabízenou mzdu, která se mnohdy rovná minimální mzdě. Proto i z těchto důvodů mnozí absolventi škol zůstávají v evidenci na Úřadě práce.

**Absolventi středních odborných škol, gymnázií a vyšší odborných škol** patří do skupiny kvalifikovaných uchazečů o zaměstnání, ale jejich zaměstnatelnost je komplikovaná nevhodnou strukturou kvalifikace. Jde zejména o obory administrativní, ekonomické a manažerské.

**Absolventi vysokých škol** jsou nejméně problémovou skupinou. Čím vyšší vzdělání, tím nižší míra nezaměstnanosti sice stále ještě platí, ale stále více nezaměstnanost zasahuje i tuto skupinu populace.

K dalším příčinám můžeme přiřadit nepřipravenost absolventů reálně zhodnotit své uplatnění na trhu práce a jejich nereálné požadavky na finanční ohodnocení.<sup>15</sup>

K řešení absolventské nezaměstnanosti by mohlo přispět větší zapojení zaměstnavatelů do přípravy při vzdělávání už na školách.

### ***Osoby nad 50 let.***

Další skupinou jsou lidé ve věku mezi 50 až 60 lety, tedy v předdůchodovém věku, které se špatně umísťují na trhu práce. I přes bohaté profesní zkušenosti přestávají být v některých oborech pro zaměstnavatele atraktivní, neboť některé pracovní pozice jsou dnes stále více spojené s požadavky na práci s moderní technikou, znalostí cizích jazyků apod. U těchto nezaměstnaných převládá předsudek jejich neochoty se rekvalifikovat. Pro zaměstnavatele se jeví jako neperspektivní, nepružní zaměstnanci se zhoršeným zdravotním stavem.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4., s. 732.

<sup>16</sup> VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4. s. 733.

### ***Příslušníci menšin***

Problémem pomoci příslušníkům menšin je, že dle Zákona č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) nemůže Úřad práce statisticky uvádět rasovou či etnickou příslušnost, a tímto sledovat, zda jsou Romové či příslušníci jiných menšin diskriminováni při hledání práce.

*„V České republice sice nejsou dostupné oficiální údaje o zaměstnanosti příslušníků menšin, nicméně regionální výzkum UNDP, Světové banky a Evropské komise i odhady úřadu práce jasně poukazují na podstatně vyšší nezaměstnanost zejména u mladých Romů v porovnání s většinovou populací. Vysokou nezaměstnanost Romů je též třeba přičíst vzdělávacímu systému a jejich regionálnímu rozmístění. Romové často žijí v oblastech s nejvyšší nezaměstnaností. Rostoucí problémy Romů s bydlením a nebezpečný trend sestěhování Romů do chudých regionů s levným bydlením a chybějícími pracovními příležitostmi situaci jen dále zhoršuje. Stínová zpráva ENAR kritizuje Českou republiku zejména za restriktivní politiku vůči cizincům v oblasti zaměstnanosti, dlouhodobé neřešení problematiky nezaměstnanosti romské menšin.“<sup>17</sup>*

Jedná o předsudky, diskriminaci, skrytý rasismus či xenofobii, která se těžko prokazuje.

***Sociálně slabší osoby; a osoby, které potřebují zvláštní pomoc (ocitly se v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí). Dále osoby závislé na alkoholu, omamných a psychotropních látkách, ohrožené gamblerstvím a dalšími patologickými jevy***

Nejvíce ohroženi jsou ti, u kterých dochází ke kumulaci handicapů; tyto osoby je nutné podchytit včas, dříve než se stanou dlouhodobě nezaměstnanými. Tyto osoby velmi obtížně zvládají svoji závislost, což se často projevuje v nezodpovědném přístupu k plnění svých pracovních povinností, k narušování atmosféry a vztahů na pracovišti.<sup>18</sup>

Zde velmi pomáhá činnost neziskových a charitativních organizací, kde terénní pracovníci tyto osoby vyhledávají a pomáhají jim poradenstvím a různými projekty.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Diskriminace Romů.[online].[cit 2015-12-27 ] Dostupné z: <http://denikreferendum.cz/clanek/17658-cizinci-a-romove-jsou-na-ceskem-trhu-prace-diskriminovani>

<sup>18</sup> VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4., s. 732-733.

<sup>19</sup> Závislé osoby.[online].[cit 2015-03-27] Dostupné z: Výroční-zpráva-OS-Světlo-Kadaň-2012.pdf

### *Navrátilci z výkonu trestu odnětí svobody nebo vazby*

Ze strany zaměstnavatelů pramení nezáměr o zaměstnávání těchto osob hlavně obavy ze vzniku problémů na pracovišti, neboť jsou tyto lidé považováni za nezodpovědné, vyvolávající konflikty a vyžadující zvýšený dozor nad jejich výkonem při práci. Často to bývají lidé bez kvalifikace, s nízkou úrovní kvalifikace či s neuplatitelnou kvalifikací na trhu práce.

I zde se může jednat o předsudky a diskriminaci, která se těžko prokazuje.

Pro tuto skupinu je důležitá pomoc nejen Úřadu práce, ale i činnost sociálních kurátorů. Ze strany státu se připravuje nový vzdělávací program pro lidi ve výkonu trestu, kteří jsou jednou ze skupin ohrožené nezaměstnaností. Tento program je součástí nové Koncepce vězénství.<sup>20</sup>

### *Zaměstnanci ohrožení ztrátou zaměstnání*

V tomto případě se jedná o osoby, které nejsou evidované na Úřadu práce jako uchazeči, ale mohou být zájemci o zaměstnání. Pracují ve firmách procházejících restrukturalizací a jsou ohroženy individuálním i hromadným propouštěním. Zahrnuje zaměstnance v dělnických profesích i vedoucí pracovníky. Je nutno pro ně připravit speciální programy pro udržení zaměstnání v daném podniku či nalezení nového uplatnění na trhu práce zpracované zaměstnavateli, organizacemi zaměstnanců (sociálními partnery) nebo Úřadem práce. V současné době jsou zájemcům poskytovány ze strany Úřadu práce většinou informační a poradenské služby, avšak vyvstává stále větší potřeba prevence nezaměstnanosti využitím aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby přechod z jednoho zaměstnání do druhého či návrat na trh práce byl plynulý.

## **1.4 STRATEGIE NEZAMĚSTNANÝCH**

Když se člověk stane nezaměstnaným, dostává se do velmi nepříjemné situace. Osobní, ekonomické i společenské. Prochází několika fázemi. Některé fáze jsou negativní, další pozitivní. Jedná se nejdříve o přijetí daného stavu, a buď k rezignaci a přizpůsobení se statutu nezaměstnaného nebo dochází k aktivizaci vedoucí k řešení zaměstnanosti.

---

<sup>20</sup> Vzdělávání vězňů.[online].[cit 2015-01-07]. Dostupné z:<http://domaci.eurozpravy.cz/politika/141884-jak-se-zmeni-veznenstvi-v-cr-pelikan-a-dohnal-predstavili-hlavni-body-koncepce/>.

Každý jedinec se s tímto stavem vyrovnává různým způsobem – prací na přechodnou dobu nebo zkrácený úvazek, přehodnocováním dosavadních životních hodnot., uskrovnování ve výdajích. Anebo v horším případě sebelitováním a rezignací.

Strategie nezaměstnaných je chápána jako soubor aktivit a postojů, nezaměstnaných v době nezaměstnaností.

#### **1.4.1 ŽIVOTNÍ STRATEGIE NEZAMĚSTNANÝCH**

**Aktivní** – nezaměstnaný se snaží neustále vyhledávat nové informace ve všech dostupných zdrojích, stresová situace ztráty práce u tohoto typu mobilizuje psychickou energii, dodává sílu řešit problém. Do aktivní strategie patří i zájem o vzdělávání.

**Pasivní** – nezaměstnaný se novým informacím vyhýbá, vyčkává na řešení samo od sebe, pokouší se na situaci nemyslet, nepřipouštět si ji. Tím se snaží eliminovat negativní podněty na nejnižší možnou míru. Vyhýbají se stresu z opakovaných neúspěchů při hledání práce tím, že se o získání zaměstnání vůbec nepokouší. Tím se chrání před nepříjemnými zkušenostmi a uchovávají si vnitřní psychickou rovnováhu a sebevědomí.

Aktivní typ se může po delším čase marného úsilí proměnit v typ pasivní.<sup>21</sup>

#### **1.4.2 TYPY ŽIVOTNÍCH STRATEGIÍ NEZAMĚSTNANÝCH**

**Strategie spojené s hledáním nového zaměstnání.** Tato strategie se týká lidí s optimistickým a aktivním postojem. Mají dostatečnou sebedůvěru a věří, že problém s nezaměstnaností zvládnou. Jsou ochotni se rekvifikovat, podnikat.

**Strategie související s přežitím v nových podmínkách.** Jedná se o přizpůsobení se zhoršenému sociálnímu statutu nezaměstnaného. Omezení spotřeby, rezignace v podobě ochoty přijmout jakoukoli práci. Klesá sebevědomí a tím i aktivita pro změnu situace.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4., s. 738.

<sup>22</sup> MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2004 in VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. 4.vyd., Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4, s. 738.

**Strategie překonávání stigmatu spojeného s nezaměstnaností** – únik od reality pozice nezaměstnaného do jiného, společensky přijatelného statusu (mateřství, nemoc, předčasný důchod). Někteří jedinci volí negativní únik - užívání alkoholu nebo drog.<sup>23</sup>

### **1.4.3 STRATEGIE BOJE S DLOUHODOBOU NEZAMĚSTNANOSTÍ**

**Rozvoj profesní sebereflexe** – jde o získání nového, reálného pohledu na sebe sama a na možnosti uplatnění na trhu práce.

**Osvojení sociálních dovedností** – jedná se o dovednost hledat novou práci a umění nabídnout se na trhu práce.

**Orientace na celoživotní pracovní kariéru** – přijetí nutnosti průběžného zvyšování, případně změny kvalifikace.

**Zvýšení informovanosti** – znát práva a povinnosti nezaměstnaného i zaměstnavatele.

**Plánování pravidelných denních aktivit** – denní program pomáhá udržet denní rytmus, zmírňuje pocity promarněného času, nudy. Plánované aktivity mohou být vzdělávací, zájmové, sportovní, společenské, rodinné.

**Péče o zdraví a fyzickou kondici** – různé formy cvičení nebo relaxace.

**Promyšlení úsporné životní strategie** – příležitostí k zamyšlení nad životními hodnotami, konzumním způsobem života a jeho alternativami.

**Snaha najít si na přechodnou dobu práci** – nezůstávat v nečinnosti.

**Sledování dění kolem sebe** – udržování sociálních kontaktů a kontaktu s trhem práce.<sup>24</sup>

### **1.4.4 PREVENCE PŘED SELHÁNÍM**

Aby člověk vydržel jakýkoli stres, je vhodné mu předcházet nebo se mu bránit pozitivním myšlením. Udržovat dobrý zdravotní stav také pomáhá dostatek odpočinku a aktivity. V čase ztráty zaměstnání se vytrácí také zažitý denní rytmus. Je důležité ho udržovat přiměřeným naplánovaným denním režimem.

---

<sup>24</sup> MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2004 in VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. 4.vyd., Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4, s. 738.

#### 1.4.5 POZITIVA NEZAMĚSTNANOSTI

Zkušenost s nezaměstnaností je pro každého člověka velmi negativním zážitkem. Nejen pro jedince nezaměstnaností dotčeného, ale i pro jeho rodinu a blízké. Přesto se dají najít i pozitiva, která mohou být motivací pro nezaměstnaného i zaměstnavatele.

##### **Domnívám se, že se jedná o tato pozitiva:**

- Motivace se více vzdělávat pro udržení si práce či změně k lepší pracovní pozici (rekvalifikace, rozšiřování nebo zvyšování své kvalifikace).
- Snaha o konkurenci na trhu práce (nové výrobky či služby chybějící na trhu, zavedení nových či jednodušších technologií při výrobě).
- Lepší pracovní kázeň ze strany zaměstnanců (nulová neomluvená absence, dodržování pracovních a bezpečnostních předpisů).
- Zlepšení péče o šikovné zaměstnance ze strany zaměstnavatelů (umožňovat vzdělávání svým zaměstnancům, bonusové programy pro zabránění odchodu odborníků z firmy).
- Vytržení ze stresového stereotypu, vyplnění volného času a obnovení kontaktů své sociální sítě (třeba kutilství může přivést na myšlenku samostatného podnikání).
- Dále to může být i příležitost ke stmelení rodiny či řešení rodinných nebo zdravotních problémů, na které nebyl při předchozím plném pracovním nasazení čas (zdravotní prohlídky, náročnější opravy v bytě, kdy si zaměstnaný musí brát dovolenou, kontakt s prarodiči a dětmi).
- Zvážit možnost jít pracovat nebo se vzdělávat, byť jen dočasně, do zahraničí.
- A v neposledním případě si nezaměstnaný může odpočinout a ujasnit si své priority, cíle, schopnosti i jiné možnosti, kam by chtěl dále směřovat.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> JANEČKOVÁ, Š. *Nástroje ke snížení nezaměstnanosti v regionu Chomutov*, Absolventská práce, 2014., s. 24-25.



## 2 VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělanost signalizuje schopnosti. Získání titulu, certifikátu, maturitního vysvědčení vypovídá nejen o úrovni znalostí a vědomostí daného oboru získané studiem. Pro potencionální zaměstnavatele jde o signál schopnosti myšlení, komunikace, adaptabilitě a ochotě se učit. Tyto dovednosti museli studenti prokázat během studia. Proto zaměstnavatelé předpokládají, že si je zaměstnanci, vybraní na základě těchto předpokladů, přinesli do pracovního procesu. Každý stupeň vzdělání vypovídá o jednotlivém pracovníkovi o jeho schopnostech myšlení, adaptabilitě, spolehlivosti a motivaci. Tyto schopnosti museli prokázat během studia, a proto zaměstnavatelé očekávají, že si je zaměstnanci přinesou i do pracovních procesů.<sup>26</sup>

### 2.1 VZDĚLÁVÁNÍ

Ve vymezení pojmu vzdělání dosud existují velké rozdíly. Zjednodušeně můžeme říci, že vzdělání je chápáno jako soustava poznatků, které tvoří systém, který je základem pochopení i praktické upotřebitelnosti poznání. Jedna z definic chápe vzdělání jako souhrn systematických vědomostí, dovedností, postojů, názorů a přesvědčení člověka a rovněž určitou úroveň rozvoje jeho schopností, jichž je dosaženo na základě cílevědomého výchovného procesu, a to ve školách, různými formami sebevzdělávání i na základě praktické činnosti.<sup>27</sup>

Vzdělávání je proces „*cílevědomého a systematického zprostředkování, osvojování a upevňování schopností, znalostí, dovedností, návyků, hodnotových postojů i společenských forem jednání a chování osob, jež ukončily školní vzdělání a přípravu na povolání a vstoupily na trh práce.*“<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4., s. 39.

<sup>27</sup> HLADÍLEK, M. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. Vyd. 2., přeprac. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-75-4. s. 17

<sup>28</sup> PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7., s. 146

### 2.1.1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzděláváním dospělých se zabývá vědní obor Andragogika. Tato vědecká disciplína se zabývá procesy a souvislostmi spojené s učením a vzděláváním dospělých.

Předmětem Andragogiky je proces organizovaného učení, sociálně ekonomické podmínky a sebeřízené učení vytvářející optimální podmínky pro učící se společnost.<sup>29</sup> Tato věda pomáhá dospělým jedincům se efektivně učit a pozitivně formovat a kultivovat osobnost člověka.<sup>30</sup>

### 2.1.2 SOUČASNÉ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzdělávání dospělých se od konce dvacátého století stále více zaměřuje na profesní vzdělávání, zaměřené na podporu zaměstnanosti a schopnost reagovat na změny na trhu práce. Jedná se o dnes často používané pojmy *lidské zdroje* a *lidský kapitál*.<sup>31</sup>

Vzdělávání dospělých se podřídilo nejvíce zákonům trhu práce, tedy poptávce a nabídce. Vzhledem k velké poptávce po dalším vzdělávání, a dále vzniku zásadních změn v legislativě, vzniklo velké množství soukromých vzdělávacích institucí. Částečnou činnost poradenskou převzala různá občanská sdružení, například Asociace institucí vzdělávání dospělých České Republiky, Česká asociace univerzitního vzdělávání apod. Stát v souladu s liberalistickými zásadami řízení ponechal vývoj tržním principům a sám v této oblasti neplnil žádné funkce.<sup>32</sup>

Důležitým dokumentem je například „**Strategie celoživotního učení ČR - vize pro celoživotní učení v ČR**“. Ty mají poskytovat všem skupinám populace v průběhu celého života možnost získávat potřebné kvalifikace na trhu práce, osvojovat si kompetence potřebné pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě.<sup>33</sup>

---

<sup>29</sup> PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012.

ISBN 978-80-247-3960-1., s. 33

<sup>30</sup> BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-23-8., s. 13

<sup>31</sup> KOPECKÝ, M. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých: aktivní občanství jako cíl pro celoživotní učení*.

1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. Andragogika. ISBN 80-86432-96-3., s. 13.

<sup>32</sup> BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. Andragogika.

ISBN 80-86432-23-8., s. 26-31

<sup>33</sup> *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007.

ISBN 978-80-254-2218-2. s. 46

Česká republika vydala usnesení vlády a realizovala vzdělávání dospělých zejména prostřednictvím Národního programu rozvoje vzdělávání, tzv. **Bílá kniha**.<sup>34</sup>

Myšlenkou programu byla zejména realizace vzdělávací politiky. Hlavní podstatou programu byl především rozvoj české společnosti v ekonomickém a sociální aspektu.

V následující tabulce je znázorněno rozdělení profesního vzdělávání, které mohou využít nejen nezaměstnaní ke strategii řešení nezaměstnanosti výběrem vhodného typu vzdělání.

Tabulka č. 1: Profesní vzdělávání

kvalifikační vzdělávání	rekvalifikační vzdělávání	normativní školení (kurzy)
zvyšování kvalifikace	předrekvalifikační kurzy	odborná způsobilost
prohlubování kvalifikace	obnovovací rekvalifikace	bezpečnost práce
inovace kvalifikace	prohlubovací rekvalifikace	požární ochrana
specializace kvalifikace	doplňková rekvalifikace	způsobilost k výkonu povolání
rozšiřování kvalifikace	cílená rekvalifikace	
zaškolení kvalifikace	zaměstnanecká rekvalifikace	
zaučení kvalifikace		

*Dělení vzdělávání dospělých.* Zdroj dat: VÝVODOVÁ, H.: Vzděláním pro lepší budoucnost, Praha: AOACR, 2013. č. projektu: CZ.1.07/3.1.00/37.0083, s. 23

<sup>34</sup> Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha. Praha: Tauris, 2001. ISBN 80-211-0372-8., s. 87

## 2.2 VZDĚLÁNÍ

V České republice byl jako součástí ústavního pořádku vyhlášen Zákon č. 2/1993, Sb., Listina základních práv a svobod. V uvedeném zákoně hlava čtvrtá, čl. 33, odst. 1, hovoří o tom, že každý má právo na vzdělání.<sup>35</sup>

Vzdělání je efekt procesu vzdělávání a učení, který formuje jedince. Nejde jen o faktické poznatky, ale i o rozvoj kultury, osvojování vědomostí, utváření morálních postojů a osobních zájmů. Vzdělání označuje hodnotu samu o sobě. Jde totiž o více než jen sumu znalostí, dovedností a schopností, ale i o kvalitě kompetencí.<sup>36</sup>

Uskutečňuje se mezi vzdělavatelem (lektor, učitel, přednášející, edukátor) a vzdělávaným (student, žák, účastník, edukant).<sup>37</sup>

## 2.3 UČENÍ

Vzdělávání člověka nemůže být omezeno jen na dobu dětství a mládí, ale naopak provází všechny věkové skupiny. Jde o neustálou připravenost člověka učit se, než o neustálém studiu. Učení se dá popsat jako aktivita studujícího i vyučujícího. Neprobíhá jen ve školách, ale ve své podstatě celý život (jde o celoživotní proces). Učení probíhá jako mnohoúrovňový, multidimenzionální vzájemný proces socializace. Neučíme se jen my sami, učíme, třeba i nevědomě, i druhé.

V souvislosti se zaměstnaností si učení žádá sama doba. Dosavadní získaná kvalifikace „stárne“, je nutno se ve stále kratších intervalech výše či širě rekvilifikovat. Nejen jednotlivec, ale i celá společnost si musí uvědomit, že se neučíme jen to, co chceme vědět a umět, ale i to, co nechceme, ale je nezbytné. Dokonce se musíme učit odnaučovat naučené (záměrné učení).

Učení se dá dělit na mnoho druhů (například nápodoba, vhled, pojmové, senzomotorické), ale v reálném životě neprobíhá odděleně. V určitých situacích bývá určitý druh v popředí, ale ostatní druhy se spoluúčastní.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> LZPS .[online].[cit 2015-12-27 ] Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2#hlava4>

<sup>36</sup> BENEŠ, M. *Idea vzdělávání v dnešní společnosti*. 1.vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2002. ISBN 80-86432-40-8, s. 76

<sup>37</sup> MUŽÍK, J. *Andragogika*. 2.vyd. Praha: ASIP, 2004. ISBN 80-735-7045-9, s. 13

<sup>38</sup> HELUS, Z. *Psychologie pro střední školy*. 2.vyd., Praha: Fortuna, 1998. ISBN 80-7168-406-6, s. 54-74.

### **Celoživotní vzdělávání tvoří následující triáda forem učení člověka:**

„**Formální učení**“ – cesta k získání diplomů a kvalifikací v rámci formálního vzdělávacího systému.

„**Neformální učení**“ – děje se vedle formálního vzdělávacího systému, je poskytováno v rámci pracovního zařazení nebo v rámci aktivit občanské společnosti.

„**Informální učení**“ – je přirozená součást každodenního života, nemusí se jednat o záměrné učení, nemusí být ani jednotlivci samotnými uznáno za něco, co přispívá k rozvoji jejich znalostí nebo dovedností.<sup>39</sup>

## **2.4 METODY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH**

Metoda je cesta a způsob směřující k dosažení cíle. Výuková metoda je určitá činnost vzdělavatele i vzdělávaného, která směřuje k dosažení vzdělávacího cíle. Hlavní roli má vzdělavatel, který řídí a usměrňuje osvojovací proces vzdělávaných.

V současnosti je mnoho výukových metod, které se rozdělují např.:

- podle oblasti vzdělávání dospělých (profesní, zájmové)
- podle fáze výukového procesu (expoziční, fixační)
- podle způsobu prezentace (slovní, názorné)<sup>40</sup>

***Pro vzdělávání nezaměstnaných jsou zde popsány tyto metody:***

**E-learning:** Označuje novou moderní formu vzdělávání. Dnes si neumíme představit život bez nové technologie, počítačů a internetu. To zajišťuje e-learning, který poskytuje přístup k informační a komunikační technologii ve vzdělávání. Zprostředkovává informace studujícím a k dosažení cíle jsou využity veškeré dostupné dokumenty v elektronické podobě. Ve vzdělávání je velmi důležité efektivně využít všechny získané znalosti a studenti si mohou studium upravit podle vlastních potřeb.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> RABUŠICOVÁ, M. RABUŠIC, L. (eds.). *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2., s. 26-27.

<sup>40</sup> BENEŠ, M. *Úvod do andragogiky*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1997. ISBN 80-7184-381-4. s. 130

<sup>41</sup> MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-581-6., s. 190.

**Problémové metody:** Významem problémových výukových metod je řešení problémů. Metoda spočívá v tom, že vzdělavatel uloží vzdělávaným určitou problémovou situaci. Vzdělávaní mají za úkol problémovou situaci vyřešit, kdy dochází k seznamování s daným problémem a osvojováním procesu. Problémové výukové metody stejně jako dialogické výukové metody se vyznačují aktivitou a spoluprací všech zúčastněných, proto jsou rovněž zařazeny mezi aktivizační výukové metody.

**Do problémových výukových metod patří:**

- situační metody – řešení případových studií
- inscenační metody – hraní rolí
- projektové metody – vypracovávání projektů

**Výcvikové metody:** Významem těchto výukových metod je specifické postavení. Jsou to především ty metody, které nazýváme praktické. Jejich záměrem je získání praktických dovedností a návyků. Jedná se o opakovaný trénink, který směřuje k osvojení látky v profesních či zájmových činnostech.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> MUŽÍK, Jaroslav. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-581-6., s. 190.

### 3 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ NEZAMĚSTNANÝCH

K jakékoli lidské činnosti je důležitá motivace. To platí i v oblasti vzdělávání a zaměstnání. Obojí má pro člověka v jeho životě významné postavení. I stará česká přísloví motivaci k učení zdůrazňují, např. „*Kdo se ptá, je hloupý, ale jen na pět minut. Kdo se neptá, je hloupý napořád,*“ či „*Učení - mučení, každý jednou ocení.*“

Motivace jsou potřeby. Poznávací – chceme se něco naučit, sociální – chceme mít postavení ve skupině, výkonové – chceme odměnu za to, co známe a umíme.<sup>43</sup>

Motivaci ovlivňují různé faktory s různým významem. Důležitá je osobnost jedince, jeho charakter i sociální prostředí, ve kterém pochází a žije. Nejedná se jen o důstojnou existenci ve společnosti a materiální prospěch z vykonané práce. Jde současně i o pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Motivace je potřeba.

Ve vzdělávání dospělých je největší motivací ztráta nebo nejistota trvalého zaměstnání. Někteří lidé chápou ztrátu zaměstnání jako motivaci (viz. Pozitiva nezaměstnanosti výše). Dokáží zmobilizovat síly k vyrovnání se s nezaměstnaností a činit aktivity vedoucí ke změně situace. Lépe se se ztrátou práce vyrovnávají ti, kteří v ní nebyli spokojeni nebo měli jiné mimopracovní cíle.<sup>44</sup>

#### 3.1 MOTIVACE DLE MASLOWA

Americký psycholog Abraham Harold Maslow sepsal motivační faktory od nejnižšího stupně pyramidy do nejvyšší.

1. *„Fyziologické potřeby (jídlo, pití, sex),*
2. *Bezpečí, jistota (domov, práce, fyzické bezpečí, zdraví),*
3. *Společenské potřeby (kamarádi, přátelé, rodina),*
4. *Uznání (pochvala, úcta),*
5. *Seberealizace (uplatnění sebe sama)*<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> LOKŠOVÁ I., LOKŠA J. *Pozornost, motivace, relaxace a tvořivost dětí ve škole*. 1. vyd., Praha: Portál, 1999. ISBN 80-717-8205-X., s. 199.

<sup>44</sup> BROŽOVÁ, D.: *Společenské souvislosti trhu práce*, 1. vyd. Praha: Slon, 2003. ISBN 80-86429-16-4, s. 108.

<sup>45</sup> *Maslowova pyramida potřeb*: [online]. [cit. 2016-1-18]. Dostupné z: <http://www.ekonomikon.cz/ekonomika/maslowova-pyr>

## 3.2 MOTIVACE PRO ZVÝŠENÍ PRACOVNÍ PRODUKTIVITY

Motivace u dospělých není zrovna jednoduchá. Dospělí lidé se bojí, že už nemají takovou mozkovou kapacitu, aby si určité vědomosti, znalosti a dovednosti zapamatovali a nevěří si. Mnohdy ale bývají překvapeni, když se vzdělávají v oblasti, která je zajímavá nebo ještě lépe v oblasti, která je jejich koníčkem. Motivace mnohem jasnější a zřetelnější, neboť není nic lepšího, než když se práce koníčkem a naopak.

Motivace ve vzdělávání profesním často bývá spjata s různými výhodami v rámci pracovního poměru. Může to být například vyšší postup do jiné platové třídy nebo postup na vyšší pracovní zařazení, různé pracovní benefity (dovolená navíc, pracovní automobil nebo telekomunikační přístroj a jiné).

### 3.2.1 VNITŘNÍ A VNĚJŠÍ MOTIVACE

Vnitřní motivace studujícího závisí na vzdělávací činnosti, jestli jsou pro něj její výsledky potřebné a smysluplné. Pro studujícího je velkou motivací, pokud se sám může podílet na vlastním výběru cílů, výběru metod vzdělávání a hodnocení výsledků. U dospělých osob je důležitá spojitost mezi vzděláváním a praxí. Dospělí se učit nemusí, ale k učení je motivuje jejich práce, nebo oni sami chtějí.<sup>46</sup>

Vnější motivace vychází z objektivních faktorů pocházejících zvenčí. Souvisí se získáním určitého osobního ohodnocení, odměny za jeho činnosti. Tyto faktory jsou označovány jako pobídky či stimuly. Stimuly působí na prožívání a jednání člověka. Žádoucí účinek může mít pak stimulace, jestliže jsou stimuly v souladu s vnitřní strukturou motivace.<sup>47</sup> Jedná se o problém tzv. pragmatické strategie, což znamená dosáhnout cíle s co nejmenším odporem. Ve vzdělávání dospělých, kteří jsou nuceni plnit požadavky zaměstnavatele, a jedno z nich je vzdělávání, se často s odporem setkáváme.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> EGER, L. *Technologie vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 2005. ISBN 80-7043-398-1, s. 59

<sup>47</sup> PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R. *Motivace pracovního jednání*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1996. ISBN 80-7079-283-3., s. 37-39.

<sup>48</sup> EGER, L. *Technologie vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita 2005, ISBN 80-7043-347-7, s. 59



### 3.2.2 OSOBNÍ MOTIVACE

- **Peníze:** cílem je uspokojení potřeb a požitků, které se za peníze dají pořídit.

Některé profese jsou náročné na vědomosti a znalosti více, jiné méně. Firmy jsou ochotny vyplácet vyšší mzdu pracovníkům s vyšším vzděláním, neboť ti dosahují vyšší produktivity práce.

- **Seberealizace:** cílem je úspěch, žádané společenské postavení.

Vzdělání zvyšuje šanci na lepší pracovní místo. To bývá spjato s vyšší společenskou prestiží. Ta zlepšuje kvalitu lidského života, jež vede k životnímu úspěchu.

- **Sociální a kulturní kontakt:** člověk se při práci stává členem pracovní komunity.

Vzdělání lidé si dokáží osvojit vyšší standard jednání i chování. Vytváří tak sociálně kulturní prostředí, které šíří v rodině, mezi přáteli

- **Potřeba získat nové zaměstnání nebo udržet stávající.**

Jde o situaci, kdy obor, ve kterém je nezaměstnaný vyučen nebo vystudován, zanikl nebo je naplněn. Anebo obor, o který má nezaměstnaný zájem, se inovoval a zmodernizoval.<sup>49</sup>

- **Změna a zájem:** potřeba změnit danou situaci, zájem o nové věci.

Mnoho lidí se dále vzdělává proto, že v průběhu života zjistili, že už dosáhli v daném oboru a času naplnění, a touží proto po změně. Netouží po nové práci, nehrozí jim propuštění ze zaměstnání. Možná je k tomuto rozhodnutí přivedla nějaká životní událost. Nebo jim jde jen o to „znát a umět něco jiného.“

---

<sup>49</sup> BROŽOVÁ, D.: *Společenské souvislosti trhu práce*, 1. vyd. Praha: Slon, 2003. ISBN 80-86429-16-4, s. 25.

## 4 BARIÉRY KE VZDĚLÁVÁNÍ NEZAMĚSTNANÝCH

Je mnoho věcí a situací, které lidem brání v pokračování či dokončení stávající situace nebo k začátku ke změnám. Jsou to bariéry, které mohou být psychické nebo sociální. Nejde jen o jednu bariéru, ty jsou mezi sebou často provázané a neoddělitelné.

Bariérou se určitě nemyslí krátkodobá „lenost“, kdy člověk v určité chvíli hodnotí své síly a možnosti a zvažuje výhody a nevýhody nových životních cest.

### 4.1 OSOBNÍ NEBO FYZICKÉ PROBLÉMY

Závažnou bariérou v dalším vzdělávání mohou být nemoci, jako je deprese, nespavost, stres. Tito lidé nemají dost energie začít s novými činnostmi. V této situaci pro nezaměstnané není vzdělání prioritou.

Nízké sebevědomí nebo silné přeceňování o vlastních schopnostech je také vážná bariéra pro snahu se dále vzdělávat.

Dalším osobním problémem může být i rodina a péče o domácnost. Vzdělávání není jen docházení do školy nebo do kurzu, ale také domácí příprava na studium. Mnoho nezaměstnaných nemá pro rodinné povinnosti čas, a často ani podmínky ke studiu.

Může jít také o překážku, která se řadí mezi vzdělávací neaktivitu člověka, která vzniká, pokud studium není nutné k získání nebo udržení zaměstnání, získání lepší pozice v zaměstnání, nebo vyššího platového zařazení.<sup>50</sup>

### 4.2 SOCIÁLNÍ ZLENIVĚNÍ

Pokud člověk přijde o práci, zastaví se proces získávání znalostí a zkušeností. Dochází k *dekvalifikaci*. Dochází ke ztrátě pracovních i jiných návyků (vstávání, odpovědnosti, atd.). Jeho hodnotová stupnice je deformována životem ze sociálních dávek. Důsledkem je *sociální zlenivění*.<sup>51</sup> Tato rezignace se týká hlavně dlouhodobě nezaměstnaných.

---

<sup>50</sup> RABUŠICOVÁ, M. RABUŠIC, L. (eds.). *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2., s. 105

<sup>51</sup> BROŽOVÁ, D.: *Společenské souvislosti trhu práce*, 1. vyd. Praha: Slon, 2003. ISBN 80-86429-16-4, s. 104.

### 4.3 LOKALITA

Problémem může být i to, že člověk bydlí na vesnici nebo v odlehle oblasti. Obtížností je zde dosažitelnost centra, kde jsou obvykle vzdělávací možnosti větší. Současnou snahou je přiblížit učení domovu – např. distanční formy studia, posilování infrastruktury, e-learning, audiovizuální média a ICT technologie.<sup>52</sup>

### 4.4 NEATRAKTIVNÍ ČI OMEZENÁ NABÍDKA VZDĚLÁVACÍCH MOŽNOSTÍ

V nabídce či k dispozici je omezené množství kurzů, případně tyto kurzy nejsou pro nezaměstnaného i zaměstnavatele dost flexibilní (popsáno v kapitole Profesní rekvalifikace). Některé kurzy nemají žádnou provázanost s hledaným zaměstnáním.<sup>53</sup>

Často jde o i nedostatek informací o nabídkách vzdělávání pro nezaměstnané. Úřad práce většinou nabízí jen ty kurzy, které sám realizuje.

### 4.5 FINANCOVÁNÍ

Vzdělání není zadarmo. Je placeno státem, firmou nebo člověkem samotným. Proto investoři - zaměstnavatelé, zaměstnanci i uchazeči o práci mají zájem o zvyšování nebo rozšiřování svého vzdělání jen tehdy, když se jim jejich náklady vrátí.<sup>54</sup>

Pro nezaměstnané je financování vzdělání náročnější už proto, že mají nižší příjem než pracující, a z něho si musí nejprve platit běžné nutné výdaje, které jsou stejně vysoké jako u zaměstnaných lidí. Navíc někteří pochybují o efektivitě vynaložených nákladů. Zde pro jejich vzdělávání přichází více v úvahu rekvalifikace Úřadu práce. Nevýhodou je nízký výběr rekvalifikačních profesí, a u Zvolené rekvalifikace i neproplácení podpory při nezaměstnanosti (popsáno v kapitole Vzdělávací možnosti pro nezaměstnané).

---

<sup>52</sup> VYHNÁNKOVÁ, Kateřina. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. ISBN 978-80-86723-46-4. s. 72.

<sup>53</sup> BARTLOVÁ, P. BADED - barriers in adult education: findings and strategies for overcoming those barriers : Ikaalinen - Prague - Vienna, June 2008. Praha: National Training Fund, 2008. ISBN 978-80-86728-41-4., s. 18-19.

<sup>54</sup> BROŽOVÁ, D.: *Společenské souvislosti trhu práce*, 1. vyd. Praha: Slon, 2003. ISBN 80-86429-16-4, s. 26.

Tabulka č. 2: Nástroje finanční stimulace poptávky jednotlivců po dalším vzdělávání z hlediska výběrových kritérií

Kritéria	Okruh možných příjemců podpory	Rychlost implementace nástroje	Finanční náklady veřejných rozpočtů na správu systému	Riziko zneužití	Transakční bezpečnost	Uživatelská přívětivost
Finanční podpora						
Podpory na hradu cen kurzů	všichni zájemci	kratší doba	vyšší	vyšší	nízká	vyšší
Podpora nákladů spojených se vzděláváním	všichni zájemci	kratší doba	vyšší	vyšší	nízká	vyšší
Kompenzace ušlého příjmu	nedostupné pro nezaměstnané, ek.neaktivní	kratší doba	nízké	nízké	vysoká	vyšší
Příspěvek na hradu životních nákladů	všichni zájemci	kratší doba	vyšší	vyšší	nízká	nižší (nutnost dokládání výdajů)
Stipendia, granty	všichni zájemci	delší doba	vyšší	nižší	vyšší	nižší (náročnější proces žádostí)
Studijní půjčky	méně vhodné pro nízkopříjmové	delší doba	nižší	nižší	vysoká	nižší (náročnější proces žádostí)
Daňové úlevy	méně vhodné pro nízkopříjmové (nedostatečná daň. podpora), nedostupné pro nezaměstnané, ek. neaktivní	okamžitá	nízké	nižší	vysoká	nižší (nutná znalost daň. legislativy, podání daň. příznání)
Placená studijní dovolená	nedostupné pro nezaměstnané, ek. neaktivní	kratší doba	žádné	žádné	vysoká	vysoká
Nabídka bezplatných kurzů	všichni zájemci	kratší doba	vysoké	nízké	vysoká	nižší (zjištění informací o bezplatné nabídce)

Zdroj: KOTÍKOVÁ, J. a spol.: Analyticko-koncepční studie: *Zajištění koncepčního řešení v oblasti stimulace poptávky po dalším vzdělávání jednotlivců i podniků*, Národní ústav odborného vzdělávání v Praze

Ve výše uvedené tabulce je návrh možných druhů finančních podpor dalšího vzdělávání pro dospělé. Ale zavedení těchto nástrojů lze s ohledem na současnou ekonomickou situaci a zvýšené nároky na hospodaření s veřejnými prostředky předpokládat/doporučit v delším časovém horizontu, v období ekonomicky příznivějším pro veřejné rozpočty.<sup>55</sup>

Účinnost navrženého systému stimulace poptávky jednotlivců po dalším vzdělávání je však závislá na potřebě vlastní motivace jedince.

Základním předpokladem pro využití těchto podpor je dostatečně motivovaný dospělý s osobní motivací k učení, ochotou dále se vzdělávat a zodpovědným přístupem ke studiu.

#### **4.6 NEDOSTATEK ČASU KE VZDĚLÁVÁNÍ**

Tento problém je oboustranný, pro nezaměstnané i pro zaměstnavatele. Vzdělávání není krátkodobou záležitostí. I ty rekvalifikace, kde se předpokládají u rekvalifikanta určité získané znalosti, trvají několik týdnů. Proto zaměstnavatelé většinou dávají přednost ve výběru lidí už s dokončeným vzděláním v oboru. Z těchto důvodů nezaměstnaní neradi vstupují do vzdělávání, neboť jsou přesvědčeni, že než určité vzdělání (v daném okamžiku poptávané) dokončí, tak zaměstnavatel nebude mít o ně samotné zájem.

Ženy mají nedostatek času, který je spojen s velkým množstvím rodinných povinností. Muži mají nedostatek času z plnění pracovních povinností, nebo jinými zájmy.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> KOTÍKOVÁ, J. a spol.: Analyticko-koncepční studie: *Zajištění koncepčního řešení v oblasti stimulace poptávky po dalším vzdělávání jednotlivců i podniků*, Národní ústav odborného vzdělávání v Praze

<sup>56</sup> MATĚJŮ, P., STRAKOVÁ, J., VESELÝ A. (eds.). *Nerovnosti ve vzdělávání: od měření k řešení*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství), 63. sv. ISBN 978-80-7419-032-2. s. 381-382

## **5 REGION CHOMUTOV**

### **5.1 CHARAKTERISTIKA REGIONU CHOMUTOV**

Každý region České republiky je v něčem specifický a jedinečný. Velikostí, zaměřením na průmysl, zemědělství či turistiku, dopravní infrastrukturou, a dalšími rozdíly.

#### **5.1.1 POLOHA A VYMEZENÍ CHOMUTOVSKÉHO REGIONU**

Region Chomutov leží v jihozápadní části Ústeckého kraje nedaleko hranic se Spolkovou republikou Německo. Hřebenem Krušných hor hraničí na severu se SRN, na jihovýchodě s okresem Louny, na severovýchodě s okresem Most a na straně západní hraničí s Karlovarským krajem.

Svou rozlohou 935 km<sup>2</sup> patří mezi středně velké okresy České republiky. Svým charakterem patří mezi regiony průmyslově – zemědělské.

#### **5.1.2 EKONOMICKÁ CHARAKTERISTIKA**

Chomutovsko bylo po celá desetiletí známé hlavně jako okres těžkého průmyslu, energetiky, hutnictví a těžby hnědého uhlí.

Výkonnost hospodářství všech podniků v regionu je ovlivněna transformačním procesem zahájeným počátkem roku 1991. Státní podniky byly rozprodány a v řadě z nich byla zcela ukončena činnost. To mělo vliv na růst nezaměstnanosti.

Nejvýznamnějším odvětvím v regionu je těžký průmysl, především dobývání nerostů, zejména hnědého uhlí.

### **5.2 MIKROREGIONY CHOMUTOVSKA**

Ve většině mikroregionech Chomutovska je vysoká nezaměstnanost. Výjimkou je Klášterecko, kde je vysoký počet zaměstnavatelů v průmyslové zóně Verne.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> TUČEK, M. *Měsíční statistická zpráva*. PROSINEC 2015, vydala: Krajská pobočka ÚP v Ústí nad Labem 2015.

### **5.2.1 JIRKOV**

Oblast Jirkova se vyznačuje početnou skupinou obyvatel obtížně zaměstnatelných na současném trhu práce, jde o lokalitu postiženou útlumem těžební činnosti, kde se v minulosti uplatňovaly osoby s nižší kvalifikací a se základním vzděláním.

Organizační změny a úbytek pracovních míst v těžebním průmyslu na Mostecku částečně odráží situaci v mikroregionu Jirkov, jenž se vyznačuje častým dojížděním obyvatel za prací do přilehlého regionu. Složitá ekonomická situace dlouhodobě nezaměstnaných mají negativní vliv na dalším vývoji trhu práce zejména v odvětví služeb a obchodu, nevytváří se nová pracovní místa a často dochází k ukončení samostatné činnosti.

Nízká nabídka vhodných prostor pro zavedení nových výrobních a vytvoření nových pracovních míst. Vzdělanostní a kvalifikační struktura nezaměstnaných neodpovídá potřebám současného trhu práce.

### **5.2.2 KLÁŠTEREC NAD OHŘÍ**

Tento mikroregion vykazuje nejnižší míru nezaměstnanosti.

V průmyslové zóně VERNE působí 12 investorů. Významnými investory, jsou firmy BOS Automotive Products CZ, CHERRY, TOYODA GOSEI Czech.

### **5.2.3 KADAŇ**

Tato oblast je charakteristická průmyslem, zbývající část mikroregionu je zemědělská. Nejvýznamnějším zaměstnavatelem mikroregionu je ČEZ a.s. Společnost se zabývá výrobou elektrické energie, v regionu provozuje dva elektrárenské provozy.

### **5.2.4 VEJPRTY**

Pro tento mikroregion je charakteristický pro menší počet ekonomicky aktivních obyvatel a méně pracovních příležitostí. Jedná se o příhraniční oblast v horské části regionu Chomutov sousedící s okresem Karlovy Vary, na severu tvoří hranici se SRN.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> TUČEK, M. *Měsíční statistická zpráva*. PROSINEC 2015, vydala: Krajská pobočka ÚP v Ústí nad Labem 2015.

V posledních letech byl zaznamenán značný odliv významných zaměstnavatelů, jejichž podnikatelská činnost byla výrobního charakteru, kde našli „místní“ pracovní uplatnění v profesích s nižší kvalifikací (např. dělník ve výrobě, obsluha linky, montážní dělník). Všeobecně klesá zájem zaměstnavatelů rozvíjet podnikatelské aktivity v horské části regionu, hlavním důvodem jsou vysoké provozní náklady, odliv významných zaměstnavatelů z horské části regionu omezuje poptávku po pracovní síle.<sup>59</sup>

Problémem je také nevhodné dopravní spojení omezující dojíždění za zaměstnáním do průmyslových oblastí regionu (není možné se ucházet o zaměstnání bez možnosti použití vlastního vozidla).

### **5.3 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI V REGIONU CHOMUTOV**

Příčin nezaměstnanosti je mnoho. Ekonomického i sociálního druhu. Region Chomutov stále prochází restrukturalizací průmyslu a poklesem výroby. S tím souvisí příčina nezaměstnanosti – vzdělanostní.

Z nabídek inzerovaných na Úřadu práce Chomutov, kontaktních poboček Úřadu práce a na webových pracovních portálech, je patrná vyšší poptávka po kvalifikovaných uchazečích, ale mnoho z těchto zájemců o práci nemá specifickou kvalifikaci, kterou potřebují zaměstnavatelé, anebo nemají odbornou praxi.

Ze stejných inzerátů lze zjistit, že nejlepší uplatnění na trhu práce mají vysokoškolsky vzdělaní lidé a lidé, kteří mají specifické odborné znalosti, kdy poptávka po takto vzdělaných zaměstnancích převyšuje nabídku.

---

<sup>59</sup> TUČEK, M. *Měsíční statistická zpráva*. PROSINEC 2015, vydala: Krajská pobočka ÚP v Ústí nad Labem 2015.



## 5.4 STRUKTURA OBYVATEL NA CHOMUTOVSKU

Tabulka č. 3: Uchazeči o práci v regionu Chomutov

Uchazeči o práci v regionu Chomutov	Celkem	Z toho ženy
<b>Uchazeči celkem</b>	8161	4261
z toho: osoby se zdravotním postižením	1023	566
z toho: ženy - těhotné, kojící, matky 9m		134
z toho: osoby pečující o dítě do 15 let	1503	1443

Zdroj dat: Nezaměstnanost.[online]. [cit. 2016-01-01]. Staženo z: ČSÚ. SLDB, Vše o Chomutovském okrese 2015 Veřejná databáze

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že nadpoloviční počet uchazečů o práci jsou ženy.

Tabulka č. 4: Věková struktura uchazečů o práci v regionu Chomutov

Věková struktura uchazečů o práci	Celkem	Z toho ženy
do 19 let (- z toho mladiství)	332 (110)	163 (56)
20 - 29 let	1563	711
30 - 49 let	2774	2056
50 - 59 let	2073	1145
60 - 64 let	395	92
65 a více let	24	14
průměrný věk	41,2	41,4

Zdroj dat: *Nezaměstnanost*. [online]. [cit. 2016-01-01]. Staženo z: ČSÚ. SLDB, Vše o Chomutovském okrese 2015 Veřejná databáze

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že vysoký počet nezaměstnaných dle věku jsou ženy. Pravděpodobné příčiny nezájmu zaměstnavatelů zaměstnávat ženy jsou popsány v předchozích kapitolách.

V následujících dvou tabulkách lze vidět velmi výrazný vzdělanostní nepoměr v poptávce a nabídce zaměstnavatelů a uchazečů o práci v regionu Chomutov.

Tabulka č. 5: Vzdělanostní struktura uchazečů o práci v regionu Chomutov

Vzdělanostní struktura uchazečů o práci v regionu Chomutov do 30. 11. 2015	<b>Celkem</b>	<b>Z toho ženy</b>
bez vzdělání a neúplné základní vzdělání	219	96
základní vzdělání + praktická škola	3696	1924
ÚSV vzdělání	181	119
ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	183	83
ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	797	512
vyšší odborné vzdělání	38	34
vysokoškolské vzdělání	196	104

Zdroj dat: *Nezaměstnanost*. [online]. [cit. 2016-01-01]. Staženo z: ČSÚ. SLDB, Vše o Chomutovském okrese 2015 Veřejná databáze

Tabulka 6: Požadavek na vzdělání u zaměstnavatelů v obcích regionu Chomutov

<b>Volná pracovní místa u zaměstnavatelů do 30. 11. 2015</b>	<b>Celkem</b>
bez vzdělání a neúplné základní vzdělání	5
základní vzdělání + praktická škola	212
ÚSV vzdělání	415
ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	17
ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	45
vyšší odborné vzdělání	4
vysokoškolské vzdělání	14

Zdroj dat: *Nezaměstnanost*. [online]. [cit. 2016-01-01]. Staženo z: ČSÚ. SLDB, Vše o Chomutovském okrese 2015 Veřejná databáze

## 5.5 PROBLÉMY NEZAMĚSTNANOSTI CHOMUTOVSKA

- Kapacita trhu práce je nízká, poskytované služby neodpovídají potřebám klientů.
- Malá uplatnitelnost a nízká zaměstnanost osob sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených na trhu práce.
- Nastavení a dostupnost sociálních služeb neodpovídá potřebám osob sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených na trhu práce.
- Nabídka nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti již dostatečně neodpovídá potřebám, zejména v oblasti propojování jednotlivých nástrojů tak, aby jejich aplikace vedla ke vstupu na trh práce.
- Nedostatečné vyhodnocování efektivity jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (nedostatečná zpětná vazba).
- Rozsah a kvalita statistických informací o trhu práce a aktivní politice zaměstnanosti jsou stále nedostatečné.
- Nedostatečné proškolení zaměstnanců institucí trhu práce.
- Aktéři na trhu práce (pracovní a personální poradci, agentury práce, zaměstnavatelé, nezaměstnaní, vzdělávací instituce, ...) nejsou dostatečně zapojeni do stanovení cílů politiky zaměstnanosti, ani do realizace aktivní politiky zaměstnanosti, neoptimální rozdělení kompetencí jednotlivých pracovišť, nesystémovost provázání kompetencí na jednotlivých stupních řízení.
- Nízké výdaje na aktivní politiku nezaměstnanosti, z toho vyplývá nižší počet uchazečů a zájemců o zaměstnání podpořených nástroji aktivní politiku nezaměstnanosti.
- Nedostatečně funkční systém dalšího vzdělávání, nedostatečné předvídaní kvalifikačních potřeb, nedostatečné poradenství k volbě povolání a kariérové poradenství.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> TUČEK, M. *Měsíční statistická zpráva*. PROSINEC 2015, vydala: Krajská pobočka ÚP v Ústí nad Labem 2015.

## PRAKTICKÁ ČÁST

### 6 VZDĚLÁVACÍ MOŽNOSTI PRO NEZAMĚŠTNANÉ V REGIONU CHOMUTOV

Řešení nezaměstnanosti není jednoduché. Můžeme totiž rozlišit asi tři skupiny nezaměstnaných. Někteří uchazeči o práci mnohdy o nalezení zaměstnání vůbec neusilují, druzí jsou spíše „pasivními hledači“ – jsou zaregistrováni na Úřadu práce, tím to pro ně skončilo. A nakonec ti poslední, ti jsou skutečnými zájemci o pracovní poměr. Nespoléhají se pouze na Úřad práce, ale aktivně se do hledání zaměstnání zapojují. Nejen poptáváním volných pracovních pozic, ale také vyhledávají možnost se vzdělat pro profese jiné, než je jejich původní kvalifikace.

Nové, rychle se rozvíjející obory a konkurence na trhu práce potřebuje stále vyšší vzdělání pracovní síly. Proto nezaměstnanost méně postihuje lidi s vysokoškolským vzděláním než s nízkou kvalifikací.

Nabídka dalšího vzdělávání zahrnuje široké spektrum kurzů a dalších forem vzdělávání. Lze ji rozdělit na dvě hlavní skupiny – vzdělávání formální, které vede ke zvýšení stupně vzdělání (například dodělání maturity či vysokoškolského vzdělání) a vzdělání neformální, které slouží pro získání určitých dovedností.

Další vzdělávání může být nabízeno různými poskytovateli. Zatímco formální vzdělávání nabízejí pouze školy, neformální vzdělávání může realizovat celá řada subjektů – školy, vzdělávací centra, soukromé vzdělávací společnosti, neziskové organizace, asociace. I z tohoto důvodu je nabídku neformálního vzdělávání obtížné v celé šíři podchytit.<sup>61</sup>

Na trhu práce je mnoho uchazečů o zaměstnání, a o to je pro ně těžší najít vhodnou práci, zvláště bez vhodného vzdělání. Nároky na zaměstnance se stále mění, požadavky na jejich kvalifikaci a znalosti se zvyšují. Rozvoj nových technologií se prolíná do všech oblastí života každého jedince, a tudíž je pro něj zcela podstatné, aby uměl na takové změny reagovat a rozšiřovat své znalosti a dovednosti.

---

<sup>61</sup> VÝVODOVÁ, H.: *Vzděláním pro lepší budoucnost*, Praha: AOACR, 2013. č. projektu: CZ.1.07/3.1.00/37.0083, s. 23

Existuje celá řada možností, jak si své vzdělání prohloubit, změnit, nebo rozšířit, a to prostřednictvím různých kurzů, rekvalifikací nebo dalšího vzdělávání.

V následujících kapitolách jsou uvedeny běžně dostupné vzdělávací možnosti v Chomutovském regionu vedoucí ke snížení nezaměstnanosti jak pro nezaměstnané, tak i pro zaměstnavatele.

## **6.1 ŠKOLY A VZDĚLÁVACÍ INSTITUCE**

V regionu Chomutov je mnoho škol, které mohou čas od času nabídnout různé typy vzdělávacích nabídek pro nezaměstnané. Dálkové studium za účelem získání certifikátu nebo jednotlivé typy rekvalifikací, většinou ve spolupráci s Úřadem práce. Tyto nabídky nejsou stálé, závisejí na akreditacích, lektorech, financování i prostorových možnostech.

Výhodou je dostupnost.

Nevýhodou pro nezaměstnané je nízká informovanost na Úřadu práce nebo finanční náročnost. Další nevýhodou je, pokud se nejedná o krátkodobé kurzy, i čas. Klasické nástavbové formální vzdělání trvá tři až čtyři roky, což pro nezaměstnaného ani zaměstnavatele není efektivní.

### **Seznam škol v regionu Chomutov**

- **Střední odborná škola energetická a stavební, Obchodní akademie a Střední zdravotnická škola, Chomutov, příspěvková organizace**  
Typ školy: Státní, Na Průhoně 4800, Chomutov [www.esoz.cz](http://www.esoz.cz)
- **Střední zdravotnická škola, Chomutov, Palackého 3, příspěvková organizace**  
Typ školy: Státní, Palackého 3, Chomutov [www.szscv.cz](http://www.szscv.cz)
- **Gymnázium, Kadaň, 5. května 620, příspěvková organizace**  
Typ školy: Státní, 5. května 620, Kadaň [www.gymnazium-kadan.cz](http://www.gymnazium-kadan.cz)<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> *Seznam škol na Chomutovsku.* [online]. [cit. 2016-1-18]. Dostupné z://  
<http://www.seznamskol.eu/typ/stredni-skola/?kraj=ustecky&okres=chomutov>

**Střední průmyslová škola stavební a Obchodní akademie, Kadaň,  
Komenského 562, příspěvková organizace**

Typ školy: Státní, Komenského 562, Kadaň [www.sps-kadan.cz](http://www.sps-kadan.cz)

- **Gymnázium Chomutov, Mostecká 3000, příspěvková organizace**  
Typ školy: Státní, Mostecká 3000, Chomutov [www.gymcv.cz](http://www.gymcv.cz)
- **Střední průmyslová škola a Vyšší odborná škola, Chomutov, Školní 50,  
příspěvková organizace**  
Typ školy: Státní, Školní 1060, Chomutov [www.spscv.cz](http://www.spscv.cz)
- **Gymnázium a Střední odborná škola, Klášterec nad Ohří, Chomutovská  
459, příspěvková organizace**  
Typ školy: Státní, Chomutovská 459, Klášterec nad Ohří [www.gymkl.cz](http://www.gymkl.cz)
- **Střední škola technická a automobilní Chomutov, příspěvková organizace**  
Typ školy: Státní, Pražská 702, Chomutov [www.sstacv.cz](http://www.sstacv.cz)
- **Akademie Jana Amose Komenského, o. s.**  
Typ školy: Jiný, specifická, Mostecká 309, Jirkov [www.ajakcr.cz](http://www.ajakcr.cz)
- **Agentura Parole, s.r.o.**  
Typ školy: Soukromá, Cihlářská 4132, Chomutov<sup>63</sup>

**Seznam vzdělávacích institucí v regionu Chomutov**

- **Vzdělávací společnost EDOST, s.r.o.**  
Cihlářská 4132, Chomutov [www.edost.cz](http://www.edost.cz)
- **bfz, o.p.s.**  
Rooseveltova 2649/23, Chomutov [www.bfz.cz](http://www.bfz.cz)
- **Republikové centrum vzdělávání, s.r.o.**  
Sládkova 132, Kadaň / Kostelní 75, Jirkov [www.rcv.cz](http://www.rcv.cz)<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> *Seznam škol na Chomutovsku.* [online]. [cit. 2016-1-18]. Dostupné z://  
<http://www.seznamskol.eu/typ/stredni-skola/?kraj=ustecky&okres=chomutov>

<sup>64</sup> *Seznam vzdělávacích institucí na Chomutovsku.* [online]. [cit. 2016-1-18]. Dostupné z://  
<http://www.firmy.cz/Remesla-a-sluzby/Sluzby-pracovniho-trhu/Rekvalifikace/kraj-ustecky/chomutov>

## **6.2 ÚŘAD PRÁCE A JEHO NÁSTROJE PRO VZDĚLÁVÁNÍ NEZAMĚSTNANÝCH**

Úřad práce České republiky je správní úřad s celostátní působností, a je organizační složkou státu. Úřad práce České republiky byl zřízen dnem 1. 4. 2011 Zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce České republiky a je jeho nadřízeným správním úřadem.

Pro účely mé bakalářské práce se zmíním jen o úkolech (nástrojích) Úřadu práce Chomutov, které se týkají snižování nezaměstnanosti spojené se vzděláváním pro uchazeče o zaměstnání v tomto regionu.

- vyhledává uchazečům o zaměstnání, včetně zdravotně postižených, vhodné pracovní uplatnění; projednává s uchazeči, včetně zdravotně postižených, možnosti pracovního uplatnění na společensky účelných pracovních místech, při veřejně prospěšných pracích a jedná s nimi o možnostech rekvalifikace a provádí v těchto oblastech průzkum zájmu uchazečů,
- realizuje opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, provádí výběr uchazečů v rámci realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- ve spolupráci s krajskou pobočkou se podílí na sociálně právním a profesním poradenství v oblasti zaměstnanosti,
- vypracovává a sjednává individuální akční plány.

### **6.2.1 PROFESNÍ REKVALIFIKACE**

Jako jeden z účinných nástrojů k řešení nezaměstnanosti jsou rekvalifikační kurzy.<sup>65</sup>

Zadavatelem většinou bývá Úřad práce Chomutov na základě poptávky zaměstnavatelů (například obsluha PC, technické činnosti – sváření, křovinořez) či zájmu nebo potřeby zvyšování či rozšíření kvalifikací již získaných znalostí uchazečů o zaměstnání (účetnictví, ekonomické znalosti).

---

<sup>65</sup> Rekvalifikace.[online]. [cit. 2016-2-27]. Dostupné z: [http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/uplne/Zákon\\_č.\\_435/2004\\_Sb.,\\_o\\_zamestnanosti,\\_§\\_108-110](http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/uplne/Zákon_č._435/2004_Sb.,_o_zamestnanosti,_§_108-110)

Realizátorem jsou různá vzdělávací střediska a školská zařízení s akreditací nebo zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu na základě smlouvy s Úřadem práce Chomutov. Musí být podepsány Dohoda mezi fyzickou osobou (rekvalifikantem) a Úřadem práce Chomutov, a Dohoda mezi rekvalifikačním zařízením a Úřadem práce Chomutov.

Financovány jsou buď z projektů Evropské Unie určené pro snižování nezaměstnanosti či ze zdrojů Ministerstva práce a sociálních věcí

I jiné subjekty pořádají rekvalifikační kurzy, ale toto jsou většinou činnosti daných zařízení (školy, soukromá vzdělávací střediska), a často si je musí účastníci platit ze svých vlastních zdrojů, což je finančně nedostupné hlavně pro dlouhodobě nezaměstnané s nižším příjmem.<sup>66</sup>

Účastníci kurzů organizovaných Úřadem práce Chomutov jsou přednostně vybíráni ze skupin více ohrožených sociálním vyloučením; musí být registrováni na Úřadu práce a splňovat podmínky pro účast v kurzu jako je aspoň základní znalost či zkušenost s daným oborem, posuzuje se dosavadní kvalifikace, zdravotní stav a zkušenosti.

Úřad práce Chomutov je jeden z mála subjektů v Ústeckém kraji, který zadává a připravuje kompletní rekvalifikační kurzy. Nejde jen o výuku dané rekvalifikované profese, ale i rozšíření o předměty související pro uplatnění na trhu práce. Praktickým příkladem může být kurz Manikúra a pedikúra. Účastníci kurzu se k tomuto oboru naučili i základy ekonomie a účetnictví. Tím se rekvalifikantům rozšířila možnost stát se nejen zaměstnancem kosmetických salónů, ale i šance stát se OSVČ (Osobou samostatně výdělečně činnou). V kurzu pro Skladové hospodářství nešlo jen o výuku znalostí různých skladových systémů na PC, ale i angličtinu a oprávnění k řízení vysokozdvížného vozíku. Absolventům se zvýšila možnost být zaměstnán u zahraničních zaměstnavatelů, nebo u firem, kde kurz vysokozdvížného vozíku je pro podnikatele drahá záležitost.

---

<sup>66</sup>Rekvalifikace.[online]. [cit. 2016-2-27]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/uplne/Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108-110>



Velkým problémem těchto kurzů jsou dlouhé schvalovací procesy kvůli Zákonu č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách<sup>67</sup>, podle něhož musí Úřad práce dodavatele rekvalifikací vždy vysoutěžit. Někteří dodavatelé zakázek se odvolávají a kvůli tomu často dochází ke zpoždění. A místo, aby kurzy už běžely a operativně reagovaly na potřeby trhu práce, čeká se s jejich otevřením, dokud neskončí výběrové řízení. Poptávka zaměstnavatelů je mezitím pokryta z jiných zdrojů, nebo je zrušena.

Jako absolvent několika rekvalifikací jsem oceňovala profesionální, zároveň přátelský přístup lektorů. Výukový materiál i vybavení učeben bylo na velmi dobré úrovni.

Rekvalifikační kurzy jsou vhodné ty skupiny osob ohrožené nezaměstnaností, které splní podmínky dané pro konkrétní rekvalifikaci.

Výhodou rekvalifikací je, že jsou hrazeny z veřejných zdrojů, nezaměstnaný tak může získat vzdělání i praxi při minimálních nákladech.

## 6.2.2 ZVOLENÁ REKVALIFIKACE

Dle ustanovení §109a Zákona o zaměstnanosti pro rekvalifikace a vzdělávání MPSV si může nezaměstnaný, registrovaný na Úřadu práce, najít jiné vzdělávací středisko nebo Úřadem práce nenabízený obor. Jedná se o **Zvolenou rekvalifikaci**. Pokud uchazeč o zaměstnání prokáže účelovost a budoucí uplatnění tohoto oboru například písemným pracovním příslibem budoucího zaměstnavatele, a splní další, zákonem dané náležitosti, tak uchazeči o zaměstnání Úřad práce tento kurz proplatí). Úhrada je maximálně 50 000 Kč v průběhu tří let.<sup>68</sup>

Výhodou je výběr rekvalifikace dle vlastních představ a schopností, a úhrada kurzu od Úřadu práce. Po absolvování rekvalifikace lze požádat o příspěvek při zřízení nového pracovního místa podle § 113 Zákona o zaměstnanosti pro OSVČ (Osoba samostatně výdělečně činná).<sup>69</sup>

Nevýhodou je, že podpora při Zvolené rekvalifikaci není vyplácena.

---

<sup>67</sup> *Veřejné zakázky*. [cit. 2015-2-25]. Dostupné z: <http://258-2011-sb-kterym-se-meni-zakon-c-1372006-sb-o-verejnych-zakazkach-ve-zneni-pozdejsich-predpisu>

<sup>68</sup> *Zvolená rekvalifikace*. [online]. [cit. 2015-2-25].

Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana/zajem\\_o\\_zvolenou\\_rekvalifikaci.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana/zajem_o_zvolenou_rekvalifikaci.pdf)

<sup>69</sup> *OSVČ*. [online]. [cit. 2015-2-25]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/prispevek-na-zrizeni-noveho-pracovniho-mista/>



Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením ze skupin osob ohrožených nezaměstnaností za splnění daných podmínek, kterou na základě její žádosti zabezpečují Úřady práce a hradí náklady s ní spojené.

Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.<sup>72</sup>

Výhodou pracovních rehabilitací je možnost získat nové praktické dovednosti, upevnit si dosavadní zkušenosti, vyzkoušet si něco nového.

Ze setkání sociálních pracovníků v říjnu 2014 na semináři Zaměstnanost osob se zdravotním postižením v Ústí nad Labem vyplynulo, že problémem je dlouhý schvalovací proces. Většina zájemců o pracovní rehabilitaci z tohoto důvodu ztratí zájem. Dalším problémem je nedostatek nabídek volných pracovních míst od zaměstnavatelů.

## **6.2.5 INDIVIDUÁLNÍ AKČNÍ PLÁNY ZAMĚSTNANOSTI**

Individuální akční plány zaměstnanosti se uzavírají dle § 33 Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.<sup>73</sup>, kterým se stanoví, že „se uzavírá s lidmi, kteří jsou v evidenci po dobu delší než pět měsíců.“ Je to povinnost Úřadu práce, která vychází ze zákona.

Individuální akční plán je dlouhodobý proces poradenství ke zprostředkování zaměstnání a vzdělávání. Je rozdělen do tří časově ohraničených etap. Cílem první etapy je poučení o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání, získání informací o možnosti rekvalifikace, podnikání, atp. Druhý cíl je realizace dohodnutých kroků. Zejména přímé zprostředkování (doporučenky, výběrová řízení), zvážení reálných možností uchazeče o zaměstnání, dále například kurzy finanční gramotnosti, právní a psychologické poradenství, bilanční diagnostika,...

---

<sup>72</sup> *Pracovní rehabilitace*. [online]. [cit 201-03-27]. Dostupné z: [http://i.iinfo.cz/urs-att/p\\_435-04-114820561026021.htm](http://i.iinfo.cz/urs-att/p_435-04-114820561026021.htm)

<sup>73</sup> *Individuální akční plán*. [online]. [cit 201-03-27]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/vyklady/vyklad\\_p\\_5\\_pism\\_\\_d\\_\\_zakona\\_c\\_\\_4352004\\_sb\\_](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/vyklad_p_5_pism__d__zakona_c__4352004_sb_)

Ve třetí etapě jsou vyhodnoceny konkrétní aktivity a možná řešení, pokračuje přímé zprostředkování zaměstnání a probíhá vyhodnocování subjektivních i objektivních faktorů neúspěchů při hledání zaměstnání.

Pokud je s uchazečem o zaměstnání vypracován Individuální akční plán, pak je uchazeč povinen spolupracovat na jeho sestavení, a je vázán podmínkami, které jsou stanoveny. Jeho vypracování je i podmínkou pro získání například dávek v hmotné nouzi.

Individuální akční plány jsou vhodné pro všechny skupiny osob ohrožené nezaměstnaností za splnění podmínek daných pro konkrétní rekvalifikaci.

Nevýhodou je zahájení až po několika měsících nezaměstnanosti, pro mnohé účastníky klesá motivace snažit se být zaměstnán.

Někteří uchazeči o zaměstnání si stěžují, že se jedná pouze o formalitu, která dle jejich slov nemá žádný výsledek. Problémem je jednak nedostatečný časový prostor pro pečlivé věnování se nezaměstnaným klientům, a jednak nedostatečné množství profesionálních zprostředkovatelů schopných shromažďovat a vyhodnocovat informace. Další faktor ovlivňující efektivitu individuálních akčních plánů je nedostatek nabídek volných pracovních míst od zaměstnavatelů.

### **6.3 PROJEKTY**

Cílem projektů je pomoci konkrétním skupinám osob ohrožené nezaměstnaností za splnění podmínek daných pro každý jednotlivý projekt.

Netýkají se jen regionu Chomutov. Jsou nabízeny v celém Ústeckém kraji a spolufinancované z Evropského sociálního fondu. Na stránkách <http://www.esfcr.cz/> lze najít projekty zaměřené na konkrétní cílové skupiny osob ohrožené nezaměstnaností.

Nevýhodou je, že ne vždy a včas je nezaměstnaný informován o právě vyhlášených nebo už probíhajících projektech, neboť některé z nich jsou brzy naplněné nebo jsou realizovány jinými institucemi než Úřadem práce. Projekty jsou časově omezené, maximálně na jeden rok, někdy i kratší dobu.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> *Projekty*. [online]. [cit 2015-12-27]. Dostupné z: [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

Na Chomutovsku jsou nabízeny například občanským sdružením Radka Kadaň, MC Archa 777 Jirkov (více v kapitole 3.4.2) nebo ve spolupráci s Úřadem práce vzdělávací středisko Edost Chomutov.

### **Příklady projektů.**

- ***Práce pro každého v Ústeckém kraji***

Projekt „Práce pro každého v Ústeckém kraji“ je zaměřen na pomoc uchazečům se základním vzděláním nebo kvalifikací, kterou již nemůžou uplatnit na trhu práce, neboť se poptávka po těchto profesích na trhu práce snížila, či dokonce zanikla. Projekt je též určen pro uchazeče, kteří byli vyučeni v oborech sice žádaných, ale individuálně neuplatnitelných tj. nikdy svou profesi nevykonávali, či nemohli vykonávat např. z důvodu zdravotního stavu, sociální zátěže či péče o děti.<sup>75</sup>

- ***Restart na druhou v Ústeckém kraji***

Ústeckém kraji je zacílen na pomoc zaměstnancům, kterým hrozí ztráta zaměstnání nebo jsou již ve výpovědní lhůtě, a to zejména z důvodu organizačních změn. Z důvodu prodloužení doby realizace projektu je i nadále projekt připraven pomoci dalším lidem, kteří budou mít zájem. Jednotlivé moduly se skládají z oblasti pracovního práva, psychologie, finanční gramotnosti a soft skills.

- ***Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje***

Projekt „Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje“ je zaměřen na nezaměstnané osoby pocházející ze sociálně vyloučených lokalit Ústeckého kraje.

Cílem projektu je pomoci lidem z těchto lokalit prostřednictvím projektových aktivit, mezi které patří individuální a skupinové poradenství, motivace a aktivizace, rekvalifikace, pracovní asistence včetně doprovodů na pracovní pohovory a zprostředkování podporovaného zaměstnání s využitím pracovní asistence ještě po dobu několika prvních týdnů na novém pracovišti.<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup> Projekty.[online].[cit 2015-12-27]. Dostupné z: [www.esfer.cz](http://www.esfer.cz)

<sup>76</sup> Tuček M. *Měsíční statistická zpráva*. Prosinec 2015, vyd.: Krajská pobočka ÚP v Ústí nad Labem 2015

## **Jeden z projektů určených pro zaměstnavatele:**

- ***Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců v Ústeckém kraji***

Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Ústí nad Labem se podílí na realizaci projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“. Projekt je realizován v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost s cílem podpořit odborný rozvoj zaměstnanců.

Projekt je určen zaměstnavatelům, případně osobám samostatně výdělečně činným, kteří i přes negativní vývoj aktuální ekonomické situace mají na trhu stabilní pozici s možností přechodu k růstu. Projekt umožní získat vybraným podnikům finanční příspěvky na vzdělávací aktivity nebo rekvalifikace svých zaměstnanců.

Současně budou zaměstnavateli uhrazeny mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců, a to po celou dobu jejich vzdělávání.<sup>77</sup>

Výhodou je, že dosud zaměstnaným nehrozí ztráta zaměstnání, mají možnost dalšího vzdělání bez vlastních nákladů.

Problémem je, že ne všichni zaměstnavatelé a zaměstnanci ohrožení propouštěním vědí či mají zájem o využití této možnosti.

## **6.4 DALŠÍ VZDĚLÁVACÍ MOŽNOSTI**

Vzdělávací instituce a Úřad práce nejsou jediné dostupné možnosti pro uchazeče o práci, kde se nezaměstnaní mohou vzdělávat. Následuje výčet několika institucí a samostatných vzdělávacích možností.

### **6.4.1 KNIHOVNY**

V obcích regionu Chomutov jsou knihovny. Ty jsou zdrojem informací pro každého občana. Už dlouho knihovny usilují o rozšíření své nabídky z obyčejného půjčování knih i na poradenskou a vzdělávací činnost. A to nejen pomocí tištěného slova, ale i dostupností k internetu pro veřejnost. Plní tím důležitou úlohu v oblasti neformálního vzdělávání.

---

<sup>77</sup> Projekty. [online]. [cit 2015-12-27]. Dostupné z: [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

V Konceptci rozvoje knihoven ČR je několik cílů, které jsou připravené pomoci nezaměstnaným v oblasti vzdělání a vzdělávání:

- Zvyšování úlohy knihoven v procesu celoživotního učení
- Knihovny jako centra celoživotního vzdělávání a vzdělávací centra obcí
- Využití knihoven pro školení základní počítačové, finanční, sociální a informační gramotnosti občanů
- Vzdělávání pro nezaměstnané
- Realizace kurzů počítačové a informační gramotnosti
- Cvičení komunikace (písemně i ústně)
- Realizace motivačních a dalších kurzů<sup>78</sup>

Většina knihoven na Chomutovsku umožňuje nezaměstnaným, po předložení potvrzení o nezaměstnanosti, použít internet bez poplatku na jednu hodinu denně včetně tisku. Kromě této možnosti knihovny pořádají kurzy a přednášky pro veřejnost v celkem dostupné ceně, některé i zdarma.

Výhoda této možnosti je především pro ty nezaměstnané, kteří nemají doma internet. Zároveň si tím mohou udržovat sociální kontakt. Pracovníci knihoven jsou ochotni poradit těm, kteří neumějí na internetu hledat.

Nevýhodou je nedostatek informovanosti o těchto možnostech.

#### **6.4.2 PORADNY**

Poradenskou činnost pro zaměstnanost a vzdělávání nevykonává jen Úřad práce. V každé obci v různých institucích jsou poradny. V domech s pečovatelskou službou, v bankách, v neziskových organizacích. Ne všechny jsou zaměřeny na přímou pomoc k řešení nezaměstnanosti, ale mají dostatek možností a informací pomáhajících řešit problémy s nezaměstnaností spojené, například sociální, péče o člena rodiny, domácí násilí, vyřízení si dokladů. A někdy vyřešení těchto problémů k zaměstnanosti pomůže.

---

<sup>78</sup> *Cíle knihoven ČR* Zlata Houšková, Národní knihovna ČR [online].[cit 2015-12-27]. Dostupné z: [http://www.mkcr.cz/assets/literatura-a-knihovny/Koncepce\\_rozvoje\\_knihoven\\_2011-2015.pdf](http://www.mkcr.cz/assets/literatura-a-knihovny/Koncepce_rozvoje_knihoven_2011-2015.pdf).

Kromě těchto služeb nabízejí i poradenství, jako je například pomoc se sestavením životopisu, vyhledáním vhodného kurzu, informace o zaměstnavatelích, atd.

A občas sami pořádají i vzdělávací kurzy pro veřejnost.

Výhodou je dostupnost pro všechny skupiny ohrožené nezaměstnaností. Další výhodou je, že jsou tyto služby zdarma.

Nevýhodou je, že i když existuje Katalog sociálních služeb v tištěné i elektronické podobě, kde jsou tyto organizace uvedené, ale ani na Úřadu práce se o této možnosti nezaměstnaný nedozví.

### **Příklady poraden a neziskových organizací v regionu Chomutov**

- Poradna pro rodinu a mezilidské vztahy Kadaň
- Občanské sdružení RADKA Kadaň
- Sociální poradna U Dubu Jirkov
- Občanské sdružení Archa 777 Jirkov

další organizace pro různé cílové skupiny dle typu výzvy a projektu

### **6.4.3 ZÁJMOVÉ SDRUŽENÍ A DOBROVOLNICTVÍ**

Ne všichni zaměstnavatelé trvají na certifikátu o vzdělání. Někdy se spokojí s aktivní praxí, dokonce někteří zaměstnavatelé to velmi pečlivě sledují v životopisech.

V každé obci Chomutovského regionu se nachází minimálně jedno společenské zájmové sdružení. Ať je tím míněno rybářství, turistika, chovatelství, ruční práce, divadlo, vždy je to aktivita vyžadující znalosti a zkušenosti každého člena. Ve své podstatě zdarma (za členský poplatek) se člověk v těchto kolektivech naučí praktické věci, které se dají využít ve vybraných povoláních.

Tuto funkci může plnit i dobrovolnická činnost v různých organizacích. Od předčítání knih nemocným v nemocnicích, hlídání dětí v rodinných centrech, technická výpomoc při organizování akcí pro veřejnost až po samostatné vedení třeba dětského kroužku.



#### 6.4.4 MÉDIA – INTERNET, TELEVIZE, NOVINY

**Internet:** Na internetu je velký výběr vzdělávacích portálů i odkazů na vzdělávací možnosti. Mnoho z nich nabízí kromě vzdělávacích nabídek i poradenství, jako je například sestavení životopisu, vzory motivačních dopisů, informace o zaměstnavatelích, porovnání platů v oboru a regionu. Dále je zde možnost vzdělávat se metodou e-learningu.

##### **Příklad vzdělávacích a poradenských portálů:**

- [portal.mpsv.cz/sz/local/cv\\_info](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info) – úřad práce v Chomutově
- [www.eu-dat.cz](http://www.eu-dat.cz)
- [www.vzdelavaniaprace.cz](http://www.vzdelavaniaprace.cz)
- [www.dalsi-vzdelavani.cz](http://www.dalsi-vzdelavani.cz)

Výhodou je možnost na inzerát rychle reagovat.

**Noviny:** I v novinách se objevují inzeráty o školách, vzdělávacích kurzech i informace o vzdělávacích projektech vedoucí ke snížení nezaměstnanosti. Na Chomutovsku jde hlavně o noviny 5+2, CV Týden nebo Nástup.

**Rozhlas:** Například stanice Radiožurnál a Blaník hlásí inzeráty různých škol o dnech otevřených dveří či běh nějakého vzdělávacího projektu pro nezaměstnané.

**Televize:** Program ČT2 nepravidelně vysílá několik televizních dokumentů pro nezaměstnané, např. „Hledám práci“, v současnosti probíhá každé ráno nabídka prací na televizním programu Relax Pohoda a jednou týdně na televizi Prima „Cesta k úspěchu“. Také se na každém televizním programu vysílají různé hobby pořady. Ty se mohou stát inspirací k samostatnému podnikání.

Výhodou je cenová, časová i prostorová dostupnost - televizi i rozhlas má většina domácností, noviny prodává každý obchod.

Nevýhodou je, že ne každý nezaměstnaný tato média bere jako zdroj informací o možnostech vzdělávání. Další nevýhodou je problematické ověřování kvality nabídek.

#### 6.4.5 FIRMY A PERSONALISTÉ

Vzdělání potřebují v oblasti výběru vhodného zaměstnance i personalisté ve firmách. Lidé (v malých firmách to často ani nejsou odborníci pro personalistiku, ale „na chvíli“ personalistu zaskakující mistři dílen, účetní, ...) vybírající budoucího pracovníka mezi uchazeči o práci, se musejí naučit pokládat takové otázky, které by zjistily skutečné schopnosti a zkušenosti zájemce o práci být ve firmě zaměstnán. Otázky typu: „*Proč jste si vybral naši firmu, jak se chcete zlepšovat, kde jste našel náš inzerát, jste flexibilní, apod..?*“ jsou často naučené fráze ze školení personalistů, na které uchazeč odpovídá také frázemi naučenými na motivačním kurzu pro nezaměstnané, jak se ucházet o místo a odpovídat na hloupé otázky. U nezaměstnaného na pohovoru většinou jde o práci = plat = peníze. Pokud má někdo rodinu a navíc splácí půjčku, tak na otázku, zda bude chtít absolvovat firemní školení "*Jak se stát kosmonautem*" velmi často odpoví: „*Ano, už se na to těším.*“

Zde by bylo například vhodné pořádat kurzy pro zaměstnavatele a jejich personalisty, například za spolupráce Úřadu práce a Hospodářské komory.

## **7 EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ**

Již v úvodu bakalářské práce je zmíněno, že jejím hlavním cílem je popsat širší souvislosti mezi vzděláním a nezaměstnaností, dále zmapovat a poukázat na vzdělávací možnosti pro vzdělávání nezaměstnaných, které mohou pomoci řešit nezaměstnanost v regionu Chomutov, a zda jsou vhodné a dostupné pro všechny skupiny ohrožené nezaměstnaností.

Dalším cílem je zjistit motivace a bariéry nezaměstnaných ke vzdělávání.

### **7.1 DOTAZNÍKY A DOTAZOVANÁ SKUPINA**

Pro získání potřebných informací k realizaci praktické části bylo použito šetření dotazníkovou metodou. Úplné znění použitého dotazníku je uvedeno v příloze A.

Dotazník byl anonymní, o čemž byli respondenti informováni v hlavičce dotazníku. Získané informace byly použity výhradně pro účely této bakalářské práce.

Výhodou dotazníkové metody je možnost oslovení většího počtu respondentů a snadnější třídění získaných dat.

Nevýhodou je skutečnost, že ne vždy oslovení respondenti na otázky odpovídají pravdivě anebo se neztotožní se žádnou odpovědí. A ne vždy vyjadřují většinový názor lidí se stejnou pozicí, kteří se do zkoumaného vzorku nedostali.

Dotazník obsahoval dva druhy otázek. Uzavřené otázky, na které respondent odpovídá zakroužkováním jedné zvolené odpovědi, a otázky polouzavřené, u kterých má respondent možnost odpovědět zakroužkováním více odpovědí a případně odpověď doplňuje vlastním názorem.

V dotazníku bylo respondentům položeno celkem 14 otázek. Z tohoto počtu bylo 10 otázek uzavřených, a 4 otázky polouzavřené. První 4 uzavřené otázky zjišťovaly pohlaví, věk, dosažené vzdělání a délku evidence na Úřadu práce.

Další otázky zjišťovaly výběr oborů k dalšímu vzdělávání formou rekvalifikace, motivace i bariéry k pokračování ve studiu pro získání nové či lepší pracovní pozice na trhu práce. Také bylo zjišťováno, kde respondenti získávají informace o dalším možném vzdělávání a ochota toto vzdělávání financovat.

Předem bylo počítáno s nižší návratností rozdaných dotazníků.

Do 15. 1. 2016 bylo navraceno a následně vyhodnoceno 116 řádně vyplněných dotazníků (59 Chomutov, 34 Jirkov, 23 Kadaň). Návratnost dotazníků je tedy 77 %.

Dotazníkové šetření bylo provedeno od 1. prosince 2015 do 15. ledna 2016 mezi nezaměstnanými, kteří byli vedeni na Úřadu práce v Chomutově, Jirkově a v Kadani jako uchazeči o zaměstnání. Celkem bylo anonymně osloveno 150 osob (70 Chomutov, 50 Jirkov a 30 Kadaň, dle počtu obyvatel v obci). Dotazovanou skupinu tvořili muži a ženy různého věku, stupně vzdělání a s rozdílnou délkou evidence na Úřadu práce.

## 7.2 ZHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

**Otázka č. 1** zjišťovala pohlaví.

Z celkového počtu 116 vrácených dotazníků bylo 60,4 % žen a 39,6 % mužů.

Tabulka č. 7: Pohlaví respondentů

<b>Pohlaví</b>	<b>žena</b>	<b>muž</b>	<b>celkem</b>
<b>Chomutov</b>	37	22	59
<b>Jirkov</b>	21	13	34
<b>Kadaň</b>	12	11	23
<b>Celkem</b>	70	46	116

Zdroj: Vlastní šetření

**Otázka č. 2** sloužila pro zjištění věkové struktury respondentů.

U žen byl vyšší počet ve středním mladším věku – 29,3 % respondentek. Lze předpokládat, že to jsou ženy po skončené rodičovské a ženy, pečující o malé děti. V teoretické části je popsána problematika zaměstnávání žen.

U mužů převládal starší věk (56 – 65 let) – 18,1 % respondentů. Problematika zaměstnávání této věkové skupiny je popsána v teoretické části.

**V otázce č. 3** se zjišťovala vzdělanostní struktura respondentů.

Nejméně početnou skupinu z respondentů tvořili vysokoškoláci. Lze se domnívat, že díky vyššímu vzdělání mají nejmenší problémy si najít zaměstnání.

Tabulka č. 8: Vzdělání respondentů

<b>Chomutov</b>	<b>Základní</b>	<b>výuční list</b>	<b>maturita</b>	<b>VŠ</b>	<b>celkem</b>
<b>žena</b>	7	16	13	1	37
<b>muž</b>	4	11	7	0	22
<b>Jirkov</b>					
<b>žena</b>	4	11	5	1	21
<b>muž</b>	4	6	3	0	13
<b>Kadaň</b>					
<b>žena</b>	7	4	1	0	12
<b>muž</b>	2	5	4	0	11

Zdroj: Vlastní šetření

**V otázce č. 4** respondenti uváděli délku evidence na Úřadu práce. Na výběr měli respondenti čtyři různé délky.

13,7 % respondentů bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce méně než tři měsíce, 40,5 % respondentů bylo evidováno 3 – 6 měsíců, 38,1 % respondentů bylo evidováno 7 – 12 měsíců a déle než jeden rok 7,7 % respondentů.

**V otázce č. 5** byli respondenti dotázáni, zda si myslí, že příčinou jejich momentální nezaměstnanosti je současné dosažené vzdělání.

41 respondentů si myslí, že ano. Více je o tom přesvědčeno 26 žen.

39 respondentů odpovědělo ne, z nich byl opět převažující počet 25 žen.

Nevím odpovědělo 27 dotázaných.

**V otázce č. 6** se zjišťovala aktivita Úřadu práce pro nabízení, informování či rady ohledně dalšího vzdělávání pro získání práce. 9,5 % respondentů odpovědělo ano, 90,5 % respondentů (53 odpovědí ne, 45 respondentů odpovědělo, že nabídku dostalo až po delší době a 7 z dotazovaných respondentů si požádali sami) od Úřadu práce nedostalo, nebo až po dlouhé době, nabídku či informaci o dalším vzdělávání.

**V otázce č. 7** byli respondenti dotazováni, zda se současně vzdělávají.

Nejmenší skupinou jsou ti, kteří se vzdělávají v klasickém školském systému (pět uchazečů o zaměstnání).

Následuje skupina vzdělávající se ve Zvolené rekvalifikaci (8 respondentů).

34 respondentů uvedlo, že se vzdělávají v rekvalifikaci Úřadu práce.

69 uchazečů o zaměstnání se nevzdělává vůbec.

**Otázkou č. 8** bylo zjišťováno, zda jsou respondenti přesvědčeni, zda absolvování dalšího vzdělávání jim zvýší možnost najít nové zaměstnání.

28,5 % žen a 22,5 % mužů si myslí, že ano.

27,5 % respondentů (21 žen a 11 mužů) označilo zápornou odpověď.

Jisto si nebylo 21,5 % dotazovaných (15 žen a 9 mužů).

**V otázce č. 9** respondenti mohli označit více druhů rekvalifikací, které by preferovali. Kromě nabídnutých odpovědí mohli zmínit i jinou rekvalifikaci.

Ženy si nejvíce vybíraly počítačovou dovednost a rekvalifikaci ve službách.

Muži dávali přednost získání řidičského průkazu a kurzům se strojírenským zaměřením. V otevřené odpovědi byl zaznamenán 6 x jazykový kurz AJ a NJ, 1 x znaková řeč a 4 x vysokozdvihový vozík.

19 uchazečů o práci nejevilo žádný zájem o další vzdělávání.

Tabulka č. 9: Výběr oborových rekvalifikací pro respondenty

	<b>žena</b>	<b>muž</b>
<b>základy práce na PC</b>	21	6
<b>účetnictví</b>	26	4
<b>svářečský/řidičský průkaz</b>	4 x řidičské osvědčení	11 x řidičské osvědčení 9 x svářečský průkaz
<b>strojírenské profese</b>	0	17
<b>profese ve službách</b>	23	8
<b>nechci se dále vzdělávat</b>	12	7

Zdroj: Vlastní šetření

**V otázce č. 10** o dostatečné nabídce vzdělávacích možností k dalšímu vzdělávání dospělých si 37,9 % respondentů myslí, že je, 33,6 % dotazovaných s nabídkou nejsou spokojeni a 28,4 % respondentů neví.

**V otázce č. 11** respondenti mohli označit více druhů možností, které by je mohly motivovat k dalšímu vzdělávání. Kromě nabídnutých odpovědí mohli zmínit i jinou vlastní motivaci.

U žen převládala hlavně motivace profesní – 41 odpovědí (profese/mzda/kvalifikace) a nejméně podpora rodiny a zájem o vyšší mzdu - 14 odpovědí.

U mužů převládala motivace profesní - 69 odpovědí (profese/obor/mzda/kvalifikace), nejnižší počet odpovědí se týkal osobního uspokojení – 6 respondentů.

Jiný další důvod nebyl uveden.

**Otázka č. 12** zjišťovala překážky k dalšímu vzdělávání. Kromě nabídnutých odpovědí mohli zmínit i jinou vlastní bariéru.

U žen převládaly tři bariéry - nedostatek času, finanční důvody, nedostatek podpory rodiny. Lze předpokládat, že důvodem je nižší příjem a péče o rodinu.

Muži zmiňovali nedostatek času, finanční důvody a osobní důvody.

9 respondentů uvedlo, že neví, pro jaké vzdělání se rozhodnout.

Tabulka č. 10: Bariéry respondentů ke vzdělávání

<b>Bariéry</b>	<b>žena</b>	<b>muž</b>
<b>nedostatek času</b>	25	14
<b>finanční důvody</b>	13	11
<b>zdravotní důvody</b>	5	7
<b>doprava</b>	7	6
<b>osobní důvody</b>	13	11
<b>nedostatek podpory rodiny</b>	23	7

Zdroj: Vlastní šetření



**V otázce č. 13** respondenti mohli označit více druhů zdrojů, kde by mohli získat informace o dalším vzdělávání. Kromě nabídnutých odpovědí mohli zmínit i jiný zdroj.

U žen i muž převládá jako zdroj informací rodina, přátelé a známí (51 odpovědí). Dalším zdrojem je internet (30 odpovědí) a třetím zdrojem je Úřad práce (23 odpovědí). Nejméně využívaným zdrojem informací jsou klasická média (5 odpovědí).

17% respondentů cíleně informace nevyhledávají.

Jako další možnost 4 respondenti uvedli, že se zajímají poptáváním na konkrétní kvalifikaci u potencionálních zaměstnavatelů.

**V otázce č. 14** byli respondenti dotazováni na ochotu si další vzdělávání platit.

36 % respondentů uvedlo, že ne nebo jen málo.

47 % respondentů očekává, že jim vzdělávání (rekvalifikaci) zaplatí Úřad práce nebo budoucí zaměstnavatel. Lze se domnívat, že je to z důvodu nízkého příjmu v době nezaměstnanosti.

Ochotu si vzdělávání sami financovat projevilo 16 % uchazečů o zaměstnání.

Tabulka č. 11: Ochota respondentů na financování vzdělávání

<b>Financování vzdělávání</b>	<b>žena</b>	<b>muž</b>
<b>ano</b>	12	13
<b>ne</b>	22	13
<b>málo</b>	3	3
<b>Úřad práce / budoucí zaměstnavatel</b>	29	26

Zdroj: Vlastní šetření

### **7.3 CELKOVÉ SHRNUÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ**

Ve vzdělanostní struktuře nezaměstnaných respondentů převládalo základní vzdělání a střední vzdělání s výučním listem, což je pro tyto osoby značně limitující, neboť právě tato skupina osob je velmi obtížně umístitelná na trhu práce, zejména pak pokud se k nízkému vzdělání připojí ještě další problémy nebo omezení, jako například vysoký věk či zdravotní stav.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že nezaměstnaní mají zájem o vzdělávání. Vzhledem ke své situaci je tento zájem daný hlavně z důvodů profesních (získání nové práce). Tomuto zájmu ale brání různé typy bariér.

Největší bariérou je nedostatek času a osobní důvody. K tomu se přidává nízká podpora rodiny. V celku by se dalo říci, že v době nezaměstnanosti není prioritou vzdělání, ale hledání práce. Je to logické, nejdříve je nutné zabezpečit si finanční příjem pro náklady na životní potřeby.

Další problém je paradoxně nedostatek času pro studium. Nezaměstnaný potřebuje být volný pro pohovory i k nástupu do zaměstnání v co nejkratší lhůtě. V této době se člověk chce vzdělávat, aby byl atraktivní pro potenciálního zaměstnavatele, a zároveň má strach se vzdělávat, aby vzdělávací čas nebyl pro zaměstnavatele záminkou k nepřijetí.

Navíc je obtížné se pro vhodné vzdělání rozhodnout, neboť poptávka po určitých oborech není rigidní a ve většině profesích je velká konkurence.

V podstatě lze shrnout, že největší motivací i bariérou ke vzdělávání nezaměstnaných je sama nezaměstnanost.

Stále ale platí, že základním předpokladem pro další vzdělávání je dostatečně motivovaný dospělý s osobní motivací k učení, ochotou dále se vzdělávat a zodpovědným přístupem ke studiu.

A zároveň je důležité podporovat u nezaměstnaných osob vlastní aktivitu a snahu dále se vzdělávat.

## 8 ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo popsat vzdělávání lidí bez práce nejen v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, a zjištění, zda mají sami nezaměstnaní zájem o vzdělávání, které napomáhá jejich opětovnému se zapojení na trh práce.

V posledních desetiletích se stále více prosazuje nejen ve vzdělávací politice myšlenka, že by se lidé měli učit a vzdělávat v průběhu celého života. Vzdělávání by mělo být dostupné pro všechny občany, v kterémkoli věku, sociálním postavení a v souladu s jejich potřebami a zájmy.

Ve vzdělávání nezaměstnaných má nezastupitelnou roli aktivní politika zaměstnanosti. Mezi základní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří poradenství a rekvalifikace.

Byla jsem několikrát nezaměstnaná. Nezaměstnanost mě „donutila“ zvýšit si vzdělání. Přesto, hlavně v době světové ekonomické krize 2008 mi toto vzdělání nepomohlo najít vhodné zaměstnání. Přesto jsem vytrvala, a zaměřila jsem se na vzdělávání v jiném oboru, než byla má dosavadní kvalifikace. Pravdou je, že kdyby ten obor nebyl zajímavý, tak bych jinou silnější motivaci k této změně neměla.

Je důležité podporovat u nezaměstnaných osob snahu se dále se vzdělávat. K tomu přispívá novela Zákona o zaměstnanosti platná od 01. 01. 2012, která zavedla nástroj Zvolené rekvalifikace, kdy si může uchazeč o zaměstnání vybrat sám druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat i rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést.

Je potřeba více posílit poradenskou činnost pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, například v rámci individuálních akčních plánů.

Není ovšem jednoduché o tom dlouhodobě nezaměstnané přesvědčit. Je potřeba jedince povzbuzovat k odvaze a sebedůvěře, nabízet možnosti, pomáhat jim prozkoumat dostupné zdroje, mobilizovat síly a vyhodnocovat možnosti. Ale vždy záleží na každém jedinci, zda bude realizovat své vlastní cíle. Pokud jich nevyužije, bude jen „přežívat“ a tím muset přijmout následky, které budou z této pasivity vyplývat.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

- BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-23-8.
- BENEŠ, M. *Idea vzdělávání v dnešní společnosti*. 1.vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2002. ISBN 80-86432-40-8.
- BENEŠ, M. *Úvod do andragogiky*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1997. ISBN 80-7184-381-4.
- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.
- EGER, L. *Technologie vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Pleň: Západočeská univerzita 2005, ISBN 80-7043-347-7
- HELUS, Z. *Psychologie pro střední školy*. 2.vyd., Praha: Fortuna, 1998. ISBN 80-7168-406-6.
- HLADÍLEK, M. *Kapitoly z obecné didaktiky a didaktiky vzdělávání dospělých*. 2.vyd., přeprac. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-75-
- JANEČKOVÁ, Š. *Nástroje ke snížení nezaměstnanosti v regionu Chomutov*, Absolventská práce, 2014.
- KOPECKÝ, M. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých: aktivní občanství jako cíl pro celoživotní učení*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. *Andragogika*. ISBN 80-86432-96-3.
- KOTÍKOVÁ, J. a spol.: *Analyticko-koncepční studie: Zajištění koncepčního řešení v oblasti stimulace poptávky po dalším vzdělávání jednotlivců i podniků, Národní ústav odborného vzdělávání v Praze*
- KREBS, V. *Sociální politika*. Vyd. 1. Praha: Codex Bohemia, 1997. ISBN 80-85963-33-7.
- LOKŠOVÁ I., LOKŠA J. *Pozornost, motivace, relaxace a tvořivost dětí ve škole*. 1. vyd., Praha: Portál, 1999. ISBN 80-717-8205-X
- MATĚJŮ, P., STRAKOVÁ, J., VESELÝ A. (eds.). *Nerovnosti ve vzdělávání: od měření k řešení*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství), 63. sv. ISBN 978-80-7419-032-2.

MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ P., KOLÁČKOVÁ, J. (eds.). *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1.vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

MUŽÍK, J. *Andragogika*. 2.vyd. Praha: ASIP, 2004. ISBN 80-735-7045-9

MUŽÍK, J. *Řízení vzdělávacího procesu: andragogická didaktika*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-581-6.

PALÁN, Z. *Lidské zdroje: výkladový slovník*. 1. vyd. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R. *Motivace pracovního jednání*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1996. ISBN 80-7079-283-3.

PRŮCHA, J, VETEŠKA, J. *Andragogický slovník*. 1.vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.

RABUŠICOVÁ, M. RABUŠIC, L. (eds.). *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

TUČEK, M. *Měsíční statistická zpráva*. PROSINEC 2015, vydala: Krajská pobočka ÚP v Ústí nad Labem 2015.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4. vyd., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4.

VYHNÁNKOVÁ, Kateřina. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. ISBN 978-80-86723-46-4.

VÝVODOVÁ, H.: *Vzděláním pro lepší budoucnost*, Praha: AOACR, 2013. č. projektu: CZ.1.07/3.1.00/37.0083

*Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007. ISBN 978-80-254-2218-2.

*Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: bilá kniha*. Praha: Tauris, 2001. ISBN 80-211-0372-8., s. 87978-80-254-2218-2.

### **Seznam použitých zahraničních zdrojů**

BARTLOVÁ, P. *BADED - barriers in adult education: findings and strategies for overcoming those barriers* : Ikaalinen - Prague - Vienna, June 2008. Praha: National Training Fund, 2008. ISBN 978-80-86728-41-4.

## Seznam použitých internetových zdrojů

*Cíle knihoven ČR* Zlata Houšková, Národní knihovna ČR [online]. [cit 2015-12-27].  
Dostupné z: [http://www.mkcr.cz/assets/literatura-a-knihovny/Koncepce\\_rozvoje\\_knihoven\\_2011-2015.pdf](http://www.mkcr.cz/assets/literatura-a-knihovny/Koncepce_rozvoje_knihoven_2011-2015.pdf).

*Projekty*. [online]. [cit 2015-12-27]. Dostupné z: [www.esfer.cz](http://www.esfer.cz)  
*Individuální akční plán*. [online]. [cit 201-03-27]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/vyklady/vyklad\\_p\\_5\\_pism\\_\\_d\\_\\_zakona\\_c\\_\\_4352004\\_sb\\_](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/vyklad_p_5_pism__d__zakona_c__4352004_sb_)

*Pracovní rehabilitace*. [online]. [cit. 2016-2-27]. Dostupné z: [http://www.portal-vz.cz/getmedia/608ecdd2-0a2c-448b-b5ce-f7b0da283f70/Zakon-c-73\\_2011-Sb](http://www.portal-vz.cz/getmedia/608ecdd2-0a2c-448b-b5ce-f7b0da283f70/Zakon-c-73_2011-Sb)

*Seznam škol na Chomutovsku*. [online]. [cit. 2016-1-18]. Dostupné z://  
<http://www.seznamskol.eu/typ/stredni-skola/?kraj=ustecky&okres=chomutov>

*Rekvalifikace*. [online]. [cit. 2016-2-27]. Dostupné  
z: [http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/uplne/Zakon\\_č.\\_435/2004\\_Sb.,\\_o\\_zamestnanosti,\\_§\\_108-110](http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/uplne/Zakon_č._435/2004_Sb.,_o_zamestnanosti,_§_108-110)

*LZPS*. [online]. [cit 2015-12-27 ] Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2#hlava4>

*Nezaměstnanost*. [online]. [cit. 2016-01-01]. Staženo z: ČSÚ. SLDB, Vše o Chomutovském okrese 2015 Veřejná databáze

*Seznam vzdělávacích institucí na Chomutovsku*. [online]. [cit. 2016-1-18]. Dostupné z://  
<http://www.firmy.cz/Remesla-a-sluzby/Sluzby-pracovniho-trhu/Rekvalifikace/kraj-ustecky/chomutov>

*Maslowova pyramida potřeb*: [online]. [cit. 2016-1-18]. Dostupné z:  
<http://www.ekonomikon.cz/ekonomika/maslowova-pyr>

*Diskriminace Romů*. [online]. [cit 2015-12-27 ] Dostupné z:  
<http://denikreferendum.cz/clanek/17658-cizinci-a-romove-jsou-na-ceskem-trhu-prace-diskriminovani>

*Závislé osoby*. [online]. [cit 2015-03-27] Dostupné z: [Výroční-zpráva-OS-Světlo-Kadaň-2012.pdf](http://www.vyrocnizprava-os-svetlo-kadaň-2012.pdf)

*Vzdělávání vězňů*. [online]. [cit 2015-01-07]. Dostupné  
z:<http://domaci.eurozpravy.cz/politika/141884-jak-se-zmeni-vezenstvi-v-cr-pelikan-a-dohnal-predstavili-hlavni-body-koncepc/>.

*Politika zaměstnanosti*: [online]. [cit. 2015-11-18]. Dostupné z:  
<http://www.mpsv.cz/cs/19926>

*Osoby ohrožené nezaměstnaností:* [online]. [cit. 2015-11-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19926>

*Zaměstnávání ZTP* .[online]. [cit 2015-12-27] Dostupné z: <http://www.2015.cz/zamestnavani-ozp.html/>

*Veřejné zakázky.* [cit. 2015-2-25]. Dostupné z: <http://258-2011-sb-kterym-se-meni-zakon-c-1372006-sb-o-verejnych-zakazkach-ve-zneni-pozdejsich-predpisu>

*Zvolená rekvalifikace.*[online]. [cit. 2015-2-25]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana/zajem\\_o\\_zvolenou\\_rekvalifikaci.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana/zajem_o_zvolenou_rekvalifikaci.pdf)

*OSVČ.* [online]. [cit. 2015-2-25]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/prispevek-na-zrizeni-noveho-pracovniho-mista/>

## SEZNAM PŘÍLOH

<b>Příloha A - Dotazník</b> .....	<b>I</b>
-----------------------------------	----------



## **Příloha A – Dotazník**

Dobrý den,

jsem studentka Univerzity J. A. Komenského v Praze. Ráda bych Vás tímto požádala o vyplnění dotazníku. Dotazník je anonymní, získané informace budou využity výhradně pro účely mé bakalářské práce, ve které je zkoumán vztah nezaměstnaných ke vzdělávání.

U každé otázky vyberte tu odpověď / odpovědi, které nejvíce odpovídají skutečnosti, případně doplňte vlastní názor.

Děkuji Vám za čas, který jste věnoval (a) vyplnění tohoto dotazníku.

Janečková Šárka

- 1) Jaké je Vaše pohlaví?
  - a. žena
  - b. muž
  
- 2) Do jakého věkového rozhraní patříte?
  - a. 18 – 25 let
  - b. 26 - 40 let
  - c. 41 - 55 let
  - d. 56 - 65 let
  
- 3) Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
  - a. základní
  - b. odborné učiliště s výučním listem
  - c. střední s maturitní zkouškou
  - d. vyšší odborné / vysokoškolské
  
- 4) Uveďte délku Vaší evidence na úřadu práce:
  - a. méně než 3 měsíce
  - b. 3 - 6 měsíců
  - c. 7 - 12 měsíců
  - d. 13 a více měsíců

- 5) Myslíte, že příčinou Vaší nezaměstnanosti je Vaše současné dosažené vzdělání?
- a. ano
  - b. ne
  - c. nevím
- 6) Byla Vám Úřadem práce nabídnuta poradenská pomoc, rekvalifikace nebo informace o jiné možnosti vzdělávání?
- a. ano
  - b. ne
  - c. ano, ale až po dlouhé době
  - d. sám/a jsem o ni požádal/a
- 7) Vzděláváte se v současné době?
- a. ano, rekvalifikace Úřadu práce
  - b. ano, Zvolená rekvalifikace
  - c. ano, dálkově vysoká škola / nástavba s maturitou
  - d. ne
- 8) Domníváte se, že po absolvování rekvalifikace nebo jiného vzdělání než je Vaše současné máte šanci na lepší uplatnění na trhu práce?
- a. ano
  - b. ne
  - c. nevím
- 9) Pokud byste se rozhodli vzdělávat rekvalifikací Úřadu práce, jaké zaměření rekvalifikačního kurzu byste zvolil (a)? Můžete zvolit více odpovědí.
- a. základy práce na PC
  - b. účetnictví a daňová evidence, mzdové účetnictví
  - c. pouze svářečský / řidičský průkaz
  - d. strojírenské profese (soustružník, obráběč, obsluha CNC strojů, frézař,...)

- e. profese ve službách (číšník, kuchař, barman, masér, kosmetička, pedikérka, kadeřník, pečovatel, asistent)
- f. jiné – uveďte:
- g. nechci se dále vzdělávat

10) Je současná nabídka ke vzdělávání dospělých dostatečná?

- a. ano
- b. ne
- c. nevím

11) Co považujete za Vaši motivaci pro změnu či zvyšování kvalifikace? Můžete zvolit více odpovědí.

- a. získání nového / lepšího pracovního místa
- b. podpora rodiny a přátel
- c. vyšší mzdu v nové práci
- d. zájem o daný obor
- e. získání titulu
- f. osobní uspokojení
- g. jiný důvod.....

12) Uveďte, prosím, důvody, které Vám brání si doplnit vzdělání či změnit obor Vašeho vzdělání. Můžete zvolit více odpovědí.

- a. nedostatek času
- b. finanční důvody
- c. zdravotní důvody
- d. problematická doprava z místa bydliště do vzdělávacího místa
- e. špatná sebedůvěra (věk, pohodlnost, obava ze selhání u zkoušek)
- f. žádná / malá podpora rodiny a přátel
- g. jiný důvod.....

13) Kde získáváte informace o možnostech dalšího vzdělávání?

- a. na Úřadu práce
- b. na internetu
- c. noviny, televize
- d. od rodiny a přátel
- e. jinde .....
- f. nehledám žádné informace

14) Jste ochoten / ochotna investovat peníze do dalšího vzdělávání?

- a. ano
- b. ne
- c. ano, ale jen menší částku, která nezatíží rodinný rozpočet
- d. ano, pokud na část nákladů finančně přispěje Úřad práce nebo zaměstnavatel

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Šárka Janečková**

**Obor: Vzdělávání dospělých**

**Forma studia: bakalářské kombinované studium**

**Název práce: Motivace, bariéra a možnosti vzdělávání nezaměstnaných v regionu Chomutov**

**Rok: 2016**

**Počet stran textu bez příloh: 57**

**Celkový počet stran příloh:4**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 27**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1**

**Počet internetových zdrojů: 19**

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