

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

FAKULTA PEDAGOGICKÁ

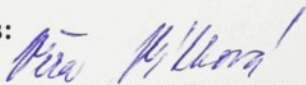
Katedra: sociálních studií a speciální pedagogiky
Studijní program: sociální péče
Kombinace: sociální pracovník

NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ JAKO SOCIÁLNÍ A ETICKÝ PROBLÉM

THE UNEMPLOYMENT OF SCHOOL LEAVERS AS A SOCIAL AND ETHIC PROBLEM

Bakalářská práce:

Autor:
Věra Vítková

Podpis: 
.....

Adresa:
Havířská 1990
470 01, Česká Lípa

Vedoucí práce: PhDr. Libor Novosad, PhD.
Konzultant: Mgr. Zdeňka Cibulková

UNIVERZITNÍ KNIHOVNA
TECHNICKÉ UNIVERZITY V LIBERCI



3146074910

Počet

stran	slov	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
55	11376	15	18	11	3

V České Lípě dne : 8.11.2004

TU v Liberci, FAKULTA PEDAGOGICKÁ

461 17 LIBEREC 1, Hálkova 6

Tel.: 048/535 2515

Fax: 048/535 2332

Katedra: PEDAGOGIKY A PSYCHOLOGIE, odd. sociálních studií

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(pro bakalářský studijní program)

pro (kandidát) Věru Vítkovou

adresa: Havířská 1990, Česká Lípa, PSČ 470 01

obor (kombinace): sociální pracovník

Název BP: NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ ŠKOL JAKO SOCIÁLNĚ
ETICKÝ PROBLÉM

Název BP v angličtině: THE UNEMPLOYMENT OF SCHOOL LEAVERS AS SOCIAL
AND ETHIC PROBLEM

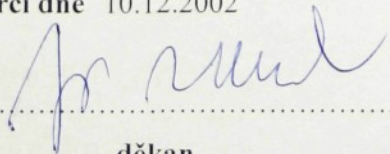
Vedoucí práce: PhDr. Mgr. Libor Novosad, Ph.D.

Konzultant: Bc. Zdeňka Cibulková

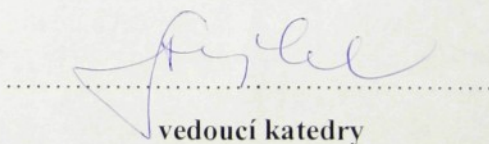
Termín odevzdání: 30.4.2004

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

V Liberci dne 10.12.2002



děkan



vedoucí katedry

Převzal (kandidát): VĚRA VÍTKOVÁ

Datum: 12. 12. 2002

Podpis: Libor Novosad

Cíl:

Cílem naší bakalářské práce je v první části poskytnout přehled aktivit, které jsou uskutečňovány pro absolventy českolipských škol za účelem snížení rizika jejich nezaměstnanosti či alespoň zmírnění důsledků jejich nezaměstnanosti. V druhé části se zaměříme na zjištění subjektivních postojů absolventů středních škol a středních odborných učilišť evidovaných na úřadu práce k riziku i realitě vlastní nezaměstnanosti.

Předpoklady:

- 1) Domníváme se, že na vzniku velké nezaměstnanosti absolventů má velký podíl nevhodná volba studijního či učebního oboru.
- 2) Domníváme se, že jednou z hlavních příčin nezaměstnanosti absolventů středních škol a učilišť je neochota zaměstnavatelů zaměstnávat absolventy.
- 3) Domníváme se, že velký podíl na nezaměstnanosti absolventů mají také postoje rodičů k nezaměstnanosti svých dětí.
- 4) Domníváme se, že absolventské praxe a stáže jsou účelnými nástroji boje proti nezaměstnanosti absolventů.
- 5) Předpokládáme důležitou roli školy v prevenci nezaměstnanosti absolventů

Metody:

- 1) Dotazník vlastní konstrukce
- 2) Explorace dat dostupných na Úřadu práce v České Lípě
- 3) Rozhovor - řízený

Závěr: Interpretace zjištěných skutečností a návrh opatření k řešení nepříznivé situace.

Literatura:

- Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. SLON, Praha 1998.
- Buchtová, B. a kol.: Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém. Grada Publishing, Praha 2002.
- Hanzlíková, O., Pauknerová, D., Soušková, M.: Jak uspět v prvním zaměstnání. Grada Publishing, Praha 2001.
- Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese. Portál, Praha 1999.
- Novosad, L.: Teorie a metody sociální práce. II. část. TU, Liberec 2003.

Prohlášení

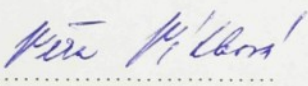
Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

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 vědoma 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 vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

V České Lípě dne: 8.11.2004

Podpis.....

Děkuji všem, bez nichž bych asi nikdy svoji práci nedokončila. Dík náleží vedoucímu práce PhDr. Liboru Novosadovi, PhD. a mé konzultantce Mgr. Zdeňce Cibulkové.

Anotace

Bakalářská práce podává přehled o nástrojích politiky zaměstnanosti, které napomáhají ke snižování nezaměstnanosti nebo alespoň ke zpomalení jejího nárůstu (dle nové úpravy od 1.10.2004). Dalším důležitým tématem jsou aspekty mající vliv na budoucí zaměstnatelnost a zaměstnanost absolventů škol. Prostřednictvím dotazníkového šetření a rozhovorů s absolventy byly zjišťovány skutečnosti týkající se volby povolání a posléze informovanosti absolventů v oblasti pracovně-právních vztahů a dalších oblastech, které jsou potřebné pro efektivní hledání zaměstnání. Pro zmapování situace u zaměstnavatelů bylo využito dotazníkového šetření Úřadu práce v České Lípě, které je prováděno dvakrát ročně. Cílem této práce bylo poskytnout komplexnější náhled na problematiku absolventů škol jak z pohledu samotných absolventů, tak i firem a zároveň zdůraznit opatření, která by měla být realizována pro dosažení přiměřené úspěšnosti při začleňování absolventů na trh práce.

Summary

Diploma Thesis (DT) presents view of instruments of active employment policy which help to reduce unemployment or slow down its grow (according to new employment act since 1.10.2004). Other important themes are aspects which influence future ability to be employed and employment of school leavers. Facts involving the choice of career and then the knowledge of school leavers in the field of employment law regulation and other fields which are needed for effective job search were ascertained by means of questionnaire and interviews with school leavers. To recognize the situation of the employers, The Labour office in Česká Lípa exploited a questionnaire which is given to employers twice a year. The intention of this D.T. was to provide more comprehensive view on the situation of school leavers not only from their point of view but also from the point of view of the employers. At the same time it is also important to stress measures which should be realized to achieve adequate success in the integration of school leavers into labour market.

Anotation

Die Bakalararbeit gibt die Übersicht über Instrumente der Politik der Beschäftigungslage, die bei Erniedrigung der Arbeitslosigkeit oder wenigstens bei Verlangsamung ihrem Anwachsen (laut neuer Regulung von 1.10.2004) hilft. Das weitere wichtige Thema ist: Aspekte, die weitere Beschäftigungslage der Absolventen der Schulen beeinflussen. Durch eine Fragenbogenuntersuchung und Gespräche mit Absolventen wurden die Tatsachen festgestellt,

die Berufswahl beeinflussen, und weitere Informierung der Absolventen auf dem Gebiet der arbeitsrechtlichen Beziehungen und in anderen Gebieten, die für effektive Arbeitsuchung notwendig sind. Für genaue Kartierung der Situation bei den Arbeitsgebern wurde Fragenbogenuntersuchung im Arbeitsamt in Česká Lípa ausgenutzt, die zweimal pro Jahr durchgeführt wurde. Das Ziel dieser Arbeit war eine Komplexansicht der Problematik der Absolventen sowohl von der Seite der Absolventen als auch der Firmen anzubieten, und gleichzeitig Beschaffung betonen, die soll für Erreichung des entsprechenden Erfolgs bei Einreihung der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt realisiert werden.

Obsah

Teoretická část

1	Úvod do problematiky	str. 8
2	Nezaměstnanost	str. 10
2.1	Typy nezaměstnanosti	str. 10
2.2	Míra nezaměstnanosti	str. 12
3	Státní orgány práce	str. 14
3.1	Ministerstvo práce a sociálních věcí	str. 14
3.2	Úřady práce	str. 14
4	Státní politika zaměstnanosti a její členění	str. 17
4.1	Pasivní politika zaměstnanosti	str. 17
4.2	Aktivní politika zaměstnanosti	str. 18
4.2.1	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti od 1.10.2004	str. 18
5	Negativní důsledky nezaměstnanosti	str. 20
6	Nezaměstnanost a význam pracovního uplatnění	str. 22
7	Psychologické aspekty nezaměstnanosti ve vztahu k věkové skupině do 30 let	str. 23
7.1	Na čem závisí připravenost k práci a co ji tvoří	str. 24
7.1.1	Subjektivní hlediska a objektivní kritéria volby povolání	str. 24
7.1.2	Problémy a překážky na cestě do pracovního procesu	str. 25
8	Podmínky a možnosti na trhu práce	str. 26
8.1	Podniky a podniková kultura	str. 27
8.1.1	Vyhledávání a přijímání nových pracovníků	str. 28

Praktická část

9	Vývoj nezaměstnanosti v okrese Česká Lípa v letech 2001 – 2003	str. 30
10	Prostředky vynaložené na politiku zaměstnanosti Úřadem práce v České Lípě v letech 2001 – 2003	str. 33
11	Efektivita rekvalifikací – stáží a absolventských praxí	str. 36
11.1	Rekvalifikace – stáže v roce 2002	str. 36
11.2	Rekvalifikace – stáže v roce 2003	str. 37
11.3	Absolventské praxe v roce 2002	str. 38
11.4	Absolventské praxe v roce 2003	str. 39

12	Zjišťování zájmu zaměstnavatelů přijímat absolventy do pracovního poměru.....	str. 40
13	Průzkum zaměřený na spokojenost absolventů škol se zvoleným oborem studia a jejich přístup k nezaměstnanosti	str. 41
13.1	Předmět průzkumu	str. 41
13.2	Cíl průzkumu	str. 41
13.3	Hypotézy	str. 41
13.4	Popis techniky průzkumu	str. 42
13.5	Charakteristika souboru.....	str. 42
13.6	Dílčí závěry k vybraným dotazům a výsledky průzkumu.....	str. 43
14	Vyhodnocení hypotéz.....	str. 51
Závěr		str. 52
Seznam použité literatury		str. 53
Seznam příloh.....		str. 55

1 Úvod do problematiky

Pojem nezaměstnanost se stal aktuálním po roce 1989, kdy došlo v České republice k politickému převratu a národní hospodářství přešlo z centrálně plánovaného k tržnímu. Za vlády Komunistické strany Československa byla uzákoněna obecná povinnost pracovat, tudíž nezaměstnanost prakticky neexistovala. Pokud někdo nepracoval, mohlo to být kvalifikováno jako trestný čin. Přednost tohoto ustanovení plynula z toho, že si každý občan vydělal na uspokojení svých potřeb, případně potřeb své rodiny. Na druhou stranu zde však nebyla žádná motivace pracovníků k řádnému pracovnímu výkonu, jelikož kromě povinnosti pracovat bylo zakotveno v zákoně i právo na práci. V dnešní české právní úpravě není uzákoněna ani povinnost pracovat ani právo na práci jako takové. Pouze v Listině základních práv a svobod je v článku 26 věta: „Každý má právo získat prostředky pro své životní potřeby prací.“¹⁾ A dále v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je uvedeno, že státní politika zaměstnanosti má za úkol zabezpečování práva na zaměstnání. Záleží tedy na každém jednotlivci, jak se postaví ke své situaci, když se stane nezaměstnaným.

Hovoříme-li o nezaměstnanosti, musíme rozlišovat osoby pouze nepracující a osoby nezaměstnané. Být nezaměstnaný znamená nemít práci, která by byla vykonávána na základě smlouvy a poskytovala by odměnu za pracovní výkon. Jako zaměstnání se tedy neposuzují: domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemná výpomoc, dobrovolné aktivity pro dobročinné účely apod..

Nezaměstnanost je spojena s různými negativními dopady jak na společnost, tak na nezaměstnaného samotného. Mezi společenské důsledky nezaměstnanosti můžeme zařadit kriminalitu, alkoholismus, nezaměstnaný neodvádí daň z příjmu, pokud je evidován na úřadu práce, stát za něj platí zdravotní pojištění a vyplácí mu hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti. Stát na uchazeče o zaměstnání vynakládá prostředky, které by bylo možné vložit na zajištění některých jiných činností. Dopady nezaměstnanosti na uchazeče mohou mít ekonomický, sociální či psychický charakter. Může to být např. : ztráta společenského postavení, ztráta jistoty, kterou mu poskytovalo zaměstnání, problémy v rodinném životě, změna denního režimu, nemožnost uspokojování potřeb, které byly pro uchazeče běžné v době zaměstnání, zhoršení zdravotního stavu atd.. Nezaměstnanost samozřejmě působí selektivně a postihuje především tzv. rizikové skupiny. Přispívá tím ke vzniku současné třídy deklasovaných, tj. lidí, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému podpor.

¹⁾ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, článek 26, odstavec 3.

V rámci boje s nezaměstnaností by měl být kladen důraz na prevenci, tedy vzdělávání. Na úřadech práce existují Informační poradenská střediska, která jsou schopna poskytnout odborné rady svým klientům ohledně jejich budoucího uplatnění na trhu práce.

Tato práce se zabývá zejména problematikou pracovního uplatnění absolventů škol, kteří patří mezi občany, jimž je věnována zvýšená pozornost při umisťování na trhu práce. V této souvislosti jsou uplatňovány různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž prostřednictvím může úřad práce absolventům pomoci při jejich vstupu na pracovní trh. Aby využití nabídek nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bylo co nejefektivnější, musí být ochota zejména na straně uchazečů o zaměstnání. Tato ochota musí být ovšem spojena s jasnou motivací a vhodným pracovním uplatněním po absolvování konkrétního nástroje APZ.

Stěžejními předpisy, kterými byl do 30. 9. 2004 úřad práce povinen se řídit v oblasti uplatňování nástrojů APZ byl: zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 9/1991 Sb., o působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti a vyhlášky související s těmito předpisy. Od 1. 10. 2004 je ÚP povinen se řídit zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vyhláškami vydanými v souvislosti s tímto zákonem.

Při volbě tématu mé bakalářské práce jsem vycházela z činnosti, kterou vykonávám v rámci své funkce poradce pro volbu povolání na Úřadu práce v České Lípě. Kromě poradenství pro volbu povolání jsem do 30.9.2004 také zodpovídala za poskytování příspěvků na mzdy absolventů škol a poradenství pro tuto skupinu uchazečů o zaměstnání.

Pokud mají mladí lidé problémy již na startu své kariéry, je důležité jim pomoci všemi dostupnými prostředky, aby nedocházelo ke snižování kvality jejich života a k negativním dopadům na jejich plnohodnotné sociální, resp. občanské začlenění.

1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství. Nezaměstnanost by mohla být definována jako existence skupiny obyvatelstva, která je schopná pracovat a nabízí svou pracovní sílu na trhu práce, ale i přesto nenalézá na tomto trhu uplatnění.

V ekonomii se za nezaměstnané tedy považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky:

- nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány;
- aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.

Nezaměstnanost je negativním jevem, který má sociální i ekonomické dopady. Tyto negativní dopady se odrážejí ve státním rozpočtu, ze kterého plynou prostředky na výplatu podpory v nezaměstnanosti. Klesá také životní standard nezaměstnaných. Z hlediska liberálního přístupu k nezaměstnanosti je však určitá míra nezaměstnanosti mezi 2 – 4 % nutná a neodstranitelná. Tato míra nezaměstnanosti působí na motivaci obyvatelstva.

Pokud se zabýváme nezaměstnaností, musíme rozlišovat dobrovolnou a nedobrovolnou. Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostněn volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní jsou občané v produktivním věku, kteří mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné např. lépe placené místo. Jsou to také občané, kteří se nesnaží o nalezení zaměstnání, protože jsou ekonomicky zajištěni, dočasně preferují volný čas nebo již rezignovali a dále práci nehledají. Nedobrovolná nezaměstnanost zahrnuje uchazeče o zaměstnání, kteří aktivně hledají pracovní uplatnění nebo se připravují na návrat či nástup do zaměstnání. Vzniká v důsledku toho, že je více uchazečů, kteří chtějí pracovat, nežli pracovních míst.

1.1 Typy nezaměstnanosti

1) **Frikční** – je spojena s životním cyklem jedince a také s hledáním lepšího pracovního uplatnění. Jedná se o nezaměstnanost mezi dvěma zaměstnáními. Lidé mění svá zaměstnání, pohybují se na trhu práce, ať už dobrovolně nebo jsou k tomu donuceni vnějšími vlivy (výpověď daná zaměstnavatelem, nedostatek finančních prostředků). Do této skupiny lze zařadit i ty,

kteří hledají první zaměstnání. Tento typ nezaměstnanosti mívá krátkodobý charakter. Délka trvání tohoto typu nezaměstnanosti se mění v závislosti na:

- době, kterou jsou nezaměstnaní ochotni strávit hledáním zaměstnání
- struktuře trhu práce
- podmínkách nezaměstnanosti (např. výše podpory v nezaměstnanosti)
- informovanosti pracovníků
- požadavcích nezaměstnaných na nové pracovní místo.

Frikční nezaměstnanost není vnímána jako vážný problém, neboť po určité době nezaměstnaní nalézají uplatnění. V případě této nezaměstnanosti se předpokládá, že jak profesní orientace, tak regionální rozmístění je na straně poptávky a nabídky v souladu.

2) **Strukturální (technologická)** – představuje složitější poruchu. Je důsledkem nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách v jednotlivých úsecích trhu práce. Nabídka určité práce je větší než poptávka po této práci a pracovníci nejsou schopni se přizpůsobit skutečné nabídce. Zatímco se některá odvětví, oblasti, profese rozvíjejí, a tím i roste poptávka po nich, v jiných oblastech poptávka klesá a vzniká nezaměstnanost. Dochází k přesunům pracovníků mezi odvětvími. Tato nezaměstnanost je typická pro země přecházející k postindustriální informační společnosti. Strukturální nezaměstnanost může být také podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly (dopravní omezení, bydlení apod.) a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce.

3) **Cyklická** – vzniká v závislosti na ekonomickém cyklu. Pokud dojde k poklesu výkonnosti ekonomiky, nezaměstnanost roste. Znamená to, že došlo k poklesu poptávky po práci. A to nejen na určitém úseku trhu práce, ale na trhu práce jako celku. Vedle uvedených vlivů je možno vymezit i některé další (např. sezónní práce) působící na vývoj nezaměstnanosti a růst nabídky práce v určitých časových obdobích.

4) **Skrytá** – jedná se o nezaměstnané, kteří se oficiálně nezaregistrovali na úřadu práce ani práci nehledají, na hledání práce rezignovali, práci hledají prostřednictvím neformálních institucí nebo přímo u zaměstnavatelů.

5) **Neúplná** – zahrnuje pracovníky, kteří jsou nuceni přijmout práci na zkrácený úvazek nebo zaměstnavatelé plně nevyužívají jejich kvalifikace. Může být společností využita jako prostředek ke snižování masové nezaměstnanosti (práce na zkrácený úvazek nebo sdílení pracovního místa).

6) **Nepravá** – tito nezaměstnaní vůbec nehledají práci a snaží se plně vyčerpat podporu v nezaměstnanosti. Zařazujeme sem i nezaměstnané, kteří se registrují na úřadu práce, ale přitom nelegálně pracují na neformálním trhu práce.

7) **Dlouhodobá** – trvá déle než 13 týdnů. Údaje o délce nezaměstnanosti jsou důležité pro určení problematických regionů nebo sociálních situací. I nízká nezaměstnanost může být nepříznivá, pokud je dlouhodobá. Tento typ nezaměstnanosti je velkou zátěží pro státní rozpočet.

8) **Opakovaná** – je typická pro příslušníky určitých sociálních skupin obyvatelstva (nekvalifikovaní dělníci, imigranti)

10) **Masová** – je obvykle spojována s technologickými změnami ve výrobě a v poslední době i ve službách. Zvyšování této nezaměstnanosti je dáno ekonomickou depresí (pokles produkce, zaměstnanosti, kupní síly i odbytu). Pokud hovoříme o masové nezaměstnanosti, tak je to nezaměstnanost nad 10 %.

1.2 Míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se měří prostřednictvím různých ukazatelů. Nejčastěji je to míra nezaměstnanosti. Může být obecná nebo specifická, přičemž obecnou míru nezaměstnanosti určují faktory ovlivňující celou ekonomiku (ceny ropy, ekonomický cyklus). Jejím prostřednictvím se hodnotí úspěšnost či neúspěšnost politiky zaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti může být vyjádřena pomocí tohoto vzorce :

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

kde:

u míra nezaměstnanosti,

U počet nezaměstnaných

L počet pracovních sil

Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných a ekonomicky aktivního obyvatelstva. Metodika stanovení míry nezaměstnanosti může být různá. Závisí na stanovení cílové populace, ale také na tom, koho považujeme za nezaměstnaného. Za nezaměstnané jsou obecně považováni lidé, kteří aktivně usilují o nalezení pracovního uplatnění a jsou zaregistrováni na úřadu práce. Tato míra nezaměstnanosti je však příliš obecná a proto jsou vyhotovovány další specifické ukazatele např. míra dlouhodobé nezaměstnanosti, míry zaměřující se na nezaměstnanost v určitých věkových kategoriích, mezi muži a ženami, míry nezaměstnanosti zaměřené na vzdělání, regiony, odvětví apod.

Ve světě se používá několik postupů pro zjištění míry nezaměstnanosti. V podstatě však existují pouze dva hlavní přístupy. První přístup používá údaje získané na základě evidence nezaměstnaných na úřadech práce. Druhý přístup využívá výběrových šetření prováděných pravidelně v populaci. Tento postup zachytí nejen nezaměstnané registrované na úřadu práce, ale i ty neregistrované. Je přesnější nežli první přístup.

2 Státní orgány práce

2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Nejvyšším orgánem práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které navrhuje a zpracovává opatření k rozvoji zaměstnanosti a k ovlivňování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

2.2 Úřady práce

Vykonávají vlastní aktivity v oblasti služeb zaměstnanosti. Jsou státními institucemi s právní subjektivitou, které poskytují služby jako je zprostředkování práce, poradenství a vyplácejí podporu v nezaměstnanosti. Základními úkoly úřadu práce jsou:

- zabezpečení průběžného a aktualizovaného přehledu o nabídce a poptávce po pracovních silách v jednotlivých oblastech,
- zpracování analýzy a prognózy předpokládaného vývoje trhu práce ve stanovené oblasti a kvalifikační a profesní struktury oborů, analyzují základní příčiny nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce,
- udržování úzkého kontaktu se zaměstnavateli, získávání informací o jejich požadavcích na profesní a kvalifikační strukturu pracovní síly, získávání a zpracovávání včasných informací o počtu uvolňovaných míst včetně jejich struktury,
- zprostředkování práce uchazečům a zájemcům o zaměstnání,
- zabezpečování zaměstnání občanům se ZPS včetně rekvalifikace, pokud je potřebná a možná, jeho povinností je kontrolovat stanovený limit pracovníků se ZPS u jednotlivých zaměstnavatelů,
- poskytování informací o volných pracovních místech, o mzdových (platových) a jiných podmínkách spojených s výkonem nabízené práce,
- zajištění potřebné rekvalifikace uchazečům o zaměstnání podle aktuálních potřeb trhu práce s ohledem na jejich možnosti a schopnosti,
- připravování a realizování rekvalifikačních programů a také mohou zřizovat státní rekvalifikační střediska,
- poskytování poradenských služeb v oblasti pracovněprávní, sociologické, psychologické i zdravotní,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti

- aktivní účast na vytváření společensky účelných pracovních míst a organizace veřejně prospěšných prací,
- spolupráce s místními orgány územní samosprávy při řešení problémů trhu práce,
- podpora soukromého podnikání poskytováním poradenských a vzdělávacích služeb, ale i materiálních prostředků,
- kontrola dodržování obecně závazných právních předpisů,
- informování občanů o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace,
- informování zaměstnavatelů o volných zdrojích pracovních sil,
- vedení evidence uchazečů o zaměstnání, případně zájemců o zaměstnání, evidence volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti,
- rozhodování o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení podpory v nezaměstnanosti,
- vydávání a odnímání povolení k zaměstnávání cizinců,
- hospodaření s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadu práce.

Organizační struktura úřadů práce se může lišit, protože je plně v kompetenci ředitele úřadu práce. V případě Úřadu práce v České Lípě mohou klienti využít služeb následujících oddělení:

Oddělení kontrolně-právní provádí kontrolu zejména:

- dodržování zákoníku práce a souvisejících předpisů,
- dodržování zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- dodržování minimální mzdy, mzdových tarifů a ostatních mzdových předpisů,
- plnění dohod, které byly uzavřeny v rámci aktivní politiky zaměstnanosti,
- zpráv o provedených opatřeních.

Oddělení trhu práce a APZ zabezpečuje zejména komplexní monitoring zaměstnavatelů, průběžné zpracování statistik týkajících se nezaměstnanosti v okrese a počtu volných míst. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti uzavírá dohody se zaměstnavateli na jednotlivé nástroje, které jsou v kompetenci úřadu práce.

Oddělení zprostředkování a poradenství vykonává činnost v rámci pasivní politiky zaměstnanosti, tj. evidence uchazečů o zaměstnání, zprostředkování zaměstnání, výplata podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Dále poskytuje poradenské služby v oblasti volby

či změny povolání, v oblasti rekvalifikací, v oblasti pracovně-právních vztahů, poradenství pro osoby se zdravotním postižením a tzv. EURES poradenství (Evropské služby zaměstnanosti).

Toto oddělení poskytuje poradenské a informační služby zejména pro uchazeče o zaměstnání, kteří potřebují zvýšenou péči při umisťování na trhu práce. Od 1. 10.2004 to jsou:

- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- fyzické osoby do 25 let věku,
- absolventi vysokých škol po dobu dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců,
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobivé, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

3 Státní politika zaměstnanosti a její členění

Mohla by být nazvána politikou účelného a účinného využívání lidského kapitálu. Jejím hlavním úkolem je přijímat opatření, která mají mít za následek plnou, produktivní a svobodně zvolenou zaměstnanost. V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je určen postup k dosažení cílů stanovených státem v oblasti zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti se snaží o rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, o efektivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Je ovlivňována nejen nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jako jsou např. společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, rekvalifikace apod., ale také daněmi, celkovou finanční a mzdovou politikou, sociálními opatřeními, systémem školství.

Realizace státní politiky zaměstnanosti vyžaduje spolupráci s orgány státní správy. Úřady práce zřizují poradní sbory složené ze zástupců odborových svazů, zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a zástupců úřadu práce. Hlavní úlohou těchto sborů je vyjadřování se ke zřizování SÚPM a vytváření VVP, k programům strukturálních změn, programům rekvalifikace a k organizaci poradenské činnosti.

V právních předpisech se do 30.9.2004 hovořilo o ministerstvu práce a sociálních věcí a úřadech práce jako orgánech práce. V novém zákoně o zaměstnanosti je zmíněn nový typ instituce, který může působit v oblasti zprostředkování zaměstnání, a to tzv. agentury práce. Svou roli ve státní politice zaměstnanosti však mají i obce. Hlavní úkolem obcí je péče o svůj kulturní, sociální a ekonomický rozvoj. Z toho vyplývá, že jim nezaměstnanost na jejich území nemůže být lhostejná. Faktory ovlivňující zaměstnanost v obcích mohou být např. rozvoj podnikatelských aktivit, rozvoj zemědělských a potravinářských aktivit, rozvoj obce jako obchodně obslužného centra, rozvoj turistiky a s ní spojených služeb apod. Pokud obec chce toto všechno uskutečnit, musí k tomu také vytvořit podmínky.

3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Spočívá zejména v poskytování podpory v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci, při umisťování občanů se zdravotním postižením apod.. Pasivní politika proto, že zde není vyvíjena žádná činnost pro snadnější zařazení uchazečů o zaměstnání na trh práce.

3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souborem opatření, který je zaměřen na podporu tvorby nových pracovních míst a podporu nových perspektivních výrobních a služebních. Nejdůležitějšími nástroji této politiky jsou : společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, rekvalifikace uchazečů o zaměstnání zájemců o zaměstnání a zaměstnanců. Na aktivní politiku zaměstnanosti by měly být vynakládány větší finanční prostředky, neboť lze říci, že jejich návratnost je zřejmá. Pokud vytvoříme pracovní místo, umístíme uchazeče, tento již nepotřebuje podporu v nezaměstnanosti ani další sociální dávky. Sam vytváří hodnoty, odvádí daně a tak vrací státu do něj vložené prostředky.

3.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti od 1.10.2004

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů hmotně podporuje:

- a) vytváření nových pracovních míst
- b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců

Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikací nebo školení nových zaměstnanců poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo jiných obecně prospěšných institucí,

ktelé vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo.

Společensky účelné pracovní místo

Je to pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje ho uchazečem o zaměstnání, kterému nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelné pracovní místo je i místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Na společensky účelné pracovní místo může úřad práce poskytnout příspěvek.

Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Tento příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícímu potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky.

Příspěvek na zapracování

Úřad práce může poskytnout příspěvek na zapracování zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči.

4 Negativní důsledky nezaměstnanosti

Lidé nahlíží na nezaměstnanost jako na velký problém a většinou nejsou na situaci, kdy se ocitnou bez zaměstnání připraveni. Normální je pracovat a kdo nepracuje, ten vybočuje z normy.

Zdravotní rizika nezaměstnanosti:

- psychosomatické potíže (existenciální stres) – bolest hlavy, zažívací obtíže, vysoký krevní tlak, narušená imunita
- alkohol, léky, drogy, kouření
- riziko sebevražedného jednání

Sociální aspekty nezaměstnanosti:

- ztráta významné sociální role, snížení sociální prestiže
- profesní role je důležitou složkou identity dospělého člověka. Nástup do zaměstnání je významným mezníkem, který potvrzuje dosažení sociální dimenze dospělosti. Začlenění do sociální hierarchie.
- ztráta sociálního statusu – role nezaměstnaného má podřadný sociální status a malá privilegia. Nezaměstnanost je chápána jako selhání jednotlivce nikoli společnosti.
- omezení sociálních kontaktů – snížená sociální zkušenost, snížená možnost neformálních vztahů, snížení sociálních dovedností, zvýšení sociální izolace.

Rizikové skupiny dle Vágnerové²⁾ lze rozdělit:

- dle vzdělání – lidé s nízkou kvalifikací a s nízkou úrovní
- dle věku – lidé mladší 25 let a starší 50 let
- dle pohlaví
- sociální kategorie

Rizikové skupiny dle Novosada³⁾ jsou:

- s nedokončeným vzděláním nebo absentující kvalifikací;
- s právě ukončeným vzděláním bez potřebné praxe;
- s malými dětmi, týká se zvláště osamělých matek bez širšího rodinného zázemí;
- v předdůchodovém věku, zejména tehdy mají-li kvalifikaci v nějakém útlumovém oboru;
- se zdravotními problémy či postižením (příp. změněnou pracovní schopností);

²⁾ Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha. Portál, 2002. s. 407. ISBN 80-7178-678-0

³⁾ Novosad, L.: Základy teorie a metod sociální práce. II. část. Technická univerzita, Liberec. s. 68. t.č. v tisku

- s kvalifikací, která měla v regionu tradiční uplatnění, avšak výroba či obor činnosti je ukončován nebo omezen;
- po propuštění z ústavní výchovy nebo výkonu trestu odnětí svobody;
- se sociokulturním handicapem, zvláště etnického charakteru;
- s oprávněně negativním pracovním hodnocením z předešlých zaměstnání.

5 základních zkušeností, které člověku poskytuje pracovní činnost (Jahodová – 1991)⁴⁾:

- časové členění nebo strukturování průběhu dne,
- zkušenost, že dělba práce a kooperace jsou v naší společnosti nutné, neboť jsou úkoly, které jedinec nemůže zvládnout; stává se součástí většího kolektivu,
- obohacují se sociální zkušenosti, rozšiřuje se lidský horizont,
- definuje se status a identita člověka v naší společnosti především skrze práci,
- práce poskytuje pravidelnou aktivitu.

⁴⁾ Buchtová B. a kol.: Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha, Grada Publishing, 2002. s. 169. ISBN 80-247-9006-8

5 Nezaměstnanost a význam pracovního uplatnění

„Problém bývá v tom, že uchazeči o práci přicházejí k zaměstnavatelům nepřipravení a málo informovaní, to znamená, že:

- nezvládají přiměřeně efektivní sebe prezentaci, neumí „prodat“ to, v čem jsou dobří, kvalifikovaní a co dokáží,
- neznají potřebné (či požadované) normy chování a vystupování, ani normy pracovní a občansko-právní,
- mají sníženou schopnost efektivní komunikace a selhávají tak ve vypjatých až konfliktních situacích, což brání vzájemnému porozumění,
- nevěnují pozornost dostatečné vědomostní přípravě na vstupní či úvodní pohovor, často mnoho nevědí o firmě ani o práci/profesi, o kterou se ucházejí,
- nejsou ztotožnění s nutnou flexibilitou – např. v podobě nepravidelné pracovní doby, dojíždění, dalšího vzdělávání, přijetí firemní filozofie atd.

Při řešení problémů nezaměstnaných občanů je nutné nejprve zjistit, zda občan o pracovní uplatnění stojí a o svou práci přišel bez vlastního zavinění (kupř. z důvodu reorganizace, útlumu výroby, bankrotu zaměstnavatele nebo ztráty pracovní schopnosti v důsledku změny zdravotního stavu) nebo, zda je pro občana prioritou pobírání příslušných sociálních dávek a o pracovní uplatnění zájem nemá (tzn., že sice plní podmínky dané úřadem práce, chodí na schůzky s poradci, ale při kontaktu se zaměstnavateli není aktivní, nesnaží se zapůsobit a „udělat dobrý dojem“).⁵⁾

„Na závěr je třeba poznamenat, že výraznou úlohu v prevenci nezaměstnanosti mladých lidí i při řešení nenalezení nebo ztráty zaměstnání mohou a měli by sehrát učitelé. Je nutné, aby budoucí absolventi škol věděli, jak se prezentovat, jak a kdy začít hledat zaměstnání, jaké právní náležitosti musí splňovat řádný pracovní poměr, i kde mohou nalézt pomoc, jestliže zaměstnání nenaleznou nebo si nevědí rady v nějaké pracovní-právní záležitosti.“⁶⁾

⁵⁾ Novosad, L.: Základy teorie a metod sociální práce. II. část. Technická univerzita, Liberec. s. 70. t.č. v tisku

⁶⁾ Novosad, L.: Základy teorie a metod sociální práce. II. část. Technická univerzita, Liberec. s. 71. t.č. v tisku

6 Psychologické aspekty nezaměstnanosti ve vztahu k věkové skupině do 30 let

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce.

S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti.

„Podnětné tu mohou být poznatky z dvouletého programu výcviku mladistvých (od 16 do 18 let) ve Velké Británii, který poskytuje kvalifikaci a první zkušenosti pro získání trvalého zaměstnání. Pro mladé lidi od 18 do 20 let je zde zaveden systém podpor pro zaměstnavatele, kteří je přijmou do zaměstnání. Další program poskytuje mladistvým dočasné zaměstnání ve veřejně prospěšných pracích se souběžným studiem. Cílem těchto programů ve Velké Británii je předcházet psychosociálním důsledkům nezaměstnanosti v adolescenci cestou řízeného osvojování pracovních návyků.“⁽⁷⁾

Zvyšování nezaměstnanosti spolu s všeobecně pomalým růstem platů jsou často překážkou v emancipaci dospívajících jedinců. Z výzkumů v ekonomicky rozvinutých zemích vyplývá, že v posledních letech dochází k 10 % nárůstu osob ve věku 18-34 let, kteří se vracejí do rodiny a žijí se svými rodiči. Také u nás v řadě rodin zůstane bez zaměstnání dospívající dítě, na které rodiče přestali pobírat přídatky či jiné sociální dávky. V současné době nemají absolventi škol ani mladiství po ukončení základní školy či nedokončení střední školy či učiliště nárok na podporu v nezaměstnanosti. V obou případech vznikají rodině mimo ekonomické problémy i vážné problémy psychologické a výchovné.

„Výzkum K. Robertse a kol. (1982), který zahrnoval 551 mladých lidí bez práce, prokázal, že vysoké procento jich dávalo přednost nezaměstnanosti před neuspokojivými pracovními místy. Jejich hlavními problémy byla nuda a nedostatek peněz, ale sebeúcta byla narušena zřídka. G. Stokem (1983) však zjistil, že značná část lidí z jeho vzorků mladých nezaměstnaných se chovala apaticky a ztratila motivaci podílet se na společenské dělbě práce.“⁽⁸⁾

⁷⁾ Buchtová, B. a kol.: Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha, Grada Publishing, 2002. s. 110. ISBN 80-247-9006-8

⁸⁾ Buchtová, B. a kol.: Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha, Grada Publishing, 2002. s. 111. ISBN 80-247-9006-8

Zatrpknutí v pohledu na svět a na sebe sama může nastat zejména u mladých lidí, kteří v nedávné době ukončili vzdělání v méně „módních“ a méně žádaných oborech praxe, a nemají tak dostatečně vhodnou kvalifikaci pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Pracovní vyhlídky jsou pro ně mizivé a nezaměstnanost se pro ně může stát jediným možným způsobem života. Nejsou jim často nabídnuty žádné pracovní příležitosti, v nichž by mohli uplatnit svoji kvalifikaci a schopnosti.

Období rané kariéry je také často obdobím finanční závislosti, kdy příjem je relativně nízký a vydání a dluhy vysoké. Vynucené vyloučení z trhu práce může vést i k panice a k přijetí neuspokojivé pracovní nabídky, která se právě naskytne a která později přináší spíše lítost a zklamání z ukvapeného rozhodnutí. Ukazuje se však, že pro udržení pracovní vitality, nabytých vědomostí a schopností je důležité vzít na čas i práci méně placenou.

6.1 Na čem závisí připravenost k práci a co ji tvoří

Nejdelší, ale také nejdůležitější etapu života, tzv. produktivní, představuje pro člověka zaměstnání, výkon nějaké profese. Končí období, v jehož rámci se o jedince starali rodiče, měl čas připravovat se na svou životní dráhu studiem, nemusel řešit otázky závazného zakotvení v životě.

Pro mnohé tím začíná vítané, současně však nesnadné období samostatnosti, vzniká jim větší prostor pro rozhodování o mnoha záležitostech, které za ně až dosud někdo řešil, objevuje se možnost „postavit se na vlastní nohy“. Narůstá však i odpovědnost za vlastní život.

6.1.1 Subjektivní hlediska a objektivní kritéria výběru povolání

V této souvislosti hrají značnou roli praktické návyky, které si absolventi do praxe přinášejí jen v malé míře, a jejich schopnost rychle se v dané situaci orientovat a přizpůsobit se jí. Očekávání absolventů bývají mnohdy orientována na lukrativní zaměstnání spojená především s dobrým finančním ohodnocením, jejich cíle se mnohdy omezují na rychlé „společenské sebeprosazení“, bez ohledu na sociální okolí. Každodenní všední, případně do značné míry až rutinní práce je pak může zaskočit a vzít jim chuť i motivaci do dalšího setrvání v pracovním procesu. Možná třeba také nestačí na množství úkolů, které se od nich chtějí. Nebo je mohou nějak zaskočit vztahy na pracovišti. Obvykle sice jde o jevy zákonité, které jsou nutnou součástí každého profesního uplatnění, absolvent je však nemusí být schopen rozpoznat.

Čím víc jedinec ve svém vývoji směřem k optimálnímu ovládnutí určité profese získá, tím lépe se mu pak buduje jeho celoživotní kariérová dráha. Není-li pro své pracovní uplatnění dostatečně připraven, měl by hned začít s tvrdou prací na sobě, zahrnující odbourávání falešných

představ a sebeklamů, kritické zkoumání vlastního potenciálu. Důležitá zde je analýza dosavadních neúspěchů a reálné zhodnocení vlastních možností i vnějších příležitostí. Není to snadné, ale je to jediná zaručená cesta k úspěchu.

6.1.2 Problémy a překážky na cestě do pracovního procesu

Nedostatky v průběhu začleňování absolventů do pracovního procesu mívají jednak objektivní, jednak subjektivní příčiny. Ty objektivní bývají obvykle spojeny s vnějšími možnostmi uplatnění na trhu práce. Ty subjektivní vyplývají z narušení celkové přípravy absolventů škol pro život a práci některými činiteli. Jde např. o postižení v oblasti vloh a schopností člověka.

Vrozeným postižením mohou dále být nejen poruchy smyslového vnímání, ale i lehká mozková dysfunkce. V případě, kdy jde o nedostatečnou rozvinutost vůbec má pak do života vstupující jedinec jen malé šance získat zaměstnání, které by bylo alespoň trochu náročné a zajímavé. Obvykle je ve svém výběru omezen na pracovní činnosti či profese vyžadující nízkou míru potřebné kvalifikovanosti.

Dalším znevýhodněním mohou být i málo rozvinuté motivační charakteristiky mladého člověka. Takový jedinec, i když má z hlediska svého vybavení vlohami či dokonce schopnostmi velmi dobré základy, obvykle zůstává (díky nedostatečné stimulaci v rámci výchovy) jen u těchto základů nebo bývá velmi málo motivován k tomu, aby je realizoval v praxi.

Mnohé z úspěšnosti mladých lidí v praxi, a zejména v prvním zaměstnání, závisí na jejich subjektivních předpokladech podávat přiměřené pracovní výkony v průběhu delší doby, tedy na jejich výkonnosti. A tu, jak je zřejmé, mohou jak jejich schopnosti, tak motivační vlastnosti značně ovlivnit. Jednorázové pracovní výkony budou každého zaměstnavatele zajímat určitě méně, než způsobilost absolventů podávat je dlouhodobě a ve stále se zvyšující kvalitě.

7 Podmínky a možnosti na trhu práce

V dnešní době jsou kladeny vyšší nároky na potřebnou míru sebeprosazení každého jedince. Podmínky na trhu práce se mohou lišit v jednotlivých lokalitách ČR v závislosti na míře své zaměstnanosti/nezaměstnanosti. Shoda a odlišnost pak může být shledávána i v tom, jakými způsoby a postupy jednotlivé regiony záležitosti týkající se zaměstnanosti v průběhu času řeší.

Významně se na tom podílejí úřady práce, jako instituce zřizované při správních orgánech, s cílem pomoci občanům při zprostředkování nalezení vhodného zaměstnání. V jejich rámci obvykle působí i poradci, kteří nabízejí pomoc zejména těm lidem, kteří mají určité problémy se svou adaptabilitou v pracovní oblasti.

Začínají také vznikat i další profesně orientovaná poradenská centra, zejména na vysokých školách, ale také v podobě státních či soukromých firem (institucí), na které se mohou absolventi obracet v případech menší orientovanosti v tom, co mohou sami praxi nabídnout, a naopak také v tom, co je praxe schopna poskytnout jim.

Ti včas rozhlédnutí mívají díky tomu obvykle hned po skončení školy „vystaráno“. Dokonce se jim možná podařilo se umístit hned napoprvé tam, kde se jejich vlohy, získané vědomosti a dovednosti mohou výborně uplatnit. Mohlo by se tedy říci, že se v dnešní konkurenční době absolventi nemohou zaměřit hlavně na to, jak si po maturitě či po promoci užít poslední prázdniny. Pokud se někdo po maturitě na střední škole rovnou nerozhodne studovat dále (a je na příslušnou fakultu a obor přijat), může se při váhavém a nerozhodném vstupu do praxe stát tím, kdo bude jen těžko hledat vhodné uplatnění, zejména v oblastech a oborech, v nichž je poměrně nízká poptávka či se zde můžeme setkat s vysokou nezaměstnaností.

Ostatně takový středoškolák to nemá snadné, ani když opouští střední odbornou školu, nebo když ho pro praktické uplatnění připravilo vyučení, dotažené případně až k maturitě. Mnohem obtížnější to ale mohou mít absolventi gymnázií, zejména těch, v nichž byl program výuky spíše všeobecně zaměřen. Pokud například rodiče nesprávně odhadli svého potomka a měli za to, že bude po gymnáziu dále studovat, ačkoli on pro tuto budoucnost nevykázal žádné nadání a následně ani nadšení, bude se mu těžce zakotvovat v nějakém konkrétním oboru v praxi.

Může se však také stát, že i v rámci odborných učilišť budou učitelé klást důraz hlavně na předměty teoreticky nebo všeobecně zaměřené, a vlastní praktickou přípravu orientovanou na získání dovedností pro určitou konkrétní profesi budou chápat jako druhořadou.

Mladí lidé proto dnes mají častěji zájem o obory, které jsou svou podstatou více zaměřeny na duševní práci či na práci vytěžující jejich smyslové schopnosti, než na manuální činnosti,

byť i složitějšího charakteru. Pro mnohé z nich je zajímavá hlavně práce, kde si mohou na živobytí vydělat snadněji, tj. spíše na základě dobře nastavených obchodních marží než řemeslnou prací nebo více či méně automatizovanou pracovní činností vykonávanou ve výrobních provozech. Zde se navíc člověk běžně setkává s takovými podmínkami, jako jsou špína, hluk, příliš horko nebo zima, ale i vnucené tempo, nepohodlná pracovní poloha, nevyhovující technika, zastaralá technologie apod.

Absolventi středních odborných škol mívají přece jenom větší možnosti. Také oni však mohou leckdy skončit u manuální práce ve výrobní oblasti. Gymnazisté a absolventi středních škol ekonomického zaměření se při tom mnohem častěji uplatňují v administrativě, a to jak na nejrůznějších úřadech, tak v podnicích.

Vysokoškoláci bývají obecně uplatnitelní ve větším rozsahu. Snad jen s výjimkou těch, kteří mají sice velmi dobře rozvinuté rozumové schopnosti, chybí jim však schopnost je také dobře udat v praxi. Na trhu práce v této oblasti ale existuje mnohem větší konkurence, která nakonec vede k tomu, že řada méně orientovaných vysokoškoláků mnohdy vykonává práci, pro kterou by v podstatě stačila střední škola.

V tomto směru je důležité si uvědomit, že někteří mladí lidé jsou přímo „nažhavení“ vstoupit do pracovního procesu a konečně něco pořádného dělat. Jiní mohou být v tomto směru dosti laxní a ještě další mohou k nutnosti se zaměstnat mít velmi nepříznivý postoj. Po počátečních pokusech končívali ti poslední obvykle jako lidé, kteří se práce spíše štítí, nejsou schopni si jejím prostřednictvím zajistit peníze ani na základní živobytí a mnohdy končívali jako na podporu odkázani bezdomovci.

7.1 Podniky a podniková kultura

Druhou stránku mince představuje konkrétní podoba hospodářské praxe a v ní zejména jednotlivé podniky. Ty by měly být se školami různého typu v poměrně úzkém spojení, mj. i z toho důvodu, že právě ve školách se lidé připravují především pro výkon určitého oboru v průběhu svého profesního zapojení v praxi. I když v rámci studia získávají také mnoho obecnějších poznatků, jejich větší porce se postupně stále více váže k nějaké profesi. A nic na tom nemění ani to, že mnohé z nich jsou možná již do určité míry zastaralé. Učební osnovy se prostě nemohou měnit každý rok.

Pouze menší množství podniků však zatím pochopilo nezbytnost těsné spolupráce se školami jako s přirozeným zdrojem pracovníků. V současné době dává většina z nich stále ještě raději přednost těm pracovníkům, kteří již někde pracovali, i když nemusí mít vždy ty nejvhodnější zkušenosti a jen žádoucí pracovní návyky. Absolvent však nemá žádné zkušenosti a mnozí

zaměstnavatelé pak zase nemají trpělivost věnovat se mu tak dlouho, aby měl šanci je získat. Přitom je všeobecně známo, že řízené získávání zkušeností v průběhu výkonu práce v pracovním procesu je nejlepší způsob, jak postupně z nováčků vychovat pracovníky na míru a vytřídit ty, kteří pro získání zkušeností v daném směru nemají dostatečné předpoklady anebo nejsou schopni získat mj. i odpovídající dovednosti a žádoucí pracovní návyky.

„Každý podnik má svou podobu (identitu) a vykazuje ji navenek v nestejně silné míře záměrně vytvořeného obrazu o sobě (image). Jejich prostřednictvím je pak veřejností vnímán. Nejpritažlivější obraz dnes o sobě ve veřejnosti vytvářejí velké zahraniční podniky. A to jak ve vztahu ke klientům, tak i vůči potenciálním pracovníkům.“⁹⁾

Velmi mnoho mladých lidí díky tomu touží pracovat v nadnárodních společnostech jako jsou Coca cola, Danone, Nestlé apod., případně v zahraničních bankách. A to nejlépe na úseku obchodu. Jsou však i absolventi, kteří dávají přednost menším firmám, v nichž cítí lepší možnost pro svou individuální seberealizaci. A dalším nedá příliš na výběr vlastní rodina, která čile podniká a očekává, že se i nově do praxe nastupující generace přirozeně zapojí.

7.1.1 Vyhledávání a přijímání nových pracovníků

Různé podniky, zahraniční společnosti nebo firmy mají své specifické způsoby vyhledávání a přijímání pracovníků.

Je to jednak již zmiňovaná spolupráce se školami, v jejímž rámci firmy oslovují potenciální pracovníky v době studia, a svými aktivitami (umožnění exkurzí, řízených praxí, zpracování projektů, různých seminárních a diplomových prací nebo stimulováním a sponzorováním některých školních akcí apod.) vytváření prostor pro vzájemné seznámení se s pozdějšími absolventy. Podobně fungují i tzv. career days neboli veletrhy pracovních příležitostí. Jde o jakési „otevřené dveře“ v podniku či o jeho prezentaci ve školách prostřednictvím různých vývěsek a billboardů, případně i o setkání představitelů podniku s pozdějšími absolventy. Podnik tímto prostřednictvím buduje v řadách potenciálních pracovníků svůj pozitivní image.

Tradiční oslovení potenciálních zaměstnanců se pak odehrává formou inzerování volných pracovních míst, nebo naopak reagování na některé nabídky uchazečů, hledajících zaměstnání. Tyto inzerce a nabídky bývají běžně v denním tisku nebo v týdenících a měsíčnících speciálně či oborově zaměřených.

V denním tisku lze nalézt nabídku běžných nebo příležitostných pracovních příležitostných pracovních míst, s menšími nároky na uchazeče. U specializovaných občasníků s nabídkou

⁹⁾ Hanzlíková, O. a kol.: Jak uspět v prvním zaměstnání. Praha: Grada Publishing, 2001. s. 28.
ISBN 80-247-0121-9.

adekvátních specializovaných míst se předpokládá, že budou čteny právě těmi pracovníky, které firmy potřebují. V současné době je nejběžnějším a také nejefektivnějším způsobem inzerování náročnější nabídky i poptávky na internetových stránkách.

Některé podniky či společnosti si uvědomují, že jeden rozhovor nedovolí v dostatečné míře ověřit všechny předpoklady uchazečů. Přistupují proto v současné době v rámci přijímání pracovníků raději k náročnějším formám jejich výběru. Kromě využití psychodiagnostiky (psychologických dotazníků a testů) se dnes osvědčuje jako forma výběrového řízení tzv. assesement centre, ve kterém je současně více uchazečů podrobena náročnějšímu prověření. Takové výběrové řízení většinou zahrnuje úvodní sebezprezentaci uchazečů, psychologickou diagnostiku, skupinové i individuální řešení modelových situací apod. Řízení se účastní, podobně jako u přijímacího pohovoru, zástupci podniku zejména vedoucí pracovníci, kteří budou uchazeče o danou funkci řídit, zástupci personálního oddělení a specialisté - psychologové práce.

V rámci těchto výběrových procedur má zaměstnavatel (nejčastěji v osobách vedoucích pracovníků) větší možnost vybrat si nejen co nejvhodnějšího kandidáta, ale i co nejvhodnějšího pracovníka svého týmu. Při rovnocenných schopnostech uchazečů může být více akceptován uchazeč, který se do uvažovaného pracovního týmu hodí lépe, a nakonec mohou rozhodnout i sympatie.

8 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Česká Lípa v letech 2001 – září 2004

Okres Česká Lípa leží v západní části Libereckého kraje. Je pohraničním okresem. Rozlohou 1.137 km² je největším okresem Libereckého kraje, z jehož rozlohy zaujímá 35,9 %. Sousedí s okresy Liberec, Mělník, Mladá Boleslav, Děčín a Litoměřice. Počet obyvatel byl k 1.3.2001 105.669.

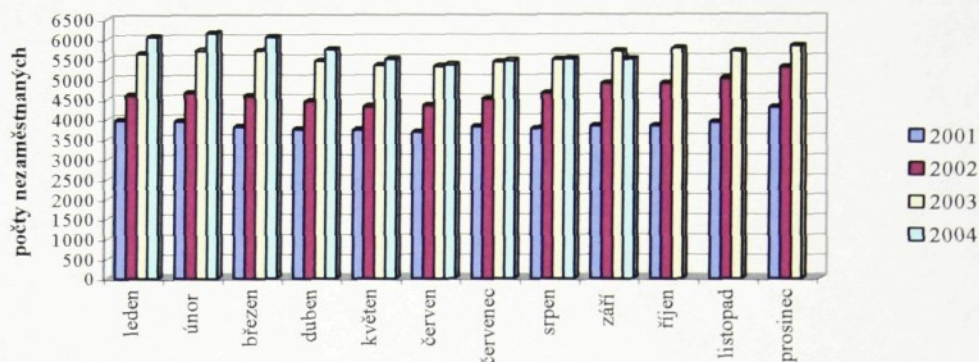
Okres Česká Lípa patří mezi okresy s tradičně rozšířeným průmyslem, ve kterém pracuje více než 40 % ekonomicky aktivního obyvatelstva. Mezi nejvýznamnější průmyslové obory okresu patří sklářská výroba, strojírenská výroba a nově se rozvíjející výroby zaměřené na automobilové díly a doplňky. S důrazem na produktivitu práce postupně docházelo ke snižování pracovníků v soukromých firmách, což přispělo k růstu nezaměstnanosti. Na Českolipsku došlo zejména k útlumu v oblasti těžby uranu.

Z níže uvedené tabulky a grafu je zřejmé, jak v závislosti na počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání na okrese Česká Lípa stoupala od roku 2001 do září 2004 nezaměstnanost.

	2001	2002	2003	2004
Leden	3969	4596	5628	6047
Únor	3934	4655	5713	6150
Březen	3796	4582	5700	6043
Duben	3743	4436	5436	5731
Květen	3722	4308	5337	5488
Červen	3657	4334	5312	5346
Červenec	3801	4502	5409	5455
Srpen	3752	4631	5476	5492
Září	3814	4881	5697	5475
Říjen	3807	4889	5741	
Listopad	3911	4993	5677	
Prosinec	4273	5284	5819	

Tab. č. 1

Vývoj nezaměstnanosti v okrese Česká Lípa



Graf č. 1

Pramen: interní materiály ÚP Česká Lípa

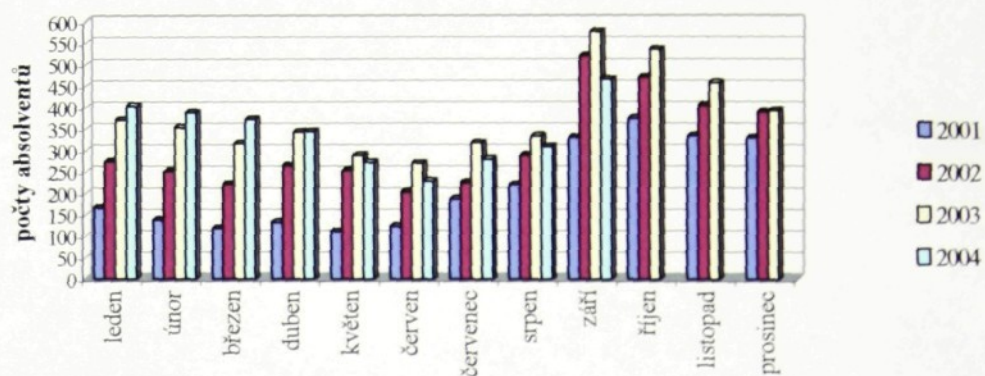
Významně se zhoršilo postavení čerstvých absolventů všech typů škol na trhu práce. Celková nezaměstnanost stále stoupá a požadavky zaměstnavatelů se mění. Zvyšují se také nároky kladené na výkon konkrétního povolání nebo funkce. Zaměstnavatelé předpokládají kromě konkrétní kvalifikace určitý osobnostní profil uchazeče podle pracovní pozice, na kterou má být přijat. Velkým znevýhodněním je u absolventů škol absence praxe, která bývá často umocněna nevhodně zvoleným učebním nebo studijním oborem. Z tohoto důvodu by měla být volbě povolání věnována zvýšená pozornost.

Na okrese Česká Lípa došlo k výraznému nárůstu evidovaných absolventů škol a učilišť na podzim roku 2003, jak je patrné z následující tabulky a grafu.

	2001	2002	2003	2004
Leden	166	274	371	403
Únor	137	251	353	388
Březen	118	222	315	372
Duben	133	265	343	344
Květen	111	253	288	272
Červen	123	204	270	228
Červenec	187	225	317	279
Srpen	220	288	333	308
Září	330	520	576	465
Říjen	374	470	535	
Listopad	334	404	457	
Prosinec	329	389	392	

Tab. č. 2

Vývoj nezaměstnanosti absolventů na okrese Česká Lípa



Graf č. 2

Pramen: interní materiály ÚP Česká Lípa

9 Prostředky vynaložené na politiku zaměstnanosti Úřadem práce v České Lípě v letech 2001 – 2003

Hlavním úkolem aktivní politiky zaměstnanosti je motivace zaměstnavatelů k vytváření pracovních míst nebo k jejich zachování a zároveň aktivní politika zaměstnanosti působí jako prevence zvyšování nezaměstnanosti.

Do 30.9.2004 docházelo k rozdělování prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti na:

- Absolventské praxe
- Společensky-účelná pracovní místa
- Veřejně prospěšné práce
- Chráněné dílny
- Rekvalifikace

V souladu s právními předpisy bylo možné zaměstnavatelům, kteří měli zájem zaměstnat absolventy, poskytnout **příspěvek na mzdu** tohoto **absolventa** (§ 6a zákona č. 9/1991 Sb.).

Vnitřním předpisem byla úřadem práce stanovena výše tohoto příspěvku takto:

- příspěvek na mzdu absolventů učilišť a středních škol byl poskytován ve výši 5000,- Kč/měsíc po dobu maximálně 9 měsíců,
- u absolventů vyšších odborných škol mohl být poskytnut příspěvek 5500,- Kč/měsíc po dobu max. 10 měsíců,
- u absolventů vysokých škol mohl činit příspěvek 6500,- Kč/měsíc po dobu max. 11 měsíců. Tento nástroj zanikl k 1.10.2004.

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou **společensky-účelná pracovní místa**. Při zřízení takového místa může úřad práce zaměstnavateli poskytnout návratný příspěvek, příspěvek na úhradu úroků z úvěru nebo jinou účelově určenou dotaci. Výše příspěvku je závislá na míře nezaměstnanosti v kalendářním měsíci předcházejícím den podání žádosti. V případě, že míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR, může příspěvek maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Při vytvoření více než 10 pracovních míst může příspěvek činit až šestinásobek této průměrné mzdy. Pokud míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje republikového průměru, mohou částky příspěvku činit až šestinásobek nebo osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství.

Úřad práce může také se zaměstnavatelem nebo s obcí uzavřít dohodu o vytvoření **veřejně prospěšného místa**. Na základě této dohody lze poskytnout dotaci až do výše skutečně vyplacených mezd a jejich náhrad včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění.

K řešení problematiky zdravotně postižených občanů může úřad práce uzavřít dohodu se zaměstnavatelem, u něhož je občan se zdravotním postižením v pracovním poměru, o provádění **přípravy k práci**. Náklady zaměstnavatele, na které úřad práce může poskytnout příspěvek jsou vyjmenovány v § 3 odst. 1. a 2. vyhlášky č. 518/2004 Sb., k provedení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Dále lze právnické nebo fyzické osobě, která bude zabezpečovat pracovní rehabilitaci zdravotně postižených osob, poskytnout úhradu nákladů vzniklých v souvislosti s **pracovní rehabilitací**. Náklady právnické nebo fyzické osoby, na které úřad práce může poskytnout příspěvek jsou vyjmenovány v § 2 výše zmiňované vyhlášky.

Zaměstnavatelé mohou požádat i o **příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa či chráněné pracovní dílny** pro osobu se zdravotním postižením. Maximální výše příspěvku je osminásobek a pro osobu s těžším postižením dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Při vytvoření více než 10 chráněných pracovních míst může příspěvek činit desetinásobek až čtrnáctinásobek výše zmíněné průměrné mzdy.

Posledním příspěvkem pro zaměstnavatele v oblasti zaměstnávání občanů se zdravotním postižením je **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**. Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje měsíčně příspěvek ve výši 0,66násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každou osobu s těžším zdravotním postižením a 0,33násobku výše uvedené průměrné mzdy za každou osobu se zdravotním postižením.

Posledním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který byl využíván do 30.9.2004 jsou **rekvalifikace**. V rámci rekvalifikací byly realizovány i rekvalifikace-stáže, které umožňovaly absolventům získat 3-6 měsíční praxi u zaměstnavatelů. Postup při jejich zabezpečování je v současnosti upraven jak zákonem č. 435/2004, o zaměstnanosti, tak vyhláškou č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Všechny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (kromě absolventských míst a rekvalifikačních stáží) zůstaly zachovány, i když v pozměněné či rozšířenější podobě. U těchto nástrojů je uvedena aktuální zákonná úprava.

Struktura čerpání prostředků na pasivní politiku zaměstnanosti a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v letech 2001 – 2003 jsou uvedeny v příloze č. 1.

10 Efektivita rekvalifikací – stáží a absolventských praxí

10.1 Rekvalifikace-stáže v roce 2002

V roce 2002 bylo na stáže zařazeno 51 absolventů – uchazečů o zaměstnání všech stupňů vzdělání. Bylo realizováno celkem 50 Dohod o zabezpečení rekvalifikací-stáží.

Struktura uchazečů – absolventů zařazených na stáže dle stupně dosaženého vzdělání:

Vyučení	ÚSO	ÚSV	VOŠ	VŠ
5	37	2	6	1

Tab. č. 3



Průměrná délka stáží činila v uplynulém roce 4,5 měsíce, stáže v soukromém sektoru jsou sjednávány obvykle na dobu 3-4 měsíců, stáže ve státní správě a samosprávě na 6 měsíců.

Graf č. 3

Pramen: interní materiály ÚP

Specifikace stáží dle rozdělení zaměstnavatelů, zabezpečujících rekvalifikace – stáže:

- Státní správa a organizační složky státu
- Školství
- Městské a obecní úřady
- Výrobní sféra
- Obchod, služby
- Občanská sdružení
- Družstva
- Zemědělství

Efektivita rekvalifikací – stáží zahájených v roce 2002

Stáže ukončené v roce 2002 – 38

Stáže pokračující do roku 2003 – 13

- 7 uchazečů nastoupilo do pracovního poměru v místě stáže,
- 12 uchazečů ukončilo evidenci nástupem do zaměstnání po absolvování stáže,
- 9 uchazečů ukončilo stáž v jejím průběhu nástupem do zaměstnání,
- 10 uchazečů – evidence pokračuje.

Úspěšnost rekvalifikací - stáží vyjádřena ukončením evidence nástupem do zaměstnání je 73 %.

10.2 Rekvalifikace – stáže v roce 2003

Za rok 2003 bylo na stáži zařazeno 35 absolventů – uchazečů o zaměstnání všech stupňů vzdělání. Bylo realizováno 31 dohod o zabezpečení rekvalifikací – stáží.

Struktura uchazečů – absolventů zařazených na stáži dle stupně dosaženého vzdělání:

Vyučení	ÚSO	VOŠ	VŠ
6	26	2	1

Tab. č. 4



Průměrná délka stáží činila v roce 2003 5,2 měsíců, stáže v soukromém sektoru jsou sjednávány obvykle na dobu 3-4 měsíců, stáže ve státní správě a samosprávě na 3-6 měsíců.

Graf č. 4

Pramen: interní materiál ÚP

Specifikace stáží dle rozdělení zaměstnavatelů, zabezpečujících rekvalifikace – stáže:

- Státní správa a organizační složky státu
- Školství
- Městské a obecní úřady
- Výrobní sféra

- Obchod, služby
- Občanská sdružení
- Kultura (muzeum)

Efektivita rekvalifikací – stáží v roce 2003

Z roku 2002 pokračovalo celkem 16 stáží v roce 2003.

- 1 uchazeč je stále v evidenci
- 1 uchazeč vyřazen § 7 po ukončení stáže
- 1 uchazeč se stala ²během stáže OSVČ
- 5 uchazečů nastoupilo do pracovního poměru v místě stáže
- 9 uchazečů nastoupilo do pracovního poměru mimo místo výkonu stáže
- 1 uchazeč ukončilo stáž v jejím průběhu nástupem do zaměstnání

V roce 2003 bylo ukončeno celkem 26 stáží, které byly uzavřeny v roce 2003.

2 stáže byly ukončeny předčasně z důvodu neplnění podmínek stáže uchazečem

1 stáž byla ukončena předčasně nástupem absolventa ke studiu

2 stáže byly ukončeny předčasně z důvodu odcestování absolventa do zahraničí

4 stáže byly ukončeny předčasně nástupem do zaměstnání mimo místo výkonu stáže

1 stáž ukončena předčasně nástupem do zaměstnání v místě výkonu stáže

1 stáž ukončena předčasně dohodou mezi absolventem a poskytovatelem stáže

4 stáže skončily uplynutím doby bez následného zaměstnání.

4 stáže skončily uplynutím doby s následným zaměstnáním mimo místo výkonu stáže

8 stáží skončilo uplynutím doby s následným zaměstnáním v místě výkonu stáže

Úspěšnost rekvalifikací - stáží vyjádřena ukončením evidence nástupem do zaměstnání je 65 %.

10.3 Absolventské praxe v roce 2002

V průběhu roku 2002 bylo sepsáno a uzavřeno 29 dohod o zabezpečení odborné praxe absolventů. Zároveň došlo k vypořádání 19 dohod uzavřených v roce 2001 a 9 dohod z roku 2002.

Vyučení	Středoškoláci	Absolventi VOŠ	Vysokoškoláci
7	14	6	1

Tab. č. 5

Celkem vyplacená částka z dohod o zabezpečení odborné praxe absolventů za rok 2002 činila 962.854,- Kč.

Průměrná délka dotace činila 7,8 měsíce a průměrná výše příspěvku činila 5.069,- Kč.

10.4 Absolventské praxe v roce 2003

V průběhu roku 2003 bylo sepsáno a uzavřeno 45 dohod o zabezpečení odborné praxe absolventů. Zároveň došlo k vypořádání 21 dohod uzavřených v roce 2002 a 14 dohod z roku 2003.

Vyučení	Středoškoláci	Absolventi VOŠ	Vysokoškoláci
16	25	1	3

Tab. č. 6

Celkem vyplacená částka z dohod o zabezpečení odborné praxe absolventů za rok 2003 činila 1.135.051,- Kč.

Průměrná délka dotace činila 8,3 měsíce a průměrná výše dotace činila 5.089,- Kč.

11 Zjištění zájmu zaměstnavatelů přijímat absolventy do pracovního poměru

Zdrojem pro zjištění zájmu zaměstnavatelů přijímat absolventy do pracovního poměru vychází z dotazníkového šetření, které provádí oddělení trhu práce dvakrát ročně. Toto dotazníkové šetření slouží k monitoringu firem, které mají své sídlo v okrese Česká Lípa nebo s nimi Úřad práce spolupracuje při umisťování uchazečů o zaměstnání. Dotazník obsahuje kromě jiných otázek i otázku zaměřenou na absolventy, a to v tom smyslu, zda má zaměstnavatel zájem zaměstnat absolventy škol a pokud ano, v jakém oboru.

Na dotazník, který zjišťoval situaci ve firmách k 31.12.2003 odpovědělo 233 firem. Z toho pouze 69 (29,6 %) uvedlo, že by měly zájem zaměstnat absolventy. Do dotazníku, který zjišťoval stav k 30.6.2004 uvedlo z celkového počtu 183 pouze 53 (29 %), že by měly zájem zaměstnat absolventy. Podrobnější výsledky šetření jsou uvedeny v příloze č. 2.

12 Průzkum zaměřený na spokojenost absolventů škol se zvoleným oborem studia a jejich přístup k nezaměstnanosti

Podnětem pro zpracování tohoto průzkumu bylo zvyšující se procento absolventů v evidenci úřadu práce a záměr zjistit příčiny tohoto jevu.

Za tímto účelem jsem vypracovala dotazník obsahující 13 otázek (viz. příloha č. 3). Zvláště byly postaveny dotazy na věk a pohlaví respondentů. Dotazníky byly vyplňovány průběžně v období od prosince 2003 do dubna 2004 na oddělení poradenství Úřadu práce v České Lípě. Dotazník vyplňovali absolventi škol v evidenci Úřadu práce v České Lípě.

Dotazník vyplnilo celkem 30 absolventů středních škol a učilišť. Mezi absolventy středních škol převažovali zvláště absolventi obchodní akademie, středních průmyslových škol a soukromých středních škol, např. Euroškoly. Ostatní absolventi úspěšně ukončili dvouleté či tříleté učební obory, např. číšník, kuchař, elektrikář, truhlář apod.

Absolventi středních škol vyplnili 15 dotazníků a absolventi středních odborných učilišť a odborných učilišť vyplnili také 15 dotazníků. Všichni absolventi byli evidováni v okrese Česká Lípa, tj. na Úřadu práce v České Lípě, Novém Boru, Mimoně a Doksech.

12.1 Předmět průzkumu

Předmětem průzkumu byly názory absolventů týkající se volby studijního či učební oboru, názory a postoje rodičů k nezaměstnanosti jejich dětí a zkušenosti absolventů s hledáním zaměstnání.

12.2 Cíl průzkumu

Cílem průzkumu bylo zjištění týkající se dostatečného zajištění poradenství v oblasti volby povolání, dále zjištění motivace absolventů jejich rodiči k aktivnímu přístupu k hledání zaměstnání a zjištění příčin jejich nepřijetí do pracovního poměru.

12.3 Hypotézy

- 1) Na vzniku velké nezaměstnanosti absolventů má velký podíl nevhodná volba studijního či učební oboru.
- 2) Jednou z hlavních příčin nezaměstnanosti absolventů středních škol a učilišť je neochota zaměstnavatelů zaměstnávat absolventy.

- 3) ~~Velký~~ podíl na nezaměstnanosti absolventů mají také postoje rodičů k nezaměstnanosti svých dětí.
- 4) Absolventské praxe a stáže jsou účelnými nástroji boje proti nezaměstnanosti absolventů.
- 5) Školy hrají důležitou roli v prevenci nezaměstnanosti absolventů.

12.4 Popis techniky průzkumu

Při průzkumu bylo využito techniky dotazníku s 13 uzavřenými otázkami nebo otázkami s předvolbou. Počet a forma otázek jsou stanoveny s ohledem na dané hypotézy. Pro zpracování výsledků jsou využity tabulky s výčtem měřitelných jevů a grafy.

12.5. Charakteristika souboru

Výběrovým souborem jsou absolventi středních škol, středních odborných učilišť a odborných učilišť, kteří navštívili informačně-poradenské středisko Úřadu práce v České Lípě. Délka evidence respondentů byla různá. 2 respondenti byly v evidenci 1 – 2 měsíce, 8 respondentů 3 – 4 měsíce a 20 respondentů 5 měsíců a více. Všichni respondenti jsou ve věkové kategorii 17 – 22 let. Absolventi střední školy ukončili své studium získáním maturitního vysvědčení, absolventi středních odborných učilišť a odborných učilišť výučním listem. Celkem dotazník vyplnilo 12 žen a 3 muži mezi absolventy střední školy, 8 žen a 4 muž mezi absolventy středních odborných učilišť a 3 ženy mezi absolventy odborných učilišť.

Typ školy	muži	ženy	celkem
Střední odborná škola	3	12	15
Střední odborné učiliště	4	8	12
Odborné učiliště	0	3	3

Tab. č. 7

Nejvíce absolventů středních škol (46 %) bylo ve věku 20 let, u absolventů středních odborných učilišť byla nejvíce zastoupena kategorie 19 let (50 %) a u absolventů odborných učilišť bylo nejvíce absolventů v kategorii 17 let (66 %).

Typ školy	17 let	18 let	19 let	20	21	22
Střední odborná škola	0	0	2	7	5	1
Střední odborné učiliště	0	1	6	2	3	0
Odborné učiliště	2	1	0			

Tab. č. 8



Graf č. 5

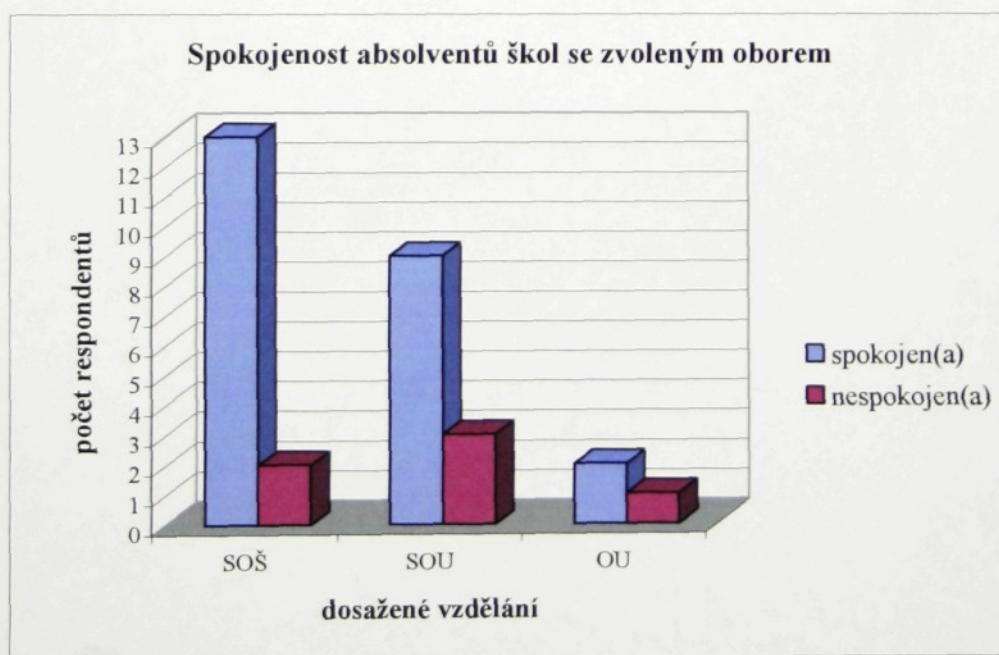
12.6 Dílčí závěry k vybraným dotazům a výsledky průzkumu

K otázce č. 3: Byl(a) jsi spokojen(a) se zvoleným studijním oborem?

Spokojenost se zvoleným oborem je téměř stejná u absolventů středních odborných škol i učilišť.

	spokojen(a)	nespokojen(a)	celkem
Střední odborná škola	13	2	15
Střední odborné učiliště	9	3	12
Odborné učiliště	2	1	3

Tab. č. 9



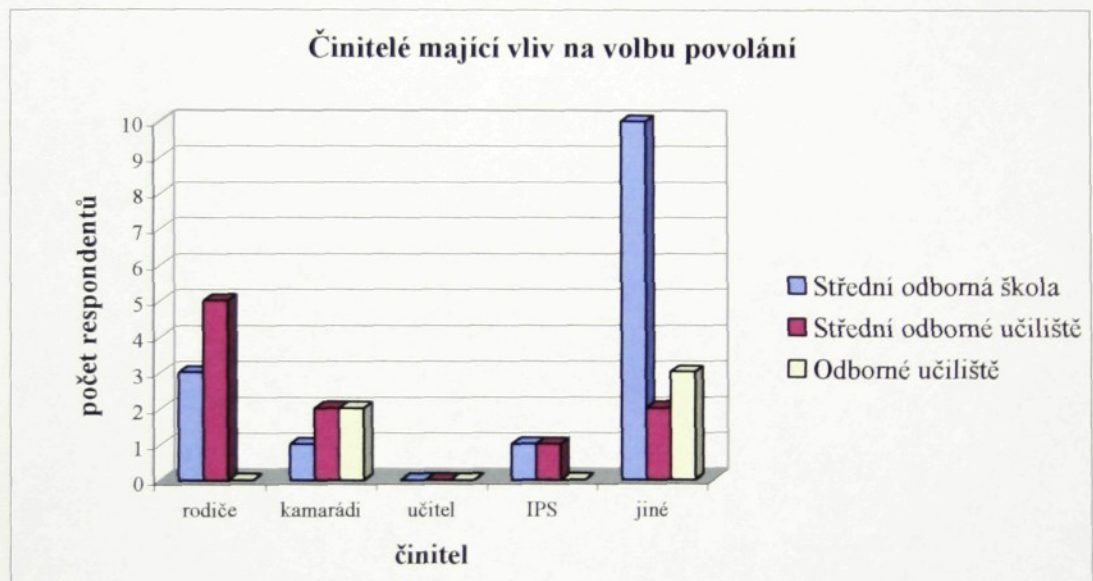
Graf č. 6

K otázce č. 5: Co ovlivnilo tvoji volbu povolání?

Absolventi středních škol (66,6,%) nejčastěji označili jiné okolnosti, které je ovlivnily při volbě povolání (většinou to byla vlastní volba, zdravotní stav). Absolventy středních odborných učilišť (41,6 %) nejvíce ovlivnili dle výsledků rodiče a u absolventů odborných učilišť (66,6, %)to byli kamarádi.

	rodiče	kamarádi	učitel	IPS	jiné
Střední odborná škola	3	1	0	1	10
Střední odborné učiliště	5	2	0	1	2
Odborné učiliště	0	2	0	0	3

Tab. č. 10



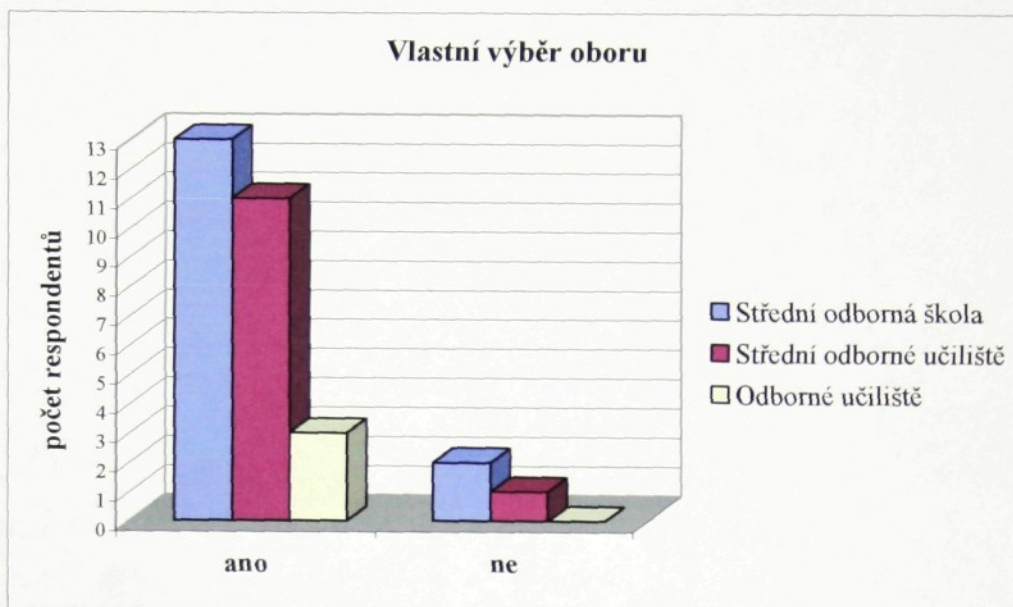
Graf č. 7

K otázce č. 6: Mohl(a) sis sám(sama) vybrat studijní (učební) obor?

Z odpovědi na tuto otázku je patrné, že většina respondentů si mohla vybrat studijní či učební obor sama. U absolventů středních odborných škol to bylo 86,6 % respondentů, u absolventů středních odborných učilišť to bylo 91,6 % a u absolventů odborných učilišť to bylo 100 %.

	ano	ne	celkem
Střední odborná škola	13	2	15
Střední odborné učiliště	11	1	12
Odborné učiliště	3	0	3

Tab. č. 11



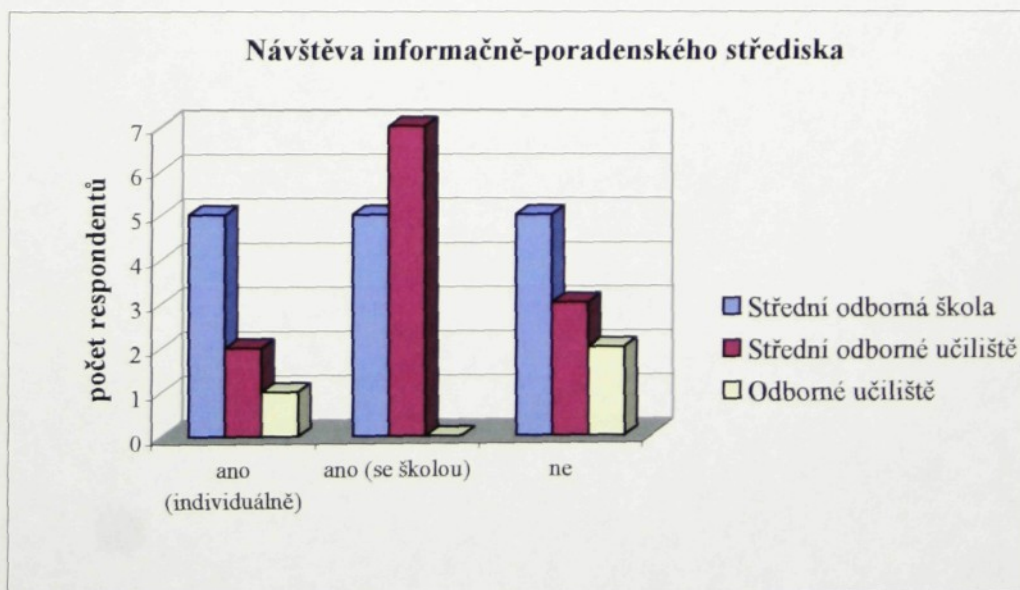
Graf č. 8

K otázce č. 7: Navštívil(a) jsi informačně-poradenské středisko (IPS) kvůli pomoci při volbě povolání?

66 % absolventů středních škol navštívilo IPS kvůli pomoci při volbě povolání(at' už samostatně nebo se školou). U absolventů středních odborných učilišť to bylo 75 % a u absolventů odborných učilišť 33 %.

	ano (individuálně)	ano (se školou)	ne
Střední odborná škola	5	5	5
Střední odborné učiliště	2	7	3
Odborné učiliště	1	0	2

Tab. č. 12



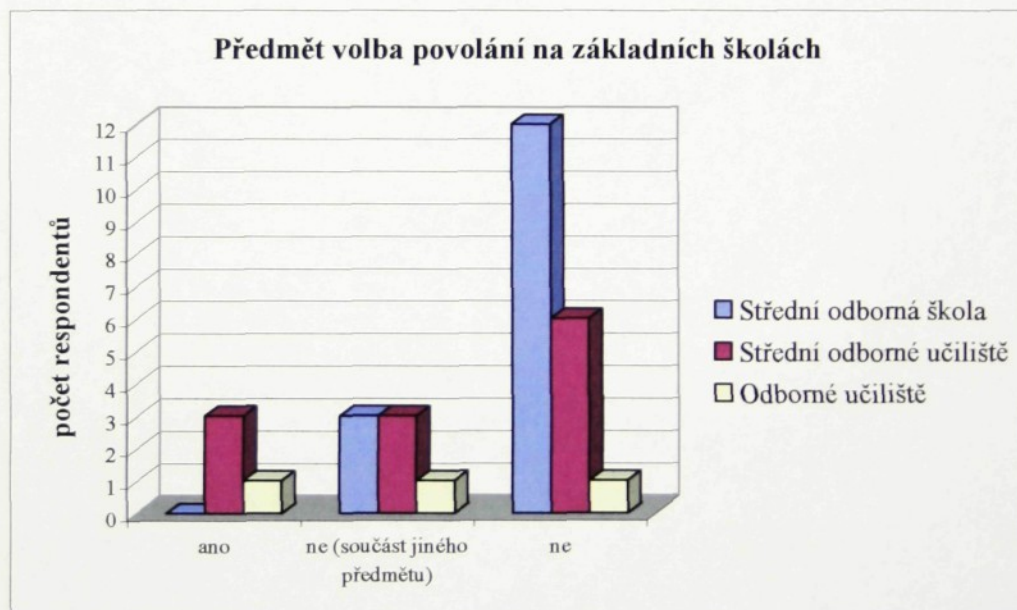
Graf č. 9

K otázce č. 8: Měla(a) jsi na základní škole předmět volba povolání?

80 % absolventů středních škol uvedlo, že neměli vůbec předmět volba povolání na základní škole, 20 % jich uvedlo, že volba povolání byla součástí jiného předmětu a 10 % z nich mělo na základní škole předmět volba povolání. U absolventů středních odborných učilišť 50 % uvedlo, že neměli volbu povolání na škole vůbec, 25 % mělo volbu povolání jako součást jiného předmětu a zbylých 25 % mělo předmět volba povolání. 33,3 % absolventů odborných učilišť nemělo volbu povolání vůbec, 33,3 % mělo volbu povolání jakou součást jiného předmětu a posledních 33,3 % mělo předmět volba povolání.

	ano	ne (součást jiného předmětu)	ne
Střední odborná škola	0	3	12
Střední odborné učiliště	3	3	6
Odborné učiliště	1	1	1

Tab. č. 13



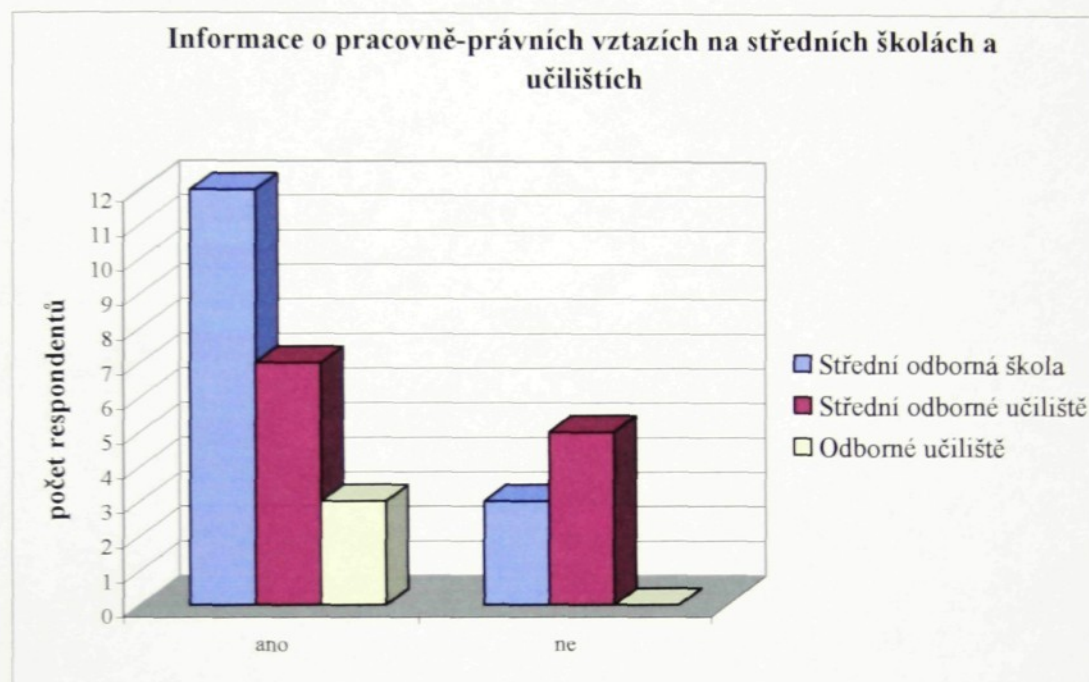
Graf č. 10

K otázce č. 9: Byly součástí výuky na střední škole (učilišti) informace o pracovně-právních vztazích, jak se připravit na vstupní pohovor u zaměstnavatele, kde hledat informace o volných místech apod.?

Kladně odpovědělo 80 % absolventů středních odborných škol, 58,3 % absolventů středních odborných učilišť a 100 % absolventů odborných učilišť.

	ano	ne
Střední odborná škola	12	3
Střední odborné učiliště	7	5
Odborné učiliště	3	0

Tab. č. 14



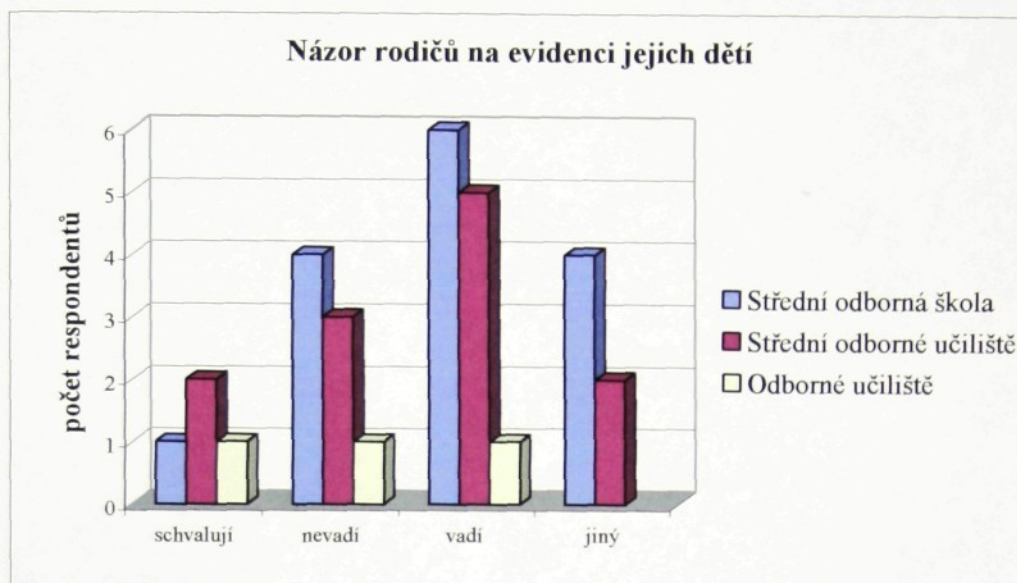
Graf č. 11

K otázce č. 10: Jaký je názor rodičů na tvoji evidenci na úřadu práce?

U rodičů absolventů středních odborných škol převažoval názor, že jim evidence jejich dítěte vadí (40 %), u rodičů absolventů středních odborných učilišť převažoval tentýž názor (41,6 %). U absolventů odborných učilišť 33,3 % rodičů schvaluje evidenci jejich dítěte, 33,3 % nevadí evidence jejich dítěte a 33,3 % vadí evidence jejich dítěte.

	schvalují	nevadí	vadí	jiný
Střední odborná škola	1	4	6	4
Střední odborné učiliště	2	3	5	2
Odborné učiliště	1	1	1	0

Tab. č. 15



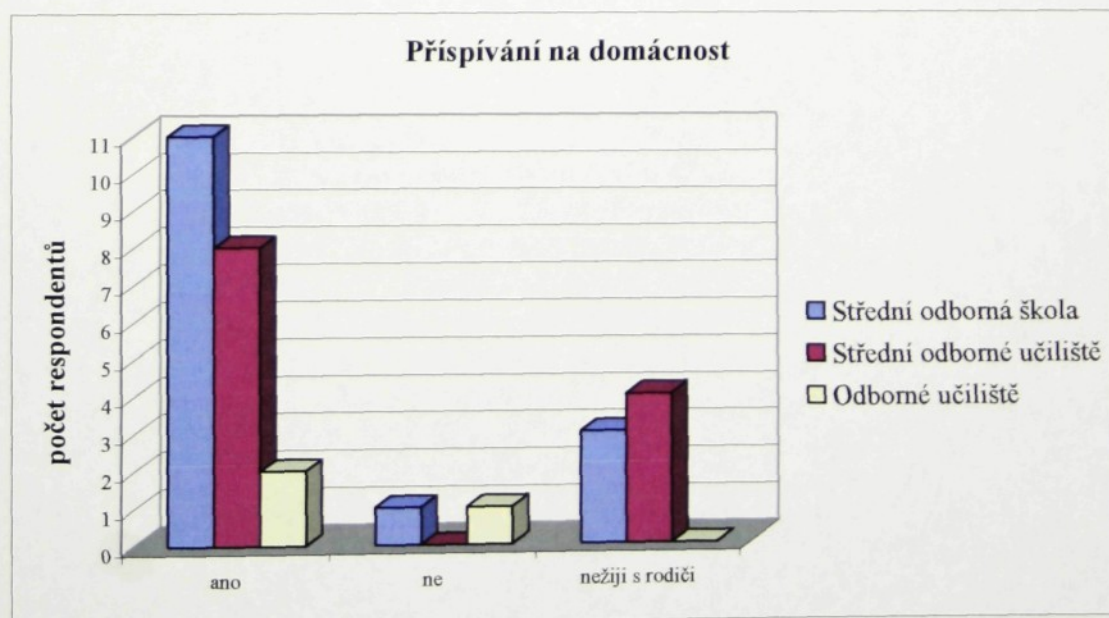
Graf č. 12

K otázce č. 11: Chtějí tvoji rodiče, abys přispíval(a) na domácnost určitou finanční částkou?

73,3 % absolventů středních odborných škol odpovědělo, že jejich rodiče chtějí, aby jim přispívali na domácnost určitou finanční částkou, u absolventů středních odborných učilišť do bylo 66,6 % a u absolventů odborných učilišť takto odpovědělo také 66,6 %.

	ano	ne	nežijí s rodiči
Střední odborná škola	11	1	3
Střední odborné učiliště	8	0	4
Odborné učiliště	2	1	0

Tab.č. 16



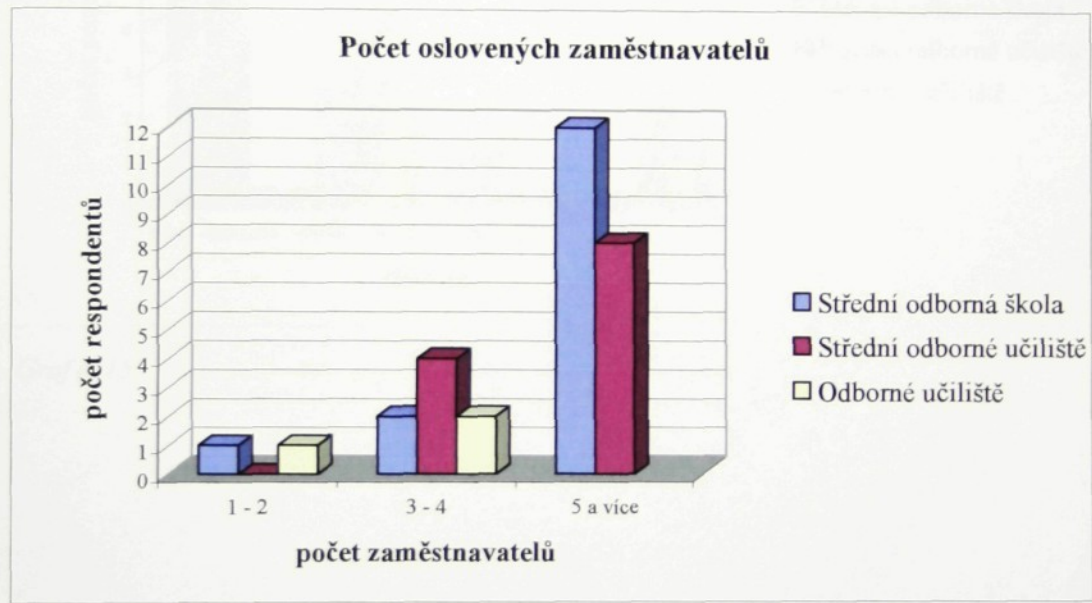
Graf č. 13

K otázce č. 12: Kolik zaměstnavatelů jsi již oslovil(a)?

80 % absolventů středních odborných škol oslovilo 5 a více zaměstnavatelů, 20 % 3 – 4 zaměstnavatele a 10 % 1 – 2 zaměstnavatele. 66,6 % absolventů středních odborných učilišť oslovilo 5 a více zaměstnavatelů, 33,3 % těchto absolventů oslovilo 3 – 4 zaměstnavatele. Mezi absolventy odborných učilišť 66,6 % oslovilo 3 – 4 zaměstnavatele a 33,3 % 1 – 2 zaměstnavatele.

	1 - 2	3 - 4	5 a více
Střední odborná škola	1	2	12
Střední odborné učiliště	0	4	8
Odborné učiliště	1	2	

Tab.č. 17



Graf č. 14

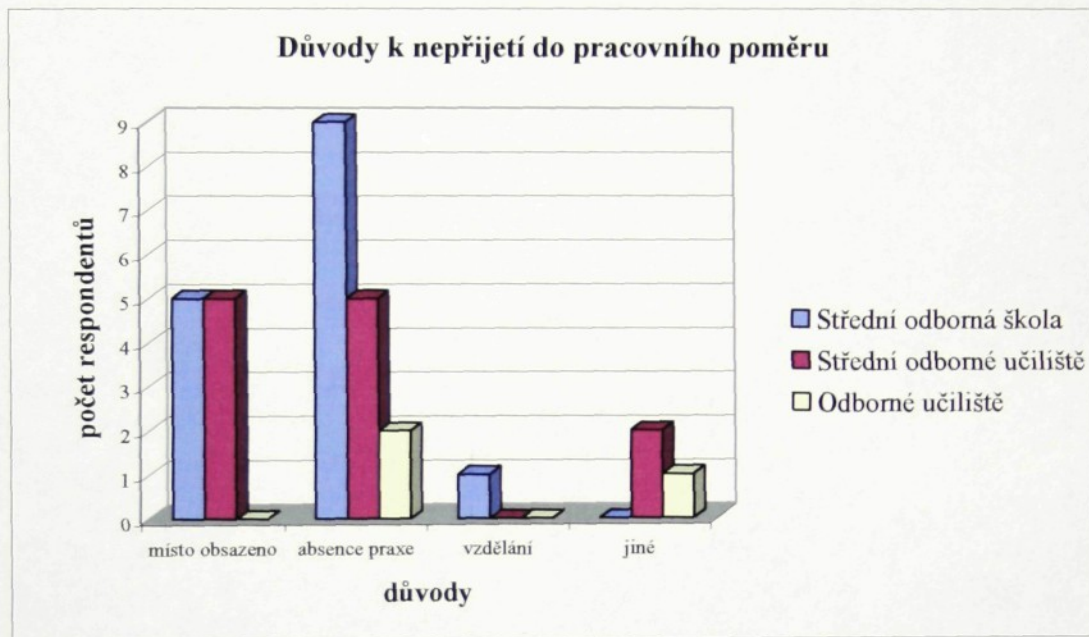
K otázce č. 13: Jaký byl převažující důvod k nepřijetí do pracovního poměru ze strany zaměstnavatele?

60 % absolventů středních odborných škol uvedlo, že převažujícím důvodem pro nepřijetí do pracovního poměru byla absence praxe, 33,3 % uvedlo důvod již obsazené místo a 6,6 % uvedlo vzdělání. U absolventů středních odborných učilišť byly nejčastějšími důvody pro nepřijetí do pracovního poměru absence praxe (41,6 %) a již obsazené místo (41,6 %) a 16,6 % jiné důvody.

U absolventů odborných učilišť byla nejčastějším důvodem k nepřijetí absence praxe (66,6 %) a jiné důvody (3,3,%). Do jiných důvodů absolventi uváděli zejména věk, zdraví, dálkové studium.

	místo obsazeno	absence praxe	vzdělání	jiné
Střední odborná škola	5	9	1	0
Střední odborné učiliště	5	5	0	2
Odborné učiliště	0	2	0	1

Tab.č. 18



Graf č. 15

13 Vyhodnocení hypotéz

Poněkud paradoxní je situace spojená se spokojeností se zvoleným oborem. Většina dotazovaných je spokojena s oborem, který studovala, i když v současné době nemá na trhu práce uplatnění. Toto bylo prokázáno navzdory tomu, že většina dotazovaných navštívila informačně-poradenské středisko Úřadu práce v České Lípě buď individuálně či se školou.

Na základě výsledků dotazníku lze také říci, že základní školy v okrese Česká Lípa dbají na informovanost svých žáků v oblasti volby povolání, leč základní školy a informačně-poradenská střediska nejsou jedinými činiteli působícími na volbu povolání žáků základních škol.

Také většina středních škol a učilišť věnuje pozornost přípravě svých studentů na vstup na trh práce, zejména poskytováním informací z oblasti pracovně-právních vztahů a dalších oblastí, ve kterých je nezbytné se orientovat, pro dosažení co největší úspěšnosti při hledání zaměstnání.

Z výsledků průzkumu vyplynulo, že převažujícím názorem rodičů nezaměstnaných absolventů je, že jim vadí evidence jejich dětí. Dále se nabízí otázka, zda jim evidence jejich dětí „jen“ vadí nebo se je snaží dalšími způsoby motivovat k aktivnímu přístupu ke hledání zaměstnání. Jedním způsobem motivace je např. požadování příspěvku na domácnost od nezaměstnaného absolventa. Průzkum prokázal, že většina rodičů dotazovaných absolventů chce, aby jejich dítě finančně přispívalo na společnou domácnost.

Podíl zaměstnavatelů na nezaměstnanosti absolventů byl výsledkem průzkumu potvrzen. Z výsledků jasně vyplývá neochota zaměstnavatelů brát absolventy škol do pracovního poměru. Procento zaměstnavatelů, kteří mají zájem o absolventy, za dvě zkoumaná období, je téměř stejné (k 31.12.2003 – 29,6 % a k 30.6.2004 – 29 %). Na základě zkušeností s poskytováním dotací na mzdu absolventů však lze konstatovat, že někteří zaměstnavatelé projeví zájem o zaměstnání absolventa za podmínky poskytnutí dotace, i když do dotazníku uvedli, že absolventy zaměstnávat nechtějí.

absolventské praxe a rekvalifikace – stáže byly účelnými nástroji boje proti nezaměstnanosti. Tuto skutečnost potvrzuje zpracovaná efektivita těchto nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, která je uvedena v kapitole č. 11. Každým rokem se zvyšovalo číslo uzavřených dohod jak na absolventské praxe, tak na rekvalifikace-stáže. Tyto dva nástroje však k 1.10. 2004 zanikly.

Závěr

Na základě dosavadních zkušeností lze říci, že je nutné zachovávat vysokou úroveň poradenských služeb pro veřejnost (nejen pro uchazeče o zaměstnání) a pokud je to možné, tak je rozšiřovat o další možnosti, které by lidem pomáhaly nalézt zaměstnání, předcházet ztrátě zaměstnání nebo (v případě ztráty zaměstnání) jim pomohly se zorientovat na trhu práce.

Jedním z poradenských nástrojů k podpoře šancí na získání zaměstnání jsou tzv. JOB kluby. Jedná se o skupinová setkání, která prakticky i teoreticky připravují klienty na první vstup či opětovné začlenění na trh práce. Tyto kluby mají za úkol motivovat, informovat a zvyšovat samostatnost svých členů a tím jim napomoci k získání větší sebedůvěry při hledání zaměstnání.

Na základě nového zákona o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) by měla být při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (kromě jiných) fyzickým osobám do 25 let věku a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po ukončení studia. U takovýchto osob je nutné zajistit co nejrychlejší umístění do prvního zaměstnání pomocí všech dostupných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. To však vyžaduje nárůst finančních prostředků na tuto oblast. Nárůst těchto prostředků je nezbytný také z důvodu nové úpravy obsažené v zákoně o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.), která umožňuje zahrnout do aktivit v rámci aktivní politiky zaměstnanosti i tzv. zájemce o zaměstnání nebo občany ohrožené nezaměstnaností, kteří nejsou evidováni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání.

Pro oblast poradenství jsou velice důležité údaje týkající se situace na trhu práce, proto je třeba pravidelně monitorovat současnou i budoucí situaci na trhu práce. Získané údaje využijí jak poradci pro rekvalifikace, poradci pro volbu povolání tak i poradci pro tělesně postižené občany.

Základním opatřením pro prevenci budoucích problémů s uplatněním na trhu práce je profesní příprava žáků. Úřad práce je schopen prostřednictvím skupinového i individuálního poradenství v oblasti volby povolání pomoci žákům základních škol s volbou studijního nebo učebního oboru na základě tzv. kritérií volby povolání. Jedním z důležitých kritérií volby povolání je (mimo jiné) situace na trhu práce, tzn. zda nalezne žák uplatnění na trhu práce v oboru, který vystudoval.

Dalšími činiteli majícími vliv na budoucí uplatnitelnost jsou samozřejmě školy. Je nutné, aby byla věnována zvýšená pozornost volbě povolání na základních školách. V této oblasti by měla fungovat spolupráce mezi rodiči, školou a úřadem práce, aby bylo včas zamezeno nesprávné volbě studijního či učebního oboru. Na středních školách a učilištích by měl být kladen důraz na přípravu studentů na vstup na trh práce, tzn. aby se uměli prezentovat, věděli, jak a kdy začít hledat zaměstnání, kam se mohou obrátit s žádostí o pomoc a měli by mít

osvojené základní znalosti z oblasti pracovně-právních vztahů. Projektové vyučování by mohlo být jednou z vhodných forem takovéto přípravy. Podmínkou co nejefektivnějších výsledků v oblasti přípravy budoucích absolventů škol na vstup do pracovního procesu je spolupráce mezi středními školami a učilišti, úřadem práce a zaměstnavateli. Příkladem spolupráce mezi školami a zaměstnavateli jsou tzv. odborné praxe studentů u zaměstnavatelů, které jsou realizovány během studia. Tímto způsobem si mohou zaměstnavatelé připravovat své budoucí pracovníky a zkrátit se tak doba potřebná pro zapracování na určitou pozici.

Seznam použité literatury

- MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém – studijní texty*. 1. vydání, Praha, SLON, 1994. ISBN 80-901424-9-4
- POTŮČEK, M.: *Sociální politika*. 1. vydání, Praha, SLON, 1995. ISBN 80-85850-01-X
- KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*. 1. vydání, Praha, CODEX, 1997. ISBN 80-85963-33-7
- VÁGNEROVÁ, M.: *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha, PORTÁL, 2002. ISBN 80-7178-678-0
- HANZLÍKOVÁ, O. a kol.: *Jak uspět v prvním zaměstnání*. Praha, Grada Publishing, 2001. ISBN 80-247-0121-9
- BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8
- NOVOSAD, L.: *Základy teorie a metod sociální práce*. II. část. Liberec, Technická univerzita. t.č. v tisku.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Vyhláška č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Seznam příloh

Příloha č. 1

Grafy a tabulky „Prostředky na politiku zaměstnanosti v letech 2001, 2002, 2003

Příloha č. 2

Grafy a tabulky „Zájem zaměstnavatelů přijmout absolventy škol do pracovního poměru k 31.12.2003 a k 30.6.2004“

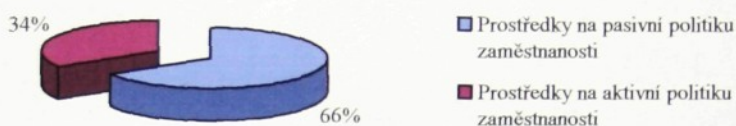
Příloha č. 3

Dotazník

Prostředky na politiku zaměstnanosti v roce 2001 (v Kč)

	r. 2001
Prostředky na pasivní politiku zaměstnanosti	57 370 333,00
Prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti	28 986 000,00

Prostředky na politiku zaměstnanosti v roce 2001



Čerpání prostředků na jednotlivé nástroje APZ (v Kč)

	r. 2001
rekvalifikace	1 955 000,00
veřejně prospěšné práce	11 768 000,00
společensko-účelná pracovní místa	6 356 000,00
absolventské praxe	1 193 000,00
chráněné dílny	7 714 000,00

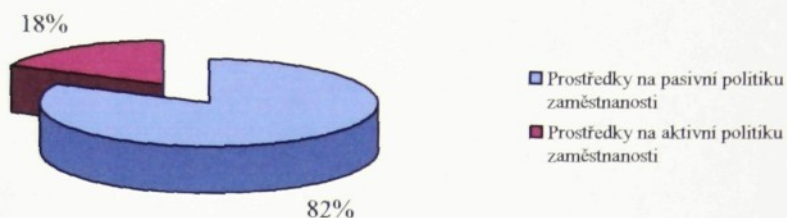
Prostředky na jednotlivé nástroje APZ v roce 2001



Prostředky na politiku zaměstnanosti v roce 2002 (v Kč)

	r. 2002
Prostředky na pasivní politiku zaměstnanosti	74 915 680,00
Prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti	16 184 000,00

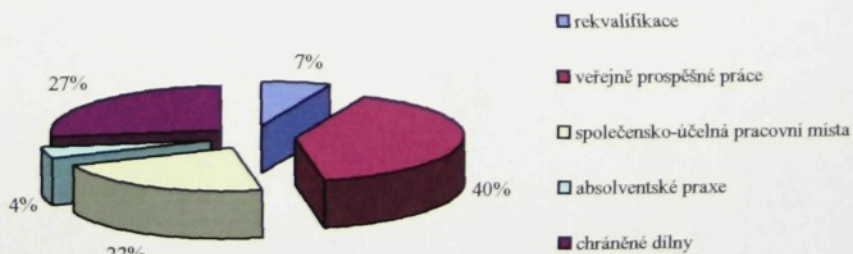
Prostředky na politiku zaměstnanosti v roce 2002



Čerpání prostředků na jednotlivé nástroje APZ v roce 2002 (v Kč)

	r. 2002
rekvalifikace	1 955 000,00
veřejně prospěšné práce	11 768 000,00
společensko-účelná pracovní místa	6 356 000,00
absolventské praxe	1 193 000,00
chráněné dílny	7 714 000,00

Prostředky na jednotlivé nástroje APZ v roce 2002



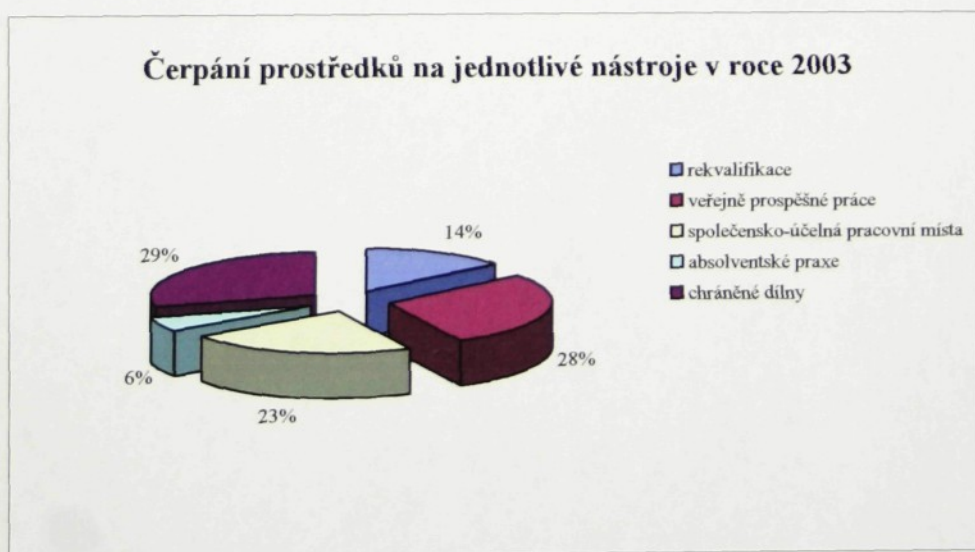
Prostředky na politiku zaměstnanosti v roce 2003 (v Kč)

	r. 2003
Prostředky na pasivní politiku zaměstnanosti	86 730 550,00
Prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti	19 796 200,00



Čerpání prostředků na jednotlivé nástroje APZ v roce 2003 (v Kč)

	r. 2003
rekvalifikace	2 858 800,00
veřejně prospěšné práce	5 595 200,00
společensko-účelná pracovní místa	4 503 200,00
absolventské praxe	1 135 200,00
chráněné dílny	5 703 800,00



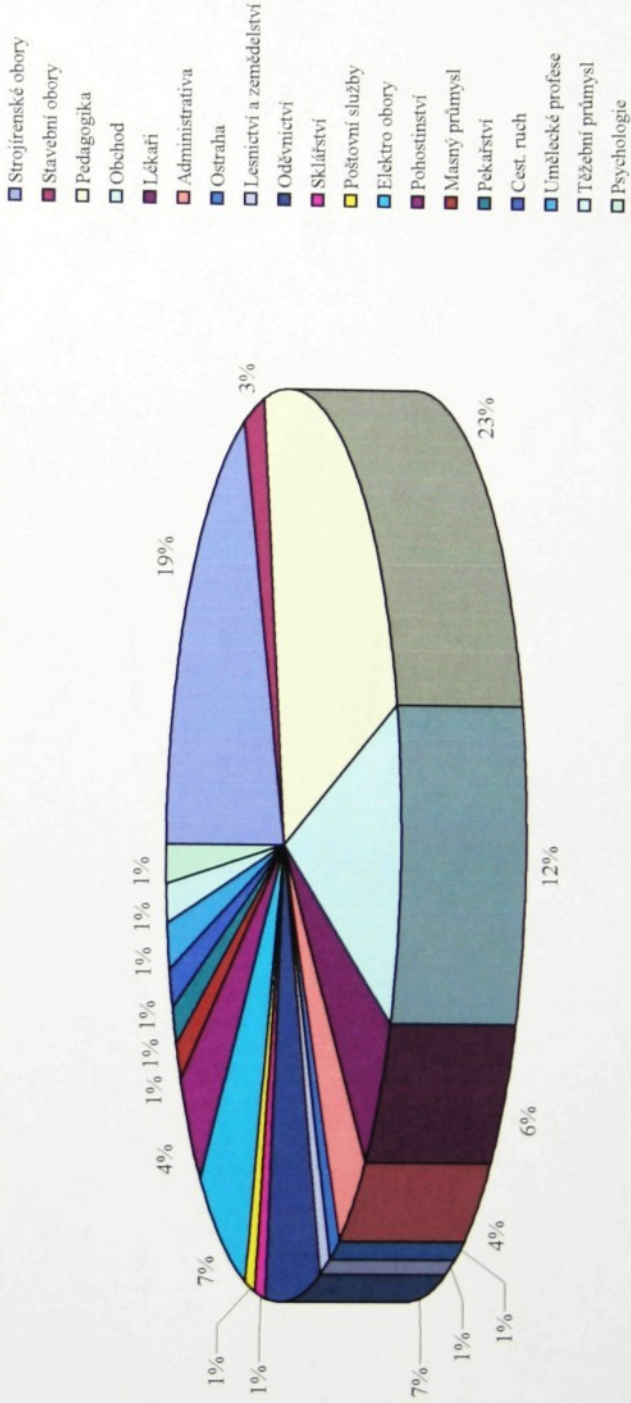
Zájem zaměstnavatelů přijmout absolventy škol do pracovního poměru k 31.12.2003

Obory, ve kterých by zaměstnavatelé měli zájem zaměstnat absolventy

Obory	Strojírenské obory	Stavební obory	Pedagogika	Obchod	Lékaři	Administrativa	Ostraha	Lesnictví a zemědělství	Oděvnictví	Sklářství	Poštovní služby	Elektro obory	Pohostinství
Počet abs.	13	2	16	8	4	3	1	1	5	1	1	5	3

Obory	Masný průmysl	Pekařství	Cest. ruch	Umělecké profese	Těžební průmysl	Psychologie	Celkem
Počet abs.	1	1	1	1	1	1	69

Obory, ve kterých by zaměstnavatelé měli zájem zaměstnat absolventy škol



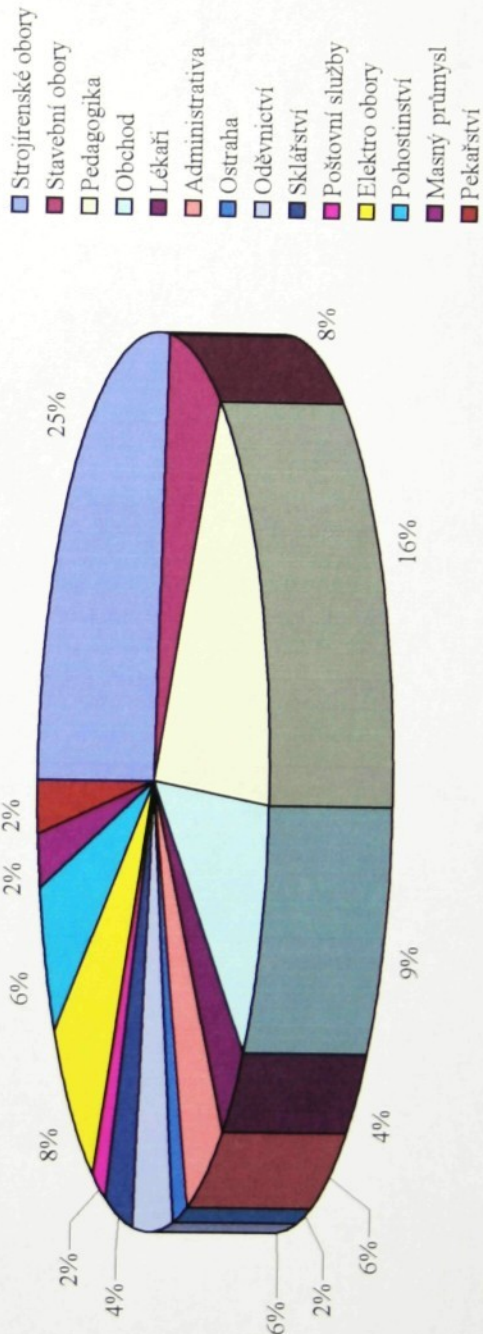
Zájem zaměstnavatelů přijmout absolventy škol do pracovního poměru k 30.6.2004

Obory, ve kterých by zaměstnavatelé měli zájem zaměstnat absolventy

Obory	Strojírenské obory	Stavební obory	Pedagogika	Obchod	Lékaři	Administrativa	Ostraha	Oděvnictví	Sklářství	Poštovní služby	Elektro obory	Pohostinství
Počet abs.	14	4	9	5	2	3	1	3	2	1	4	3

Obory	Masný průmysl	Pekařství	Celkem
Počet abs.	1	1	53

Obory, ve kterých by zaměstnavatelé měli zájem zaměstnat absolventy škol



Vážení absolventi,

předkládáme Vám dotazník, který se týká volby povolání (vlivů, které na ni působí) a působení školy na budoucí uplatnění absolventů na trhu práce.

Dotazník je anonymní. Všechny odpovědi budou zpracovány souhrnně a nebudou nikomu poskytnuty jinak než v souhrnných ukazatelích.

Žádáme Vás o pravdivé vyplnění všech otázek v dotazníku. Odpovědi odpovídající skutečnosti, zakřížkujte, příp. doplňte.

Děkujeme za spolupráci.

1) Jak dlouho jsi evidován(a) na úřadu práce:

- ☐ 1-3 měsíce
- ☐ 4-6 měsíců
- ☐ více než 6 měsíců

2) Typ školy, který jsi navštěvoval(a):

- ☐ Gymnázium
- ☐ Střední odborná škola
- ☐ Integrovaná střední škola
- ☐ Obchodní akademie
- ☐ Střední průmyslová škola
- ☐ Střední odborné učiliště

3) Byl(a) jsi spokojen(a) se zvoleným studijním (učebním) oborem:

- ☐ Ano
- ☐ Ne

4) Doba studia:

- ☐ 3 roky
- ☐ 4 roky
- ☐ více než 4 roky

5) Co ovlivnilo tvoji volbu oboru (školy):

- ☐ Rodiče
- ☐ Kamarádi
- ☐ Učitel
- ☐ Informačně poradenské středisko úřadu práce
- ☐ Jiné:

6) Mohl(a) sis sám(a) vybrat obor, který jsi chtěl(a) studovat:

- ☐ Ano
- ☐ Ne

7) Navštívil(a) jsi IPS kvůli pomoci při volbě povolání:

- ☐ Ano (individuálně)
- ☐ Ano (se školou)
- ☐ Ne

*z hlediska osobních
a daňových
z hlediska pracovního
zkušenosti
atd.*

8) Měl(a) jsi na základní škole předmět volba povolání:

- ☐ Ano
- ☐ Ne (volba povolání byla součástí jiného předmětu)
- ☐ Ne (vůbec se na škole neprobírala)

9) Byly součástí výuky na střední škole (učilišti) informace o pracovně-právních vztazích, jak se připravit na vstupní pohovor u zaměstnavatele, kde hledat informace o volných místech apod.:

- ☐ Ano
- ☐ Ne

10) Jaký je názor rodičů na tvoji evidenci na úřadu práce:

- ☐ Schvalují moji evidenci
- ☐ Nevadí jim moje evidence
- ☐ Vadí jim moje evidence
- ☐ Jiný:

.....

.....

11) Chtějí tvoji rodiče, abys přispíval(a) na domácnost určitou finanční částkou?

- ☐ Ano
- ☐ Ne
- ☐ Nežiji s rodiči

12) Kolik zaměstnavatelů jsi již oslovil(a):

- ☐ 1-2
- ☐ 3-4
- ☐ 5 a více

13) Jaký byl převažující důvod k nepřijetí do pracovního poměru ze strany zaměstnavatele:

- ☐ Místo již bylo obsazeno
- ☐ Nedostatek praxe
- ☐ Nevhodné vzdělání
- ☐ Jiné:

Dále vyplň tyto údaje:

Věk.....

Pohlaví:

- ☐ muž
- ☐ žena

Bydliště (pouze obec, město).....

V České Lípě dne.....