

Technická univerzita v Liberci

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra: Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

Studijní program: Sociální práce

**Studijní obor
(kombinace):** Sociální pracovník

Nezaměstnanost a osobnost jedince Unemployment and Person's Character

Bakalářská práce: 09-FP-KSS- 3021

Autor:

Veronika KOCOUROVÁ

Podpis:

Adresa:

Letohradská 4606/8

466 01, Jablonec nad Nisou

Vedoucí práce: doc. Ing. Jiří Vacek, CSc.

Konzultant:

Počet

stran	grafů	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
68	29	0	22	14	1+1 CD

V Liberci dne: 14.4.2010

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(pro bakalářský studijní program)

pro (kandidát): Veronika Kocourová
adresa: Letohradská 8, 466 01 Jablonec nad Nisou
studijní obor (kombinace): Sociální pracovník
Název BP: **Nezaměstnanost a osobnost jedince**
Název BP v angličtině: **Unemployment and Person's Character**
Vedoucí práce: doc. Ing. Jiří Vacek, CSc.
Konzultant:
Termín odevzdání: 15. 4. 2010

Poznámka: Podmínky pro zadání práce jsou k nahlédnutí na katedrách. Katedry rovněž formulují podrobnosti zadání. Zásady pro zpracování BP jsou k dispozici ve dvou verzích (stručné, resp. metodické pokyny) na katedrách a na Děkanátě Fakulty přírodovědně-humanitní a pedagogické TU v Liberci.

V Liberci dne 20. 3. 2009



děkan



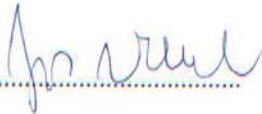
vedoucí katedry

Převzal (kandidát): VERONIKA KOCOUROVÁ

Datum: 18.2.2010

Podpis: 

Název BP: NEZAMĚŠTNANOST A OSOBNOST JEDINCE

Vedoucí práce: doc. Ing. Jiří Vacek, CSc. Podpis: 

Cíl: Zjistit, jaký je hlavní problém nezaměstnaných v ohrožené skupině (dlouhodobě nezaměstnaní) a jejich vrácení zpět na trh práce (do společnosti pracujících).

Požadavky:

1. Vymezení základních pojmů
2. Typy nezaměstnanosti, důsledky nezaměstnanosti
3. Vývoj situace na Jablonecku
4. Sběr dat
5. Interpretace dat
6. Formulace závěrů a návrhy opatření

Metody: Dotazníkové šetření (doplněné o rozhovor) a analýza dokumentů

Literatura:

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-678-0.

KREBS, Vojtěch, a kol. Sociální politika. 3. přeprac. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. Psychologie zdraví. 1. vyd. Praha: Portál. 2001. 280 s. ISBN 80-7178-551-2.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. Sociální práce v praxi. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X.

Prohlášení

Byl(a) jsem seznámen(a) s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

V Liberci dne: 14.4.2010

Veronika Kocourová

Poděkování

Děkuji panu doc. Ing. Jiřímu Vackovi, CSc. vedoucímu bakalářské práce za cenné připomínky, rady a metodické vedení práce, za ochotu a výbornou spolupráci, ale také za velkou trpělivost.

Poděkování patří také mé rodině, která mi po celou dobu studia moc pomáhala a byla mi oporou i v těžších chvílích při studiu.

Název bakalářské práce:	Nezaměstnanost a osobnost jedince
Název bakalářské práce v angličtině:	Unemployment and Person's Character
Jméno a příjmení autora:	Veronika Kocourová
Akademický rok odevzdání bakalářské práce:	2009/2010
Vedoucí bakalářské práce:	doc. Ing. Jiří Vacek, CSc

RESUMÉ

Bakalářská práce se zabývala problematikou nezaměstnanosti. Cílem bylo zjistit, co činí uchazečům o zaměstnání největší problém v návratu zpět na trh práce. Práci tvořily dvě části. Jednalo se o část teoretickou, která pomocí zpracování a prezentace odborných zdrojů popsala nezaměstnanost a její vývoj, funkci úřadů práce, zabývala se rizikovými skupinami nezaměstnaných, dlouhodobou nezaměstnaností a psychikou nezaměstnaného jedince. Věnovala se též popisu vývoje nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou. Praktická část zjišťovala pomocí dotazníkového šetření a studia dokumentace postoje 100 uchazečů o zaměstnání. Výsledky ukazovaly, že největší problém v návratu zpět na trh práce představují tři faktory: věk, zdravotní stav a vzdělání, a vyústěly v konkrétní navrhovaná opatření, kterými je především nutnost zvýšené aktivity uchazečů o zaměstnání.

Klíčová slova: Nezaměstnanost, úřad práce, míra nezaměstnanosti, typy nezaměstnanosti, rizikové skupiny nezaměstnaných, psychika člověka, dlouhodobá nezaměstnanost, volná pracovní místa, ukazatelé nezaměstnanosti, dosažené vzdělání – základní vzdělání, vyučení, úplné střední odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání, zdravotní stav, věk, poradenské a motivační programy úřadu práce.

SUMMARY

Bachelor thesis dealt with the problems of unemployment. The aim was to find out what makes the job seekers the greatest challenge in returning back to the labor market. The work consisted of two parts. This was the theoretical part with the processing and presentation of expert sources described the unemployment rate and its evolution, the function of employment agencies, dealing with the risk groups of unemployed, long-term unemployment and unemployed individuals psyche. It also gave a description of unemployment in the district. The practical part examined using a questionnaire survey and document study position 100 job seekers. The results showed that the biggest problem in returning back to the labor market is represented by three factors: age, health and education, and the results point to a conclusion proposed measure, which is primarily the need for increased activities of job applicants.

Key words: Unemployment, employment office, the unemployment rate, types of unemployment, vulnerable groups of unemployed, the human psyche, long-term unemployment, vacancies, indicators of unemployment, level of education - basic education, apprenticeship, complete secondary vocational education, higher education, health, age, counseling and incentive programs for office work.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Bakalararbeit beschäftigt sich mit Arbeitslosigkeitsproblematik. Das Ziel ist eine Ermittlung. Was ist für die Arbeitsbewerber das grösste Problem bei der Retournierung auf den Arbeitsmarkt. Die Arbeit ist in zwei Abschnitte gegliedert. Der theoretische Abschnitt beschreibt mit Hilfe von Fachquellen die Arbeitslosigkeit und ihre Entwicklung, Funktion der Arbeitsämter und beschäftigt sich mit Risikogruppen der Arbeitslosen und langfristiger Arbeitslosigkeit und Psyche eines arbeitslosen Individuums. Es wird die Situation bei der Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Kreis Jablonec nad Nisou dargestellt. Der praktische Abschnitt ermittelt mit Hilfe eines Fragebogens und Studium der Dokumente die Stellungnahme 100 Arbeitsbewerber. Die Resultate zeigen dass die grössten Probleme bei der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt drei Faktoren sind: Alter, Gesundheitszustand, und Ausbildung. Aus diesen Faktoren sind sachliche Massnahmen entstanden und dies stellt die erhöhte Aktivität der Bewerber vor.

Schlüsselwörter: Arbeitslosigkeit, Arbeitsamt, Arbeitslosigkeitsquote, Arbeitslosigkeitstyp, Risikogruppen von Arbeitslosen, Menschenpsyche, langfristige Arbeitslosigkeit, freie Arbeitsplätze, Arbeitslosigkeitsmerkmale, erreichte Bildung – Grundbildung, komplette Fachausbildung-Mittelschule, Hochschulausbildung,, Gesundheitszustand, Alter, Beratungs und Motivierungsprogramme der Arbeitsamtes.

1 Úvod	9
2 Vymezení základních pojmů	11
2.1 Nezaměstnanost její vývoj	11
2.2 Definice nezaměstnanosti	12
2.3 Typy nezaměstnanosti	14
2.4 Práce a její hodnota pro jednotlivce	15
2.5 Vliv nezaměstnanosti na psychiku člověka	16
2.6 Dlouhodobá nezaměstnanost	18
2.6.1 Rizikové skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností	20
2.6.2 Specifické problémy dlouhodobě nezaměstnaných	21
2.7 Zkušenosti z poradenských programů	23
2.8 Veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa	25
3 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Jablonec n.N.	27
3.1 Celková zaměstnanost	28
3.2 Zaměstnanost v okrese Jablonec n.N.	29
3.3 Volná pracovní místa	29
3.4 Hlavní ukazatele nezaměstnanosti v okrese Jablonec n.N.	31
3.5 Očekávaný vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti	31
4 Cíl praktické části	33
4.1 Předpoklady	33
4.2 Použité metody	33
4.2.1 Dotazník	33
4.2.2 Studium dokumentace	33
4.3 Popis zkoumaného vzorku	34
5 Interpretace dat	37
5.1 Výsledky dotazníkového šetření	37
5.2 Výsledky zjištěné ze spisové dokumentace	57
6 Závěr	63
6.1 Vyhodnocení předpokladů	63
7 Návrh opatření	66
8 Seznam použitých zdrojů	67
9 Seznam příloh	68

1 Úvod

Nezaměstnanost je jedním z největších problémů dnešní doby, ale nebylo tomu tak vždy. V dobách Československé socialistické republiky musel pracovat každý, jinak se dopouštěl trestného činu příživnictví.

Zpočátku se míra nezaměstnanosti zvyšovala jen mírně. Nárůst počtu nezaměstnaných se datuje od druhé poloviny 90. let. V roce 2007 byla dokonce míra nezaměstnanosti nejnižší za posledních devět let.

V současné době dosahuje míra nezaměstnanosti v České republice vysokých procent počtu nezaměstnaných. V okrese Jablonec nad Nisou dosahuje míra nezaměstnanosti 10 %.

Ztráta zaměstnání se může stát jedním ze zátěžových období v životě člověka. Kdo ztrátu zaměstnání zažil, ví sám nejlépe, jak je těžké vyrovnat se situací. Psychický otřes snad zažívá každý, i když se každý s nezaměstnaností vyrovnává jinak, některý snáze, jiný hůře.

Někteří lidé mohou vnímat vyřazení z pracovního procesu jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích. Toto může mít vliv na fyzické i psychické zdraví jedince. Záleží také na tom, jak je člověk odolný vůči stresové situaci, na osobním založení, na věku, pohlaví, ale také zda se jedná o první či opakovanou nezaměstnanost.

Každý z nás si vytváří během svého života žebříček hodnot, ke kterým patří zdraví, rodinné štěstí, uznání, ale také spokojenost v práci. Samozřejmě se žebříček hodnot během našeho života mění. Jednou ze změn, které se mohou nenávratně zapsat do jedincova života je bezesporu i nezaměstnanost. Lidská práce a pocit smysluplnosti práce patří k základním hodnotám jedince, je nezbytná k přežití, protože je zdrojem obživy, ale nabývá i sociální hodnoty.

Na Úřadu práce v Jablonci nad Nisou, kde pracuji, se dnes a denně snažíme pomoci nezaměstnaným se vyrovnat s těžkou životní situací a pomoci jim při uplatnění se na trhu práce prostřednictvím rekvalifikací, skupinových poradenství, zařazením do projektů Evropských sociálních fondů, umístit je na vhodné pracovní místo apod.

Práce je rozdělena na dvě části teoretickou a praktickou.

V teoretické části je blíže specifikována a definována nezaměstnanost, vývoj nezaměstnanosti, dlouhodobá nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, vývoj situace v okrese Jablonec nad Nisou. Dále jsou zde krátce zmíněny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které obsahuje Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

V praktické části je věnována pozornost na průzkum uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Jablonci nad Nisou (narozených ode dne 19. až do 22. dne v každém měsíci). Jako hlavní metoda při zjišťovaných údajů bylo zvoleno dotazníkové šetření a studium dokumentace při zjišťování chybějících informací.

Bakalářská práce se bude zabývat šetřením a následným zjištěním, co představuje v dané skupině lidí největší problém, a co je hlavním problémem uchazečů o zaměstnání při návratu na trh práce.

Teoretická část

2 Vymezení základních pojmů

2.1 Nezaměstnanost její vývoj

Jandourek definuje nezaměstnanost jako stav:

... „kdy lidé chtějí pracovat a hledají si práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy, nemohou žádnou přiměřenou a placenou práci získat. Nezaměstnanost vzniká poklesem potřeby pracovních sil. Příčinami mohou být ekonomické potíže podniku, celého odvětví nebo národní ekonomiky, zmenšená poptávka po dané kvalifikaci. Kritéria pro zařazení osoby mezi nezaměstnané se v různých zemích liší. Zjevná nezaměstnanost označuje výskyt osob bez práce, registrovaných i neregistrovaných, které si hledají práci pomocí institucí nebo samy. Skrytá nezaměstnanost se vyskytuje tehdy, když zaměstnavatel zaměstnává nadbytečný počet pracovníků, popř. zaměstnává na částečný úvazek osoby, které chtějí pracovat na plný úvazek. Vysoká míra nezaměstnanosti a nezaměstnanost dlouhodobá je považována za vážný sociální problém.“¹

Nezaměstnanost se jako sociální problém „aktualizovala ve vývoji sociálních států v několika etapách a vždy to znamenalo určitý posun v přístupu k ní. Vznik sociálních států, spojený s vytvářením prvních soustav sociálního pojištění v Německu a Rakousku, neoponechal stranou ani pojištění v nezaměstnanosti, i když bylo zavedeno až jako poslední stupínek za pojištěním nemocenským, úrazovým a penzijním s delším zpožděním začátkem 20. let minulého století.“²

„Jednalo se o dobrovolné i povinné systémy pojištění pro případ nezaměstnanosti, zpočátku však omezené jen na průmyslové pracovníky nebo na specifická průmyslová odvětví. Povinná pojišťovací schémata zavedly hned od počátku jen čtyři státy a to Německo, Rakousko, Itálie a Velká Británie. Za velké hospodářské krize ve 30. letech 20.

¹ JANDOUREK, J. Sociologický slovník, s. 170 – 171.

² VEČEŘA, M. Sociální stát: východiska a přístupy, s. 94.

století se problém nezaměstnanosti vyhrotil nejvíce a později v 70. a 80. letech 20. století v souvislosti s ropnými krizemi. Na vývoji nezaměstnanosti 70. a 80. let 20. století byla znepokojující nejen její dlouhodobost, která zasáhla část nezaměstnaných, ale především to, že s určitým ekonomickým oživením 80. let 20. století úroveň nezaměstnanosti klesla jen částečně a pokles se brzy zastavil. Desetiprocentní míra nezaměstnanosti se v řadě zemí stala po delší čas hrozbou sociální realitou. Výsledkem tohoto vývoje byla změna nazírání na nezaměstnanost a orientace na aktivní politiku zaměstnanosti v řadě sociálních států od poloviny 70. let 20. století.“³

2.2 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je projevem poruch na trhu práce. Její rozsah měří ukazatel míry nezaměstnanosti. Ta vyjadřuje poměr počtu nezaměstnaných k počtu ekonomicky aktivních lidí. Nezaměstnanost představuje jeden ze sociálních problémů na trhu práce, který má dvě stránky:

- **funkční stránku (pozitivní)** – k dispozici je pohotová rezerva pracovních sil, vytváří se možnosti pro přesuny pracovních sil do rozvíjejících se a prosperujících firem a podniků, upevňuje pracovní kázeň a morálku, podněcuje zájem o zvyšování kvalifikace.
- **disfunkční stránku (negativní)** – nevyužití části existujících pracovních zdrojů, zatížení státního rozpočtu (podpory v nezaměstnanosti, sociální dávky), zvyšování rozdílů v životní úrovni a v kvalitě života mezi jednotlivými společenskými skupinami a vrstvami a vede k devastaci lidského potenciálu ztrátou kvalifikace i motivace lidí.

Nezaměstnanost je závažný problém České republiky. V nezaměstnanosti jde o nerealizovanou (neuspokojenou) nabídku práce na trhu práce. „Obecně za nezaměstnanou pracovní sílu lze považovat tu část ekonomicky aktivního obyvatelstva, která není odpovídajícím způsobem (především časově a kvalifikačně) využita.“⁴

Nejčastěji je nezaměstnanost definována jako jev, kdy lidé, kteří mají předpoklady pracovat a pracovat chtějí, ale nemohou práci najít. „Statisticky a administrativně jsou

³ VEČEŘA, M. *Sociální stát: východiska a přístupy*, s. 94 – 95.

⁴ SPÁČIL a kol., *Zaměstnávání bez rozdílů. /genderová studie/*, s. 5

však mezi nezaměstnanými zařazeni i ti, kteří sice pracovat mohou, ale nechtějí a zneužívají slabin a mezer existujících systému regulace zaměstnanosti“⁵

ILO (Mezinárodní organizace práce) definuje nezaměstnané jako všechny osoby starší 15 let, které ve sledovaném období souběžně splňovaly tyto podmínky:

- ✓ **byly bez práce**, tzn. že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané,
- ✓ **hledaly aktivně práci** (formou aktivního hledání zaměstnání se rozumí registrace u úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků k založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení nebo licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem),
- ✓ **byly připraveny k nástupu do práce**, tzn. že během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.

Mezi **rizikové skupiny**, kterým má být dle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §33 věnována zvýšená péče, patří:

- 1) *osoby se zdravotním postižením,*
- 2) *lidé do 25 let věku,*
- 3) *těhotné a kojící ženy a matky do 9 měsíce po porodu,*
- 4) *osoby pečující o dítě do 15 let věku,*
- 5) *osoby starší 50 let věku,*
- 6) *dlouhodobě nezaměstnaní v evidenci ÚP déle jak 5 měsíců,*
- 7) *osoby společensky nepřizpůsobivé, po ukončení výkonu trestu a osoby sociokulturně znevýhodněné.*

S těmito uchazeči o zaměstnání úřady práce mohou vypracovat tzv. individuální akční plány (IAP) – tento individuální akční plán se uzavírá s každým uchazečem individuálně a

⁵ BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie řízení.*

uchazeči jsou stanoveny aktivity v rámci individuálního akčního plánu, které si musí plnit. Nespolupráce v rámci tohoto plánu může znamenat pro uchazeče o zaměstnání okamžité sankční vyřazení z úřadu práce.

2.3 Typy nezaměstnanosti

Existují různé typologie pro rozlišení možností typů nezaměstnanosti, podle následující rozlišujeme: ⁶

- ✓ **frikční (třecí) nezaměstnanost** – spojená s životním cyklem a s hledáním lepšího pracovního místa. Tento typ nezaměstnanosti má přechodný charakter. Nezaměstnanost v tomto případě trvá (6 až 12 týdnů).
- ✓ **cyklickou nezaměstnanost** – souvisí s ekonomickým cyklem. Tato nezaměstnanost je tehdy, je-li celková poptávka po práci velmi nízká. Jedná se o nejnákladnější typ nezaměstnanosti.
- ✓ **strukturální nezaměstnanost** – nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách v jednotlivých odvětvích trhu práce. Například v této chvíli je na Jabloneckém okrese nezaměstnanost nejvíce ve sklářském průmyslu, kdy došlo k masivnímu propouštění například firem JABLONEX GROUP a Preciosa.

V dalším členění nezaměstnanosti můžeme uvést například:

- ✓ **dobrovolnou nezaměstnanost** – volná pracovní místa existují, ale není o ně zájem. Lidem situace nevadí, pracovat nechtějí – žijí z podpory v nezaměstnanosti, nebo ze sociálních dávek.
- ✓ **nedobrovolnou nezaměstnanost** – nižší poptávka po práci než nabídka (o volná pracovní místa je několikanásobně větší počet zájemců, než bylo kdykoli předtím).

⁶ KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*, s. 287, 288

2.4 Práce a její hodnota pro jednotlivce

Úloha, kterou představuje zaměstnání (placené) a práce vůbec v životě lidí se u každého jedince liší a má pro každého jedince jiný význam. Navrátil se zmiňuje o tom, „že práce může být oblastí, v níž se jedinečnost jednotlivce setkává s pospolitostí, a tak nabývá smyslu a hodnoty. Když povolání nepřináší pocit naplnění, je problém v člověku, v jeho postoji, Takový postoj se může projevovat v chápání práce jen jako prostředku k získání peněz ...“⁷ To jak je pro nás práce velmi důležitá, na to přijde mnohý z nás právě v okamžiku, kdy o práci přijde.

Horáková zmiňuje šest Giddensových základních charakteristik práce, které jsou významné pro jedince. Shrnuje význam práce pro člověka do následujících bodů:

- 1) **Práce je zdrojem obživy** – „pro většinu lidí představuje zaměstnání hlavní či dokonce jediný zdroj finančních prostředků. Lidé, kteří svoji práci ztratí, se často potýkají s finančními obtížemi. Nezaměstnanost prakticky vždy provází pokles životní úrovně nezaměstnaného, ale i celé jeho rodiny
- 2) **Práce je měřítkem společenského úspěchu** – společenský status jedince ve společnosti je do značné míry odvozen od zaměstnání, které vykonává. Práce rovněž významně ovlivňuje životní styl a kvalitu života jedince. Postavení nezaměstnaného ve společnosti je obvykle vnímáno jako podřadné.
- 3) **Práce nabízí možnost seberealizace** – v práci má většina lidí příležitost naučit se novým věcem, využít své schopnosti a dovednosti.
- 4) **Práce jako zdroj sociálních kontaktů** – naprostá většina pracujících se ve svém zaměstnání setkává s jinými lidmi. Práce je tak zdrojem nových sociálních kontaktů, příležitostí k získání nových známých a mnohdy i přátel.
- 5) **Práce je zdrojem pocitu užitečnosti** – ztrátu zaměstnání v mnoha případech doprovází také pocit společenské neužitečnosti. Významný je tento problém zvláště u mužů v tradičních rodinách založených na představě muže – živitele rodiny.

⁷ NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*, s. 73

- 6) **Práce strukturuje čas** – lidé, kteří mají nějaké zaměstnání, obvykle přizpůsobují rozvržení svého času své pracovní době. Naopak lidé bez práce často trpí pocitem ztráty určitého řádu. Čas pro nezaměstnaného přestává hrát důležitou roli, velkým problémem se stává nuda.“⁸

2.5 Vliv nezaměstnanosti na psychiku člověka

Ztráta zaměstnání a nemožnost nalezení vhodného pracovního místa patří ke stresogenním faktorům, jelikož je ohroženo zajišťování potřebné ekonomické základny rodiny a základní hodnoty člověka. „Na těžkosti tohoto stavu ukazuje např. častější výskyt depresí a úzkostí, zvýšená nemocnost, vyšší výskyt příznaků negativně změněného zdravotního stavu, snižování sexuální apetence či zvyšování konzumace alkoholu.“⁹ Kulka (2003) uvádí, že u osob postižených nezaměstnaností se objevuje tzv. deprese z pracovní deprivace, která má podle Z. Bolelouckého „jinou povahu nežli deprese reaktivní nebo neurotická“. Jde o souhrn fyziologických, psychologických a sociálních důsledků nechtěné ztráty zaměstnání. Deprese z nezaměstnanosti je tím hlubší, čím více se jedinec sám sebe viní za svou nezaměstnanost, čím méně je schopen ovlivnit svoji situaci (pocit bezmocnosti), čím má menší vyhlídky na získání nové práce, čím méně si dovede vytvořit do budoucna realistickou perspektivu, čím je horší jeho finanční situace, čím má méně osobních zkušeností s podobnými situacemi, čím má menší podporu v rodinném a nejbližším sociálním zázemí.¹⁰

Nezaměstnanost postihuje celou psychiku člověka. Lidé se cítí osamělí, sociálně izolovaní, uzavírají se do sebe, trpí úbytkem sociálních kontaktů. „Při ztrátě zaměstnání dochází ke ztrátě adekvátního prožívání času, k různým sociálním konfliktům a k ochuzení společenského života i kontaktů s vnějším světem“ (Kulka, 2003).

Zatímco v minulých staletích byla ztráta práce spojená se strádáním z nedostatečné výživy a nezdravého složení stravy, podle současných výzkumů je výskyt nemocí spojený převážně se stresem. Profesor Thomas H. Holmes z USA sestavil na základě

⁸ HORÁKOVÁ, N. Pracovní hodnoty a postoje v české společnosti. IN KUNŠTÁT, D. et. al. *České veřejné mínění: výzkum a teoretické souvislosti*, s. 211, 212

⁹ KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*, s. 176

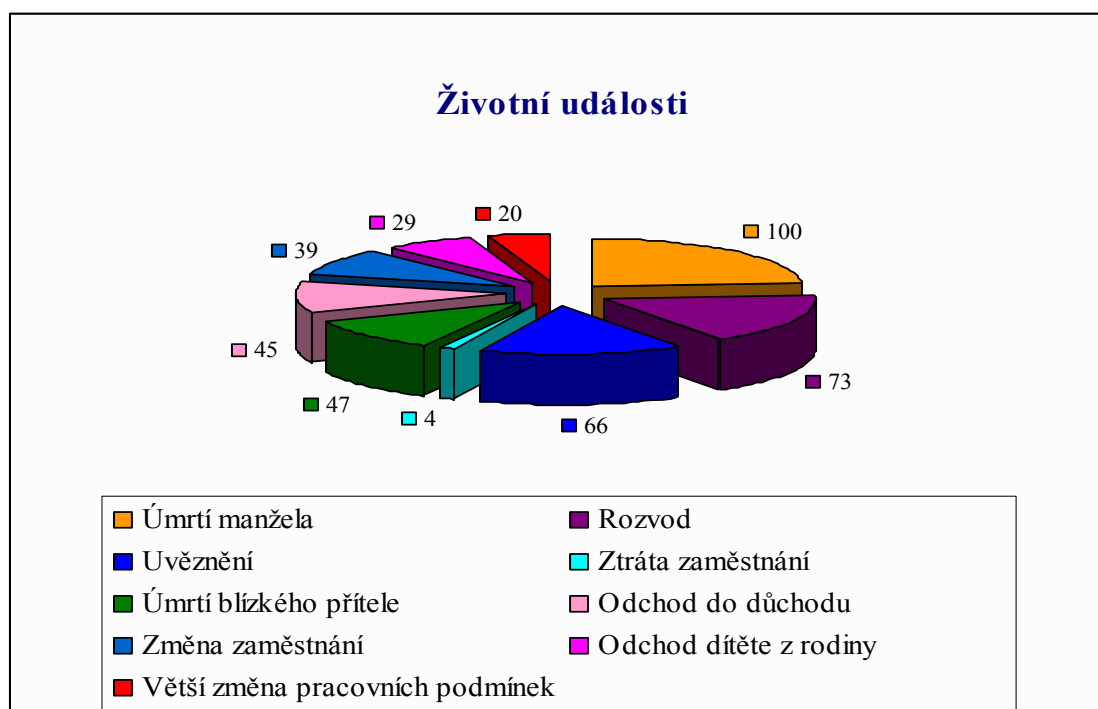
¹⁰ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost*, s. 142

dlouholetých průzkumů tabulku intenzity vlivu 41 různých stresujících událostí na člověka, které seřadil podle jejich intenzity na bodové škále 0 – 100.

Životní události

Tabulka č. 1

Životní události	Hodnoty závažnosti (stupeň stresu spojený s událostí)
Úmrtí manžela	100
Rozvod	73
Uvěznění	66
Ztráta zaměstnání	49
Úmrtí blízkého přítele	47
Odchod do důchodu	45
Změna zaměstnání	39
Odchod dítěte z rodiny	29
Větší změna pracovních podmínek	20



Graf č. 1

Nezaměstnanost zaujímá v seznamu životních událostí vysokou hodnotu.,ztráta citové, sociální a finanční podpory anebo samotný strach z této ztráty jsou zdrojem stresů s vážným dopadem pro lidské duševní a tělesné zdraví“.¹¹

¹¹ VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. *Aplikovaná sociální psychologie*. s. 100

„Psychologické a sociologické výzkumy nezaměstnanosti poukazují na to, že reakce na ztrátu zaměstnání se řadí do několika kategorií (rezignace, zoufalství, apatie apod.) a pouze nepatrná část nezaměstnaných zůstává nezlomena“.¹²

Aktivní postoj:¹³ častěji zaujímají muži než ženy a věkově mladší kategorie do 40 let. Ztráta zaměstnání je pro ně výzvou k hledání nové práce. Od ostatních skupin se odlišují svým přesvědčením, že je možné najít práci a necítí se zcela věkově neperspektivní.¹⁴ Lidé s tímto postojem k nezaměstnanosti jsou schopni začít podnikat, nebo přijmout práci spojenou s občasným odloučením od rodiny.

Obranný postoj: častější u mužů a dlouholetých zaměstnanců jednoho podniku. Projevuje se snahou diskutovat o problému a hledáním vysvětlení své výpovědi. U této skupiny převažuje názor, že bez známých a přátel se práce nadá najít, že výběrová řízení jsou předem rozhodnutá a že zaměstnavatelé dávají přednost mladým pracovníkům. Buchtová říká, že tato skupina je ochotna se přizpůsobit novému zaměstnání a změnit svou původní profesi.

Pasivní a rezignující postoj: je provázen ztrátou motivace ke společenské aktivitě, je výraznější u žen, které jsou bezradné při rozhodování o jiných podmínkách zaměstnání (chtějí zaměstnání odpovídající jejich kvalifikaci, při zachování předchozích životních podmínek)¹⁵ Pasivní ženy se cítí věkově neperspektivní, pociťují věkovou diskriminaci a diskriminaci z důvodu dlouhodobě nezaměstnanosti.

2.6 Dlouhodobá nezaměstnanost

„Ženy jsou více postiženy dlouhodobou nezaměstnaností než muži. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů v kategorii „nad 6 měsíců“ a „nad 12 měsíců“ přesahuje 55 %.“¹⁶

¹² KULKA, J. *Pozitivní psychoterapie a poradenství pro nezaměstnané.*

¹³ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost.* s. 85 - 87

¹⁴ SPÁČIL a kol., *Zaměstnávání bez rozdílu. /genderová studie/,* s. 38

¹⁵ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost.* s. 85 - 87

¹⁶ SPÁČIL a kol., *Zaměstnávání bez rozdílu. /genderová studie/,* s. 21

Souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností:

- s růstem doby nezaměstnanosti roste **závislost na sociálních dávkách**. Narůstá počet osob, pro které se tato závislost stává návykem či převzatou rolí, kterou také předávají svým dětem. Tyto osoby pak tvoří subkulturu trvalé závislosti na státu, žijí jakoby „uvnitř systému podpor sociálního zabezpečení“¹⁷
- pro mnohé nezaměstnané je demotivující **nejistota na legálním trhu práce**. Pro příjemce sociálních dávek může být často přijatelnější šedá ekonomika v kombinaci s dávkami než nejistá a málo placená práce na formálním trhu práce, který je mnohdy diskriminující vůči zdravotně postiženým, ženám s dětmi nebo starším osobám.
- **málo pracovních příležitostí**, zejména pro nekvalifikované pracovníky a osoby se zdravotním postižením, **nezájem zaměstnavatelů o určité kategorie zaměstnanců** (ženy s dětmi, starší osoby) vede k růstu dlouhodobé nezaměstnanosti či zneužívání sociálních dávek, což je trend probíhající víceméně v celé České republice.

„K typické charakteristice dlouhodobě nezaměstnaných patří, že s výší vzdělání se jejich podíl na nezaměstnanosti snižuje“ (HN, 29.3.05). Dlouhodobě nezaměstnané osoby se potýkají s řadou psychických a zdravotních problémů.

Dlouhodobá nezaměstnanost je ohrožující z toho důvodu, že patří mezi dlouhodobé a „poměrně trvale znějící napětí (lidově označované jako nervová napětí)“. Další dlouhodobá napětí, která se k nezaměstnanosti přidružují, jsou např. neshody v manželství, trvalý nedostatek peněz v domácnosti, dlouhodobě nevyhovující bydlení (nadměrný počet obyvatel bytu) apod. „Ukazuje se, že toto často kumulované dlouhodobé napětí může výrazně zhoršovat situaci člověka, který se dostává do větší životní krize. Takováto napětí mohou navíc podstatně ovlivnit tzv. sekundární hodnocení situace a schopnost zvládat těžkosti. Chronická napětí výše uvedeného druhu se mohou stát sama o sobě stresovou životní situací“.¹⁸

¹⁷ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost*, s. 114

¹⁸ KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdrav*, s. 179

2.6.1 Rizikové skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností

„Nezaměstnanost neohrožuje stejnou měrou všechny skupiny lidí. Existují určité okruhy osob, u nichž je ztráta zaměstnání pravděpodobnější a pro které je také těžší nalézt nové místo.¹⁹

Mezi tyto rizikové skupiny patří:

- 1) **Osoby se zdravotním postižením** – „vzhledem k rostoucímu důrazu naší společnosti na výkon a produktivitu mají tito lidé stále menší možnost uplatnit se na trhu práce. Doba jejich nezaměstnanosti je několikanásobně delší než u zdravých uchazečů. Navíc takto nezaměstnaný může představovat zátěž pro rodinu, která v některých případech musí o postiženého člena celodenně pečovat.“²⁰
- 2) **Mladí lidé do 20 let věku** – „jsou znevýhodněni zejména tím, že nemají pracovní zkušenosti a praxi v oboru, který vystudovali. Postrádají také kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. U tohoto typu nezaměstnaných hrozí nejen ekonomické problémy, ale i psychologické a výchovné potíže, zvyšuje se riziko asociálního chování a vytvoření nezdravé závislosti na rodičích.“²¹
- 3) **Osoby starší 50 let věku** – u této kategorie se naplno objevuje fenomén dnešní doby, a to je fakt, že si zaměstnavatelé mohou své zaměstnance vybírat. Při výběrových řízeních tak dávají přednost mladším uchazečům, mnohdy bez větších zkušeností, ale možnost vybírat si mají, a proto s tím ani úřad práce není schopen nic udělat. Tito lidé „prožívají ztrátu zaměstnání velmi těžce. V předdůchodovém věku má již člověk fixní stereotypy, obtížně a pomaleji se přizpůsobuje životu bez zaměstnání, který navíc po letech poctivé práce vnímá jako nespravedlnost a ponížení.“²²
- 4) **Osoby pečující o dítě do 15 let věku** – i tato skupina má velmi složitý návrat na trh práce a je téměř vždy velkým problémem být matkou po mateřské dovolené - „i po návratu z mateřské dovolené má někdy žena

¹⁹ MATOUŠEK O., KOLÁČKOVÁ J., KODYMOVÁ P., *Sociální práce v praxi*, s. 301, 302

²⁰ MATOUŠEK O., KOLÁČKOVÁ J., KODYMOVÁ P., *Sociální práce v praxi*, s. 301

²¹ MATOUŠEK O., KOLÁČKOVÁ J., KODYMOVÁ P., *Sociální práce v praxi*, s. 301

²² MATOUŠEK O., KOLÁČKOVÁ J., KODYMOVÁ P., *Sociální práce v praxi*, s. 301, 302

jen omezené pracovní možnosti především kvůli riziku časté absence a požadavkům na snížený pracovní úvazek.²³

- 5) **Osoby s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace** – „ představují nejpočetnější skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Často jde o mladé těžko vzdělavatelné lidi s malým zájmem o zaměstnání. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou navíc postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji (Buchtová 2001).“²⁴
- 6) **Osoby společensky nepřizpůsobivé, často měnící zaměstnání** – zejména se jedná o lidi, kteří mají základní vzdělání. Tito lidé žijí pouze díky pomoci státu – čerpají od státu sociální dávky. Často je pro tuto skupinu typické deviantní chování, páchají trestnou činností apod..

2.6.2 Specifické problémy dlouhodobě nezaměstnaných

- **Psychické potíže dlouhodobě nezaměstnaných.** Šest měsíců po ztrátě práce se lidem stále obtížněji daří uspokojovat psychické potřeby, potřeby sociálních kontaktů, potřeby nových zkušeností, aktivity a výkonu. Při nezaměstnanosti delší jak 6 měsíců se začínají u lidí projevovat poruchy spánku, psychická labilita, stavy deprese, ztráta dlouhodobých cílů. Také dochází ke **zhoršení zdravotního stavu** nezaměstnaných jedinců. Projevují se neurotické potíže spojené s úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi. Ztráta zaměstnání pravděpodobně méně postihuje ty, kteří mají dostatečné finanční rezervy, ty, pro které je nezaměstnanost nějak ospravedlnitelná (péče o dítě, rodiče) a ty, kdo mají nižší aspirace a očekávání. „Obzvláště stresová je situace dlouhodobě nezaměstnanosti pro ambiciózní a dříve úspěšné jedince“²⁵
- **Ztráta pracovních návyků.** Kdo svůj volný čas dostatečně nevyplňuje smysluplnou činností a nezachovává pravidelný denní režim, snadno ztratí pracovní návyky. I když pak dostane nabídku vhodného pracovního místa, může ještě ve zkušební době vážně selhat (dostupné na: www.zamestnani.idnes.cz).

²³ MATOUŠEK O., KOLÁČKOVÁ J., KODYMOVÁ P., *Sociální práce v praxi*, s. 302

²⁴ MATOUŠEK O., KOLÁČKOVÁ J., KODYMOVÁ P., *Sociální práce v praxi*, s. 301, 302

²⁵ VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. *Aplikovaná sociální psychologie*, s. 87

- **Opakovaný návrat do evidence úřadů práce.** Pokud dlouhodobě evidovaní uchazeči i přes své handicapy naleznou zaměstnání, je velmi pravděpodobné, že ne na dlouho. Po určité době se opět vrací zpět do evidence úřadů práce. Z tohoto důvodu se jeví jako přínosné zařazení pracovní praxe v motivačních programech, kdy si dlouhodobě nezaměstnaní mohou postupně zvykat na pracovní proces a obnovovat si tak své pracovní návyky.
- **Ztráta zaměstnání a rezignace.** Ztráta zaměstnání znamená pro člověka vždy krizovou situaci. Zvládání nezaměstnanosti je obtížnější pro ty, pro které byla práce prostředkem k uspokojování zásadních potřeb, jenž se jim v rámci jiné aktivity nedaří plnohodnotně nahradit. Pocit nemožnosti ovlivňovat vlastní situaci se prohlubuje a dlouhodobě nezaměstnaný, který se navíc setkává s opakovanými neúspěchy při hledání uspokojivého zaměstnání, ztrácí motivaci pracovat, rezignuje. U dlouhodobě nezaměstnaných tak dochází k výrazným změnám v jejich postojích. V mnoha případech i lidé s aktivním životním stylem a přiléhavou sebedůvěrou podléhají pocitům bezmoci, jsou nedůvěřiví vůči ostatním lidem. Často dávají vinu za svůj stav společnosti a okolí. Sami sebe vymezují jako člověka, kterého společnost vyloučila. Je narušena jejich emoční pohoda, rodinná rovnováha, sociální vztahy, narůstá jejich sociální izolace. Celkově se snižuje kvalita života a také jejich zdravotní stav.
- **Množství volného času.** Ztráta zaměstnání přináší značný přírůstek času, který nezaměstnaní nedokáží vyplnit smysluplnou aktivitou a který je naplněn nudou a čekáním. Nezaměstnaní lidé se obvykle bojí propadu do chudoby a ztráty pracovních návyků. Neuvědomují si však, že změny v jejich životním režimu mění časovou strukturaci dne a snižují jejich pracovní adaptaci. Hledají náhradní zdroje uspokojení svých potřeb v mnohdy společensky nežádoucích aktivitách.
- **Asociální chování.** Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost se negativně promítá nejen do sociální oblasti, ale i do oblasti vnímání morálních hodnot, osobních postojů a zájmů této ohrožené skupiny lidí. Zpravidla bývá příčinou jejich asociálního chování a často také nárůstu kriminality.

Dlouhodobá nezaměstnanost má vliv na ztrátu pracovních návyků či narušení režimu dne. Kromě vysoké míry stresu, kterou dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje, dochází k porušení režimu námahy a odpočinku a ke ztrátě smyslu života. Objevují se deprese, pocity bezcennosti a viny, ztráta sebeúcty a celková rezignace. Některé osoby může jejich

situace přivést k sebevraždě, jiní se s problémy vyrovnají tak, že otupí, přizpůsobí se sníženému životnímu standardu.

2.7 Zkušenosti z poradenských programů

Kulka (2003) uvádí, že v osobnosti nezaměstnaného lze identifikovat rysy, které mu znesnadňují návrat na trh práce. Je to především nedostatek sebevědomí a sebedůvěry, lapsus v oblasti komunikativních a širěji sociálních dovedností, snížená adaptabilita, v pozdějších fázích nedostatek zájmu o hledání zaměstnání, neschopnost rozhodování při volbě nového pracovního zařazení a chybění zodpovědnosti za vlastní rekvalifikaci.

Mezi další specifické problémy nezaměstnaných patří zejména (uvádíme zkušenosti z praxe):

1) kumulace jednotlivých znevýhodnění, kterými jsou:

- ✓ *dlouhodobá nezaměstnanost,*
- ✓ *péče o malé děti,*
- ✓ *věk,*
- ✓ *nízké vzdělání,*
- ✓ *zdravotní omezení.*

2) K typické charakteristice dlouhodobé nezaměstnanosti patří, že čím nižší vzdělání a více zdravotních omezení, tím je pravděpodobnost dlouhodobé nezaměstnanosti vyšší.

3) **problémy v komunikačních dovednostech** – chybějící umění „prodat se“ a schopnost jednání se zaměstnavateli – setkali jsme se na kurzech s lidmi, kteří (a těch je většina) o sobě nechtějí mluvit, chtěli by se předvést zaměstnavateli svou prací, ale nechtějí říct, co umí, jaké mají zkušenosti, co mohou nabídnout.

4) **návykové stereotypy a rigidita myšlení** – neochota přizpůsobit sebe a své okolí měnícím se podmínkám a nárokům pracovního trhu, bojí se osahat si „nové – moderní“ postupy a poznatky, zaměřuje se na hledání práce pouze v nejbližším okolí, nepřipouští možnost dojíždění, nejsou ochotni se přizpůsobit nárokům zaměstnavatelů. Častý je názor starších účastníků programu, že „něco umím, 20 (30) let jsem pracoval, tak mi nikdo nebude vykládat, co mám dělat.“ Velké rozčarování

nastává ve chvíli, kdy nastoupí do zaměstnání a není okamžitě uznáván svým okolím a svou pozici v podniku si musí opět budovat.

- 5) **nízké sebevědomí - nevěří si**, nedokáží zúročit to, co umí a znají, pokud si uvědomují své silné stránky, bojí se o nich mluvit, myslí si, že se tím příliš chválí. Jev, se kterým jsme se setkali při práci s nezaměstnanými ve všech skupinách byl ten, že lidé se stejnými znevýhodněními, jakými je věk, nízké vzdělání, děti, se navzájem utvrzovali v tom, že „v tomto věku mě už nikdo nezaměstná“, „se základní školou nemám šanci“, „s malými dětmi mě zaměstnavatelé nechťejí“.
- 6) **nereálná očekávání** - idealizace práce a nereálná očekávání, co se týče nástupního platu, přístupu nadřízených a spolupracovníků k jejich osobě, pracovní náplně či pracovního tempa, mohou být zdrojem komplikací při hledání práce a při nástupu do zaměstnání. Mladší lidé jsou ochotni vzít práci méně kvalifikovanou nebo mimo obor vzdělání, zatímco starší lidé chtějí práci, která odpovídá jejich praxi a odmítají jakékoli změny v profesní orientaci.
- 7) **nevytyčování cílů** - neplánují si hledání zaměstnání, kontaktují pouze jednoho zaměstnavatele a potom dlouho čekají na výsledek, nevyužívají všech možností, jak se dostat k nabídkám volných pracovních míst. Rezignace a ztráta víry, že znovu začít má ještě smysl, má také vliv na aktivitu při hledání zaměstnání. Vůbec nejsou výjimkou lidé, kteří navštěvují každý měsíc pořád stejné firmy, aby mohli svou aktivitu předvést na ÚP nebo na „sociálce“ a jsou přesvědčeni, že zkoušet chodit někam jinam, nemá význam: „všichni zaměstnavatelé jsou stejní, tak proč bych to dělal“.
- 8) **věková bariéra** - při mnoha výběrových řízeních je handicapem „příliš vysoký“ věk uchazečů. Účastníci kurzů uvádějí, že o věku se většinou ve výběrových řízeních nehovoří, ale mají pocit, že to je právě ten důvod, proč nebyli přijati.
- 9) **zdravotní problémy** – vliv nezaměstnanosti, jako stresogenního faktoru je prokázán na imunitní a kardiovaskulární systém, mezi nezaměstnanými dochází také ke zvýšenému výskytu nemocí dýchacího ústrojí, plicních a ischemických srdečních potíží. „Projevují se psychofyziologické poruchy, např. hypertenze a změny v biochemických hodnotách, např. zvýšená hladina cholesterolu v krvi“.²⁶

²⁶ VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. *Aplikovaná sociální psychologie*. s. 101

V nalezení zaměstnání hraje roli věk nezaměstnaného člověka, pohlaví, kvalifikace, pracovní zkušenosti, délka nezaměstnanosti a velmi důležitý je přístup člověka k životu vůbec. Nezaměstnanost lépe zvládají lidé, kteří ji vnímají jako svou novou šanci, třeba šanci změnit směr své dosavadní pracovní kariéry.

V současné době se již i na základních školách rozvíjí profesní poradenství, mladí lidé uvažující o směru své budoucí kariéry se také mohou obrátit na Informační a poradenskou službu, která funguje při úřadech práce a poskytuje zájemcům poradenství při volbě povolání a dalšího studia. Tato služba poskytuje informace o možnostech dalšího studia nebo poradenství při změně povolání také všem zájemcům a uchazečům o zaměstnání.

2.8 Veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna

Veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, chráněné pracovní místo či zřízení chráněné pracovní dílny mohou alespoň částečně přispívat ke snižování nezaměstnanosti. Podmínky pro vznik výše uvedených pracovních příležitostí stanovuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tyto aktivity jsou řazeny mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Veřejně prospěšnými pracemi se dle § 112 zákona č. 435/2004 Sb. rozumí časově neomezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Společensky účelnými místy se dle § 113 zákona č. 435/2004 Sb. rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Pro osoby se zdravotním postižením je možné zřídit chráněné pracovní místo a chráněnou pracovní dílnu. Chráněné pracovní místo (§

75 zákona č. 435/2004 Sb.) je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněná pracovní dílna (§ 76 zákona č. 435/2004 Sb.) je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.²⁷

V rámci úřadu práce však existuje ještě spousta možností, jak nalézt zaměstnání díky určitému programu úřadu práce. Další možností je získat novou kvalifikaci pomocí rekvalifikačního kurzu úřadu práce, nebo člověk s postižením pomocí pracovní rehabilitace. Toto vše samozřejmě upravuje taktéž Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

²⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

3 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Jablonec n.N.

„V roce 2009 byl zaznamenán na trhu práce jabloneckého okresu velmi nepříznivý nárůst hodnot ukazatelů nezaměstnanosti. Na nepříznivém vývoji se podepsala zejména pokračující celosvětová hospodářská krize, pokles zakázek u zaměstnavatelů především ve zpracovatelském průmyslu, výrazný pokles poptávky po pracovní síle a následné propouštění prakticky ve všech odvětvích ekonomické činnosti. V druhé polovině roku to byly rovněž pravidelné sezónní vlivy, ukončování pracovních poměrů na konci roku, ukončování sezónních prací ve stavebnictví a nárůst počtu evidovaných absolventů škol po absolvování studia, které se však nedaří umístit díky velmi omezené poptávce a malému zájmu firem o pracovníky bez praxe. Nepříznivá globální ekonomická situace ještě zesílila pokles zaměstnanosti u hlavních zaměstnavatelů v klíčovém průmyslu skla a bižuterie zaznamenávaný v okrese Jablonec nad Nisou již několik let. Zásadní vliv na růst nezaměstnanosti tak mělo ukončení činnosti největšího zaměstnavatele v regionu, firmy Jablonex Group a.s. Díky těmto faktorům registrovaná míra nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou rostla během roku 2009 nepřetržitě a vyvíjela se mnohem nepříznivěji ve srovnání s hodnotami za celou Českou republiku i v rámci Libereckého kraje“.²⁸

„*Jablonecko* představuje v rámci okresu mikroregion, který nejvíce ovlivňuje vývoj hlavních ukazatelů trhu práce v celém jabloneckém okrese. Na konci sledovaného období potvrdilo pozici oblasti s nejpříznivějšími ukazateli trhu práce, v meziročním srovnání však zaznamenalo nejhorší vývoj hodnot tak, jak ukazuje tabulka 17. Jablonecké průmyslové firmy zaznamenaly prudký pokles počtu nabízených volných pracovních míst, omezila se tak poptávka po nových pracovnících a výrazně se zvyšoval počet uchazečů v evidenci ÚP. K 31.12.2009 bylo na Jablonecku evidováno 2 852 uchazečů o zaměstnání. Počet nezaměstnaných tak vzrostl oproti konci roku 2008 o 1 035 uchazečů, představující meziroční nárůst o 66,1%. Míra nezaměstnanosti vzrostla v meziročním srovnání z 5,3% na 9,8%. Rovněž poptávka po pracovní síle doznala mezi mikroregiony nejhoršího vývoje, nejvýraznější pokles zaznamenali zaměstnavatelé v kovodělném průmyslu, strojírenství, plastikářském a gumárenském průmyslu. Další pokles postihl i

²⁸ HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v Jablonci nad Nisou v roce 2009. s. 12,13

stavebnictví, služby a obchod. Hodnota ukazatele počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v prosinci 2009 činila 23,6, ke konci roku 2008 to bylo 5,3 uchazeče.

Situaci na trhu práce ovlivňují především podniky samotného města Jablonec nad Nisou. Tradiční oblast sklářského a bižuterního průmyslu zažívá již několik let složité období díky rostoucí konkurenci z Asie, výraznému růstu energie, nepříznivému silnému kurzu koruny na vývozních trzích a následné snižování výrobních nákladů a pokles zaměstnanosti. Vzhledem k celkové nepříznivé situaci na trhu práce propouštění zaměstnanci nemají velkou možnost k uplatnění v ostatních odvětvích průmyslu jako v minulých letech. Meziroční úbytek pracovníků v resortu skla a bižuterie zaznamenaly prakticky všechny významnější podniky, velmi nepříznivý vliv na rostoucí nezaměstnanost pak mělo ukončení činnosti největšího zaměstnavatele v regionu, firmy Jablonex Group a.s., zejména pak výroby bižuterie a obchodního zastoupení v Jablonci nad Nisou.²⁹

3.1 Celková zaměstnanost

„Zaměstnanost v jabloneckém okrese charakterizují údaje Okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) uvedené v tabulce 2. Podle sdělení OSSZ s účinností nového zákona o nemocenském pojištění č. 187/2006 od 1.1.2009 nerozlišují organizace na malé a velké, ale všechny organizace jsou pro OSSZ zaměstnavatelé. Z údajů vyplývají následující skutečnosti:

- V meziročním srovnání došlo ke snížení počtu zaměstnavatelů. Zároveň došlo k velmi výraznému snížení počtu jejich zaměstnanců.
- Na rozdíl od poklesu zaměstnanosti v podnicích byl zaznamenán nárůst počtu osob samostatně výdělečně činných (OSVČ).
- Celkový počet pojištěnců se meziročně výrazně snížil o 6 832 na 33 168 osob.
- Z dlouhodobého měřítka zaznamenáváme pokles pojištěnců evidovaných u OSSZ Jablonec nad Nisou již od konce roku 2006.³⁰

²⁹ HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v Jablonci nad Nisou v roce 2009. s. 28

³⁰ HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v Jablonci nad Nisou v roce 2009. s. 5

3.2 Zaměstnanost v okrese Jablonec n.N.

„V meziročním srovnání došlo ke snížení počtu zaměstnavatelů. Zároveň došlo k velmi výraznému snížení počtu jejich zaměstnanců.

Na rozdíl od poklesu zaměstnanosti v podnicích byl zaznamenán nárůst počtu osob samostatně výdělečně činných (OSVČ).

Celkový počet pojištěnců se meziročně výrazně snížil o 5 424 na 37 089 osob. Z dlouhodobého měřítka zaznamenáváme pokles pojištěnců evidovaných u OSSZ Jablonec nad Nisou již od konce roku 2006.³¹

Tabulka č. 2

Evidované subjekty u OSSZ	31.12.2008	31.12.2009	Meziroční index
Počet zaměstnavatelů	2 126	2 065	97,10%
Počet zaměstnanců	31 945	24 073	75,40%
OSVČ	9 055	9 095	100,40%
Pojištěnců celkem	41 000	33 168	80,90%

(Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v Jablonci nad Nisou v roce 2009. s. 6)

3.3 Volná pracovní místa

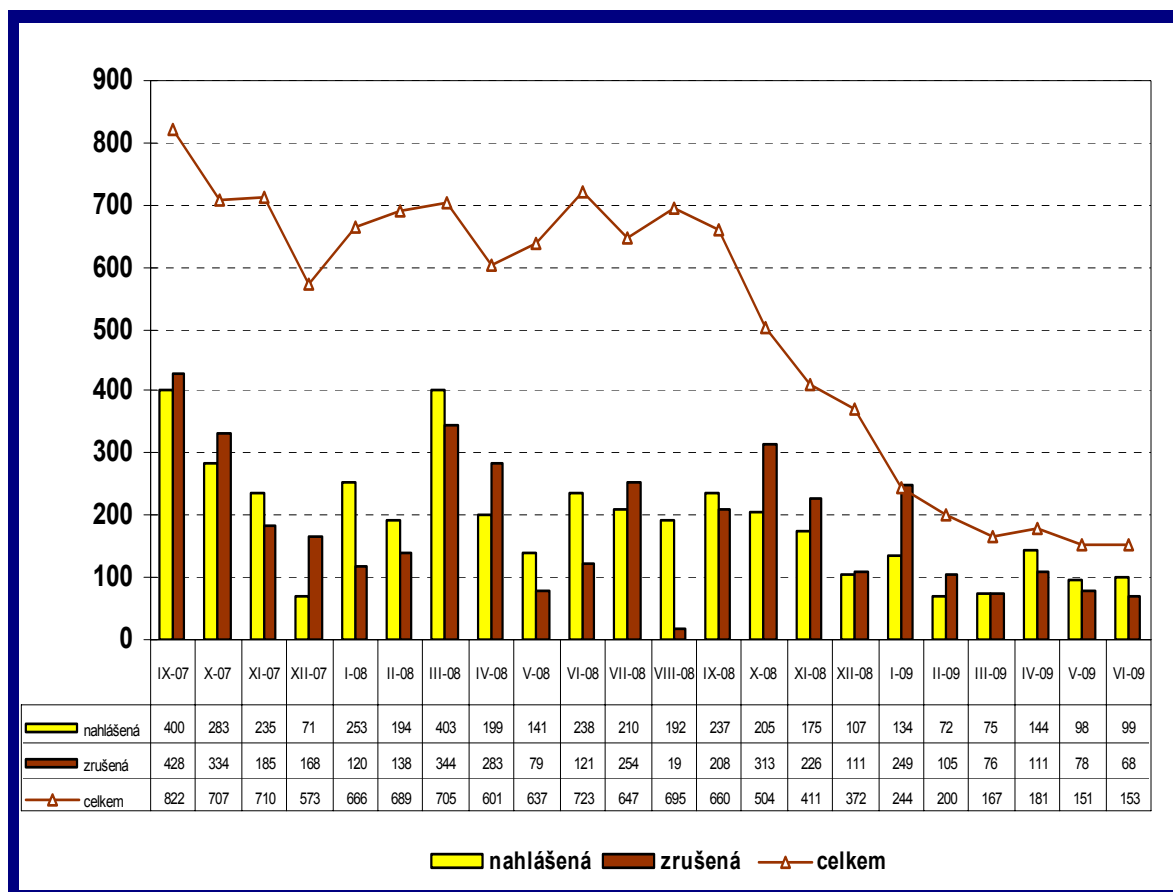
„Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v roce 2009 dramaticky vzrostl z 9,0 na konci roku 2008 na 35,4 v prosinci 2009 s průměrnou hodnotou 28,6 a maximální červencovou hodnotu 39,2. Ve srovnání v roce 2008 činila průměrná hodnota 4,9. Výrazný negativní vývoj ukazatele jsme zaznamenali v důsledku uvedeného zvýšeného počtu nezaměstnaných a zejména výrazného snížení nabízených volných pracovních míst.“³²

„Vývoj počtu volných pracovních míst - průměrně bylo v roce 2009 nabízeno 169 volných míst, což je ve srovnání s rokem 2008 o 440 míst méně. K 31.12.2009 nabízeli zaměstnavatelé 152 pracovní příležitosti, tedy o 220 méně než na konci roku 2008. Zejména v 1. pololetí pokračoval výrazný pokles počtu nabízených volných pracovních míst, který začal úřad práce registrovat od srpna 2008. V druhé polovině roku docházelo ke kolísání nízké poptávky díky nahlášení a rušení několika početnějších požadavků

³¹ HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v Jablonci nad Nisou v 1. pololetí 2009. s. 4

³² HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v Jablonci nad Nisou v roce 2009. s. 18,19

(vedoucí pracovníci ve školství, plastikáři, pedagogičtí pracovníci). Výrazný pokles počtu nabízených volných pracovních míst byl způsoben především zhoršováním ekonomické situace v celostátním a celosvětovém měřítku, poklesem zakázek u zaměstnavatelů a následným výrazným snižováním poptávky po nových pracovnících. Nejvýrazněji se vzniklá situace promítla do omezení poptávky ve výrobě součástek pro automobilový průmysl, strojírenství a kovodělném průmyslu a následně téměř ve všech oborech ekonomické činnosti. Prakticky neměnnou poptávku jsme v roce 2009 zaznamenali u pracovníků ve zdravotnictví a zprostředkovatelů finančních transakcí. Zhoršování hospodářské situace a obecný pokles zájmu o nové výrobky rovněž pocítili zaměstnavatelé v důležitém průmyslu skla a bižuterie, kde zaznamenáváme pokles zakázek a nízkou poptávku po pracovní síle již delší časové období.³³



Graf č. 2

(Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v Jablonci nad Nisou v 1. pololetí 2009. s. 6)

³³ HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v Jablonci nad Nisou v roce 2009. s. 22

3.4 Hlavní ukazatele nezaměstnanosti v okrese Jablonec n.N.

Velký pokles v počtu nabízených volných pracovních míst je monitorován od srpna roku 2008 a s tím souvisí rovněž nárůst počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání.

„V roce 2009 byl zaznamenán na trhu práce jabloneckého okresu velmi nepříznivý nárůst hodnot ukazatelů nezaměstnanosti. Na nepříznivém vývoji se podepsala zejména pokračující celosvětová hospodářská krize, pokles zakázek u zaměstnavatelů především ve zpracovatelském průmyslu, výrazný pokles poptávky po pracovní síle a následné propouštění prakticky ve všech odvětvích ekonomické činnosti. V druhé polovině roku to byly rovněž pravidelné sezónní vlivy, ukončování pracovních poměrů na konci roku, ukončování sezónních prací ve stavebnictví a nárůst počtu evidovaných absolventů škol po absolvování studia, které se však nedaří umísťovat díky velmi omezené poptávce a malému zájmu firem o pracovníky bez praxe. Nepříznivá globální ekonomická situace ještě zesílila pokles zaměstnanosti u hlavních zaměstnavatelů v klíčovém průmyslu skla a bižuterie zaznamenávaný v okrese Jablonec nad Nisou již několik let. Zásadní vliv na růst nezaměstnanosti tak mělo ukončení činnosti největšího zaměstnavatele v regionu, firmy Jablonex Group a.s. Díky těmto faktorům registrovaná míra nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou rostla během roku 2009 nepřetržitě a vyvíjela se mnohem nepříznivěji ve srovnání s hodnotami za celou Českou republiku i v rámci Libereckého kraje.“³⁴

3.5 Očekávaný vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010 v okrese Jablonec nad Nisou

„V roce 2010 očekáváme v okrese Jablonec nad Nisou pokračující nepříznivý vývoj hlavních ukazatelů nezaměstnanosti. Na tento nárůst bude mít zásadní vliv pokračující nepříznivá hospodářská situace v regionu, České republice i v celosvětovém měřítku. I když hlavní zaměstnavatelé mohou mít přechodně dostatek zakázek a předpokládají nárůst počtu zaměstnanců, v důsledku omezení výroby a následného výrazného snížení poptávky u podniků v nosných průmyslových odvětvích může dojít k pokračujícímu propouštění zaměstnanců a zvyšování počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání. Vycházíme ze situace na trhu práce z konce minulého roku a prvním měsíci roku 2010, kdy zaznamenává úřad práce poměrně výrazný nárůst počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání. Nejedná se však pouze o sezónní faktor ale o důsledky vzniklé nepříznivé hospodářské situace v regionu, České republice i v celosvětovém měřítku.

³⁴ HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v Jablonci nad Nisou v roce 2009. s. 12

Na základě výsledku monitoringu zaměstnavatelů předpokládá v 1. pololetí roku 2010 celkem 19 podniků okresu propouštění cca 160 zaměstnanců, naopak 24 subjektů hodlá přijmout 225 nových pracovních sil. Navzdory nepříznivé ekonomické situaci ve většině hospodářských odvětví převažuje počet přijímaných nad počtem propouštěných zaměstnanců. Pozitivní vývoj předpokládají zejména někteří zaměstnavatelé ve výrobě součástek pro automobilový průmysl, výrobě skla a bižuterie a ve službách. Přesto podle vývoje situace na trhu práce regionu i České republiky i na základě zkušeností, že skutečný pokles zaměstnanosti bývá dlouhodobě mnohem výraznější než předpoklad předpokládáme, že u většiny monitorovaných podniků dojde v roce 2010 k dalšímu snižování počtu zaměstnanců. Po radikálním poklesu počtu pracovníků díky praktickému zániku společnosti Jablonex Group, očekáváme další mírný pokles zaměstnanosti u hlavních zaměstnavatelů v průmyslu skla a bižuterie. Dalším negativním faktorem je skutečnost, že jablonecký okres v následujícím roce nepočítá s příchodem některého významného zahraničního investora, který by vytvořil nová pracovní místa.

Pozitivním faktorem ve vývoji zaměstnanosti může být v jarních a letních měsících sezónní zahájení a realizace stavebních prací, jejichž objem ovšem může být ovlivněn již zmíněnou hospodářskou recesí. V období ekonomické recese dochází ze strany firem rovněž k výraznému poklesu zájmu o zaměstnávání absolventů, jejichž umístování na trhu práce v zimních a jarních měsících tak nebude mít pozitivní vliv na snižování nezaměstnanosti.

V 2. pololetí 2010 budou dalšími negativními faktory sezónní ukončení stavebních prací, do značné míry závislé na charakteru počasí v podzimních a zimních měsících, v období ekonomické krize intenzivnější přísun čerstvých absolventů škol do evidence úřadu práce a ukončování pracovních poměrů na dobu určitou ke konci roku.³⁵

Tabulka č. 3

očekávaný stav k	mírnější varianta			pesimističtější varianta		
	počet evidovaných uchazečů celkem	z toho dosažitelní	MN v %	počet evidovaných uchazečů celkem	z toho dosažitelní	MN v %
30.6.2010	5700	5500	12,6	6000	5800	13,2
31.12.2010	5900	5700	13	6200	6000	13,6

(Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v Jablonci nad Nisou v roce 2009. s. 46)

³⁵ HOLÝ, M. Zpráva o situaci na trhu práce v Jablonci nad Nisou v roce 2009. s. 22

Praktická část

4 Cíl praktické části

Cílem praktické části je zjistit, jaký je největší problém se zařazením uchazečů o zaměstnání zpět na trh práce. Cíl zjistíme pomocí dotazníku a studiem dokumentace.

4.1 Předpoklady

Problém pro uchazeče o zaměstnání představuje především :

- zdravotní stav,
- vzdělání,
- věk.

4.2 Použité metody

Pro zjištění potřebných informací byly jako metody použity **dotazník a studium dokumentace**.

4.2.1 Dotazník

Dotazník je standardizovaná technika sběru dat, uplatňuje se u kvantitativního výzkumu. Umožňuje získat informace od většího množství respondentů najednou v relativně krátké době a statisticky zpracovat výsledky.

Výhodou dotazníku je anonymita, ta zajišťuje respondentům, že mohou odpovídat pravdivě a otevřeně.

Dotazník byl použit u uchazečů o zaměstnání, kdy bylo cílem získat potřebné informace pro zpracování a následné zjištění, co patří mezi největší problémy uchazečů o zaměstnání při návratu zpět na trh práce.

4.2.2 Studium dokumentace

Studium dokumentace je metoda, která poskytuje o respondentovi objektivní údaje, ale také tvrdá data.

Podmínkou je dodržování důvěrnosti získaných informací právě například ze spisové dokumentace.

Tato metoda byla použita především pro získání informací o uchazečích, které nebyly v dotazníku použity - (jednalo se například o zjištěných přesných oborů vzdělání, to jak uchazeči bydlí a kde).

4.3 Popis zkoumaného vzorku

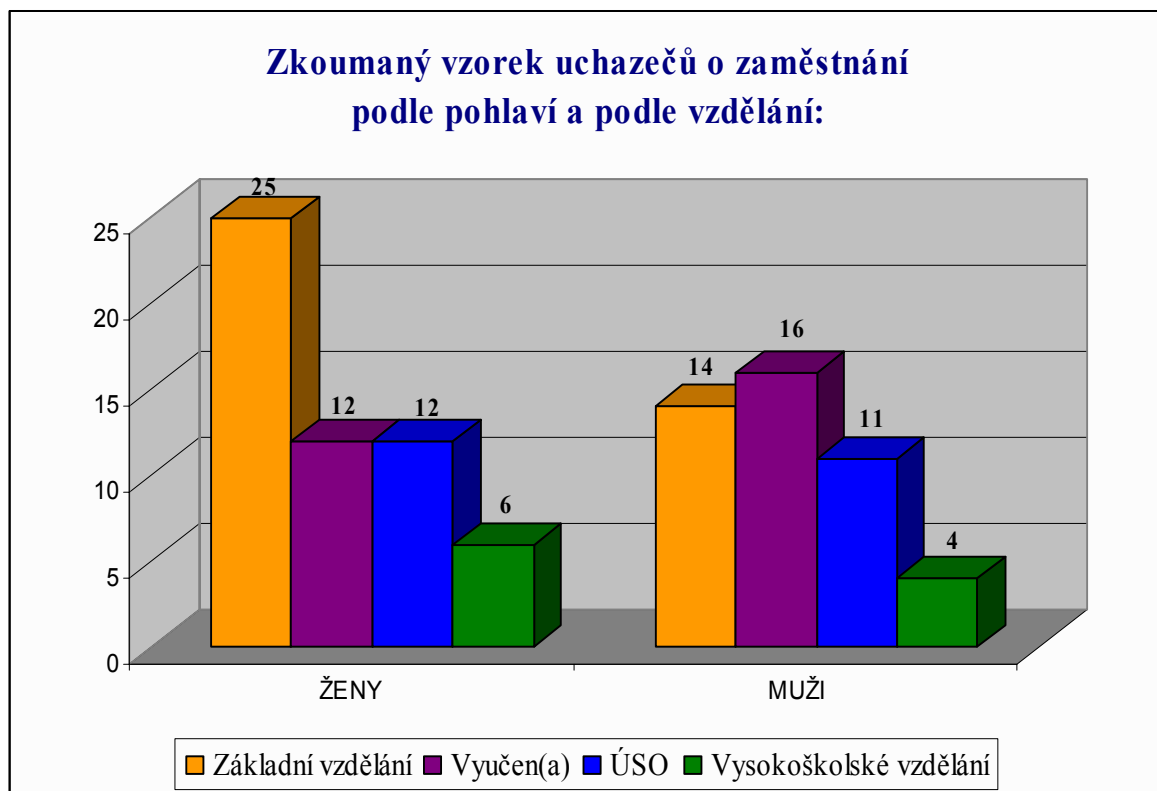
Zkoumaný vzorek byl vybrán z uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce v Jablonci nad Nisou (uchazeči narození od 19.do 22. dne v každém měsíci). Celkový počet zkoumaného vzorku by tvořilo 483 uchazečů o zaměstnání, proto bylo vybráno 100 uchazečů o zaměstnání.

Zkoumaný vzorek tvoří 100 uchazečů o zaměstnání.

Zkoumaný vzorek tvoří 55 žen a 45 mužů, jak vyplynulo z dotazníkového šetření.

Tabulka č. 4

	ŽENY	MUŽI	CELKEM
Základní vzdělání	25	14	39
Vyučen(a)	12	16	28
ÚSO	12	11	23
Vysokoškolské vzdělání	6	4	10
CELKEM	55	45	100

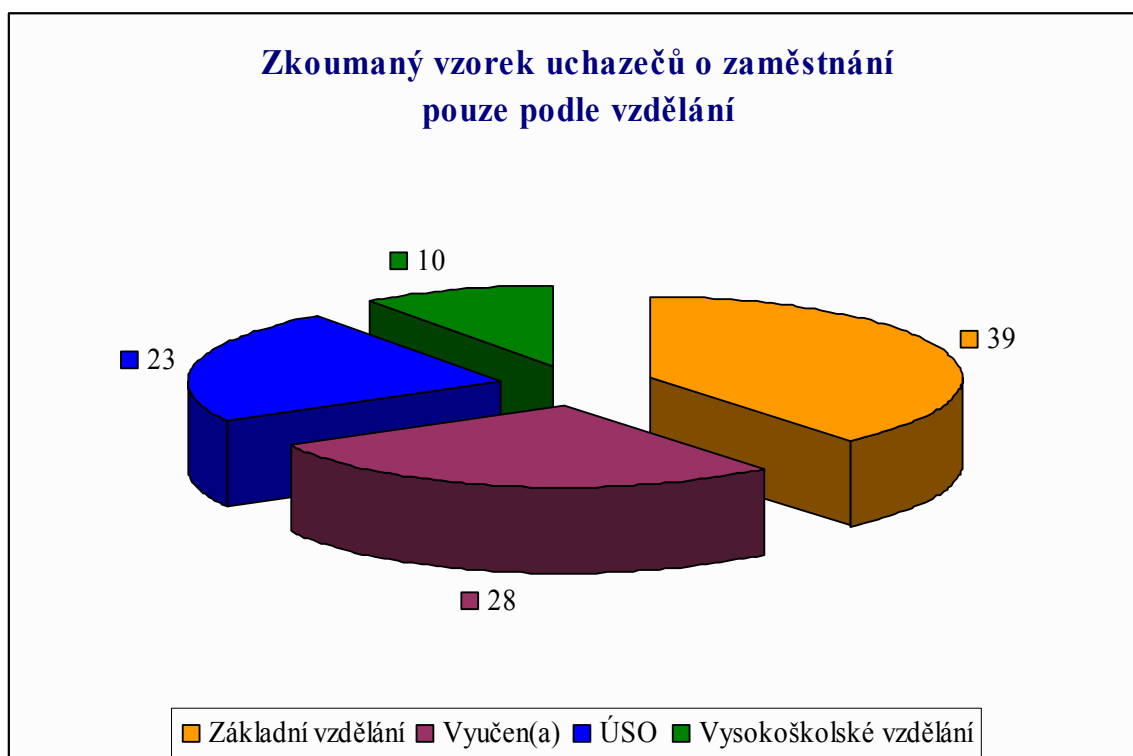


Graf č. 3

Další rozdělení zkoumaného vzorku je: rozdělení uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání (Základní vzdělání, Vyučen(a), ÚSO, Vysokoškolské vzdělání).

Tabulka č. 5

Základní vzdělání	39
Vyučen(a)	28
ÚSO	23
Vysokoškolské vzdělání	10
CELKEM	100



Graf č. 4

Zkoumaný vzorek počtu uchazečů o zaměstnání z pohledu dosaženého vzdělání:

Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání zkoumaného vzorku byl zjištěn se:

- **základním vzděláním** **39 (39 %)**
- **vyučením** 28 (28 %)
- **s úplným středoškolským vzděláním (ÚSO)** 23 (23 %)
- **s vysokoškolským vzděláním** 10 (10%)

(viz. tabulka č. 4,5 a graf č. 3,4)

5 Interpretace dat

Průzkum probíhal od ledna do února roku 2010 na Úřadu práce v Jablonci nad Nisou. Dotazníky byly rozdány respondentům během pravidelné návštěvy úřadu práce. Anonymita byla zajištěna tím, že uchazeči o zaměstnání odevzdávali své vyplněné dotazníky na informace Úřadu práce v Jablonci nad Nisou v obálkách, takže nebyl problém ani s návratem vyplněných dotazníků.

Návratnost dotazníků byla 100 %, což jsem neočekávala. Při vyhodnocování dotazníků byla použita zároveň studie dokumentů.

5.1 Výsledky dotazníkového šetření

Respondentům byly rozdány dotazníky, na které odpovídali.

Otázky se týkaly:

1. pohlaví,
2. rodinného stavu,
3. věku,
4. vzdělání,
5. zdravotního stavu,
6. důvodu, proč došlo ke ztrátě předchozího zaměstnání,
7. délky evidence na úřadu práce,
8. problému, co nejvíce brání v nalezení zaměstnání,
9. ochoty cestovat i mimo své bydliště,
10. zvyšování kvalifikace,
11. nabídka ÚP na poradenské programy, rekvalifikace, projektu ...,
12. způsobu, jakým uchazeči sledují nabídku volných pracovních míst.

- otázky budou vyhodnocovány dle vzdělání.

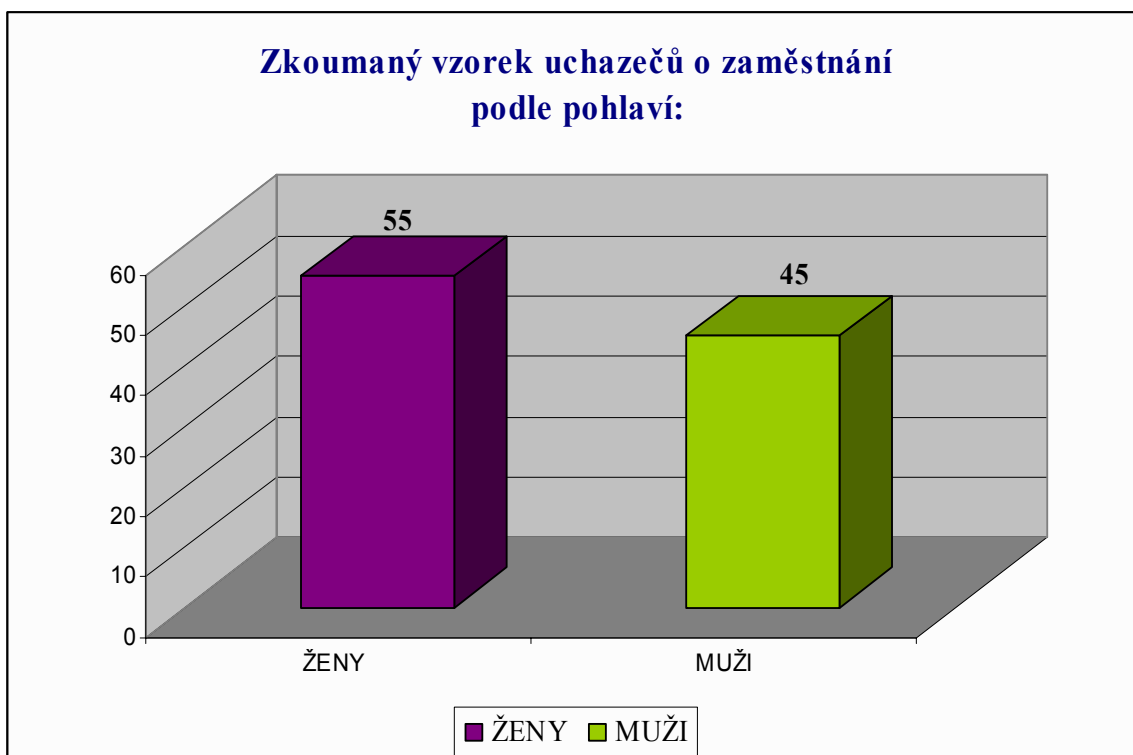
- **Vyhodnocení dotazníkového šetření**

Otázka č. 1 – Pohlaví:

Nabídky odpovědí: (muž, žena).

Tabulka č. 6

Ženy	55
Muži	45
CELKEM	100



Graf č. 5

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že zkoumaný vzorek tvoří:

- 55 žen
- a
- 45 mužů.

(viz. tabulka č. 6 a graf č. 5).

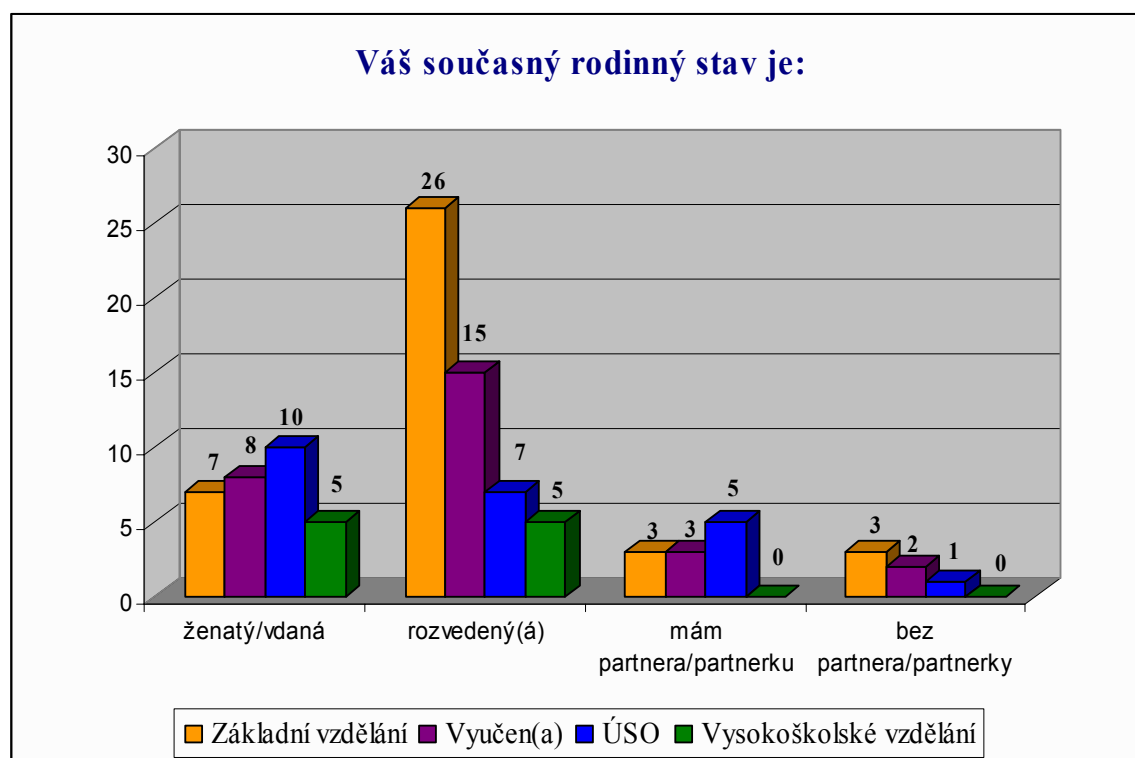
- **Vyhodnocení dotazníkového šetření**

Otázka č. 2 - Váš současný rodinný stav je:

Nabídka odpovědí: (ženatý/vdaná, rozvedený/á, mám partnera/partnerku, bez partnera/partnerky).

Tabulka č. 7

	ženatý/vdaná	rozvedený(á)	mám partnera/partnerku	bez partnera/partnerky	CELKEM
Základní vzdělání	7	26	3	3	39
Vyučen(a)	8	15	3	1	28
ÚSO	10	7	5	2	23
Vysokoškolské vzdělání	5	5	0	0	10
CELKEM	30	53	11	6	100



Graf č. 6

Zkoumaný vzorek dle rodinného stavu:

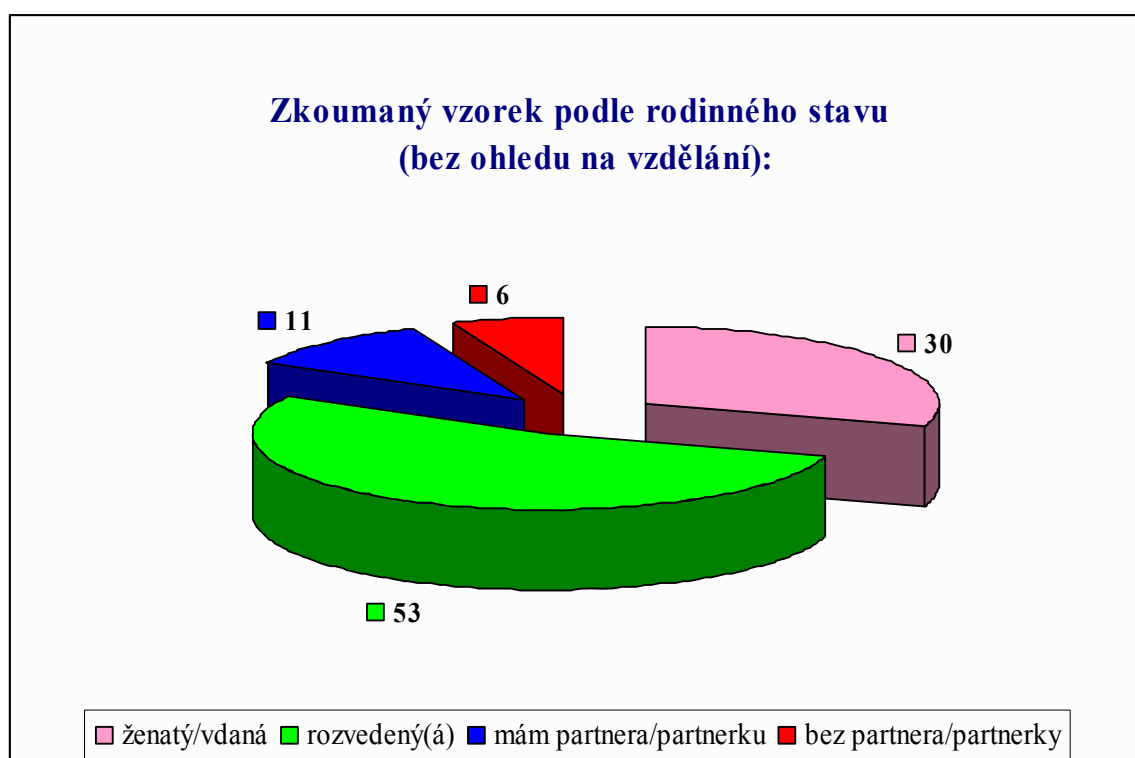
U základního vzdělání bylo zjištěno, že největší počet uchazečů je **rozvedených (26)**, poté následovalo ženatý/vdaná (7), partnera či partnerku mají (3), rovněž je tomu u vztahu bez partnera či partnerky (3).

U vyučených tomu bylo dost podobně, největší počet uchazečů byl **rozvedených (15)**, následovalo ženatý/vdaná (8), partnera či partnerku má (3) z dotázaných a bez partnera či partnerky je (2).

U uchazečů se středoškolským vzděláním byl počet uchazečů nejvyšší u: **ženatý/vdaná (10)**, následovalo rozvedený(á) (7), poté byla odpověď mám partnera/partnerku (5), bez partnera/partnerky je (1) z dotázaných.

U vysokoškolského vzdělání byl počet vyrovnaný u odpovědí **ženatý/vdaná a rozvedený/á (u obou 5)**.

Pokud bychom nehodnotili vzorek dle vzdělání, pak by na stav **rozvedený/á odpovídalo celkem 53 dotázaných**, na stav **ženatý/vdaná 30 dotázaných**, na stav **mám partnera/partnerku 11 dotázaných**, **bez partnera či partnerky** by bylo **6 dotázaných** (viz. graf č. 7).



Graf č. 7

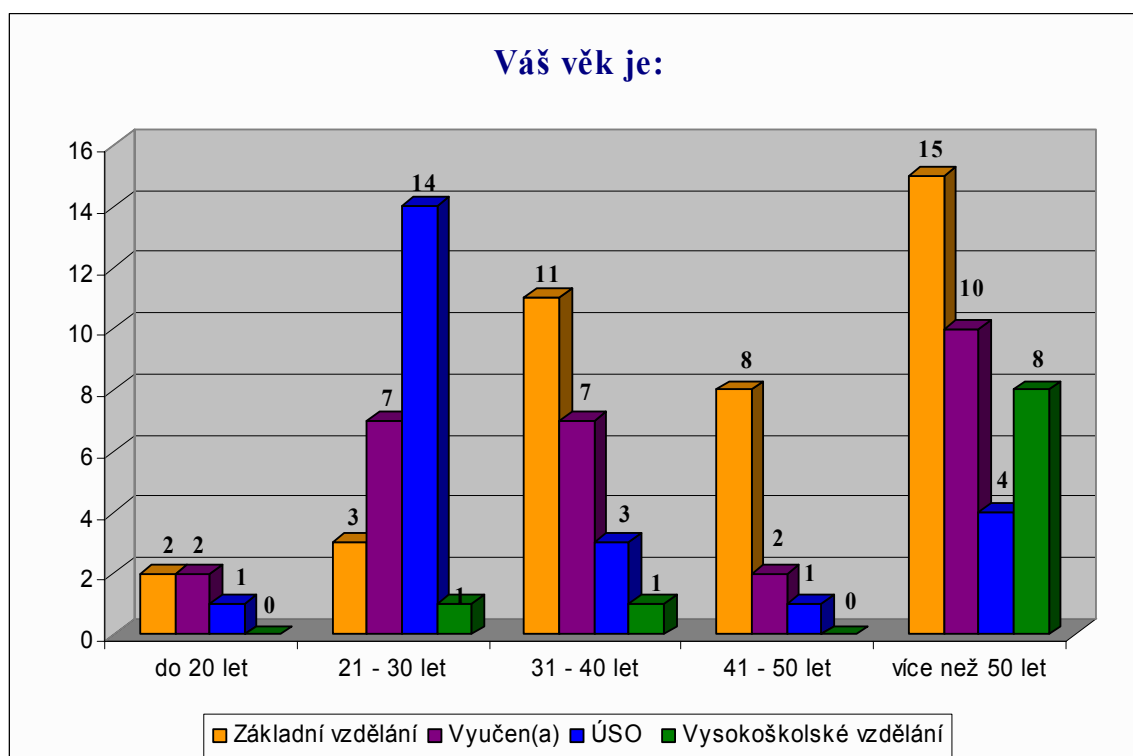
- **Vyhodnocení dotazníkového šetření**

Otázka č. 3 - Váš věk je:

Nabídka odpovědí: (do 20 let, 21-30 let, 31-40 let, 41-50 let, více než 50 let).

Tabulka č. 8

	do 20 let	21 - 30	31 - 40	41 - 50	více než 50	CELKEM
Základní vzdělání	2	3	11	8	15	39
Vyučen(a)	2	7	7	2	10	28
ÚSO	1	14	3	1	4	23
Vysokoškolské vzdělání	0	1	1	0	8	10
CELKEM	5	25	22	11	37	100

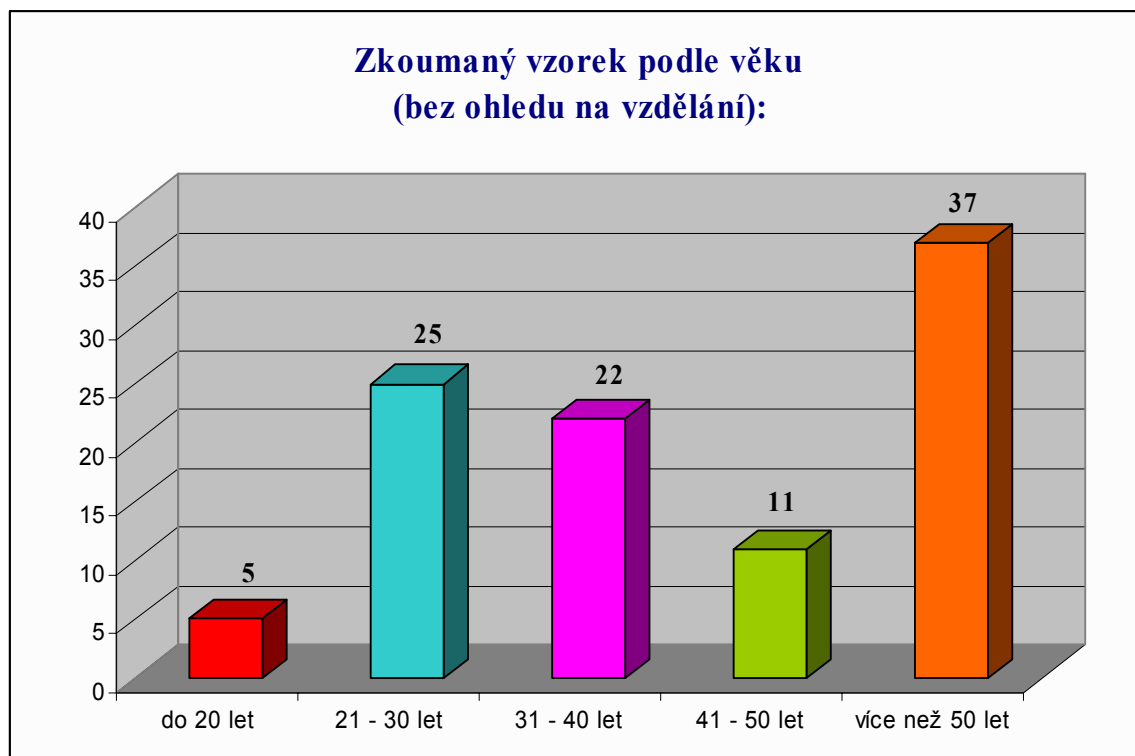


Graf č. 8

Nejvíce uchazečů o zaměstnání tvořila kategorie:

- **Starší 50 let** celkem **37** uchazečů,
- 21 – 30 let celkem 25 uchazečů,
- 31 – 40 let celkem 22 uchazečů,
- 41 – 50 let celkem 11 uchazečů,
- do 20 let celkem 5 uchazečů.

Tento fakt vychází i ze statistik evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Jablonci nad Nisou. Nejvíce nezaměstnaných je v kategoriích ve věku nad 50 let (viz. graf č. 9), ale také sem bezesporu patří uchazeči se základním vzděláním.



Graf č. 9

- **Vyhodnocení dotazníkového šetření**

Otázka č. 4 – Vaše vzdělání je:

Nabídka odpovědí: (Základní vzdělání, Vyučen(a), ÚSO, Vysokoškolské vzdělání).

(viz. tabulka č. 4,5 a graf č. 3,4)

- **Vyhodnocení dotazníkového šetření**

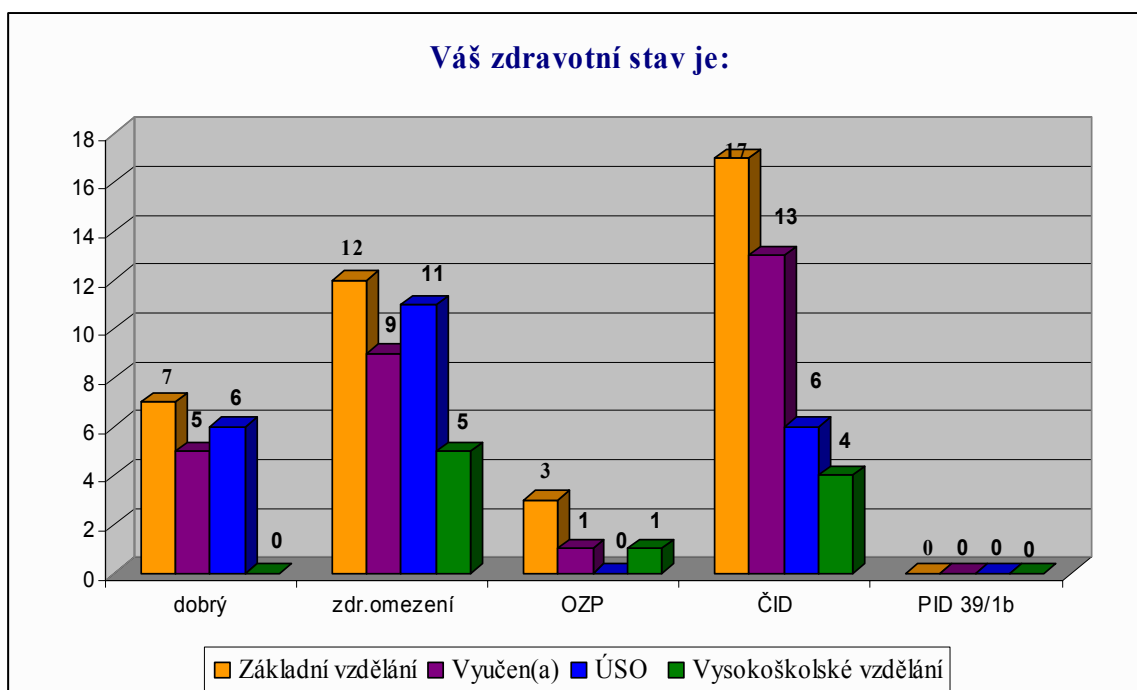
Otázky č. 5 - Váš zdravotní stav je:

Nabídka odpovědí: (zdravotní stav dobrý, jiné zdravotní omezení, OZP (zdravotně znevýhodněná osoba), ČID – částečný invalidní důchod, PID – plný invalidní důchod podle § 39/1b).

- u otázky bylo ještě použito názvosloví částečný a plný invalidní důchod, protože se uchazeči o zaměstnání vraceli zpět na úřad práce, protože nevěděli, jak to teď od 1.1.2010 mají, proto byly ponechány možnosti částečný a plný invalidní důchod.

Tabulka č. 9

	dobrý	zdr.omezení	OZP	ČID	PID 39/1b	CELKEM
Základní vzdělání	7	12	3	17	0	39
Vyučen(a)	5	9	1	13	0	28
ÚSO	6	11	0	6	0	23
Vysokoškolské vzdělání	0	5	1	4	0	10
CELKEM	18	37	5	40	0	100



Graf č. 10

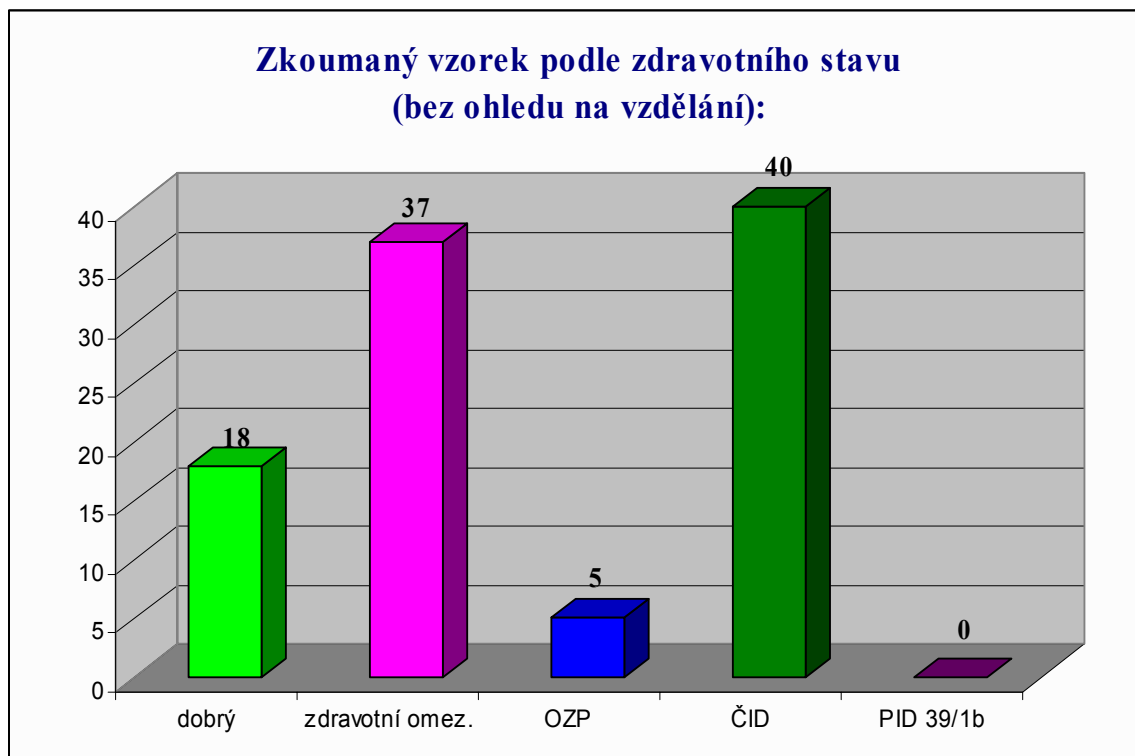
Z tabulky č. 9 a grafu č. 10 je zřejmé, že nejvíce uchazečů o zaměstnání se **základním vzděláním** má **přiznaný částečný invalidní důchod (17)**, zdravotní omezení (12), OZP (3) a zdravotní stav má pouze (7) z celkového počtu 39 uchazečů o zaměstnání.

U vyučených je situace obdobná - **přiznaný částečný invalidní důchod má (13)** uchazečů o zaměstnání, zdravotní omezení (9), zdravotní stav dobrý (5), OZP (1).

Ani u uchazečů o zaměstnání se **středoškolským vzděláním (ÚSO)** není otázka zdravotního stavu jiná – mezi těmito uchazeči se vyskytuje nejvíce odpovědi u kategorie **zdravotní omezení (11)**, přiznaný částečný invalidní důchod (6), zdravotní stav dobrý (6).

Vysokoškolsky vzdělání uchazeči o zaměstnání odpovídali následovně: z celkově 10 dotázaných mělo **zdravotní omezení (5)** a přiznaný částečný invalidní důchod rovněž (5). V této kategorii ani jeden z dotazovaných neměl zdravotní stav dobrý.

Pokud bychom posuzovali uchazeče o zaměstnání bez ohledu na vzdělání, byl by výsledek jednoznačný (viz. graf č. 11).



Graf č. 11

Zdravotní stav představuje tedy jednu z největších bariér pro vrácení se zpět na trh práce. Jelikož si potenciální zaměstnavatelé mohou své zaměstnance vybírat, zůstávají tak lidé se zdravotním omezením či postižením daleko za těmi, co mají zdravotní stav dobrý. Řešením pro tyto lidi jsou tzv. chráněné dílny a ty by se měli co nejvíce podporovat, aby bylo z těchto lidí co nejvíce umístěno, protože mnozí pracovat chtějí.

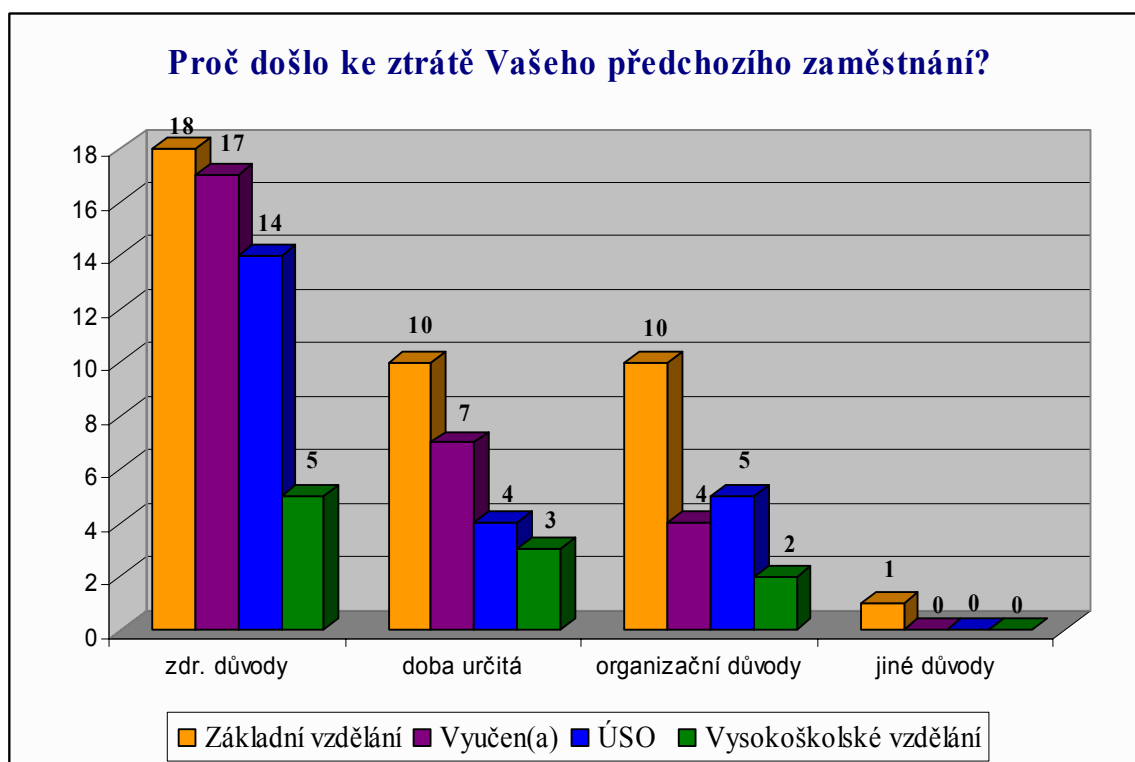
- **Vyhodnocení dotazníkového šetření**

Otázka č. 6 - Proč došlo ke ztrátě Vašeho předchozího zaměstnání?

Nabídka odpovědí: (zdravotní důvody, doba určitá, organizační důvody, jiné důvody).

Tabulka č. 10

	zdravotní důvody	dobu určitá	organizační důvody	jiné důvody	CELKEM
Základní vzdělání	18	10	10	1	39
Vyučen(a)	17	7	4	0	28
ÚSO	14	4	5	0	23
Vysokoškolské vzdělání	5	3	2	0	10
CELKEM	54	24	21	1	100



Graf č. 12

I z tabulky č. 10 a grafu č. 12 je zřejmé, že zdravotní důvody dělaly problémy uchazečům i v době předchozího zaměstnání.

Základní vzdělání – nejvyšším ukazatelem bylo ukončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů (18), následovala doba určitá (10), organizační důvody (10), pouze u jedné z celkových 100 odpovědí byly uvedeny jiné důvody (1) ..., jak bylo zjištěno z dotazníku, jednalo se o problémy ve firmě, co se týká vztahů na pracovišti.

Vyučení – zdravotní důvody (17), doba určitá (7), organizační důvody (4).

Středoškolsky vzdělání (ÚSO) – zdravotní důvody (14), organizační důvody (5), doba určitá (4).

Vysokoškolsky vzdělání – zdravotní důvody (5), doba určitá (3), organizační důvody (2),

Z vyhodnocení dotazníkového šetření u této odpovědi vychází, že zkoumaný vzorek uchazečů o zaměstnání skončil ve svém předchozím zaměstnání zpravidla ze zdravotních důvodů (viz. graf č. 13).



Graf č. 13

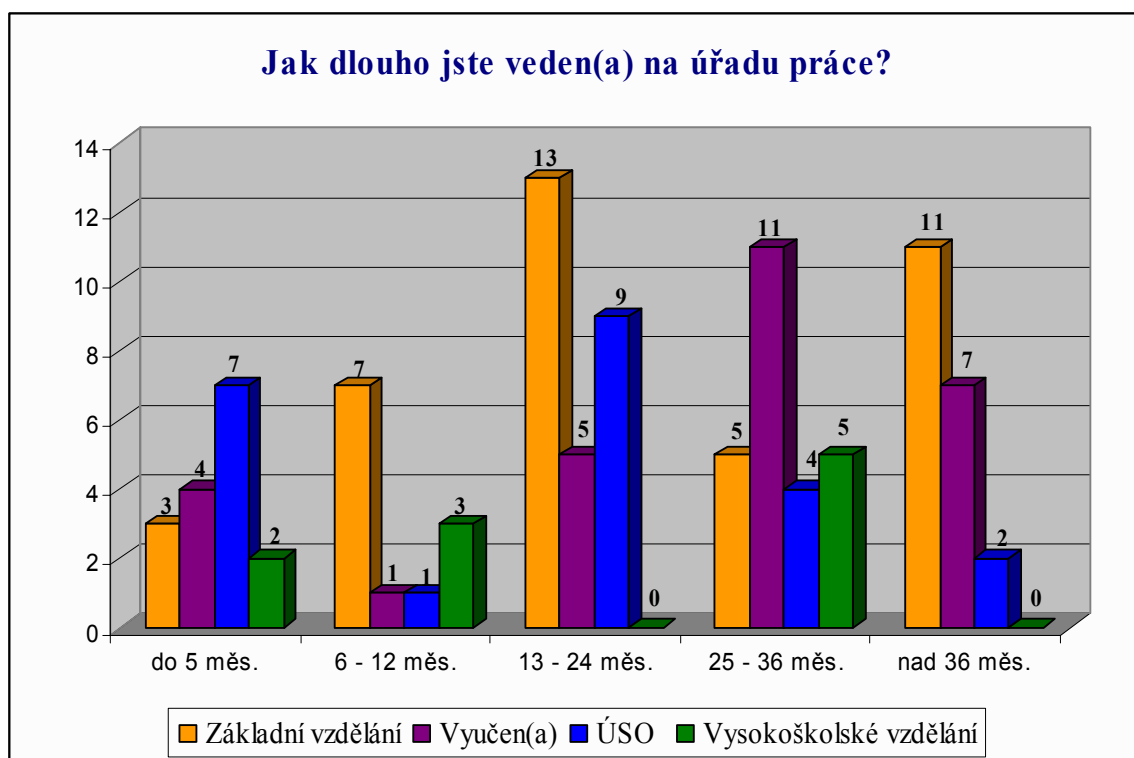
- **Vyhodnocení dotazníkového šetření**

Otázka č. 7 - Jak dlouho jste veden(a) na úřadu práce?

Nabídka odpovědí: (do 5 měsíců, 6-12 měsíců, 13-24 měsíců, 25-36 měsíců, nad 36 měsíců)

Tabulka č. 11

	do 5 měs.	6 - 12 měs.	13 - 24 měs.	25 - 36 měs.	nad 36 měs.	CELKEM
Základní vzdělání	3	7	13	5	11	39
Vyučen(a)	4	1	5	11	7	28
ÚSO	7	1	9	4	2	23
Vysokoškolské vzdělání	2	3	0	5	0	10
CELKEM	16	12	27	25	20	100



Graf č. 14

Z tabulky č. 11 grafu č. 14 je zřejmé, že většina dotazovaných uchazečů o zaměstnání je již dlouhodobě nezaměstnaná.

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje evidenci delší než 5 měsíců.

Základní vzdělání – evidence **13-24 měsíců (13)**, nad 36 měsíců (11), 6-12 měsíců (7), 25-36 měsíců (5) a evidence do 5 měsíců (3).

Vyučení – evidence 25-36 měsíců (11), nad 36 měsíců (7), 13-24 měsíců (5), do 5 měsíců (4), 6-12 měsíců (1).

Středoškolsky vzdělání (ÚSO) - 13-24 měsíců (9), do 5 měsíců (7), 25-36 měsíců (4), nad 36 měsíců (2), 6-12 měsíců (1).

Vysokoškolsky vzdělání – evidence 25-36 měsíců (5), 6-12 měsíců (3), do 5 měsíců (2).

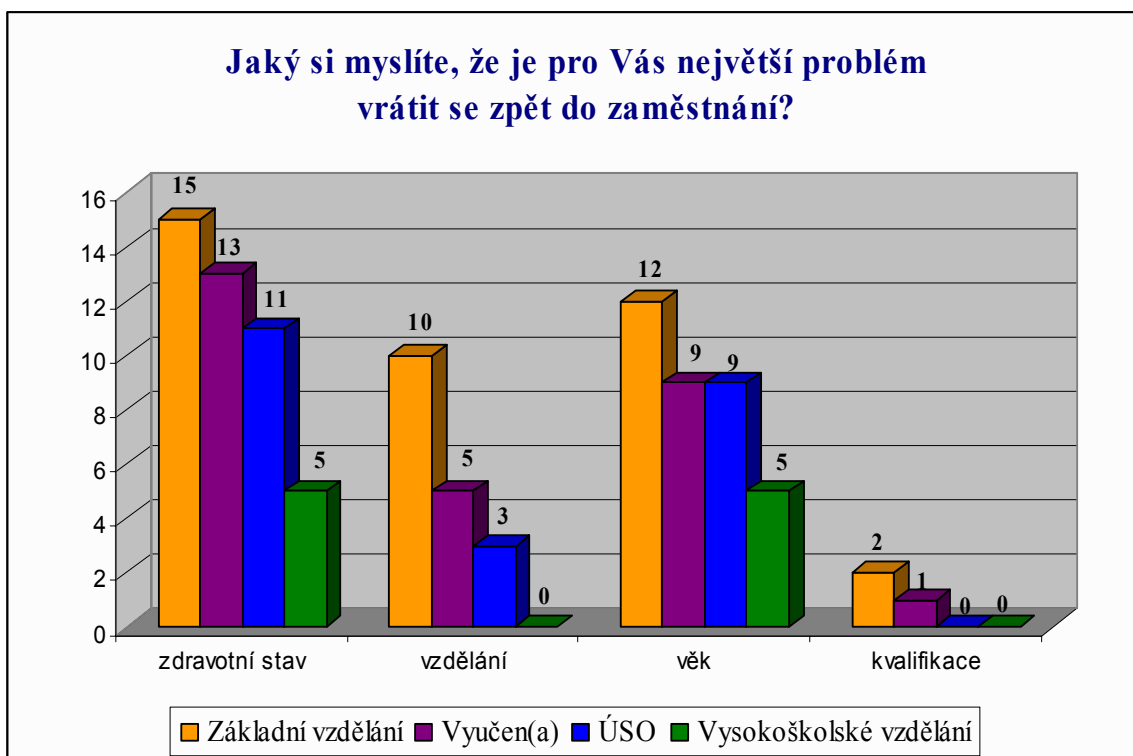
- **Vyhodnocení dotazníkového šetření**

Otázka č. 8 - Jaký si myslíte, že je pro Vás největší problém vrátit se zpět do zaměstnání?

Nabídka odpovědí: (zdravotní stav, vzdělání, věk, kvalifikace)

Tabulka č. 12

	zdr. stav	vzdělání	věk	kvalifikace	CELKEM
Základní vzdělání	15	10	12	2	39
Vyučen(a)	13	5	9	1	28
ÚSO	11	3	9	0	23
Vysokoškolské vzdělání	5	0	5	0	10
CELKEM	44	18	35	3	100



Graf č. 15

Z tabulky č. 12, grafu č. 15 a 16 je patrné, že i uchazeči o zaměstnání vnímají svůj **zdravotní stav** jako bariéru mezi nimi a novým zaměstnáním. Dalším problémem a překážkou, jak najít zaměstnání je pro mnohé z nich věk a následuje vzdělání (nedostačující), nedostatečnou kvalifikaci si nepřipouští.

Uchazeči o zaměstnání se **základním vzděláním** vidí jako svůj největší problém: **zdravotní stav (15)**, věk (12), vzdělání (10), kvalifikaci (2).

Vyučení – zdravotní stav (13), věk (9), vzdělání (5), kvalifikace (1).

Středoškolsky vzdělání (ÚSO) - zdravotní stav (11), věk (9), vzdělání (3).

Vysokoškolsky vzdělání – zdravotní stav (5), věk (5).



Graf č. 16

- **Vyhodnocení dotazníkového šetření**

Otázka č. 9 - Byli byste ochotni cestovat za do zaměstnání i mimo své bydliště (např. do Turnova, Liberce, Mladé Boleslavi ...)?

Nabídka odpovědí: (ano, ne)

Tabulka č. 13

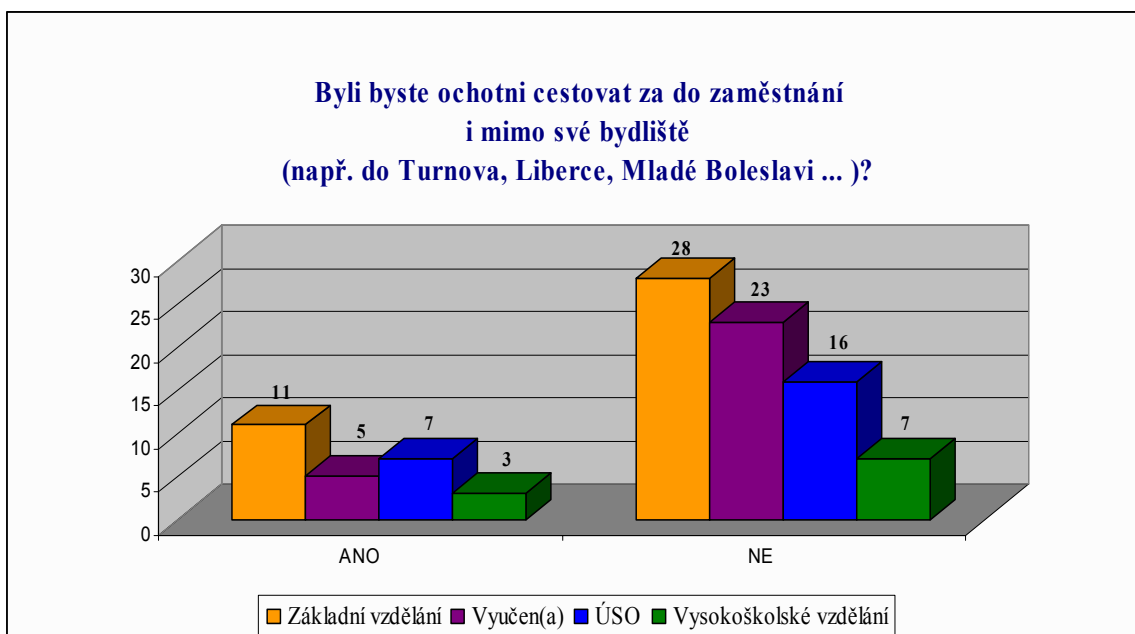
	ANO	NE	CELKEM
Základní vzdělání	11	28	39
Vyučen(a)	5	23	28
ÚSO	7	16	23
Vysokoškolské vzdělání	3	7	10
CELKEM	26	74	100

Uchazeči o zaměstnání se **základním vzděláním** – odpověď **ne (28)**, ano (11).

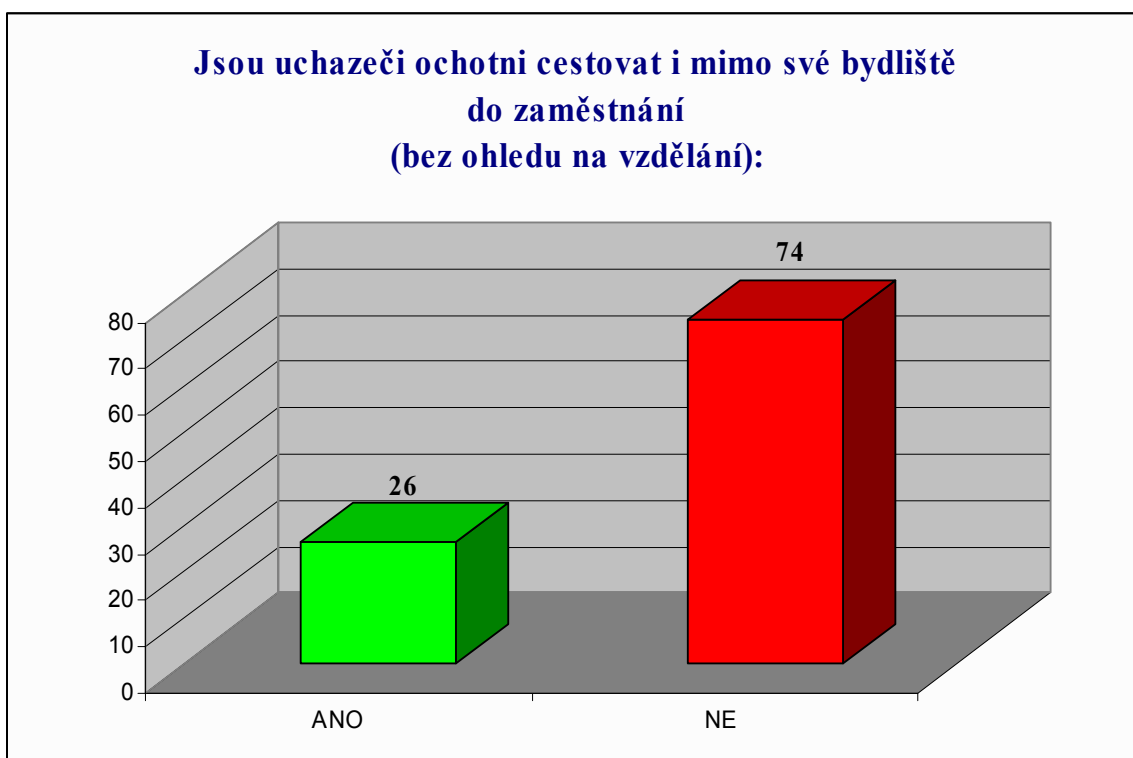
Vyučení – **ne (23)**, ano (5).

Středoškolsky vzdělaní (ÚSO) - **ne (16)**, ano (7).

Vysokoškolsky vzdělaní – **ne (7)**, ano (3).



Graf č. 17



Graf č. 18

Z tabulky č.13, grafu č. 17 a 18 je evidentní, že uchazeči o zaměstnání nejsou ochotni cestovat za práci. Na Úřadu práce v Jablonci nad Nisou se setkáváme s tímto přístupem denně. Přitom podle zákona se za vhodné zaměstnání považuje zaměstnání do 90 minut dojíždění.

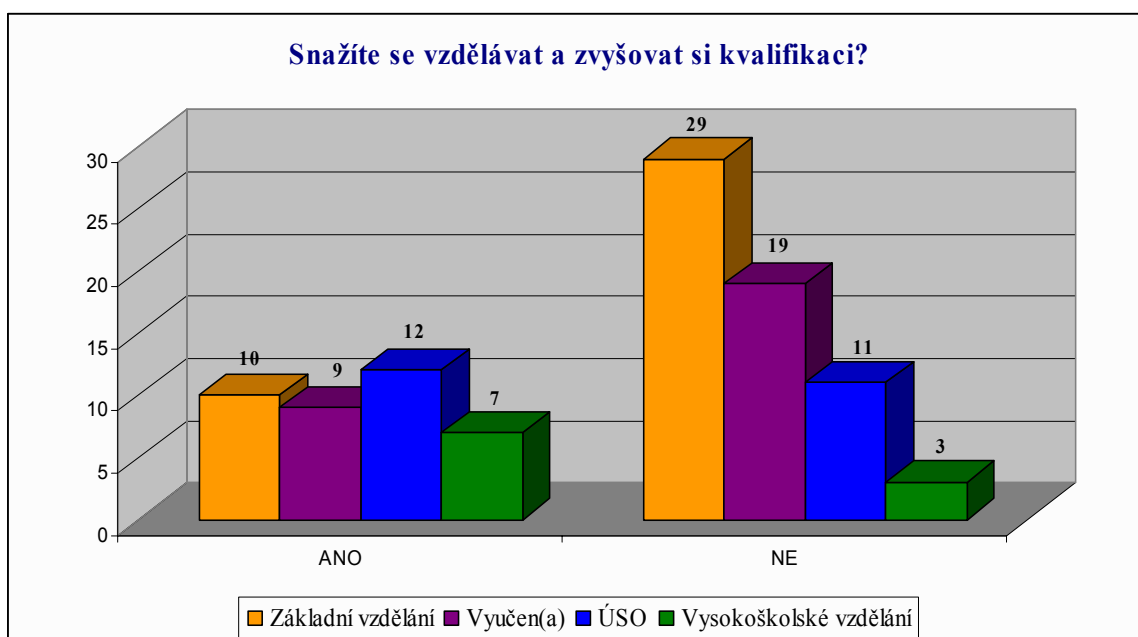
- **Vyhodnocení dotazníkového šetření**

Otázka č. 10 - Snažíte se vzdělávat a zvyšovat si kvalifikaci?

Nabídka odpovědí: (ano, ne)

Tabulka č. 14

	ANO	NE	CELKEM
Základní vzdělání	10	29	39
Vyučen(a)	9	19	28
ÚSO	12	11	23
Vysokoškolské vzdělání	7	3	10
CELKEM	38	62	100



Graf č. 19

Z tabulky č. 14 a grafu č. 19 je zřejmé, že ani zvyšování kvalifikace nevěnují uchazeči o zaměstnání příliš velkou pozornost. Především se jedná o uchazeče se základním vzděláním a o vyučené. U středoškolských je to téměř polovina dotázaných, která si zvyšuje svou kvalifikaci, ale skoro stejný počet si ji nezvyšuje. Jedinou výjimku představují vysokoškolsky vzdělaní, kteří vědí, že bez zvyšování kvalifikace to v dnešní době nelze.

Základní vzdělání – odpověď ne (29), ano (10).

Vyučení – ne (19), ano (9).

Středoškolsky vzdělání (ÚSO) – ano (12), ne (11).

Vysokoškolsky vzdělání – ano (7), ne (3).

Jak je zřejmé již z tabulky č. 14 a grafu č. 19 někteří uchazeči odpovídali na otázku ohledně zvyšování kvalifikace kladně. Měli uvést způsoby, jak si zvyšují kvalifikaci.

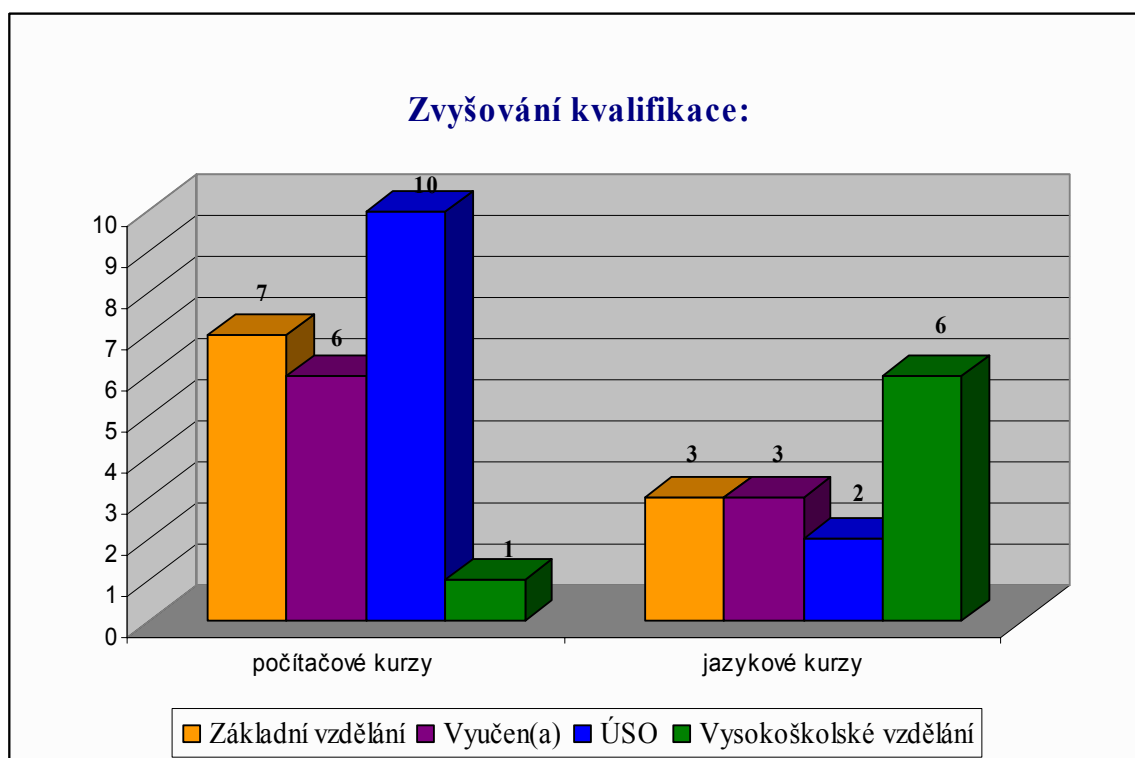
Opakovaly se dva způsoby, a to formou především rekvalifikačních kurzů nebo samostudiem, jednalo se o počítačový a jazykový kurz (viz. graf č. 20).

Základní vzdělání – počítačové kurzy nebo samostudium PC (7), jazykové kurzy (3).

Vyučení – počítačové kurzy (6), jazykové kurzy (3).

Středoškolsky vzdělání (ÚSO) – počítačové kurzy (10), jazykové kurzy (2).

Vysokoškolsky vzdělání – jazykové kurzy (6), počítačové kurzy (1).



Graf č. 20

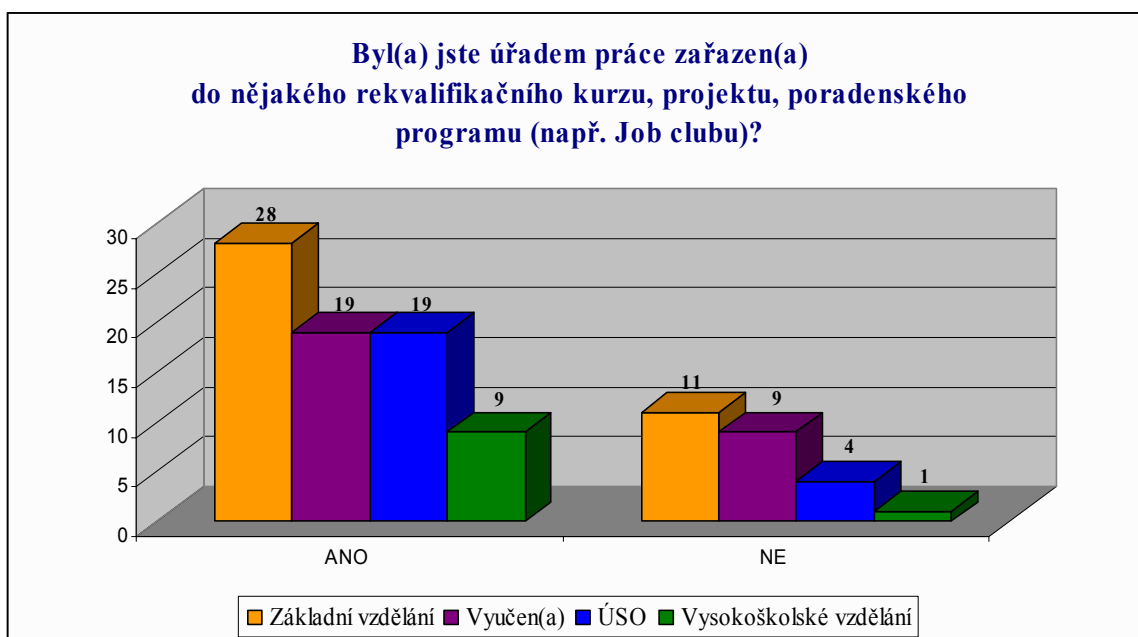
- Vyhodnocení dotazníkového šetření**

Otázka č. 11 - Byl(a) jste úřadem práce zařazen(a) do nějakého rekvalifikačního kurzu, projektu, poradenského programu (např. Job clubu)?

Nabídka odpovědí: (ano,ne).

Tabulka č. 15

	ANO	NE	CELKEM
Základní vzdělání	28	11	39
Vyučen(a)	19	9	28
ÚSO	19	4	23
Vysokoškolské vzdělání	9	1	10
CELKEM	75	25	100



Graf č. 21

Jak je zřejmé z tabulky č. 15 a grafu č. 21, tato otázka byla jedna z mála, kde byla vidět snaha uchazeče o zaměstnání dělat něco pro svou kvalifikaci a také sám pro sebe. K tomu ovšem velkou měrou pomohl úřad práce, který se zaměřil téměř na všechny uchazeče a poté u každého proběhla určitá forma poradenské činnosti.

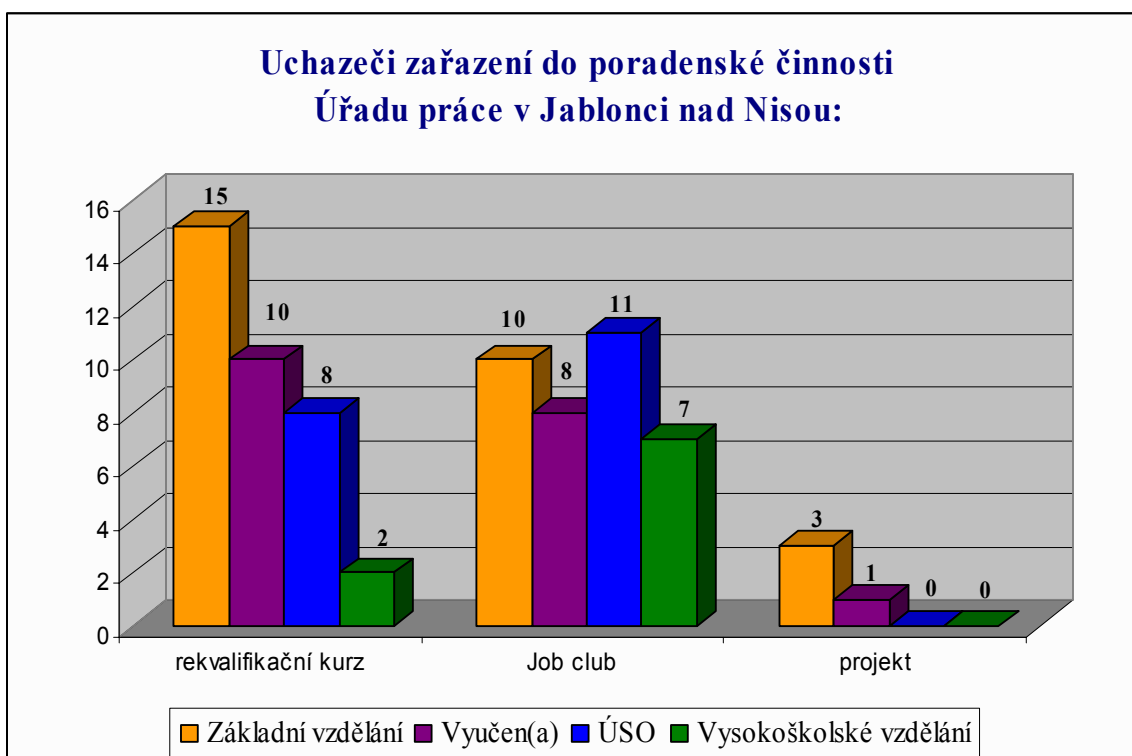
Základní vzdělání – ano (28), ne (11).

Vyučení – ano (19), ne (9).

Středoškolsky vzdělání (ÚSO) – ano (19), ne (4).

Vysokoškolsky vzdělání – ano (9), ne (1).

Nejčastěji se jednalo o rekvalifikační kurzy – především u uchazečů o zaměstnání, které mají základní vzdělání a vyučené a poradenské programy tzv. Job cluby, do kterých jsou zařazovány všechny kategorie uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v Jablonci nad Nisou. Z našeho zkoumaného vzorku vychází, že nejčastěji byli zařazováni uchazeči se základním vzděláním a středoškolsky vzdělání (viz. graf č. 22)



Graf č. 22

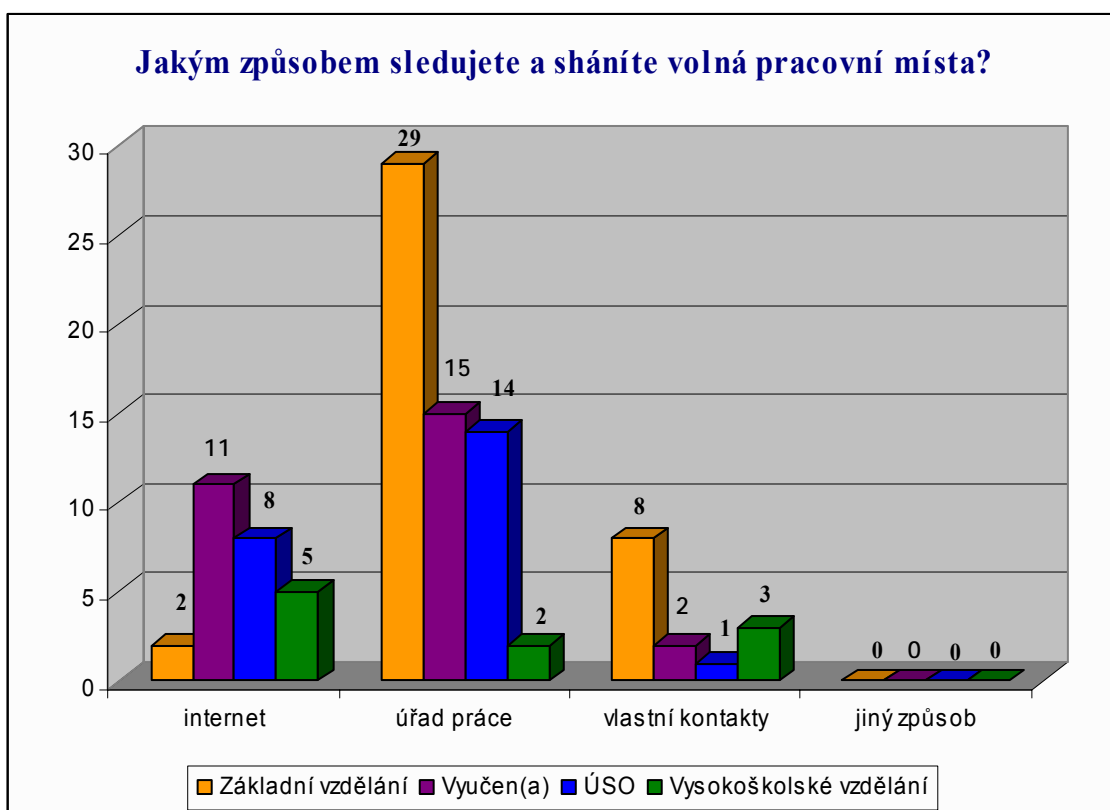
- **Vyhodnocení dotazníkového šetření**

Otázka č. 12 - Jakým způsobem sledujete a sháníte volná pracovní místa?

Nabídka odpovědí: (pomocí internetu, na nástěnkách úřadu práce úřadu práce (nebo s pomocí zprostředkovatelky), vlastní kontakty, jiným způsobem).

Tabulka č. 16

	pomocí internetu	pomocí úřadu práce	vlastní kontakty	jiný způsob	CELKEM
Základní vzdělání	2	29	8	0	39
Vyučen(a)	11	15	2	0	28
ÚSO	8	14	1	0	23
Vysokoškolské vzdělání	5	2	3	0	10
CELKEM	26	60	14	0	100



Graf č. 23

Z tabulky č.16 a grafu č. 23 je zřejmé, že nejvíce uchazeči o zaměstnání spoléhají na úřad práce, poté následuje internet a vlastní kontakty.

Podle vzdělání jsou hodnoty zjištěné takto:

Základní vzdělání – úřad práce (29), vlastní kontakty (8), internet (2).

Vyučení – úřad práce (15), internet (11), vlastní kontakty (2).

Středoškolsky vzdělání (ÚSO) – úřad práce (14), internet (8), vlastní kontakty (1).

Vysokoškolsky vzdělání – internet (5), vlastní kontakty (3), úřad práce (2).

5.2 Výsledky zjištěné ze spisové dokumentace

Spisová dokumentace byla použita při rozdávání dotazníků uchazečům zaměstnání. S každým jednotlivcem zvlášť byly probrány otázky vyskytující se v dotazníku, aby nedocházelo ke špatnému vyplnění.

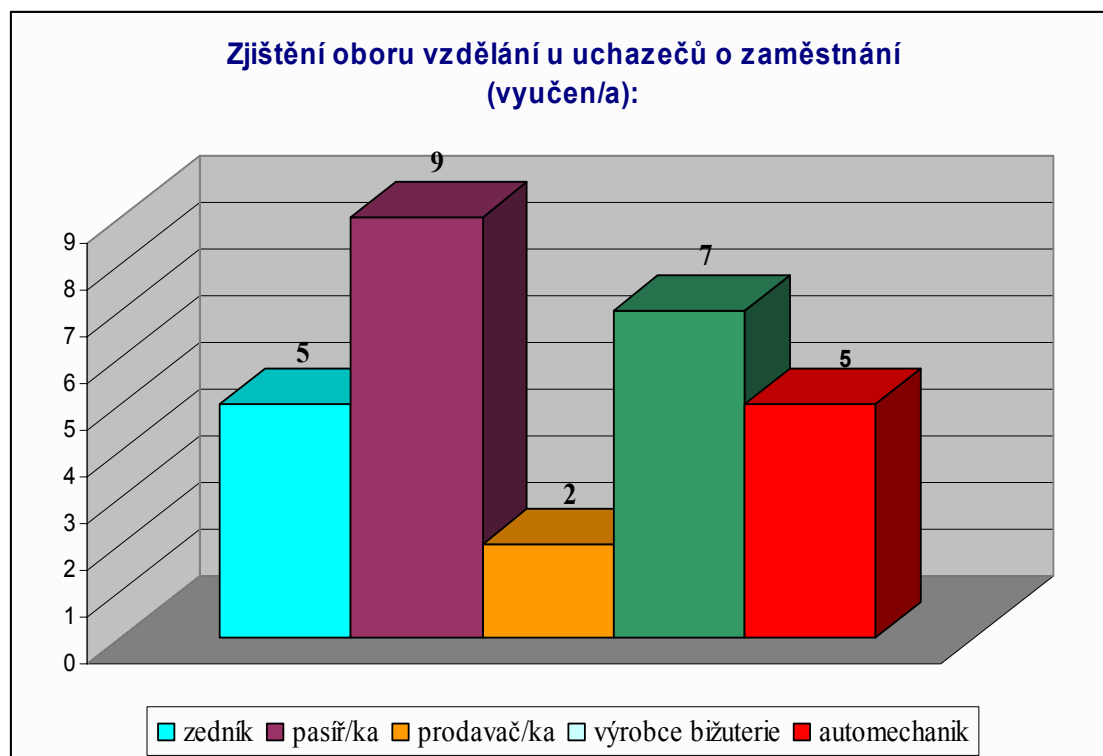
Tato metoda se osvědčila jako zdařilá, protože jak bylo již zmíněno, návratnost dotazníků byla 100 %.

Ze spisové dokumentace byly zjištěny rovněž odpovědi na otázky oboru vzdělání uchazečů o zaměstnání a otázky týkající se bydlení uchazečů o zaměstnání.

Zjištění oboru vzdělání u uchazečů o zaměstnání (vyučen/a):

Tabulka č. 17

Zedník	5
Pasíř/ka	9
Prodavač/ka	2
Výrobce bižuterie	7
Automechanik	5
CELKEM	28



Graf č. 24

Ze spisové dokumentace bylo zjištěno, že největší počet je zastoupen v oboru **pasířka (9)**, poté následuje: **výrobce bižuterie (7)**, **zedník** a **automechanik (5)** a **prodavač/ka (2)**. Zcela jasně se tu projevuje nezaměstnanost z oboru bižuterie, kdy největší propouštění nastalo díky firmě Jablonex Group.
(viz. tabulka č. 17 a graf č. 24)

Zjištění oboru vzdělání u uchazečů o zaměstnání (ÚSO – úplné střední odborné vzdělání):

Tabulka č. 18

Ekonomika a podnikání	4
Všeobecné gymnázium	7
Sportovní gymnázium	3
Strojírenství	4
Mechatronik, elektronik	5
CELKEM	23



Graf č. 25

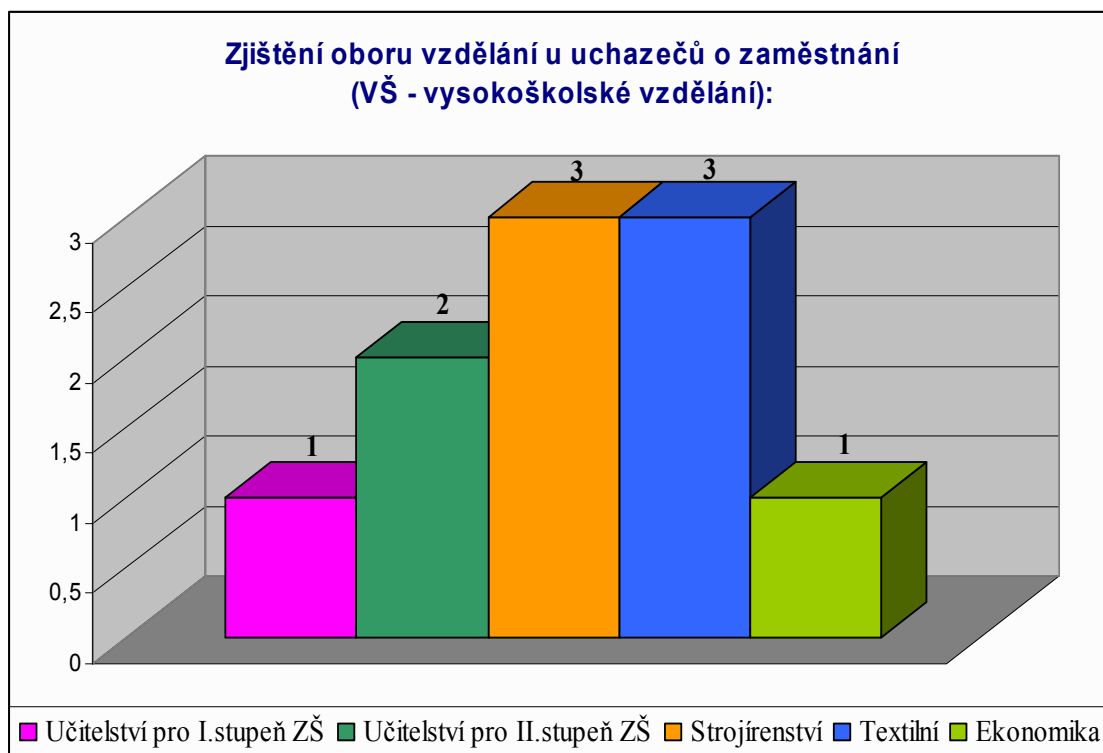
Největší nezaměstnanost v této kategorii je z oblasti **Všeobecného gymnázia (7)**, dále pak **Mechanik, elektronik (5)**, **Ekonomika, podnikání** a **Strojírenství (4)**, **Sportovní gymnázium (3)**.

Tento výsledek je jednoznačně daný tím, že u všeobecného gymnázia absolventi jsou připraveni dle mého názoru na další pokračující studium, ale ne na zaměstnání. Chybí jim znalosti především týkající se administrativy, účetnictví a podobných zaměření. (viz. tabulka č. 18 a graf č. 25)

Zjištění oboru vzdělání u uchazečů o zaměstnání (VŠ – vysokoškolské vzdělání):

Tabulka č. 19

Učitelství pro I.stupeň ZŠ	1
Učitelství pro II.stupeň ZŠ	2
Strojírenství	3
Textilní	3
Ekonomika	1
CELKEM	10



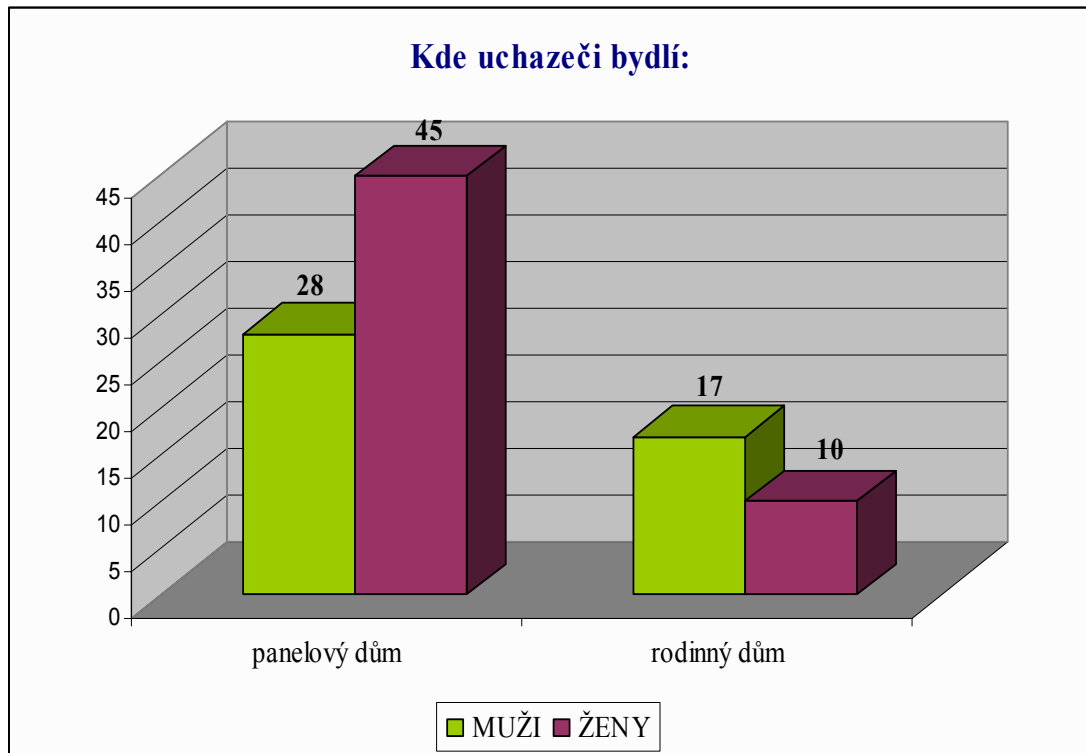
Graf č. 26

Nejvyšší zastoupení má ve vysokoškolském vzdělání Strojírenství a Textilní obor, a to následovně: **Strojírenství (3)**, **Textilní (3)**, poté **Učitelství pro II. stupeň základní školy (2)**, **Učitelství pro I. stupeň základní školy (1)** a **Ekonomika (1)**. (viz. tabulka č. 19 a graf č. 26)

Kde bydlíte?

Tabulka č. 20

	MUŽI	ŽENY	CELKEM
panelový dům	28	45	73
rodinný dům	17	10	27
CELKEM	45	55	100



Graf č. 27

Jednoznačný byl výsledek ohledně bydlení uchazečů o zaměstnání:

- v panelovém domě bydlí: 28 mužů a 45 žen,
- v rodinném domě pak bydlí: 17 mužů a 10 žen.

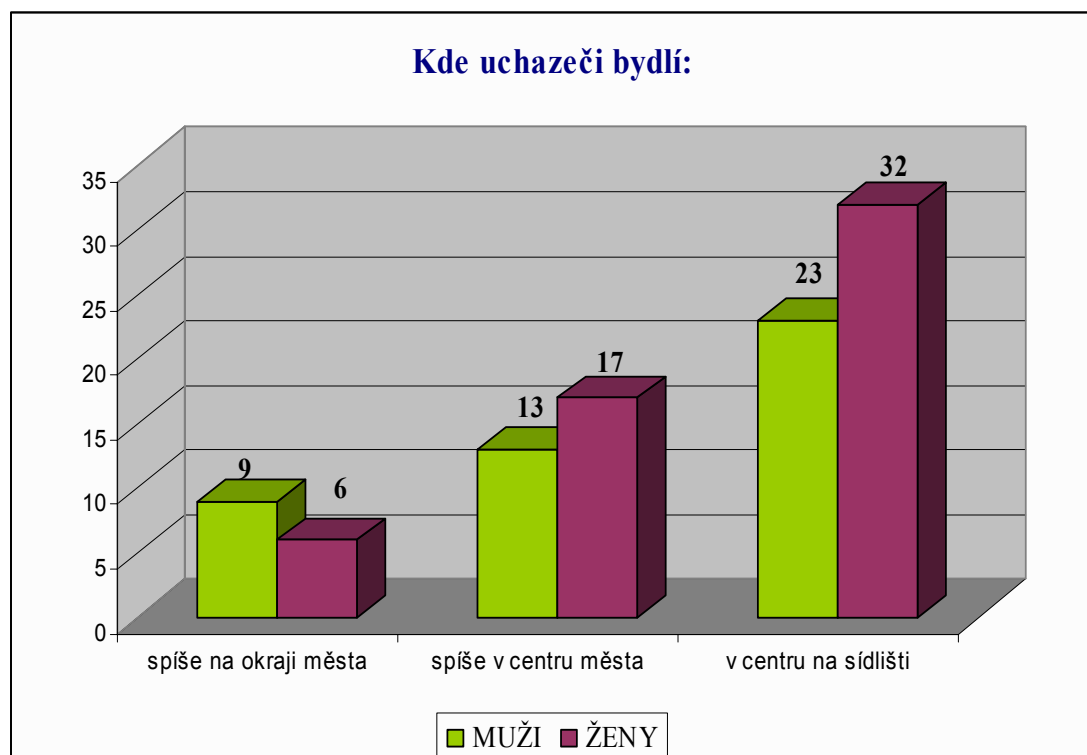
(viz. tabulka č. 20 a graf č. 27)

Kde bydlíte?

- spíše na okraji města
- spíše v centru
- v centru na sídlišti

Tabulka č. 21

	MUŽI	ŽENY	CELKEM
spíše na okraji města	9	6	15
spíše v centru města	13	17	30
v centru na sídlišti	23	32	55
CELKEM	45	55	100



Graf č. 28

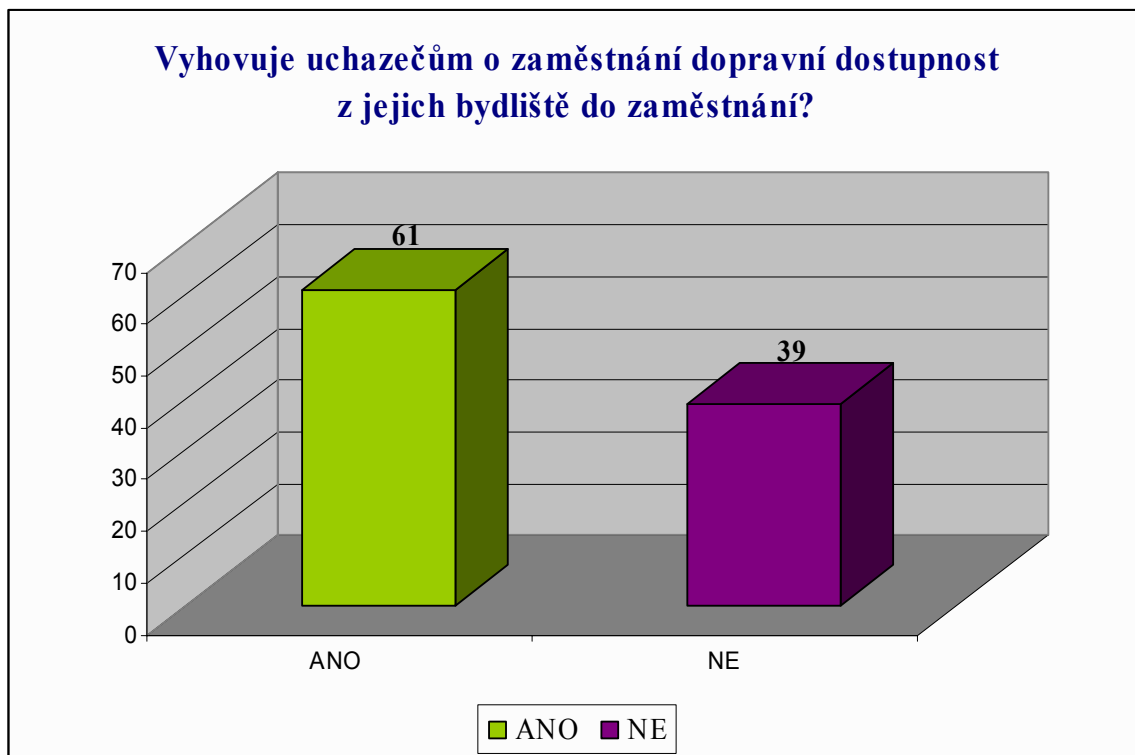
V centru na sídlišti bydlí: 23 mužů a 32 žen,
Spíše v centru města: 13 mužů a 17 žen,
Spíše na okraji města: 9 mužů a 6 žen.

(viz. tabulka č. 21 a graf č. 28)

Vyhovuje Vám dopravní dostupnost z Vašeho bydliště do zaměstnání?

Tabulka č. 22

ANO	61
NE	39
CELKEM	100



Graf č. 29

Výsledky této otázky mě překvapily nejvíce, protože v dotazníkovém šetření byla položena uchazečům o zaměstnání otázka, zda jsou ochotni cestovat za zaměstnáním (viz. tabulka č.11, grafy č. 16 a 17) – kde jasně vyšlo, že uchazeči nejsou ochotni cestovat za zaměstnáním mimo své bydliště.

V této otázce vyšlo naopak najevo, že jsou na druhou stranu spokojeni s dopravní dostupností ze svého bydliště. Zůstává tak pravdou, že zatímco jsou spojeni s dopravní dostupností, tak jsou „pohodlní“, co se týká dojíždění za zaměstnáním, což by se mělo změnit.

Ochota dojíždět:

ANO 61 uchazečů o zaměstnání,

NE 39 uchazečů o zaměstnání.

(viz. tabulka č. 22 a graf č. 29)

6 Závěr

6.1 Vyhodnocení předpokladů

Předpoklady

Problém pro uchazeče o zaměstnání představuje především :

- zdravotní stav,
- vzdělání,
- věk (viz. tabulka č. 12 a graf č. 15,16).

Cílem práce bylo zjistit, co patří mezi největší problémy či překážky uchazečů o zaměstnání, aby se vrátili zpět na trh práce.

Údaje byly zjišťovány pomocí dotazníkového šetření a studia dokumentace jednotlivých uchazečů o zaměstnání..

Cíle bylo dosaženo.

Mezi největší problémy téměř každého uchazeče o zaměstnání patří jejich zdravotní stav (viz. tabulka č. 9 a graf č. 10,11), vzdělání (viz. tabulka č. 4, 5 a graf č. 3, 4) a rovněž jejich věk (viz. tabulka č. 8 a graf č. 8,9).

Uchazeči o zaměstnání přišli o svá zaměstnání právě kvůli svému zdravotnímu stavu a nyní nemohou práci nalézt, ať už díky svému věku či právě díky zdravotnímu stavu či nedostatečnému vzdělání. Problémem uchazečů o zaměstnání je však také fakt, že se mnozí ve své situaci utápí a nechtějí, nebo nemají sílu jít dál a pořád se pokoušet najít pro sebe vhodné zaměstnání. Mnoho z nich spoléhá na pomoc úřadu práce, že jim úřad práce nalezne vhodné pracovní místo a sami uchazeči si místo neshánějí (viz. tabulka č. 16 a graf č. 23).

V dotazníkovém šetření vyšlo také najevo, že nejsou uchazeči vůbec ochotni dojíždět do zaměstnání (viz. tabulka č. 13 a graf č. 17,18), což je jeden z velkých problémů dnešní doby. Nezaměstnanost v Jablonci nad Nisou dosáhla takové míry, že bez ochoty něco obětovat člověk nalezne práci jen velmi těžko. Za vhodné zaměstnání se považuje to, které je dostupné do 90 minut a tudíž vyplývá, že pokud není uchazeč o zaměstnání ochoten dojíždět, má tak svým způsobem součinnost s úřadem práce. Mnoho uchazečů o zaměstnání si neuvědomuje svoji nedostatečnou kvalifikaci (viz. tabulka č. 14 a graf č. 19, 20), a proto se je úřad práce snaží motivovat k dalším aktivitám úřadu práce. Jsou jim nabízeny například: motivační programy a poradenské programy (tzv. Job

cluby), rekvalifikační kurzy úřadu práce, projekty Evropských sociálních fondů, různé informační schůzky ... a mnoho dalších aktivit.

Úřad práce podle potřeb na trhu práce a z analýzy aktuálního stavu uchazečů rozvíjí aktivity zaměřené na možnost získání pracovního místa. Vzhledem k vyčleněným prostředkům na aktivity úřadu práce a v rámci aktivní politiky zaměstnanosti není možno některé další aktivity realizovat.

Velkou pomocí by bylo čerpání prostředků evropských sociálních fondů prostřednictvím různých projektů. Úřad práce v Jablonci nad Nisou již na mnoha projektech v rámci evropských sociálních fondů (ESF) spolupracoval a uchazeči o zaměstnání díky projektům získávali mnoho užitečných rad, ale byly i realizovány rekvalifikační kurzy, které se běžně na úřadu práce nerealizují. Většina projektů je striktně omezena, jaká bude oblast žadatelů.

Jako úřad práce doporučujeme možnost přehodnocení podmínek žadatelů tak, aby úřad práce mohl realizovat i možnosti mimo aktivní politiku zaměstnanosti – např. ve vzdělání i zájemců o zaměstnání (jedná se především o studenty, matky na mateřské dovolené, či zájemce, kteří jsou zaměstnáni, ale díky pomoci úřadu práce a vhodné rekvalifikace by mohli změnit zaměstnání a ze stávajícího zaměstnání po dobu rekvalifikačního kurzu nemuseli odejít), důležitou pomocí úřadu práce je také oblast poradenství.

Velký podíl na snižování nezaměstnanosti vidí úřad práce také v preventivních opatření ještě před vznikem tíživé situace, jakou nezaměstnanosti bezesporu představuje.

Dalším problémem dlouhodobě nezaměstnaných zůstává fakt, že jsou přesvědčeni, že se o ně stát postará a oni nebudou muset nic dělat. Je těžké vysvětlit dnešní situaci lidem, kteří celý svůj život pracovali. Je nutné jim připomenout v jaké době nyní žijí, že dnešní doba není v hledání zaměstnání jednoduchá, ale že se musejí starat především oni sami a nečekat na pomoc druhých. Protože pokud se nebude snažit sám nezaměstnaný, tak mu stát, ani žádná jiná instituce například v podobě úřadu práce nebude moci pomoci.

Velká pozitiva vidím v zaměstnávání zdravotně postižených v chráněných dílnách, tuto možnost zaměstnávání bych ještě více podpořila ze státních příspěvků, i když sama ze své praxe vím, že je práce v chráněných dílnách mnohdy zneužívána. Zaměstnavatelé „využívají“ zdravotně postižené a ti dostávají opravdu jen minimum peněz.

Důležitou oblast tvoří také celoživotní vzdělávání lidí. Nastoupit do nového zaměstnání neznamená, že tam bude člověk „až do důchodu“, V dnešní době člověk musí přemýšlet i nad možnostmi, že bude z práce vyhozen a díky vzdělávání si bude moci najít

práci mnohem snadněji, než když bude spoléhat na to, že mu úřad práce vždycky nějakou práci najde.

Lék na řešení nezaměstnanosti nemáme, ale díky naší snaze a aktivitě můžeme bojovat s nezaměstnaností lépe, než když se jí poddáme a přestaneme s ní bojovat. Pokud se budou všichni z nás snažit vzdělávat se, jsme jen kousek od úspěchu zůstat ve svém stávajícím zaměstnání nebo například získat zaměstnání nové.

Přichází další nové generace a ty je nutné vést k aktivnímu životu a téma nezaměstnanost by měla být klíčem k tomu, jak jí předcházet. Velmi důležitým faktorem, jak předcházet nezaměstnanosti je již zmiňované celoživotní vzdělávání a neustálé zvyšování kvalifikace pomocí různých kurzů, zdokonalováním se ve výpočetní technice, studium vysokých škol, jazyků ... apod.

V této chvíli chystá Ministerstvo práce a sociálních věcí změny, co by se měly dotknout práce nezaměstnaných lidí. Ministerstvo svými podmínkami bude chtít dosáhnout větší aktivity nezaměstnaných, aby si uměli najít nové zaměstnání v poměrně krátké době. Záleží však na každém nezaměstnaném, jak se k tíživé životní situaci – nezaměstnanosti, postaví, a jestli dokáže zaujmout takový postoj, aby se nezaměstnanost již příště třeba „vyhnula“.

7 Návrh opatření

- zvýšit aktivitu uchazečů o zaměstnání podle jejich potřeb, (například v rámci poradenských programů, Job clubů – zaměření na uchazeče, kteří poradenský program potřebují), rozřazovat uchazeče o zaměstnání do těchto programů dle aktuální potřeby uchazečů,
- požadavky na celoživotní vzdělání a vzdělávání uchazečů o zaměstnání,
- zvýšit by se měla především ochota uchazečů o zaměstnání dojíždět do zaměstnání i mimo své bydliště,
- zvyšování kvalifikace pomocí rekvalifikačních kurzů, dle potřeb uchazečů o zaměstnání,
- zvýšení finančních prostředků v rámci evropských sociálních fondů (ESF),
- větší možnosti v získání dotací od úřadu práce (pro začínající podnikatele, na vytvoření nových pracovních míst, vytváření nových míst pro zdravotně postižené – chráněné dílny),
- více poradenských a motivačních programů v rámci úřadu práce,
- spolupráce s ostatními kraji na projektech evropských sociálních fondů apod.

8 Seznam použitých zdrojů

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. – kol.: *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: M. Press, 2002. ISBN 80-7261064-3.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

HOLÝ, Michal. *Zpráva o situaci na trhu práce v Jablonci nad Nisou v roce 2009*. 2009. 46 s.

HOLÝ, Michal. *Zpráva o situaci na trhu práce v Jablonci nad Nisou v 1. pololetí 2009*. 2009. 45 s.

HORÁKOVÁ, N., Pracovní hodnoty a postoje v české společnosti. In KUNŠTÁT, D. et. al. *České veřejné mínění: Výzkum a teoretické souvislosti*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. s. 211-221. ISBN 80-7330-081-8.

JANDOUREK, J., Sociologický slovník, Praha: Portál, 2001. 288 s. ISBN 80-7178-535-0.

KREBS, Vojtěch, a kol. *Sociální politika*. 3. přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. 1. vyd. Praha: Portál. 2001. 280 s. ISBN 80-7178-551-2.

LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc : ANAG, 2009. 311 s. ISBN 978-80-7263-533-7.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X.

NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman. 2001. 169 s. ISBN 80-903070-0-0.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese : Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha : Portál, 2002. ISBN 80-7178-678-0.

VEČEŘA, M., *Sociální stát: východiska a přístupy*. 2. upravené vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 1996. 112 s. ISBN 80-85850-16-8.

VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. *Aplikovaná sociální psychologie II*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. 2001. 260 s. ISBN 80-247-0042-5.

9 Seznam příloh

Příloha č.1: Dotazník

DOTAZNÍK

Jsem studentkou oboru Sociální práce na Katedře sociálních studií Technické univerzity v Liberci. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku.

Při vyplňování dotazníku bych chtěla požádat pokud možno o pravdivé odpovědi, neboť výsledky dotazníku budou tvořit podklad pro výzkumnou část mé práce.

Dotazník je anonymní. Vaše odpovědi budou použity pouze pro mou bakalářskou práci.

1) Pohlaví:

muž

žena

2) Váš současný rodinný stav:

ženatý/vdaná

rozvedený(á)

mám partnera/partnerku

bez partnera/partnerky

3) Váš věk je:

do 20 let

21 – 30 let

31 – 40 let

41 – 50 let

více než 50 let

4) Jaké je Vaše vzdělání?

- Základní vzdělání
- Vyučen(a)
- Úplné střední odborné vzdělání s maturitou (ÚSO)
- Vysokoškolské vzdělání

5) Jaký je Váš zdravotní stav?

- dobrý
- mám zdravotní omezení
- jsem osobou zdravotně znevýhodněnou (OZP)
- jsem osobou, která má přiznaný částečný invalidní důchod
- jsem osobou, která má přiznaný plný invalidní důchod podle § 39/1b

6) Proč došlo ke ztrátě Vašeho předchozího zaměstnání?

- zdravotní důvody
- práce na dobu určitou
- organizační důvody
- jiné důvody (uveďte jaké)

.....

7) Jak dlouho jste veden(a) na úřadu práce?

- do 5 měsíců
- 6-12 měsíců
- 13-24 měsíců
- 25-36 měsíců
- nad 36 měsíců

8) Jaký si myslíte, že je pro Vás největší problém vrátit se zpět do zaměstnání?

- můj zdravotní stav
- mé vzdělání
- můj věk
- moje kvalifikace (neznalost práce na počítači, nemám řidičský průkaz ... apod.)

9) Byli byste ochotni cestovat za do zaměstnání i mimo své bydliště (například do Turnova, Liberce, Mladé Boleslavi ...)?

- ano
- ne

10) Snažíte se vzdělávat a zvyšovat si kvalifikaci?

ano (uved'te jak)

.....

ne

11) Byl(a) jste úřadem práce zařazen(a) do nějakého rekvalifikačního kurzu, projektu, poradenského programu (např. Job clubu)?

ano (uved'te do jakého)

.....

ne

12) Jakým způsobem sledujete a sháníte volná pracovní místa?

pomocí internetu

na nástěnkách úřadu práce úřadu práce (nebo s pomocí zprostředkovatelky)

vlastní kontakty

jiným způsobem (uved'te jakým)

.....

Velice Vám děkuji za vyplnění mého dotazníku a za Váš čas!