

Technická univerzita v Liberci
FAKULTA PEDAGOGICKÁ

Katedra: Pedagogiky a psychologie

Studijní program: Sociální péče

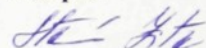
Kombinace: Sociální pracovník

MLADÍ LIDÉ NA TRHU PRÁCE
YOUNG PEOPLE ON THE LABOUR MARKET

Bakalářská práce

Autor: Zita STANKOVSKÁ

Podpis:



Adresa: České mládeže 118
460 08 Liberec 8

UNIVERZITNÍ KNIHOVNA
TECHNICKÉ UNIVERZITY V LIBERCI



3146059921

Vedoucí práce: Doc. PaedDr. Josef Horák, CSc.

Konzultant: PaedDr. Jan Hauser

Počet

stran	slov	tabulek	grafů	příloh	pramenů
77	13 361	22	2	3	37

Datum: březen 2003

TU v Liberci, FAKULTA PEDAGOGICKÁ

461 17 LIBEREC 1, Hálkova 6

Tel.: 048/535 2515

Fax: 048/535 2332

Katedra: Pedagogiky a psychologie

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(pro bakalářský studijní program)

pro (kandidát) Zita Stankovská

adresa: České mládeže 118. 460 08 Liberec 8

obor (kombinace): Sociální péče (sociální pracovník)

Název BP: Mladí lidé na trhu práce

Název BP v angličtině: Young people on the labour market

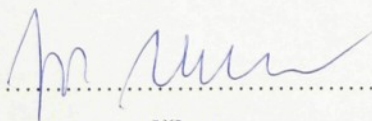
Vedoucí práce: Doc. PaedDr. Josef Horák, Csc.

Konzultant: PaedDr. Jan Hauser

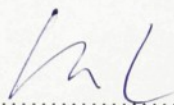
Termín odevzdání: 30. 4. 2003

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 18. 12. 2001



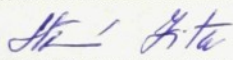
děkan



vedoucí katedry

Převzal (kandidát): Zita STANKOVSKÁ

Datum: 18. 12. 2001

Podpis: 

11/106/03 Pb

KSS/JPRA
69,12 [8] L.A.

CÍL:

Cílem předkládané práce je zaměřit se na problematiku zaměstnávání mladých lidí na současném trhu práce.

Zjistit a objasnit motivační faktory při hledání a nástupu do zaměstnání a využití získaných znalostí a dovedností k posílení možnosti najít vhodné zaměstnání.

Hypotézy:

Předpokládáme, že vstup mladých lidí na trh práce se opírá o získané znalosti dosažené předchozí školní aktivitou.

Předpokládáme, že mladí lidé se zájmem o práci dosáhnou svého cíle a získají vhodné zaměstnání.

Domníváme se, že hlavní motivací člověka je zájem o práci a zabezpečení svého budoucího života.

Metody:

Dotazník motivačních hodnot

Cílený rozhovor

Statistická analýza dokumentů úřadu práce

Literatura:

- Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, Variabilita a patologie lidské psychiky
Portál, Praha 2000
- Milkovich, G.T. – Bourdreau, J.W.: Řízení lidských zdrojů
VŠE, Praha 1993
- Horák, J.: Kapitoly z teorie výchovy, I. díl, I vydání
Technická univerzita, Liberec 1996
- Nakonečný, M.: Motivace lidského chování, I vydání
Academia, Praha 1997
- Nakonečný, M.: Motivace pracovního jednání a její řízení
Management press, Praha 1992
- Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém
Slon, Praha 1995
- Beneš, S.: Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace
Práce, Praha 1991
- Jouza, L.: Co když ztratím práci? A co dál ...
Direkta, Praha 1991
- Statistiky uchazečů – absolventů na ÚP

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a veškerou použitou literaturu a materiály jsem uvedla v seznamu.

V Liberci únor 2003

Zita Stankovská

Prohlášení k využívání výsledků BP:

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

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) má právo na uzavření licenční smlouvy o užití mé bakalářské práce a prohlašuji, že souhlasím s případným užitím mé bakalářské práce (prodej, zapůjčení, kopírování, apod.).

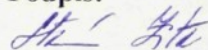
Jsem si vědoma toho, že: užití mé bakalářské práce či poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem TUL, která má právo ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, vynaložených univerzitou na vytvoření díla (až do jejich skutečné výše.) Bakalářská práce je majetkem školy, s bakalářskou prací nelze bez svolení školy disponovat.

Beru na vědomí, že po pěti letech si mohu diplomovou práci vyžádat v Univerzitní knihovně Technické univerzity v Liberci, kde bude uložena.

Autor:

Zita STANKOVSKÁ

Podpis:



Adresa:

České mládeže 118

460 08 Liberec 8

Datum:

únor 2003

Poděkování

Děkuji všem, bez nichž bych svoji práci nikdy nedokončila. Vedoucímu Doc.PaedDr. Josefu Horákovi, CSc. za vedení a dohled, PaedDr. Janu Hauserovi za odborné konzultace a pomoc při tvorbě práce.

Poděkování náleží i mému muži a celé rodině za morální a časovou podporu.

ANOTACE

Autor: Stankovská Zita
Název BP: Mladí lidé na trhu práce
Vedoucí BP: Doc. PaedDr. Josef Horák, CSc.

Bakalářská práce se zabývá situací mladých lidí na trhu práce. Cílem bylo analyzovat problematiku jejich zaměstnávání.

Práce je rozdělena na část teoretickou, která popisuje nezaměstnanost, volbu povolání, možnosti studia a strukturu mladých lidí na trhu práce.

Druhá část, praktická, seznamuje s výsledky průzkumu u vybraného souboru 50 absolventů ve věku 18-20 let z učilišť a středních škol. Hlavními použitými metodami byl osobní pohovor, dotazník a statistická data z Úřadu práce v Liberci.

Poslední část prezentuje závěry šetření.

Bakalářská práce obsahuje 77 stran, 3 samostatné přílohy, 22 tabulek, 1 graf sloupcový a 1 graf síťový.

ANNOTATION

Author: Stankovská Zita
Title of BW: Young people on the labour market
Chief of BW: Doc. PaedDr. Josef Horák, CSc.

The Bachelor Thesis deals with the situation of young people on the labour market. The aim of this work was to analyse their employment problems.

It is divided into a theoretical part, which describes unemployment, career choices, occasions of study and a structure of young people on the labour market.

The second part, it is a practical part, makes the reader familiar with the results of chosen set of 50 school leavers at the age of eighteen to twenty. The main used methods of investigation were: the personal interview, questionnaire and statistical data of Labour office in Liberec.

The final part presents results of investigation.

The Bachelor Work contains 77 pages, 3 separate attachments, 22 tables, 1 bar graph and 1 network diagram.

ANNOTATION

Urheber:	Stankovská Zita
Benennung der Bakkalarsarbeit:	Junge Leute auf dem Arbeitsmarkt
Leiter der Bakkalarsarbeit:	Doc. PaedDr. Josef Horák, CSc.

Die Bakkalarsarbeit befaßt sich mit der Situation der jungen Leute auf dem Arbeitsmarkt. Das Ziel war die Problematik ihrer Beschäftigungen zu analysieren. Die Arbeit ist in den theoretischen Teil aufgeteilt, der die Arbeitslosigkeit, die Berufswahl, Studiummöglichkeiten und die Struktur der jungen Leute auf dem Arbeitsmarkt beschreibt.

Der zweite praktische Teil macht mit den Ergebnissen des Umfrage bei der ausgesuchten Gesamtheit von fünfzig Absolventen bekannt, die zwischen 18-20 Jahren aus Lehranstalten und Oberschulen waren. Die Hauptmethoden waren die persönliche Besprechungen, die Methoden der Fragebögen und die statistischen Daten vom Arbeitsamt in Liberec.

Im Schlußteil der Arbeit werden die Schlußfolgerungen präsentiert.

Die Bakkalarsarbeit enthält 77 Seiten, 3 eigenständige Anlagen, 22 Tabellen, 1 Spaltendiagramm und 1 Netzwerk.

OSNOVA

1.	ÚVOD	11
2.	TEORETICKÁ ČÁST	13
2.1	Státní politika zaměstnanosti	13
	2.1.1 Působnost MPSV – správy služeb zaměstnanosti	14
	2.1.2 Působnost úřadu práce	14
	2.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti	16
2.2	Nezaměstnanost a osobnost jedince	17
	2.2.1 Kdo je nezaměstnaný	18
	2.2.2 Míra nezaměstnanosti	18
	2.2.3 Druhy nezaměstnanosti	19
2.3	Nezaměstnanost a společnost	23
	2.3.1 Ztráta statusu	24
	2.3.2 Pohled veřejnosti na nezaměstnanost	25
	2.3.3 Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy	25
2.4	Individuální a sociální zkušenost nezaměstnaných	26
	2.4.1 Zkušenost změny času	27
	2.4.2 Zkušenost deprivace	27
	2.4.3 Životní úroveň	28
	2.4.4 Sociální izolace	29
	2.4.5 Nezaměstnanost a fyzické zdraví	30
	2.4.6 Nezaměstnanost a psychické zdraví	31
	2.4.7 Nezaměstnanost a sociální komunikace	32
2.5	Individuální adaptace na nezaměstnanost	32
	2.5.1 Typologie nezaměstnaných	33
	2.5.2 Reakce na ztrátu zaměstnání	34

2.6	Volba povolání	35
	2.6.1 Možnosti pomoci mládeži při volbě povolání v ČR	37
	2.6.2 Školní příprava pro volbu povolání	37
	2.6.3 Instituce	38
	2.6.4 Cesta k sebepoznání	39
2.7	Formy vzdělávání – instituce školství	40
	2.7.1 Učební obor a nástavbové studium – SOU	41
	2.7.2 Studijní obor – střední školy	41
	2.7.3 Vyšší odborné školy a vysoké školy	42
	2.7.4 Další možnosti studia	42
2.8	Mladí lidé na trhu práce	43
	2.8.1 Mladiství	43
	2.8.2 Absolventi	44
	2.8.3 Mladí lidé se zdravotním omezením	44
3.	PRAKTICKÁ ČÁST	
3.1	Úvod	45
3.2	Cíl práce	46
3.3	Výzkumné hypotézy	46
3.4	Použitá metoda zjišťování	47
	3.4.1 Tvorba dotazníku	48
	3.4.2 Cílený rozhovor	48
	3.4.3 Vybraný soubor	49
3.5	Interpretace šetření	49
	3.5.1 Výsledky výzkumu – hypotéza č. 1	50
	3.5.2 Výsledky výzkumu – hypotéza č. 2	56
	3.5.3 Výsledky výzkumu – hypotéza č. 3	60
3.6	Vyhodnocení šetření	62

4.	ZÁVĚR	65
5.	PŘÍLOHOVÁ ČÁST	
5.1	Seznam tabulek	67
5.2	Seznam grafů	68
5.3	Seznam příloh	68
	5.3.1 Přílohy	69
6.	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	75

Ú V O D

Práci trávíme většinu života. Jsme zoufalí, ztrácíme-li ji nebo nemůžeme-li ji najít. „Práce připomíná peklo“, říká Mark Twain. „Kdyby byla příjemná, bohatí by si je nechali pro sebe“. Navzdory tomu tvrzení ale sociologické průzkumy ukazují, že většina lidí z psychologických důvodů práci potřebuje, i když ji mnohdy proklíná. Lidé, kteří jsou bez práce dokonale šťastni, jsou spíše výjimkou. Člověk potřebuje být oceňován a mít pocit užitečnosti. Mzda je pro něj nejen prostředkem obživy, ale zároveň i měřítkem společenského významu. Mít práci znamená mít placené zaměstnání. Ve společnosti, ve které žijeme, je to cíl a důkaz vlastní důležitosti.

Pracovní úsilí, nutnost překonávat nechuť k určité činnosti vyvolávají u člověka paradoxně pocit uspokojení a blaha. Povinnost být na určitém místě v určitou dobu být součástí pracovního týmu a plnit z toho plynoucí závazky, to vše vyvolává v člověku pocit a smysl pro sounáležitost. Pracoviště je zároveň místem a zdrojem společenských styků, místem, kde si lidé potvrzují svoji identitu a důležitost. Sociologické průzkumy ukazují, že procento úmrtí u mužů, kteří odcházejí do důchodu, prudce roste v prvních šesti měsících poté, co opustí své zaměstnání, které po většinu života určovalo jejich osobnost, sebehodnocení a společenské postavení. Bez něj ztrácejí chuť žít.

Práce není pro většinu lidí jen pouhým prostředkem k obživě, ale má i svůj sociální rozměr. Umožňuje navazovat důležité osobní a pracovní vztahy, má pro většinu lidí vysokou seberealizační hodnotu. Práce je jednou ze základních podmínek lidské existence. Velká část lidí má symbiotický vztah k práci a porušení tohoto vztahu, ať už pouhou nejistotou nebo dokonce ztrátou zaměstnání, bývá prožíváno jako skutečná separace – vyřazení – ztráta ...

Pokud dojde ke ztrátě zaměstnání, znamená období nezaměstnanosti pro člověka jakousi sociální a kariérovou stagnaci. Někteří autoři odborné literatury označují toto období dokonce jako „sociální smrt“. Bez zaměstnání jsou tedy lidé srazeni do nestrukturované sociální a morální prázdnoty. Nezaměstnanost je záporným a oslabujícím fenoménem, který přispívá ke zhoršení psychického stavu člověka, což má negativní vliv i na jeho rodinu a celou společnost.

Nezaměstnanost je často spouštěcím mechanismem vzniku nežádoucích sociálně patologických jevů.

Téma své bakalářské práce jsem si zvolila proto, že hrozba nezaměstnanosti se stává stále tíživějším sociálním a ekonomickým problémem. Počet nezaměstnaných v celé České republice stále vzrůstá a absolventi patří k jedné z nejpočetnějších a nejohroženějších skupin nezaměstnaných. Mají znevýhodněné postavení na trhu práce v důsledku nedostatečných praktických zkušeností a převahy poptávky nad nabídkou volných pracovních míst. Zaměstnavatelé nejeví příliš velký zájem o absolventy a raději dávají přednost pracovníkům s praxí. Tento fakt s sebou přináší absenci nebo ztrátu pracovních návyků u mladých lidí, sociální izolaci, pocit zbytečnosti, prázdnoty a společensky nežádoucí jevy. Absolventi, kteří po skončení studia nenajdou zaměstnání a nezískají tak pracovní návyky, rychle demoralizují a mnohdy se dostávají na životní scestí opřené o alkohol, drogy, sexuální nevázanost, kriminalitu apod. Pro určité době ztrácí prvotní elán pracovat, zájem o zajištění prostředků pro zabezpečení svých vytyčených životních cílů, ztrácí víru v okolí, společnost. V této „pasivní“ době už začínají odmítat i eventuelní pracovní příležitost, která se jim naskytne a zůstávají nezaměstnanými se sklony pohybovat se na okraji společnosti a bez perspektiv.

Proto je třeba pro tuto skupinu lidí v naší společnosti vytvářet takové podmínky, aby se aktivně zapojili do pracovního procesu, zhodnotili svoje znalosti, které získali v rámci studia a tím upevnili svoje postavení nejen na trhu práce ale i v celé společnosti.

Ve své práci bych se chtěla zaměřit na problematiku zaměstnanosti a uplatnění mladých lidí na trhu práce ve vazbě na správnost a vhodnost při rozhodování o budoucím povolání, o jeho vhodnosti z hlediska vlastností mladého člověka a z hlediska dalšího uplatnění získaných znalostí a dovedností. souvislosti s využití poznatků a zkušeností z praxe na úřadu práce, na aktivity a možnosti úřadu práce při zajištění pomoci zaměstnávání mladých lidí.

2. TEORETICKÁ ČÁST

2.1 Státní politika zaměstnanosti

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné a produktivní zaměstnanosti. Základním právem občana je právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk.

Státní politika zaměstnanosti usiluje o zabezpečení tohoto práva občanů, o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle.

Zahrnuje zejména:

- informační služby
- poradenské služby
- zprostředkovatelské služby
- soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce
- rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců
- poradenství pro volbu a změnu povolání
- zřizování společensky účelných pracovních míst
- vytváření veřejně prospěšných prací
- podporu chráněných dílen a pracovišť
- poskytování hmotného zabezpečení uchazečům o zaměstnání
- evidenci volných pracovních míst
- evidenci občanů, kteří se ucházejí o zaměstnání

Vytvoření institucionálního systému služeb zaměstnanosti

Koncem roku 1989 došlo ke změně nejen politické orientace ale i ekonomické a sociální situace. Již počátkem roku 1990 byly stanoveny základní směry dalšího vývoje obnovené demokratické společnosti a zahájen proces přechodu od socialistického systému plánování k tržní

ekonomice. S probíhajícími změnami se začal formovat také trh práce a vznikla potřeba vytvořit v krátké době moderní služby zaměstnanosti.

2.1.1 Působnost MPSV – Správy služeb zaměstnanosti

V srpnu 1990 byla v rámci Ministerstva práce a sociálních věcí zřízena Správa služeb zaměstnanosti, jejímž hlavním úkolem bylo naplňování státní politiky zaměstnanosti.

Legislativní proces založení služeb zaměstnanosti byl dovršen přijetím Zákona Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky č. 1 z prosince roku 1990 o zaměstnanosti a Zákona České národní rady č. 9 z prosince 1990 o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.

Správa služeb zaměstnanosti

- soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky práce a k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti
- zpracovává koncepce státní politiky zaměstnanosti, řeší stěžejní otázky trhu práce (např. zaměstnávání problémových skupin občanů)
- podporuje zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací, zpracovává rekvalifikační programy
- spravuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a rozhoduje o jejich využití
- vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti
- řídí úřady práce po stránce metodické, finanční a technické

2.1.2 Působnost úřadu práce

Úřad práce je územní orgán státní správy na úseku zaměstnanosti s právní subjektivitou. Jeho zřízením byla pověřena správa služeb zaměstnanosti při MPSV a je také jeho přímým nadřízeným orgánem. Datum založení úřadu práce je vždy totožné s datem jmenování prvního ředitele tohoto úřadu. Je jmenován i odvoláván ministrem práce a

sociálních věcí České republiky. (Služby zaměstnanosti v České republice, 1999-2000, str. 7)

Úřad práce

- sleduje a hodnotí stav na trhu práce
- zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu
- přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce
- informuje občany o možnostech získání zaměstnání, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil
- zprostředkovává vhodné zaměstnání uchazečům o zaměstnání
- poskytuje občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, rekvalifikaci i v oblasti právních služeb týkající se pracovně-právních vztahů
- vede evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst
- rozhoduje o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, stanovuje nároky a výši hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání
- organizuje a zabezpečuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání
- podporuje zaměstnavatele při zřizování nových pracovních míst, míst pro zabezpečení odborné praxe absolventů škol, vytváření veřejně prospěšných prací a pro občany se změněnou pracovní schopností míst v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích
- kontroluje dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti, Zákoníku práce, mzdových předpisů apod.
- zajišťuje ochranu zaměstnanců před platební neschopností zaměstnavatele
- zajišťuje pomoc zájemcům o zaměstnání
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce

Všechny služby poskytované občanům a zaměstnavatelům úřady práce jsou bezplatné. Pokud jsou služby poskytovány formou samoobslužného využití počítačů nebo jiných pomůcek, je vždy přítomen odborný

pracovník, který je ochoten poradit s obsluhou přístroje a vyhodnocením získaných údajů.

Ne všichni, kteří hledají na úřadu práce informace nebo využívají různé služby, se dostávají do jeho evidence. Služby jsou poskytovány žákům základních škol a jejich rodičům, studentům před ukončením školy, zaměstnavatelům, lidem, kteří jsou dosud zaměstnáni, ale uvažují o změně zaměstnání, lidem, kterým hrozí propuštění nebo těm, kteří se chtějí pouze informovat.

2.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce v České republice je důležitým nástrojem státní politiky zaměstnanosti. Zahrnuje aktivity a nástroje potřebné pro řešení nebo prevenci nezaměstnanosti. Kromě finanční podpory (tj. hrazení nákladů na rekvalifikace, příspěvků zaměstnavatelům na zřízení či obsazování nových pracovních míst, úhradu mzdových nákladů pro absolventy škol k získání odborné praxe atd.) zahrnuje i aktivní přístup k jednotlivým subjektům, které mohou situaci na trhu práce ovlivňovat, tj. například poradenskou činnost.

Z hlediska kvalitního uskutečňování aktivní politiky zaměstnanosti je především důležité volit takové nástroje, které nejlépe odpovídají momentální hospodářské situaci v zemi a její reflexi na trhu práce. Nástroje APZ se zaměřují hlavně na podporu rozvoje zaměstnanosti, na zaměstnávání tzv. problémových skupin lidí na trhu práce – zejména osob zdravotně handicapovaných, dlouhodobě nezaměstnaných a absolventů škol, kteří poprvé vstupují na trh práce.

Použití nástrojů APZ je závislé na situaci v regionu a potřebě vyplývající z analýz trhu práce. Státní orgány průběžně analyzují účinnost nástrojů politiky zaměstnanosti a připravují návrhy nových nástrojů, které by odpovídaly měnícím se podmínkám trhu práce v nejbližší budoucnosti. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- zřizování společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací
- rekvalifikace
- vytváření absolventských a praktikantských míst včetně zajišťování praxí v rozpočtových a příspěvkových organizacích
- zřizování chráněných dílen a chráněných pracovišť pro občany se změněnou pracovních schopností
- novým nástrojem je tzv. rekvalifikace stáž, která je zaměřená a koncipovaná výlučně pro absolventy škol a jejímž cílem je, aby tato skupina mladých lidí získala tolik potřebnou praxi

2.2 Nezaměstnanost a osobnost jedince

Nezaměstnanost lze definovat jako počet všech osob, které k danému okamžiku nejsou zaměstnány a které nejsou schopny nalézt práci při existujících mzdách nebo jsou v procesu přechodu na jinou práci.

Obecně je ale známo, že nezaměstnanost je komplexní jev, který představuje mnohem více než pouze rozdíl mezi počtem pracovních míst a počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Trh práce je závislý na řadě faktorů:

- na neslučitelnosti požadovaných dovedností a dovedností nabízených uchazeči o zaměstnání
- na lokalitě pracovních míst a míst pobytu uchazečů
- na termínu a podmínky nabízené zaměstnavateli a potřeby uchazečů o práci
- na dopadu struktur sociálního zabezpečení a dostupnost zaměstnání ...

Kromě toho ani počet pracovních příležitostí a ani počet ekonomicky aktivních lidí není stálý. Kolísání je způsobeno:

- technologickými změnami, které ovlivňují vstup kapitálu a pracovních sil

- strukturální změnou v rovnováze různých typů sektorů, které se rozvíjejí a upadají
- změnami v demografických strukturách a typech domácností ...

2.2.1 Kdo je nezaměstnaný

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce konané pro vlastní potěšení nebo v rámci domácnosti, od zaměstnání poskytujícím výdělek. Nejde tedy pouze o to mít práci, ale o to mít placené zaměstnání a v důsledku toho mít příjem z tohoto zaměstnání.

Definovat nezaměstnaného lze tedy tak, že jde o člověka schopného práce, který je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazen, ale on se s tímto svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání.

Pokud mluvíme o nezaměstnanosti, lze při jejím různém vymezování najít obecnou shodu v tom, že jde o aproximaci aktuálního počtu osob současně

- 1) schopných práce a to věkem, zdravotním stavem, osobní situací
- 2) těch, kteří chtějí zaměstnání, ale kteří jsou přes tuto snahu bez zaměstnání, tzn. nedaří se jim nalézt přiměřené zaměstnání

2.2.2 Míra nezaměstnanosti

Měření nezaměstnanosti se provádí jednak podle statistik nezaměstnaných, které jsou vypracovány na základě registrace nezaměstnaných na úřadech práce nebo na základě speciálního šetření pracovních sil prováděných zpravidla metodou náhodného výběrového šetření, kdy se za nezaměstnané považují zpravidla osoby, které v příslušném období nepracovaly, byla však praceschopné a chtěly pracovat.

Důležitým ukazatelem je míra nezaměstnanosti, kterou lze vyjádřit jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil, neboli k počtu ekonomicky aktivních lidí.

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} \times 100$$

Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo řadíme osoby zaměstnané i nezaměstnané starší 15ti let a mladší 60ti let u žen a 62 let u mužů.

Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo nepatří:

- studenti
- důchodci

Rozlišujeme dva druhy míry nezaměstnanosti:

- obecnou míru nezaměstnanosti, která závisí na faktorech ovlivňující celou ekonomiku (např. ekonomický cyklus, hodnota ropy na světových trzích apod.)
- specifickou míru nezaměstnanosti pro jednotlivé sociální kategorie, která závisí na faktorech ovlivňujících zejména jednotlivé kategorie, tzn. Muže, ženy, etnické minority, dělníky apod.

2.2.3 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze v praxi rozlišit na několik druhů podle různých hledisek vyplývajících z praxe:

1. Z hlediska časového

- krátkodobá – je charakteristická tím, že je kratší než šest měsíců
- dlouhodobá – její trvání je delší než šest měsíců

2. *Z hlediska formy*

- otevřená, kdy totiž nezaměstnaný jedinec pracovat chce, ale je předchozími neúspěchy s mnohým odmítnutím tak psychicky zneklidněn, že plní jen povinné rituály – docházku a povinné kontakty vůči ÚP, protože víru ve vlastní schopnosti a úspěch už ztratil a mnohdy se ztrácí i původní kvalifikace, pokud se již od počátku nejedná o jedince bez odborné kvalifikace
- skrytá – taková forma nezaměstnanosti, kde lidé jsou sice nezaměstnaní, ale nejsou registrováni u úřadu práce. Většinou se snaží proniknout do jiného sociálního statusu – odchází studovat, na mateřskou dovolenou, vojnu, do předčasného důchodu apod. Současně sem patří i lidé s nízkou kvalifikací nebo vysokým věkem, kteří zůstávají neumístění a jsou odsouváni mimo trh práce. Jde například o předčasné odchody do důchodu, přesuny do invalidních důchodů apod.
- nepravá nezaměstnanost – jde o osoby, které jsou sice nezaměstnanými, ale práci nehledají, dokonce ji i odmítají a snaží se vyčerpat v plném rozsahu nároky na sociální dávky. Patří sem i uchazeči o zaměstnání, kteří pracují nelegálně.

3. *Z hlediska dobrovolnosti*

- dobrovolná – která zahrnuje tu část ekonomicky aktivního obyvatelstva, která považuje podmínky na trhu práce za nevyhovující.
Jedná se například o:
 - ty, kteří mají skutečné nabídky zaměstnání, ale stále hledají lepší nabídku
 - absolventy škol, kteří hledání svého prvního zaměstnání zatím odkládají
 - ty, kteří dávají přednost volnému času, studiu nebo jiným aktivitám

- rodiče, kteří se rozhodli opustit zaměstnání, aby mohli pečovat o své malé děti
- ty, kteří práci vůbec nehledají
- nedobrovolná (nucená) – zahrnuje tu část ekonomicky aktivního obyvatelstva, která je ochotna při dané úrovni mezd pracovat, ale přesto nejsou na trhu práce úspěšní

4. Z hlediska příčin

- frikční – někdy je označována jako „normální“, představuje 1%-2%. Vzniká tehdy, když nezaměstnaná osoba se dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní místo. Není přitom rozhodující, jestli je to z důvodu, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami (vyšší mzda, lepší podnikové klima, větší šance na pracovní postup, lepší bytové nebo životní podmínky) nebo se změnou pracovního místa chce předejít očekávanému nebo ohlášenému propouštění. Charakteristickým rysem frikční nezaměstnanosti je její krátkodobost – jde přibližně o 6-12 týdnů. Tento typ nezaměstnanosti je v tržní ekonomice neodstranitelný, zajišťuje nezbytné množství pracovních sil. Její výši lze ovlivnit zlepšováním informovanosti o pracovních příležitostech a opatřeními, která by umožnila mobilitu pracovní síly. V naší ekonomice je vážným důvodem, který ovlivňuje pohyb pracovní síly, zajištění bytové otázky.
- strukturální – vyplývá ze změn ve struktuře národního hospodářství. Je vyvolávána zejména technickým pokrokem a změnami priorit u spotřebitelů. Výrazně ji mohou ovlivňovat i změny struktur světové ekonomiky. Objevuje se tam, kde dochází k nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Tento nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu

se snižuje a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Proto se často setkáváme s nerovnováhou u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určitá odvětví se rozvíjí a jiná upadají. Kdyby se mzdy plynule přizpůsobovaly měnícím se vztahům mezi nabídkou a poptávkou, byla by rovnováha u jednotlivých sektorů vyrovňována. V oblastech, kde je nadbytek pracovních sil, by mzdy klesaly a naopak. Reakce ve mzdové politice je ale pomalá, někdy trvá celé roky, než se přizpůsobí nabídce pracovních sil. Tato nezaměstnanost ohrožuje především rodiče s více dětmi, starší osoby, lidi s nízkou kvalifikací a osoby se změněnou pracovní schopností. Často ale postihne i vysoce kvalifikované pracovníky, jejichž kvalifikace ztrácí v důsledku změn na trhu práce smysl a není nadále potřebná. Bývají to osoby s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru a s bohatými zkušenostmi a znalostmi, o které ale najednou nikdo nejeví zájem.

Strukturální nezaměstnanost je blízká frikční nezaměstnanosti, ale je delší a nákladnější.

- konjunkturální (cyklická) nezaměstnanost – vzniká v době ekonomického propadu. V době krize roste, v okamžiku oživení ekonomiky začíná ustupovat. Lze ji také definovat jako „nezaměstnanost z nedostatečné poptávky“ tzn. že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná. V případě, že tato nezaměstnanost je pravidelná a spojená např. s přírodním cyklem, jde o sezónní nezaměstnanost – charakteristická je pro zemědělské oblasti, ve stavebnictví apod.
- generační – jde o nezaměstnanost těch, jejichž rodiče nikdy nepracovali a kteří si nebudou hledat práci, protože ji nepovažují za potřebnou součást svého bytí a ani v rodině se prací ve smyslu zaměstnání nikdo nezabýval.

2.3 Nezaměstnanost a společnost

Masová nezaměstnanost je součástí dnešního světa a není důvodu se domnívat, že nebude součástí i našeho života. (Mareš, 1994, s. 132) Stala se částí životní zkušenosti této společnosti, i když pro většinu populace zatím pouze jako latentní hrozba než faktický prožitek.

Jaký bude význam práce v budoucí společnosti, která nepochybně nadále ponese mnoho znaků tradičního chápání práce jako smyslu života při jejím současném nedostatku? Objevuje se také otázka, jak udržet určité podněty k práci v části populace a přitom odstranit stigma z nadbytku volného času u zbytku populace. Další otázka je, jak vymezit okruh osob oprávněných participovat na produktivní práci a okruh těch ostatních, z produktivní práce vyloučených. Měl by být tento okruh legislativně vymezen s ohledem na určitá sociální kritéria, tj. věk, pohlaví, vzdělání, status, místo bydliště apod., nebo by bylo praktičtější a více žádoucí zachovat otevřené hranice mezi trhem práce a ostatními formami užitečné aktivity? Tak, aby se jednotlivé osoby mohly mezi nimi volně pohybovat podle svých preferencí? Nehovoříme ani tak o odstranění trhu práce jako prostředku její alokace jako spíš o kompenzaci nedostatků trhu práce paralelním využíváním i jiných prostředků podpory pracovní síly.

Vědomí většiny lidí v dnešní společnosti je pod vlivem myšlenky, že čas musí být naplněn cílevědomou aktivitou. Využívání času je pod silným sociálním tlakem, který určuje jeho organizaci. V průmyslových zemích je struktura času dána prací. Jinak je tomu u nezaměstnaných. Ti mohou teoreticky volit v průběhu dne mezi mnoha aktivitami. Ve skutečnosti však bez práce jiné aktivity ztrácejí svoji naléhavost. Nezaměstnanost ústí do odcizení se normám a životnímu stylu hlavního proudu společnosti a pro dlouhodobě nezaměstnané je těžké si v tomto stavu udržet loajalitu ke společnosti. Těmto lidem se často ztrácí budoucnost a žijí pouze

v přítomnosti. To přináší nebezpečí náklonnosti k extrémistickým hnutím a k delikvenci. Ale zejména sociální izolaci a kulturní a hodnotové roztržce s pracující částí společnosti. Těm, jejichž čas nemá smysl a účel a mezi něž patří nejen nezaměstnaní, ale také nemocní, invalidé apod., přisuzuje společnost nízký sociální status.

2.3.1 Ztráta statusu

Každý člověk zaujímá v rámci určité skupiny nebo společnosti nějakou pozici – neboli status. Ztráta zaměstnání neznamená jen ztrátu dosavadního statusu, ale také přijetí nového – podřadného – statusu nezaměstnaného. Finanční tíseň způsobuje pro nezaměstnané změnu určité úrovně spotřeby zboží, mění se určitý životní standart, zhoršuje se i konzumní standart nezaměstnaných. Ti se s novým statusem vyrovnávají různým způsobem, rozdílně a velice individuálně.

Na jedné straně jsou lidé, kteří si v různé míře uvědomují, že jejich osud je v jejich vlastních rukou a jejich činnost závisí především na jejich vlastních rozhodnutích. Na druhé straně existují lidé, kteří se cítí být ve vleku vnějších sil a událostí, které nemohou ovlivnit. Jsou přesvědčeni, že jejich činnosti jsou vynuceny a určeny vnějšími silami a událostmi, nad nimiž nemají kontrolu (Mareš, 1994, s. 75, 76).

Ztráta zaměstnání je často chápána jako určité vyřazení, exkomunikace. Znamená to podobnou situaci jako být negramotný, neschopný nebo ponížený mezi gramotnými, schopnými a sebevědomými. Člověk cítí, že jeho život ztratil strukturu a účel. „Získat zaměstnání“ je pro něj „začít opět žít“. (Mareš, 1994, s. 135)

Může se stát, že se člověk se ztrátou svého zaměstnání nevyrovná. Odmítá přijmout tuto skutečnost jako fakt, odmítá přijmout status nezaměstnaného. Mnohdy se snaží nezaměstnanost skrýt nejen vůči svému okolí, ale mnohdy i uvnitř rodiny – např. muž i po ztrátě zaměstnání stále odchází z domu v pracovním

oděvu, v pravidelný čas apod. Takový člověk se vyhýbá všemu, co by jej mohlo jako nezaměstnaného identifikovat.

2.3.2 Pohled veřejnosti na nezaměstnanost

Veřejnost se často staví k lidem bez práce negativně a nezaměstnanost chápe jako důsledek jejich osobní nedostatečnosti a selhání – zaměstnání ztratili svojí vlastní vinou. Veřejnost očekává, že nezaměstnaný chce změnit svoji situaci, ale pokud práci nenachází, považuje jej za člověka méně schopného.

V některých regionech je však situace na trhu práce velice nepříznivá a pro některé skupiny obyvatelstva jsou šance získat nové zaměstnání velice malé. Toto však veřejnost mnohdy posuzuje jako „lenivost nezaměstnaných“. Je přesvědčena o tom, že kdyby nezaměstnaní chtěli opravdu pracovat, určitě by práci našli. Zastává názor, že lidé bez práce by měli přijmout zaměstnání i za horších podmínek, jak platových, tak i případně neodpovídající jejich kvalifikaci. Jakékoliv práci a jakékoliv mzdu by měli dát přednost před nezaměstnaností za pomoci sociálních dávek.

2.3.3 Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy

Životní fáze nezaměstnanosti je často doprovázena vazbou na patologické jevy, kdy jedinec utíká k jiným hodnotám a k jinému uspokojení života. Přemíra volného času a často nízké, nebo naopak příliš vysoké sebehodnocení, vede ke zvýšené konzumaci alkoholu, léků, drog apod. U mladých lidí ke sklonu realizovat se v partě, uplatňovat svoji potřebu užitečnosti v gangu, který zpravidla vykazuje nezákonnou činnost.

V období nezaměstnanosti také dochází vlivem nepříznivého duševního stavu ke zvýšenému sklonu k sebevraždě – suicidii – i nedokonalé demonstrativní sebevraždě – parasuicidii. Tyto projevy jsou často signálem psychických potíží a lze je charakterizovat jako „křik o pomoc“.

Nezaměstnanost má dopad nejen na jedince samotného, ale nežádoucí důsledky má i pro jeho okolí. Ty se často promítají do rodiny, kdy v rámci dezorganizace jeho života dochází k netečnosti, lhostejnosti, nezájmu, mnohdy i projevům agresivity – rodina tím trpí, stává se nestabilní, v mnoha případech se i rozpadá.

Některé studie uvádějí zjištěnou souvislost mezi mírou nezaměstnanosti a mírou kriminality, stejně jako vyšší výskyt delikventního chování mezi nezaměstnanými (Mareš, 1994, s79).

2.4 Individuální a sociální zkušenost nezaměstnaných

Nezaměstnanost má velký vliv na společenských život i na život jedince samotného. Důsledkem ztráty zaměstnání je pokles životní úrovně spojený s poklesem příjmů. Velký vliv mají pro každodenní život nezaměstnaného společenské vztahy apod.

Důsledky nezaměstnanosti pro jedince:

- redukce sociálních kontaktů – sociální izolace
- změna vnímání času, rozbití struktury denního času, deprivace z chybějících činností, postupná částečná ztráta základních návyků
- ztráta statusu, prestiže, změna postavení nezaměstnaného ve společnosti – vliv této změny na osobní identitu a sebeúctu nezaměstnaného jedince
- rozklad rodinných vztahů
- ztráta hodnot
- utíkání se k činnostem, které jsou společností chápány jako asociální – drogy, alkohol

Důsledky nezaměstnanosti na jedince jsou individuální. Existuje skupina osob, pro které ztráta zaměstnání nebo nemožnost jej najít, znamená zhroucení života, ztrátu smyslu života. Jedinec cítí své stigma (poznámenání ztrátou zaměstnání), ponížení, stává se pasivním a aktivity volného času pro něj nemají žádný smysl.

Pohybuje se v sociální izolaci v rodině i mimo ni. Typické jsou pocity bezmocnosti, bez naděje a celková životní pasivita.

Jiná skupina lidí ale nezaměstnanost nepocituje jako nepříjemnou. Vyhovuje jim, že mají více času na své aktivity. Reakce těchto lidí na nezaměstnanost je méně emocionální. Mají možnost přehodnotit a přeorganizovat svůj život, případně mu dát jiný směr.

2.4.1 Zkušenost změny času

Nezaměstnanost je spojena s psychologicky stresujícími změnami ve vnímání času. Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. Čas přestává hrát důležitou roli a je vyplňován pocitem prázdna a nudy. Odstranění struktury dne, která je běžně určena rytmem zaměstnání, je pocíťováno jako psychické břemeno (Mareš, 1994, str.65).

Nezaměstnanost ale na druhé straně nevylučuje aktivní činnost a udržení si struktury času. To záleží na životních strategiích nezaměstnaných lidí. Některé skupiny se vyrovnávají s nezaměstnaností lépe než ostatní. Jde především o takové osoby, kteří byli nespokojeni se svou předchozí prací, ti, kteří zůstávají nezaměstnanými jen krátkou dobu, ti, co mají finanční prostředky na překlenutí doby do nalezení nového zaměstnání a také ti, kteří mají důvody zůstat mimo trh práce, tj. mentálně postižení, matky s malými dětmi v rodinách, svobodné matky apod.)

Největší potíže s adaptací na stav nezaměstnanosti mají lidé, kteří cítí etiku práce, lidé ambiciózní.

2.4.2 Zkušenost deprivace

U nezaměstnaných, v důsledku vyloučení ze sociálních vztahů a z možnosti konzumu, kterou také označujeme jako omezení možnosti účasti na získání a spotřeby zboží a služeb vzniká tzv. deprivace.

Uspokojování nových potřeb je prožíváno jako příjemná událost, která často kompenzuje nudu a frustraci života. Vlastnictví standardního množství zboží, které je pravidelně obměňováno, dává mnoha lidem uklidňující pocit psychického bezpečí a sociálního statusu. Deprivace spojená s neschopností získávat a vlastnit určité množství zboží může mít charakter deprivace absolutní nebo relativní.

- absolutní deprivace – je chápána jako existenční ohrožení
- relativní deprivace – je chápána jako psychické strádání

V dnešní době se většinou setkáváme s převažující deprivací relativní. To je způsobeno rozvojem sociálního státu, který poskytuje určitou finanční podporu, a tím snižuje strach z chudoby. Současně dnešní životní styl, kdy je vytvářena představa o určité míře komfortu, spotřebě zboží a všeobecném blahobytu, má za následek silnější prožívání a negativní působení relativní deprivace.

Pro většinu lidí je nezaměstnanost stresující a traumatizující událostí v životě, které může mít vážný dopad na jejich dušení a tělesné zdraví. Nezaměstnaní pak vidí všechno negativně, jsou zdrceni, prožívají stavy bezmocnosti a beznaději, pocity strachu, tísně a nejistoty. To vše může vést k postupné ztrátě sebedůvěry, někdy i ke ztrátě smyslu života, protože se cítí být vyřazení ze života. Postupně se uzavírají do sebe, vyhýbají se sociálním kontaktům.

Hloubka deprivace závisí na postoji společnosti, veřejnosti a blízkého sociálního okolí k nezaměstnaným jedincům, se kterými přijdou do kontaktu.

2.4.3 Životní úroveň

Nezaměstnaný jedinec, který je finančně závislý pouze na sociálních dávkách a na hmotném zabezpečení uchazečů o zaměstnání je mnohdy nucen změnit svůj životní styl. Pokles jeho příjmů vede ke snížení životní úrovně a finanční potíže jsou

důsledkem nízkého životního standartu. S touto situací se jedinec zvyklý na určitý způsob života velice těžko vyrovnává. Obranné mechanismy vyvolávají různé reakce na takovou situaci. Někteří jedinci ji řeší psychickou ochablostí a podlehnou jí, přestávají se vřazovat do společnosti, odchylují se od svých životních návyků i norem a během poměrně krátké doby ztrácí zájem o práci, ztrácí sebevědomí a své životní situaci se podřídí.

Další skupina lidí řeší tento problém zvýšenou houževnatostí, snahou vymanit se z období snižování životní úrovně – bojují. Tady dochází k řešení, které je leckdy krokem zpět z hlediska požadavků na zaměstnání, finanční ohodnocení i možnosti kladení si podmínek. Tito lidé jsou ochotni přijmout práci i za méně výhodných podmínek jak finančních, tak i pokud se týká vzdělání. Přijmou práci s požadavkem na nižší kvalifikaci, hůře placenou a jsou ochotni eventuelně i za práci dojíždět.

Tato situace neřeší sice radikálně zvýšení jejich životní úrovně, ale takový jedinec bojuje a vzhledem k tomu, že nepodléhá svému současnému stavu, zpravidla se velice brzy vrací na svoji původní úroveň.

2.4.4 Sociální izolace

Zaměstnání je významným zdrojem sociálních kontaktů a nezaměstnanost vede k jejich přerušení či ztrátě – k sociální izolaci. V nezaměstnanosti dochází ke snížení frekvence sociálních styků, sociální komunikace. Komunikace – toto slovo je převáděno podle etymologického slovníku jediným ekvivalentem, a tím je „spojení“, podle latinského slovníku „spolupodílení se“ někoho na něčem, sdílet se navzájem a činit něco společným. U sociální komunikace nejde jen o techniku prostřednictvím počítačů nebo jiných moderních strojů, ale jde o „sdílení“ v sociálním styku. Toto je jedna z hlavních charakteristik zralé osobnosti, která je ale nezaměstnaností ohrožována a zatlačována do pozadí.

Mluvíme-li o sociální izolaci, nejde o to, jaké hmotné hodnoty je možno si koupit, ale hlavně o to, co za peníze koupit nelze, ale co má nás má svou „cenu“. Mluvíme-li o sociální kontaktu, máme na mysli soubor faktorů chování a jednání vůči naší osobě, které mohou mít jak pozitivní, tak také negativní hodnotu. Takovou pozitivní hodnotu má např. slovo uznání a hodnotu negativní potom posměšek, ironie i sarkasmus pronesený na naši adresu. Je možné zde uvést i termíny **evalvace** – projevy úcty ve vzájemném styku, ale i **devalvace** – projevy nevážnosti, snižování v mezilidském styku. To vše zahrnuje sociální komunikace, o kterou nezaměstnaný člověk přichází a dostává se do sociální izolace. Její míra je spojena s řadou faktorů, mezi kterými hraje významnou roli i věk. (Mareš, 1996, str.70).

Mladí lidé se zdaleka necítí v takové sociální izolaci jako např. nezaměstnaní staršího věku. Může u nich ale nastat opačný životní trend, který je uspokojován nežádoucími formami, např. zapojení se do gangů mladistvých, vandalství nebo dokonce kriminální činnosti.

Také reakce okolí – společnosti – vrhají nezaměstnaného do sociální izolace. Na nezaměstnaného je kladen požadavek hledat si práci, pokud není úspěšný, je mnohdy považován okolím za líného, neschopného. Negativní postoje společnosti, které představují jeden ze stresorů, se prohlubují a nezaměstnaný získává stabilní nepříznivé hodnocení ve společnosti, kterého se obtížně zbavuje.

Odmítavý postoj společnosti zpravidla přispívá k tomu, že člověk, který nemůže nalézt práci, i když ji hledá, má pocit ponížení, viny a méněcennosti spojený s deprivací a pesimistickým laděním.

Důsledky nezaměstnanosti nepocítuje pouze ten, kdo zaměstnání ztratil, ale i jeho okolí – zejména rodina.

2.4.5 Nezaměstnanost a fyzické zdraví

Nezaměstnanost může mít vliv na zhoršení zdravotního stavu nezaměstnaného jedince. Je provázána potížemi spojenými se zvýšenou nespavostí, bolestmi hlavy, únavou, žaludečními obtížemi,

zvýšením krevního tlaku, stres může narušit i imunitní systém, zvyšuje riziko infarktů.

Ke stresu, který provází ztrátu zaměstnání se často přidávají další doprovodné zesilující faktory, které se projevují zvýšenou tendencí lidí uchýlovat se k alkoholu, cigaretám, lékům či jiným drogám. Takové chování lze chápat jako pokus o únik, o kompenzaci ve smyslu dosažení náhradního uspokojení. Žádná droga ani povzbuzující prostředky ale problém nezaměstnanosti a s ním spojený stres nevyřeší, naopak zhoršují zdravotní stav lidí.

2.4.6 Nezaměstnanost a psychické zdraví

Nezaměstnanost má vliv na psychiku nezaměstnaného jedince, na vznik psychických potíží a onemocnění. Důvodem je vyšší úroveň napětí a negativních pocitů a nižší úroveň životního uspokojení nezaměstnaných. Člověk podléhá obavám co bude dál. Obecně platí, že čím déle nezaměstnanosti trvá, tím větší jsou psychické dopady a změny, které jsou jejím důsledkem.

Nezaměstnanost zvyšuje riziko sebevražedného jednání. U starších lidí, kteří si uvědomují i omezenost svých možností, se mohou vyskytnout i promyšlené sebevraždy.

Příčiny, které mohou u nezaměstnaného narušit psychickou rovnováhu:

- pokles příjmů, následné finanční potíže a obavy z budoucnosti
- omezení společenských kontaktů, zúžení sociálního prostředí, změna společenského chování
- nárůst ponižujících zkušeností, kdy člověk žádá o práci a je odmítán, protože je považován za někoho, kdo selhal
- nedostatek možností a příležitostí využívat staré, rozvíjet a získávat nové dovednosti a zkušenosti
- ztráta víry sama v sebe i víry ostatních
- pocit beznaděje, zbytečnosti

Ne vždy však psychické potíže, které jsou důsledkem nezaměstnanosti, ústí v psychickou poruchu. Častěji psychická porucha vzniká v tomto období u lidí, kteří mají pro takovou poruchu osobnostní předpoklady, např. dědičné. Psychická porucha bývá velice často příčinou nezaměstnanosti než jejím důsledkem.

2.4.7 Nezaměstnanost a sociální komunikace

Nezaměstnanost má vliv i na sociální komunikaci a sociální chování nezaměstnaného jedince. Vede k omezení sociálních kontaktů, ke vzniku sociálních bariér, k izolaci od okolí. Jedinec trpí pocitem nepotřebnosti a nadbytečnosti. Charakteristický je nezájem o okolí a nechuť komunikovat, což může vést ke zhoršení vztahu k partnerovi, případně i dětem.

2.5 Individuální adaptace na nezaměstnanost

Každá osobnost je jedinečná, typická, neopakovatelná. Stejně neopakovatelné je i její reagování na vnější podněty a stav nezaměstnanosti takovým podnětem nesporně je. Nezaměstnaný člověk se snaží nepříznivou situaci, ve které se ocitl překonat různým způsobem:

- a) nemyslí na nepříjemnou situaci, ve které se ocitl a snaží se tento stav vytěsnit z vědomí
- b) částečně tento stav přijímá a snaží se hledat práci
- c) chápe nezaměstnanost jako vlastní selhání, trpí pocity viny, propadá úzkosti a beznaději, situaci nepříjemná a řeší ji únikem – alkohol, drogy
- d) nechápe situaci, ve které se ocitl, jako stav způsobený vlastní nedostatečností, ale způsobený vnějšími okolnostmi, které nemůže ovlivnit. Chápe, že nezaměstnaný není jen on sám, ale že nezaměstnanost postihuje mnoho dalších lidí.
- e) je aktivní, ve svém volném čase se zabývá aktivitami cílenými do budoucnosti (začíná si doplňovat vzdělání studiem, rozšiřuje své dovednosti formou rekvalifikačních kurzů)

- f) řeší nezaměstnanost únikem do takového statusu, který společnost uznává za hodnotnější než je nezaměstnanost – např. založení rodiny, studium apod.

2.5.1 Typologie nezaměstnaných

Nezaměstnané osoby lze rozlišit podle způsobu individuální adaptace na stav nezaměstnanosti na šest rozdílných typů:

1) Konformisté – 37%

Jsou to klienti úřadu práce, kteří aktivně hledají nové zaměstnání, navštěvují rekvalifikační kurzy, snaží se zahájit samostatně výdělečnou činnost – mají snahu se uplatnit. Nezneužívají systém sociálních podpor.

2) Ritualisté – 9%

Ztratili naději na získání zaměstnání, ale nadále dodržují rituály spojené s hledáním práce – dochází na úřad práce. Nepokouší se zneužívat systém sociální podpory.

3) Jedinci snažící se o únik z reality – 25%

Přestali hledat práci, přestali docházet na úřad práce, rezignovali, nevěří, že by se mohli uplatnit. Žijí v uzavřeném světě, často s alkoholem nebo drogou.

4) Podnikaví jedinci – 10%

Jejich cílem je sice práce, ale mimo oficiální trh práce. Dosahují zde vyšších příjmů než v regulérním zaměstnání

5) Kalkulující jedinci – 9%

Jen zřídka se snaží získat zaměstnání. Svoji úroveň spotřeby si snaží udržet systémem různých sociálních podpor a jiných alternativních příjmů, které obvykle plynou ze sociálního státu.

6) Autonomní – 10%

Lidé, kteří nechtějí pracovat, dávají přednost vlastní činnosti. Přizpůsobují se málu, které mají. Věnují se dobrovolné práci – studiu, přizpůsobují se svým omezeným finančním možnostem (postačí jim zdroje získané ze systému sociálních podpor). Chtějí

a snaží se být nezávislí. Vyšší hodnotu než práce pro ně představuje svoboda a volný čas.

„Konformisté“ a „Podnikaví“ bývají označováni jako nesklíčení či nezlomní. „Jedinci hledající únik z reality“ a „ritualisté“ jsou nejčastěji osoby bez naděje, apatičtí jedinci, kteří rezignovali. Charakteristikou těchto lidí bývá totální apatie s dalšími následky – rozpad rodiny, ztráta domova, alkoholismus, kriminalita apod.

Nezaměstnanost ovlivňuje postavení jedinců ve společnosti i jejich sociální jednání. Ztráta zaměstnání mění status člověka, jeho role apod. Významnou úlohu představuje i délka nezaměstnanosti. S jejím prodlužováním dochází postupně u nezaměstnaných jedinců k prohlubování potíží a problémů.

2.5.2 Reakce na ztrátu zaměstnání

Nezaměstnanost je zátěžovou situací pro naprostou většinu lidí, která může být doprovázena pocitem neschopnosti řešit svou situaci, změnami v chování nebo změnami emočního prožívání (deprese, úzkost, strach, napětí). Každý člověk je individuální osobností, proto i průběh reakce na ztrátu zaměstnání je u každého jiný, a to pokud se týká délky, prožívání i intenzity.

Můžeme definovat čtyři fáze, které probíhají v individuálně různých časových intervalech:

1. Fáze – šok

Zde se mohou objevit na jedné straně pocity překvapení, zklamání ze ztráty jistoty nebo naopak na straně druhé pocity úlevy, volnosti.

2. Fáze optimistická

Vyznačuje se aktivním hledáním nového místa, možností, v této fázi převládá víra ve změnu k lepšímu. Pokud člověk nenajde v krátké době zaměstnání nebo se objeví příznaky, že by ho nemohl najít, jeho postoj se může zásadně změnit.

3. Fáze pesimistická

Člověk pociťuje, že jeho situace se stává vážnou, ztrácí naději na zlepšení a přestává být aktivní. Tato fáze je pro člověka stresová, způsobuje pocit úzkosti vedoucí až k depresím.

4. Fáze - beznaděj

Tuto fázi je také možno označit jako adaptaci na styl života nezaměstnaného, které se vyznačuje zoufalstvím, beznadějí, pasivitou, nízkým sebevědomím, bezmocností, obavou z budoucnosti.

První fáze je sice pro člověka šokující, ale neznamená rezignaci. Jedinec se snaží najít nové zaměstnání, je aktivní a zůstává optimistický. Pokud se ale úsilí získat znovu zaměstnání ukáže jako marné, nastává další fáze. Člověk se stává pesimistickým, úzkostným, prožívá masivní stres. Je nucen adaptovat se na zúžený životní prostor. Prodlužování délky nezaměstnanosti vede nakonec ke stavu apatie, jedinec rezignuje a smiřuje se s nezaměstnaností jako s osudem. Rezignace ale nespočívá v nedostatku ambicí, nýbrž v nedostatku příležitostí. Jedinec je mnohdy nucen zřít se původního rozsahu potřeb, což vede k frustraci. Mnohdy nezaměstnaní svoji frustraci ventilují i nepřátelstvím k zaměstnané majoritní populaci. Toto nepřátelství může přejít v násilnosti, výtržnosti, k sociálně patologickému jednání apod.

2.6 Volba povolání

Volba povolání je chápána v jedné krajnosti ve smyslu rozhodnutí žáka na konci základní školy o studiu v určitém učebním, event. studijním oboru.

Druhou krajností je chápání volby povolání ve smyslu všech rozhodování od prvotního výběru v rámci středního školství až po výběr jakéhokoliv zaměstnání v kterémkoliv věku. Zaměňování pojmu povolání – měl by vyjadřovat, k čemu je člověk povolán, čím je, pro co

má kvalifikaci, a pojmu zaměstnání – kde slovní základ je jistě odvozen od slova místo – tedy kde, na jakém pracovišti, u jakého zaměstnavatele, v jaké funkci člověk své povolání vykonává, je běžné. Například Mezinárodní klasifikace povolání ISCO 88 (písmeno O ve zkratce ISCO je podle slova occupation – povolání) dostala v roce 1991 v modifikované české verzi zkratku KZAM – klasifikace zaměstnání.

S ohledem na uvedené nejasnosti lze nejvýstižněji volbou povolání rozumět určitý proces, ve kterém člověk zvažuje na základě různých kritérií další postup ve své profesionální kariéře a na jehož konci dospívá k rozhodnutí. Toto rozhodnutí se může týkat zmiňovaného učebního nebo studijního oboru, dalšího studia, ale také volby konkrétního povolání, změny dosavadního povolání. Čím dynamičtěji se vyvíjí společnost i její ekonomika, tím více takových rozhodnutí člověk v životě provádí. Jednotlivá rozhodování o volbě povolání utvářejí celoživotní proces profesní orientace.

Volba povolání probíhá jako každý rozhodovací proces na základě určitých kritérií, která lze rozdělit na dvě skupiny.

První zahrnuje vlastní zájmy, představy, šance, ale i hranice a omezení toho, kdo se rozhoduje. Zohledňuje jeho povahové, intelektové, tělesné, zdravotní i další rysy a znaky.

Druhá skupina obsahuje charakteristické znaky povolání – pracovní činnosti, pracovní prostředky, prostředí, platové podmínky, poptávku na trhu práce atd. Z těchto znaků vyplývají požadavky na duševní a tělesné předpoklady a dispozice jedince, ale i požadavky na předchozí vzdělání, na nutnost složit určitou zkoušku a například i na nutnost dojíždět, pracovat na více směn atd. Vlastní rozhodovací proces je v podstatě konfrontací obou skupin kritérií a hledáním styčného bodu mezi nimi.

Prvotní volba povolání, tedy volba středoškolského vzdělání, má v celém procesu profesní orientace zvlášť důležitý význam. Jednak ze všech voleb poskytuje nejvíce možností a je tedy vlastně nejsložitější,

jednak profesní orientaci již určitým způsobem směřuje. Každá další volba povolání je v podstatě touto první volbou usměrněna a omezena.

2.6.1 Možnosti pomoci mládeži při volbě povolání

Start do světa povolání a práce je základem pro další perspektivu profesního a životního rozvoje jedince. Proto ve vyspělých demokratických zemích funguje síť poradenských služeb pro mládež. Realizace poradenství pro volbu povolání má charakter preventivní péče, protože povolání a práce jsou jednou z nejdůležitějších náplní života, umožňující zabezpečení materiální existence a celkového rozvoje osobnosti.

Pro informační a poradenskou činnost musí být žák připraven. Je zřejmé, že klíčové postavení v této přípravě má základní škola.

2.6.2 Školní příprava pro volbu povolání

Hlavním cílem přípravy by mělo být, aby žáci byli schopni zodpovědně rozhodovat o své další profesní a studijní orientaci. Příprava by měla předcházet vlastnímu rozhodnutí o volbě středoškolského vzdělávání. Nepředpokládá se tedy, že žák na konci přípravy bude rozhodnut, ale že si bude uvědomovat všechny faktory, které při své volbě uplatní.

Příprava by měla plnit tyto základní funkce:

- funkce motivační – měla by být změřena na uvědomění si toho, že každý člověk má předpoklady, aby se uplatnil v některém povolání a na základě těchto předpokladů by měl jednat. Úspěchu v životě lépe dosáhne ten, komu jeho povolání přináší sebeuspokojení, na trhu práce se lépe uplatní ten, kdo má pro určité povolání odpovídající vzdělání a je schopen je provádět kvalitně. Touha pro profesionalitě a úspěšné kariéře není proto nic nemorálního

- funkce sebepoznávací – by měla sledovat postupné objevování schopností, zájmů a povahových vlastností žáků
 - funkce uvědomění si podstatných faktorů a kritérií – znamená, aby si žáci uvědomili, jaké jsou nejdůležitější znaky povolání, např. pracovní prostředí, prostředky, pracovní činnosti, možnosti soukromého podnikání, možnosti další kariéry a jakou podobu mají tyto znaky pro příbuzná povolání a jaké z toho vyplývají požadavky na možnosti lidí, tzn. fyzické, zdravotní, intelektuální, psychické, vzdělanostní apod.
 - funkce informačně orientační – měla by být zaměřena na přípravu pro rozhodování na základě určitých informací o volbě povolání, studia, zaměstnání event. rekvalifikace. Žáci by měli vědět, jaké informace jsou podstatné, kde je získat a jak se v nich orientovat.
- Je třeba se seznámit, jaké skupiny povolání existují, jaké jsou předpoklady vývoje poptávky pro jednotlivá povolání na trhu práce, jaké možnosti pro získání kvalifikace nabízí školský systém, jaké jsou požadavky na uchazeče o studium a jaké informace a kde jsou k dispozici, kde je možné získat odbornou radu, případně kde se podrobit vyšetření zaměřenému na nalezení vhodné volby.

2.6.3 Instituce

Významnou roli při získávání informací o budoucí volbě povolání hrají tyto instituce:

Škola - prvním pracovníkem z oblasti poradenství, se kterým se žák setkává, je výchovný poradce na základní škole. Ten by měl být vstupním článkem celého modelu poradenství pro volbu povolání.

Úřad práce – sídlí v každém okrese a kromě jiných úkolů je v jeho působnosti i poradenství pro volbu povolání, které zajišťuje prostřednictvím informačních a poradenských středisek (IPS). Toto středisko poskytuje každoročně aktualizované informace o síti učebních oborů a středních škol v celé ČR, o vyšších odborných

školách a vysokých školách, o průběhu přijímacího řízení, o nárocích a požadavcích na jednotlivá povolání, o možnostech uplatnění absolventů jednotlivých oborů v praxi, o situaci na trhu práce apod. Má k dispozici krátké informativní videoklipy, které dokumentují základní pracovní činnosti jednotlivých profesí. Zájemci mohou nahlédnout do podrobných charakteristik jednotlivých profesí, které obsahují výčet pracovních činností, používaných pracovních prostředků a popisu pracovního prostředí. Prostřednictvím počítačového programu lze otestovat profesní zájmy žáka ve vazbě na příslušné vzdělání a povolání. Pracovníci IPS provádějí skupinové poradenství související s volbou povolání, organizují besedy pro žáky základních škol a jejich rodiče zaměřené k volbě povolání, besedy pro studenty třetích ročníků učilišť a čtvrtých ročníků středních škol orientované na jejich další rozhodování.

Pedagogicko-psychologická poradna – jde o zařízení v působnosti MŠMT zastoupené v každém okrese. Její poradenství je zaměřeno na aspekty výchovné, psychologické, diagnostické a další. V oblasti volby povolání se zaměřují především na specifické skupiny dětí a na diagnostiku předpokladů dětí.

Výzkumný ústav odborného školství – jednou z jeho činností je mimo jiné i zpracování informačních materiálů a médií pro volbu povolání, především pro informační a poradenská střediska ÚP, ale i pro základní školy.

Institut pedagogicko-psychologického poradenství – jeho funkcí je především koordinace činnosti pedagogicko-psychologických poraden, vzdělávání poradců a metodická činnost v oblasti pedagogicko-psychologického poradenství.

2.6.4 Cesta k sebepoznání

Každý jedinec by se měl zamyslet nad důvody, které ho vedou, nebo v minulosti vedly například jeho rodiče k názoru, že určité

povolání je vhodné právě pro něj. Na tomto základě je potom třeba objasnit, jaké charakteristické znaky osobnosti mají pro volbu povolání skutečně objektivní význam – zájmy, povahové vlastnosti, schopnosti, tělesný a zdravotní stav ve vztahu k tomu, že právě tyto znaky vytvářejí předpoklad pro úspěšné uplatnění pro každého člověka alespoň v některém povolání.

Každé povolání má pro společnost význam a v každém povolání je možno vyniknout, dosáhnout uznání, úspěchu nebo kariéry.

Motivující může být i výběr několika příkladů osobností, které své osobní předpoklady uplatnily tak dokonale, že dosáhly mimořádných úspěchů.

Je potřeba si ale uvědomit, že v povolání nejde pouze o kariéru, ale hlavně o to, že v zaměstnání stráví člověk podstatnou část života a že pro spokojenost v životě je vhodně zvolené povolání nezbytnou podmínkou.

Je proto nutné, si tyto charakteristické znaky vlastní osobnosti uvědomit.

2.7 Formy vzdělávání – instituce školství

Přirozeným odrazem změn sociálního a ekonomického prostředí české společnosti jsou i změny v českém školství, které zvyšují rozmanitost vzdělávací nabídky a umožňují širší výběr studia s ohledem na individuální potřeby žáků a studentů.

Rychlý rozvoj možností studia a zvýšené pestrosti studijní nabídky škol byl podmíněn několika zásadními změnami:

- 1) Obohacením vzdělávací soustavy o nové druhy vzdělávání a škol – např. pro nadané žáky základních škol vznikla víceletá gymnázia
- 2) Vznikem nestátního školství a podporou jeho rozvoje – během několika posledních let došlo k rychlému nárůstu počtu škol, kde se zejména ve středním školství výrazně podíleli nestátní zřizovatelé

2.7.1 Učební obor a nástavbové studium – střední odborné učiliště

Střední odborné učiliště zajišťuje pro žáky teoretické vyučování, praktické vyučování a výchovu mimo vyučování. Připravuje žáky v učebních oborech pro výkon dělnických povolání a odborných činností odpovídajících příslušnému učebnímu oboru. Toto studium je zakončeno závěrečnou zkouškou, osvědčením je výuční list.

Nástavbové studium je zpravidla v denní formě dvouleté, v dálkové formě tříleté. Je určeno pro uchazeče, kteří získali střední odborné vzdělání. Zdokonalují se zde pro kvalifikovaný výkon povolání a specializují se pro výkon některých technickohospodářských činností. Navazuje na obor, ve kterém absolvent získal výuční list. Je ukončeno maturitní zkouškou a osvědčením je maturitní vysvědčení.

2.7.2 Studijní obor – střední školy

Střední odborná škola připravuje studenty především pro výkon odborných činností ve všech oblastech. Současně zajišťuje přípravu pro studium na vysoké škole. Denní studium trvá nejvýše čtyři roky, dálkové zpravidla pět let. Je ukončeno maturitní zkouškou osvědčenou maturitním vysvědčením.

Gymnázium je všeobecně vzdělávací vnitřně diferencovaná škola, která připravuje studenty především pro studium na vysoké škole. Studium trvá čtyři, šest nebo osm let a umožňuje nadaným žákům nástup na střední školu již z nižších ročníků základní školy.

Konzervatoř je specifický typ střední odborné školy, která připravuje pro obor hudba, tanec, zpěv nebo dramatické umění. Studium trvá zpravidla šest let, je ukončeno absolutoriem. Integrovaná střední škola nabízí studijní i učební obory. Mezi jednotlivými obory je zajištěna prostupnost.

2.7.3 Vyšší odborné studium a studium na vysoké škole

Vyšší odborná škola připravuje studenty pro výkon náročných odborných činností. Navazuje na studium na střední škole, absolvent získá vyšší odborné vzdělání včetně náročné odborné přípravy. Studium trvá v denní formě zpravidla dva až tři roky, v dálkové formě tři až čtyři roky a je ukončeno absolutoriem.

Vysoká škola připravuje vysoce vzdělané odborníky ve všech oblastech činnosti. Podmínkou přijetí je úspěšné absolvování střední školy. Studium probíhá čtyři, pět a v některých oborech jako je např. zdravotnictví i více let. Absolvent získává titul určený pro příslušný obor.

2.7.4 Další možnosti studia

Speciální školy tvoří skupiny škol, které poskytují vzdělání žákům, kteří se nemohou vzdělávat společně se žáky ostatních škol. Jde o žáky tělesně, mentálně nebo smyslově postižené, žáky s vadami řeči, s kombinovanými vadami, žáky obtížně vychovatelné a žáky nemocné a oslabené, kteří jsou umístěni ve zdravotnických zařízeních. Tyto školy připravují žáky pro začlenění do pracovního procesu a života společnosti pomocí zvláštních výchovných a vyučovacích metod, prostředků a forem výchovy a vzdělávání.

Odborné učiliště poskytuje odbornou přípravu v učebních oborech s upravenými učebními plány. Studium probíhá dva až tři roky a je určeno pro žáky ze zvláštních škol.

Praktická škola připravuje žáky pro výkon jednoduchých činností. Trvá jeden až tři roky a je určena pro žáky, kteří ukončili zvláštní školu, pro žáky, kteří skončili povinnou školní docházku v nižším než devátém ročníku základní nebo zvláštní školy.

Studium při zaměstnání je organizováno jako večerní, dálkové, externí nebo distanční zahrnuje jak obory učební, studijní i obory na vysokých školách. Vzdělání dosažené studiem při zaměstnání je rovnocenné se vzděláním získaným v denním studiu.

Další formou získávání dovedností a znalostí jsou rekvalifikační kurzy. Nenahrazují v plné míře plnohodnotné vzdělání, jde o změnu nebo doplnění dosavadní kvalifikace, kterou člověk získává nové znalosti a dovednosti pro umožnění nového pracovního uplatnění na trhu práce v jiné profesi. Rekvalifikaci si zajišťuje zájemce sám, nebo ji zprostředkovávají úřady práce. Po úspěšném ukončení získává účastník osvědčení s celostátní platností, které jej opravňuje k výkonu určité profese.

2.8 Mladí lidé na trhu práce

Mladí lidé jsou jednou ze skupin, které je potřeba věnovat ve vztahu k dalšímu uplatnění ve společnosti mimořádnou péči. Vstupují na trh práce bez praxe a pokud se jedná o absolventy, nedisponují řádnou praxí ani zkušenostmi. To vyvolává problémy se získáním zaměstnání, kdy zaměstnavatelé požadují zpravidla kromě vzdělání také praxi. Mladé zájemce o práci lze rozdělit do několika skupin:

2.8.1 Mladiství

Jde o mladé lidi mladší než 18 let, kteří vstupují na trh práce se základním vzděláním. Schází jim praktické znalosti, dovednosti, základní návyky a hlavně kvalifikace, kterou zaměstnavatelé požadují. Snahou je tyto lidi vrátit do školského systému, zvýšit jejich kvalifikaci a tím umožnit jejich uplatnění na trhu práce.

2.8.2 Absolventi

Zákoník práce vymezuje pojem absolventa jako člověka, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia dvou let. Do této doby se nezapočítává doba vojenské základní nebo náhradní služby, doba mateřské a další mateřské dovolené a doba, po kterou organizace omluvila nepřítomnost muže v práci, protože mu příslušel rodičovský příspěvek.

2.8.3 Mladí lidé se zdravotním omezením

Problém s nástupem do zaměstnání mají lidé se zdravotním omezením. Jedná se o omezení, které je buď stanoveno pouze vyjádřením lékaře – jde o sice běžná onemocnění typu alergických potíží, problémů s páteří, ale přesto jsou omezujícím faktorem při hledání zaměstnání. Závažnější problémy mají ti mladí lidé, kterým byla přiznána Okresní správou sociálního zabezpečení změněná pracovní schopnost (ZPS), částečný, nebo plný invalidní důchod na základě dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu. Pokud se tito mladí lidé ocitnou na trhu práce jako nezaměstnaní, je skutečností, že téměř dvě třetiny z nich jsou v evidenci déle než půl roku. Zaměstnání je jim doporučováno a vyhledáváno podle doporučení posudkového lékaře.

3. PRAKTICKÁ ČÁST

3.1 Úvod

Podle výroční zprávy Mezinárodní organizace práce, která působí při OSN, bylo zjištěno, že téměř jedna třetina ze tří miliard praceschopných obyvatel Země je bez práce nebo má takové zaměstnání, že nemůže pracovat na plný úvazek. Tato zpráva dále uvádí, že téměř polovina všech nezaměstnaných žije pod hranicí bída. Pokud by světová ekonomika v nadcházejících desetiletích vytvářela dostatečný počet nových pracovních příležitostí, musela by růst alespoň současným tempem.

V letech 1991-92 byla míra nezaměstnanosti u nás na nízké úrovni a tento trend pokračoval i v dalších letech, kdy míra nezaměstnanosti byla celkem stabilní. V roce 1997 však dochází ke zpomalení hospodářského růstu a jeho následné stagnaci, narůstá propouštění zaměstnanců a to se odráží i v míře nezaměstnanosti. Tento vývoj pokračoval i v roce 1998, kdy míra nezaměstnanosti vystoupila počátkem roku na 5,9% a ve III. Čtvrtletí na 6,8%. Tento nárůst byl ovlivněn z velké části vstupem čerstvých absolventů škol na trh práce a neschopností trhu je vstřebat.

V lednu roku 2000 byla míra nezaměstnanosti v ČR 9,8 % , během roku klesla až na 8,6%, ale ve III. čtvrtletí opět vlivem čerstvých absolventů došlo k nárůstu na 9,0%. Koncem r. 2001 bylo procento nezaměstnanosti 8,5, ale k dalšímu nárůstu došlo v r. 2002, kdy nezaměstnanost dosáhla 9,8% k 31.12.

Praktickou část své práce jsem zaměřila na jednu z nejpočetnějších skupin populace, která je ohrožena nezaměstnaností, tj. na mladé lidi. Výzkum jsem prováděla na Úřadu práce v Liberci, údaje, které jsou popsány v další části, se vztahují na region Liberec, a proto je není možno zobecňovat na celou Českou republiku.

3.2 Cíl práce

V praktické části jsem se snažila zaměřit hlavně na problematiku absolventů středních odborných učilišť a středních odborných škol, jejich postavení na trhu práce, event. důvodů jejich problémů při uplatňování na trhu práce – znalostí, dovedností, zkušeností, absencí pracovních návyků, motivace k práci apod.

Domnívám se, že tato problematika je pro rozvoj ekonomiky a následně rozvoj nezaměstnanosti velice aktuální. Sledovaná skupina lidí by měla být na trhu práce zdrojem nových myšlenek, pracovních procesů a postojů s tím, že zhodnotí získané znalosti a dovednosti ve prospěch rozšíření ekonomických vstupů. Vzhledem k tomu, že trh práce se potýká s nedostatkem pracovních míst, i tato skupina se obtížně zapojuje do pracovních procesu, a to pro ni představuje sociální i psychické nebezpečí.

Proto je velmi důležité věnovat jí mimořádnou pozornost, hledat příčiny problémů a možnosti jejich odstranění a plného zapojení naší „budoucí generace“ do ekonomické společnosti.

3.3 Výzkumné hypotézy

Základní myšlenkou u skupiny lidí, kterou jsem se zabývala, je, zda při vstupu na trh práce jsou schopni a ochotni se opírat o získané znalosti dosažené předchozím vzděláváním. Tyto základy by jim měly zajistit tzv. postoj střední vrstvy a dát jim pevnou oporu, od které by se mohl odvíjet jejich další pohyb na trhu práce.

Vzdělání je ale možné využít pouze v pevném spojení s další hypotézou, a to, že mladí lidé mají zájem o práci a chtějí dosáhnout svého cíle.

Důležitou roli v tomto procesu hraje ale základ poslední hypotézy, a tou je motivace člověka k práci. Představuje pro mladé lidi opravdu ten motor, který je požene dopředu k zabezpečení svého dalšího života – jde o ten jejich správný a silný zájem s výhledem do

budoucnosti nebo nevidí v práci nezbytný hybný článek, který je pro ně nejdůležitější?

3.4 Použitá metoda zjišťování

Pro zjištění dat týkajících se vybraného vzorku mladých lidí jsem se rozhodla použít dva druhy dotazníků. Jeden byl určen lidem mladším, tj. žákům 9. tříd základních škol. Původně jsem se chtěla zabývat údaji pouze od absolventů středních škol a učilišť, ale domnívám se, že je důležité zjistit už od prvopočátku motivaci a cíl mladých lidí, se kterým vstupují do dalšího vzdělávacího procesu a který by měl dál ovlivnit jejich zapojení na trhu práce. Ale vzhledem k tomu, že sledovat stejnou skupinu lidí (tj. stejný vzorek) by bylo v časové rovině velice náročné, protože střední škola představuje čtyři roky a učební obor tři roky, jsou údaje pouze orientační, protože referenční skupina absolventů, je jiná. Jde souběžně o skupinu žáků vycházejících v letošním roce z deváté třídy a druhou skupinu – absolventů, kteří ukončili střední školu nebo učiliště ve školním roce 2001/2002. I tady jsem změnila svůj původní záměr provádět šetření u vycházejících absolventů třetích ročníků středních odborných učilišť a čtvrtých ročníků středních odborných škol na šetření u absolventů, kteří jsou v evidenci ÚP, protože ti už mohou posoudit, zda předchozí školní iniciativy využijí v praxi.

Další formou zjišťování byl cílený rozhovor s jednotlivými respondenty spojený s pozorováním při osobním jednání. Tento způsob vhodně doplnil požadované údaje a v prvopočátku mi umožnil upravit dotazník tak, aby dotazy směřovaly ke zjištění potřebných dat. Některé původní otázky jsem vynechala a další naopak přidala, aby informace byly pokud možno komplexní.

Celé šetření jsem doplnila poslední metodou – a to statistickými údaji z výročních zpráv ÚP v Liberci.

3.4.1 Tvorba dotazníku

Dotazník umožňuje poměrně snadno získat informace od velkého počtu jedinců v poměrně krátkém čase a následně umožňuje přesné vyhodnocení výsledků šetření.

Konstrukci a typy otázek u dotazníku je ale nutno velmi pečlivě zvážit a přesně formulovat tak, aby byly vypovídající. Pro klienta musí být srozumitelné, nenáročné, jednoduché a není možné respondenty zahltit velkým počtem otázek, protože jejich soustředěnost opadáva a odpovědi nejsou potom plnohodnotné. Proto je nutné sestavit komplex otázek tak, aby jejich počet byl pokud možno co nejmenší, ale zahrnoval co největší rozsah potřebných informací. Otázky mohou být vnímány různým způsobem, je třeba je tedy postavit jednoznačně přesně a srozumitelně. Proto jsem provedla pilotáž s pěti respondenty a zjistila jsem, že opravdu některé otázky nebyly správně formulovány, některé nebyly srozumitelné – toto zjištění vedlo k tomu, že jsem dotazník upravila, některé otázky vynechala a některé naopak doplnila.

Abych minimalizovala nezbytné množství informací, použila jsem otázky uzavřené s možností odpovědi – ano, ne. Otevřených otázek jsem se snažila použít méně, aby dotazník pro respondenty nebyl namáhavý a časově náročný. Menší měrou jsem použila i otázky demografického charakteru, prostřednictvím kterých jsem zjišťovala věk, vzdělání ...

Přestože dotazník klade vysoké nároky na ochotu a přístup dotazovaného k otázkám, všechny dotazníky jsem získala zpět vyplněné.

3.4.2 Cílený rozhovor

Rozhovor s respondenty jsem zaměřila na doplnění písemných otázek z dotazníku při osobním pohovoru s každým z nich. Tuto metodu považuji za správnou z hlediska osobního kontaktu, kdy vyjádření respondenta je otevřenější, širší, obsahuje podrobnější

informace a je možno ho doplnit pozorováním. Pro tazatele je tato metoda náročná časově, ale myslím, že vhodně doplnila moje informace.

3.4.3 Vybraný soubor

Pro průzkum jsem vybrala tři druhy souboru. Jeden se skládá z 50 žáků vycházejících 9. třídu základní školy – je v mém průzkumu orientační a má upřesnit jednu z hypotéz, zda vzdělání a dovednosti získané vzdělávací organizací ovlivňuje a umožňuje už od počátku a i následně zapojení na trhu práce.

Druhý soubor je pro moji práci stěžejní a zahrnuje 50 respondentů, z toho 25 je absolventů středních odborných škol a 25 ze středních odborných učilišť. Tento soubor jsem doplnila o soubor cca 20 zaměstnavatelů z trhu práce, abych zjistila jejich požadavky na pracovní síly, které nastupují do jejich organizace. Se zaměstnavateli jsem vedla pouze cílené rozhovory.

3.5 Interpretace šetření

- 1) Pro zjištění důležitosti, motivace, ochoty studovat a zaměření ke studiu při rozhodování u žáků devátých tříd základních škol jsem použila dotazník číslo 1. Je zaměřen i na představu a orientaci při rozhodování o budoucím povolání.
- 2) Pro ověření, zda získané znalosti a dovednosti jsou hlavním základem k získání zaměstnání jsem použila dotazník č. 2 týkající se průzkumu u absolventů SOŠ a SOU a výsledky cíleného průzkumu získaného osobním pohovorem se zástupci organizací v rámci okresu zaměřeného na požadavky, které uplatňují při zaměstnávání mladých lidí.
- 3) Pro sledování předpokladu, že hlavní motivací mladých lidí je zájem o práci a budoucí zabezpečení života a zda na základě toho, jsou schopni se zapojit na trhu práce, jsem použila dotazník č. 3.

Dotazníky byly anonymní, proto umožňují i vyjádření citlivých údajů. Všechny metody jsou doplněny a porovnány se statistickými údaji ÚP v Liberci.

3.5.1 Výsledky výzkumu – hypotéza č. 1

Tabulka č. 1: Postup při rozhodování se po ukončení základní školy

	Počet	%
Nedělám si starosti	3	6
Vyhledám informace a poradím se	17	34
Půjdu tam, kde se hlásí málo uchazečů	21	42
Zjistím si, co chtějí dělat kamarádi	9	18

Tabulka č. 2: Úvaha o budoucím životě

	Ano		Ne	
	počet	%	počet	%
Je pro vás otázka volby povolání důležitá	21	42	29	58
Přemýšlíte při rozhodování o budoucím uplatnění	18	36	32	64
Po ukončení SOŠ, SOU chcete dál studovat	42	84	8	16
Chcete si co nejdříve vydělávat peníze	45	90	5	10
Chcete se naučit něco praktického (řemeslo)	11	22	39	78

Z uvedených tabulek vyplývá, že velmi mladí lidé, kteří se poprvé rozhodují o svém budoucím povolání považují za nejdůležitější možnost umístění se do školského zařízení bez ohledu na další aspekty. Správná volba povolání pro většinu z nich není prvořadá. Pouze 36% z nich přemýšlí o svém budoucím uplatnění. Věková nezralost vyplývá i z údaje, kdy 84% uvádí, že by chtěli dál

studovat, ale současně 90% by chtělo co nejdříve si začít vydělávat peníze.

Tabulka č. 3: Rozhodování o budoucím povolání

	Počet	%
Chtěl bych dělat, co mě baví	13	26
Nevím, nemám vyhraněný zájem	26	52
Rozhoduji se na základě rady okolí	11	22

Tabulka č. 4: Pomoc při výběru povolání

	Počet	%
Rodiče	31	62
Třídní učitel	2	4
Kamarádi	1	2
Rozhoduji se sám	16	32

Tabulka č. 5: Proč se neumím rozhodnout?

	Počet	%
Bojím se, abych se nerozhodl špatně	13	26
Neustále měním názor	9	18
Nevím, co vlastně chci	19	38
Je mi jedno, co budu dělat	9	18

Průzkum u žáků devátých tříd jsem prováděla pro orientaci a přehled, zda rozhodování o budoucím povolání ve věku 15 – 16 let,

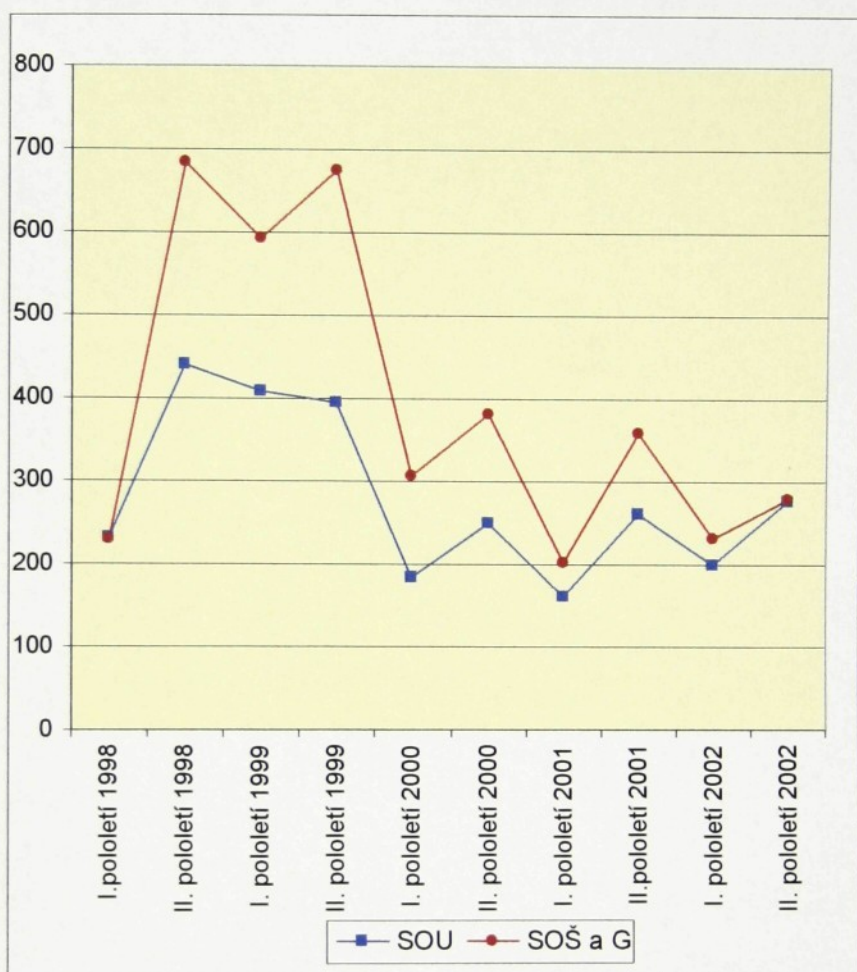
které je stanoveno školským systémem v ČR, má vliv na budoucí uplatnění na trhu práce.

Vyhodnocení je souhrnné ze všech výše uvedených tabulek s tímto výsledkem:

Většina žáků vycházejících ze základní školy nemá vyhraněný zájem, nedokáže se orientovat v situaci na trhu práce, nemá vlastní názor, a tudíž hlavní pilíř při rozhodování o budoucím povolání. Jejich řešení je zpravidla řízeno vlivem okolí a to převážně rodiči, kteří zde uplatňují svůj vliv a autoritu.

V praxi to znamená, že prvotní rozhodnutí v základní škole z velké části neodpovídá zájmům dítěte. Jejich postoj se upevňuje až ve starším věku – v průběhu dalšího studia.

Graf č. 1: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů



Tabulka č. 6: Jsou znalosti a praxe získané během studia dostačující? (údaje jsou vyjádřeny v %)

	SOŠ	SOU	Absolventi celkem
Znalosti: - ano	72	64	68
- ne	18	46	32
Praxe: - ano	16	68	42
- ne	84	32	58

Na otázku, zda získaná praxe v době studia je dostačující, odpovědělo pouze 42% respondentů kladně ve srovnání se znalostmi, které poskytuje školské zařízení, kde se kladně vyjádřilo celkem 68%. Převážnou měrou ovlivnilo toto procento vyjádření absolventů SOŠ, ale i z řad absolventů SOU se 46% domnívá, že jejich znalosti jsou pro vstup na trh práce dostačující.

Tabulka č. 7: Co je rozhodující při výběru zaměstnání?

	SOŠ	SOU	Absolventi celkem
Využití svých znalostí a dovedností	52	20	36
Platové podmínky	42	46	44
Dostupnost dopravními prostředky	6	14	10
Pracovní kolektiv	-	20	10

Platové podmínky se ukázaly jako nejdůležitější při výběru zaměstnání celkem pro 44% absolventů, zde se liší názory absolventů SOŠ, kde ve srovnání se SOU převládá využití znalostí a dovedností. Výrazný je ukazatel pracovního kolektivu, který by ovlivnil pouze 10% respondentů.

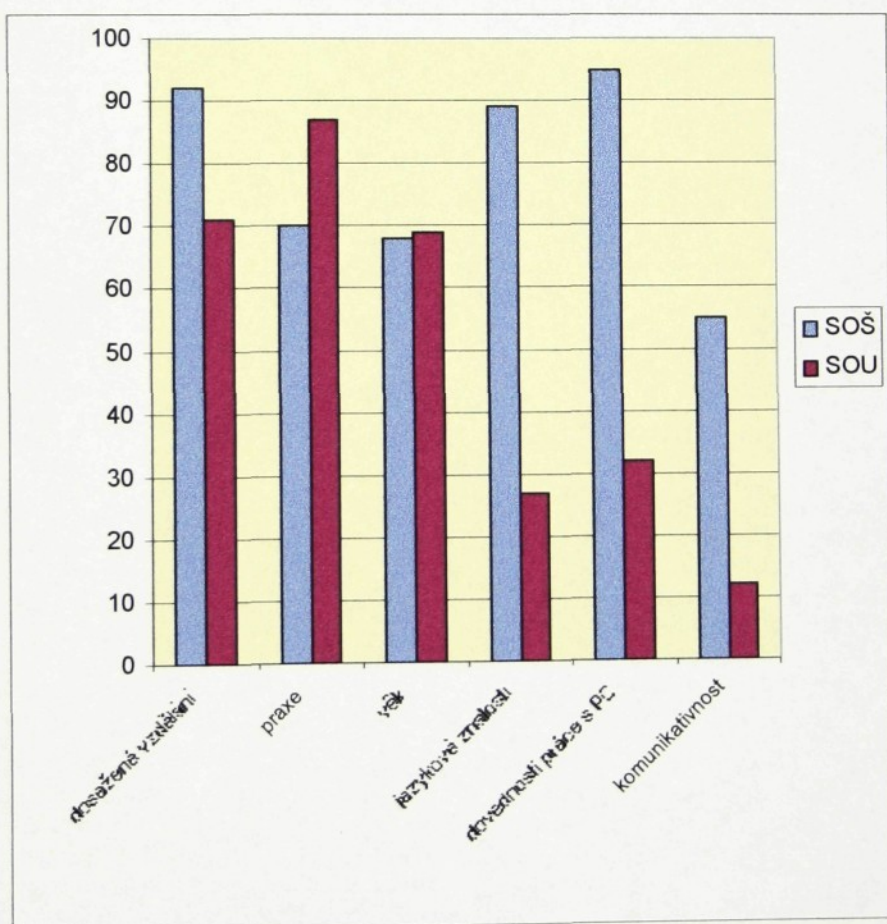
Tabulka č. 8: Co je podle vašeho názoru pro zaměstnavatele nejdůležitější při výběru zaměstnanců?

	SOŠ	SOU	Absolventi celkem
Dosažené vzdělání	61	7	34
Praxe	22	66	44
Věk	-	-	-
Jazykové znalosti	6	14	10
Dovednost práce s PC	6	8	7
Komunikativnost	5	5	5

Absolventi si myslí, že za nejdůležitější kritérium považují zaměstnavatelé dosažené vzdělání a praxi s tím, že středoškoláci řadí na první místo vzdělání a učňové praxi. Věková hranice by podle respondentů neměla hrát v přijímacím procesu roli.

V této části považuji za podnětné srovnání dat se statistikami, které uvádí údaje o požadavcích zaměstnavatelů na uchazeče o zaměstnání. Údaje jsou vyjádřeny v procentech tak, jak je zaměstnavatelé řadí na stupnici požadavků.

Graf č. 2: Požadavky zaměstnavatelů na uchazeče o zaměstnání (údaje jsou uvedeny v %)



Z grafu vyplývá, že pro zaměstnavatele je jednou z nejdůležitějších dovedností práce s počítači, na druhé místo řadí vzdělání u středoškolských absolventů a praxi u absolventů učňovských oborů. Velkým rozdílem v postoji obou skupin je požadavek na věk, kdy absolventi tomuto ukazateli nepřikládají žádný důraz a zaměstnavatelé poměrně velký. Současně dochází k rozdílu u názoru na jazykové znalosti, kdy např. u absolventů SOŠ je ze strany zaměstnavatelů velký zájem o znalost jazyků, u absolventů SOU dochází ke shodě u tohoto požadavku.

3.5.2 Výsledky výzkumu – hypotéza č. 2

Tabulka č.9: Volba povolání

	SOS	SOU	Absolventi celkem
Je pro vás volba povolání důležitá:	100	100	100
- ano			
- ne	-	-	-
Při rozhodování zvolili byste stejnou školu:	40	38	39
- ano			
- ne	60	62	51

Volbu povolání v tomto věku určilo za důležitou všech 100% dotazovaných respondentů. Zde je patrná výrazná změna proti názoru žáků, kteří vycházejí z devátých tříd, kdy poměr odpovědí vykazoval 42% ano a 58% ne (tabulka č. 2) Tento údaj je ovlivněn věkovou vyzrálostí respondentů a s tím i možnou změnou názorů i zájmů. Ke změně dochází i pokud se týká volby stejného zaměření, kdy z celkového počtu absolventů by 39% volilo stejný obor a 51% jiný.

Tabulka č.10: Příčiny obtížného uplatnění na trhu práce

	SOŠ	SOU	Absolventi celkem
Nedostatečné zkušenosti	92	72	82
Přílišné nároky absolventů	4	28	16
Jiné důvody	4	-	2

Celkem 82% respondentů uvádí, že hlavní překážkou při hledání zaměstnání je nedostatečná zkušenost, poměrně malá část – 16% kriticky přiznává své vysoké nároky na budoucí povolání a jen 2% spatřují příčiny v jiných oblastech. (Podle osobních rozhovorů jde především o pracovní dobu, možnost dojíždění, regionální problémy apod.)

Tabulka č. 11: Domníváte se, že pomoc ÚP (absolventská místa) podpoří Vaše uplatnění na trhu práce?

	SOŠ	SOU	Absolventi celkem
Ano	72	64	68
Ne	-	-	-
Nikdy jsem o tom neslyšel	28	36	32

Celkem 68% dotazovaných uvádí, že podpora ÚP, která spočívá ve zřizování tzv. absolventských míst, by pomohla jejich uplatnění na trhu práce, nikdo se nevyjádřil záporně, ale poměrně vysoké procento uvádí, že tyto aktivity ÚP nezná.

Tabulka č. 12: Připouštěli jste si někdy možnost, že nezaměstnanost může postihnout i vás?

	SOS	SOU	Absolventi celkem
Ano	32	76	54
Ne	68	24	46

Z celkově dotazovaných si již v minulosti 54% připouštělo, že i oni by se mohli stát po ukončení studia nezaměstnanými, menší část – 46% si tuto možnost nepřipouští.

Tabulka č. 13: Jste ochotni si hledat práci i mimo svůj obor?

	SOS	SOU	Absolventi celkem
Ano	46	82	64
Ne	-	4	2
Nevím, dle situace	54	14	34

Je zřejmé, že celkově 64% absolventů je ochotno si hledat práci mimo svůj obor, z toho ale převážná část – 82% je z řad vyučenců. Pouze 4% uvádí, že není ochotno nastoupit mimo svůj obor, z SOS žádný respondent. Celkem 34% dosud neví, je ochotno se přizpůsobit situaci.

Tabulka č. 14: Jste ochotni přijmout jakoukoliv práci?

	SOS	SOU	Absolventi Celkem
Ano	71	69	70
Ne	29	31	30

Z hlediska zájmu o práci se 70% dotazovaných vyjádřilo, že jsou ochotni přijmout jakoukoliv práci, tzn. i v nižším stupni vzdělání, zaměstnání za méně výhodných podmínek apod., 30% se vyjádřilo záporně.

Tabulka č. 15: Ochota dojíždět do zaměstnání

	SOŠ	SOU	Absolventi celkem
Ano – průměrnou vzdálenost	70	88	79
V žádném případě	6	-	3
Nevím, podle podmínek	24	12	18

Dojíždět do zaměstnání je ochotno celkem 79% absolventů, v žádném případě pouze 3% a 18% by se rozhodovalo podle nabízených podmínek daného zaměstnání.

Tabulka č. 16: Zajímali jste se o práci již před ukončením studia?

	SOŠ	SOU	Absolventi celkem
Ano	36	40	38
Ne	10	30	20
Nenapadlo mě to	54	30	42

Celkem 38% dotazovaných se snažilo hledat si práci již před ukončením studia, u 20% tomu bylo naopak. 42% uvádí, že je to nenapadlo, větší část – 54% představují absolventi SOŠ.

Tabulka č. 17: Jakým způsobem hledáte práci?

	SOŠ	SOU	Absolventi celkem
Sám	26	22	24
Pomocí ÚP	36	24	30
Pomocí inzerátů v tisku	16	8	12
Kontaktováním zaměstnavatele	16	36	26
Využitím konexí	6	10	8

Způsoby hledání zaměstnání jsou téměř vyrovnané, absolventi neupřednostňují žádnou formu. Poměr je vyrovnaný jak u SOŠ, tak u SOU. Na využití konexí spoléhá pouze 8% dotazovaných.

3.5.3 Výsledky výzkumu – hypotéza č. 3

Tabulka č.18: Pokud by se Vám nepodařilo dlouhodobě najít práci, jste ochotni

	SOŠ	SOU	Absolventi celkem
Zvýšit si kvalifikaci	37	43	40
Navštěvovat kurzy	16	20	18
Studovat cizí jazyky	11	29	20
Využít nabízené rekvalifikace ÚP	32	8	20
Nedělat nic	4	-	2

V případě dlouhodobé nezaměstnanosti by si celkem 40% dotazovaných chtělo zvyšovat kvalifikaci, 20% navštěvovat rekvalifikační a 18% jiné kurzy, 20% má zájem studovat jazyky. Pouze 2% by zůstala v nečinnosti.

Z uvedeného vyplývá, že absolventi mají zájem se zdokonalovat proto, aby získali žádané zaměstnání.

Tabulka č. 19: Nezaměstnanost je pro vás ...

	SOŠ	SOU	Absolventi celkem
Vyhovující záležitosti	16	4	10
Stresující záležitosti	32	20	26
Nepříjemnou záležitostí	52	76	64

Více než polovina – 64% - považuje nezaměstnanost za nepříjemnou záležitost, 26% absolventů je nezaměstnaností stresována, pouze 10% respondentům nezaměstnanost vyhovuje.

Tabulka č. 20: Je výše sociálních dávek dostačující?

	SOŠ	SOU	Absolventi celkem
Ano	11	9	10
Ne	89	91	90

Sociální dávky jsou považuje za nedostačující celkem 90% absolventů, pouze 10% je považuje za vyhovující.

Tabulka č. 21: Možný způsob řešení nezaměstnanosti absolventů

	SOŠ	SOU	Absolventi celkem
Větší aktivita při hledání zaměstnání	47	45	46
Více praktických hodin během studia	24	16	20
Podpora zaměstnavatelům při přijetí absolventa	29	39	34

Celkem 46% absolventů připouští, že při hledání zaměstnání mohou vyvíjet větší aktivitu, 34% by navrhovalo zlepšení různých forem podpory zaměstnavatelů tak, aby měli zájem přijímat do

zaměstnání právě rizikovou skupinu absolventů, pouze 20% se domnívá, že je třeba rozšířit počet hodin praxe v průběhu studia.

Tabulka č. 22: Domníváte se, že situace v zaměstnávání absolventů se bude v budoucnu

	SOŠ	SOU	Absolventi celkem
Zlepšovat	53	69	61
Zhoršovat	10	24	17
Zůstane na stejné úrovni	37	7	22

Přes polovinu dotazovaných – 61% věří, že situace na trhu práce bude pro absolventy čím dál lepší, poměrně malá část – 17% se domnívá, že se situace bude ještě horší, 22% si myslí, že zůstane na stejné úrovni jako dosud. Tento názor převažuje hlavně u absolventů středních odborných škol, tj. u 37%.

3.6 Vyhodnocení šetření

Hypotéza č. 1, kdy jsme předpokládali, že vstup mladých lidí se opírá o znalosti a dovednosti získané předchozím studiem se potvrdila. Absolventi se domnívají, že jejich znalosti jsou pro vstup na trh práce dostačující, stejný názor zastávají zaměstnavatelé.

Úroveň dosaženého vzdělání představuje významný faktor. Jako hraniční se jeví dokončení vyšší sekundární úrovně, tj. každé další vzdělávání nad úrovní základní školy.

Obecně lze vyjádřit, že čím je vyšší dosažené vzdělání, tím jsou perspektivy na trhu práce lepší a tím lépe lze uskutečňovat obnovování kvalifikace a rekvalifikace.

Zde je třeba upozornit, že na základě statistik prováděných ÚP hraje významnou roli vztah mezi ekonomickým vývojem a stavem trhu práce. Je proto nezbytné důsledně sledovat trendy týkající se

nezaměstnanosti, zaměstnanosti a konfrontovat je se situací na trhu práce nejen u nás, ale i v souladu s vývojem v dalších zemích.

Je nutno zvažovat podmínky zajišťující kvalitu vzdělávání v souladu na potřeby deklarované zaměstnavateli. Doplnovat je – zajistit všestrannou informovanost jak o trhu práce tak i o školství – zajistit vazbu mezi školstvím a zaměstnaneckou sférou. Tak by bylo možno zvýšit flexibilitu vzdělávání a zajistit tak sledování a neustálé zkvalitňování vybavenosti vycházejících absolventů znalostmi potřebnými k uplatnění na rozvíjejícím se trhu práce.

Hypotéza č. 2, kde jsme předpokládali, že mladí lidé, kteří mají zájem o práci, dosáhnou svého cíle a získají vhodné zaměstnání se potvrdila pouze zčásti. Šetření prokázalo, že mladí lidé mají zájem o vstup na trh práce. Aby se nezařadili mezi nezaměstnané, jsou ochotni hledat si práci mimo obor, přijmout jakékoli zaměstnání, dojíždět a v neposlední řadě o tom svědčí i fakt, že se snaží hledat práci různými formami a nespolehají pouze na pomoc okolí. Velká část absolventů např. pracuje v pomocných a nekvalifikovaných provozech, a to především ve strojírenství, kde v současné době chybí kvalifikovaná pracovní síla.

Tato skutečnost souvisí s průzkumem, který jsem prováděla u žáků z devátých tříd, kdy dochází k prvotnímu rozhodování o volbě povolání. Strojírenské obory se stávají pro mladé lidi neatraktivní a z cílených rozhovorů vyplynulo, že většina dětí o ně nejeví zájem.

Pouze zájem o získání zaměstnání však nestačí, průzkumem bylo zjištěno, že v praxi naráží absolventi na nedostatečné zkušenosti, které zaměstnavatelé požadují. Proto je třeba zaměřit pomoc absolventům právě v této oblasti a to např. prostřednictvím tzv. absolventských míst, kdy ÚP dotuje určitou dobu zaměstnavateli mzdu pro absolventa a ten využije toto období právě k získání určité praxe.

Hypotéza č. 3, kdy jsme se domnívali, že hlavní motivací mladého člověka je zájem o práci a zabezpečení svého budoucího života, se šetřením potvrdila.

Mladí lidé nejsou spokojeni se svojí nezaměstnaností, některé dokonce tento stav stresuje, výši sociálních dávek v nezaměstnanosti považují za nedostatečnou k zabezpečení svého budoucího života. Nejsou pro ně motivačním faktorem pro vstup do života. Absolventi jsou ochotni zvyšovat si dle potřeb svoji kvalifikaci, studovat cizí jazyky, navštěvovat rekvalifikační i jiné kurzy. S možností dlouhodobé nečinnosti souhlasí pouze velmi malé procento absolventů.

Naopak velkou motivací pro ně jsou platové podmínky, které většina respondentů uvedla, jako nejdůležitější prvek při vstupu na trh práce, který jim umožní další finanční rozvoj při zabezpečení budoucího života.

Považují ale za důležité svůj zájem podpořit aktivitami státu, např. formou finanční pomoci nebo daňových úlev zaměstnavatelům při zaměstnávání absolventů nebo pomoci přímo mladým lidem, např. dotacemi od ÚP při vstupu na trh práce.

V neposlední řadě potvrzuje tuto hypotézu i názor respondentů na vývoj nezaměstnanosti v oblasti zaměstnávání absolventů. Převážná většina z nich si myslí, že v budoucnosti bude nezaměstnanost mladých lidí na trhu práce klesat.

4. Závěr

Nezaměstnanost je závažný společenský problém, který vyžaduje pozornost centrálních, oblastních i místních orgánů a řadu speciálních opatření, jejichž řešení je z ekonomického i sociálního hlediska náročné. Rychlé a jednoduché řešení tohoto problému neexistuje. Snížení nezaměstnanosti se snaží řešit stát – tato pomoc zahrnuje kromě nákladů na pasivní politiku, tj. hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti a různé formy sociálních dávek, také náklady aktivní politiky, které představují hlavně náklady na vzdělání, rekvalifikace, podporu podnikání, poradenské aktivity apod.

Pokud se týká problematiky nezaměstnanosti absolventů škol, částečně spočívá i v jejich nevhodně zvoleném studijním či učebním oboru. Je možné předpokládat, že poradenství k volbě povolání a zaměstnání se v budoucnu stanou jedním z obvyklých, pravidelně a cílevědomě užívaných nástrojů k řešení nezaměstnanosti především mladých lidí.

Nezaměstnaný mladý člověk se stává závislým na rodině, na sociálních dávkách, nemůže plánovat založení vlastní rodiny, nemá prostředky na své koníčky a zájmy. Nejsou u něho rozvíjeny schopnosti a dovednosti, nevytváří si potřebné pracovní návyky a naopak se vytrácí i základní lidské návyky. Tito lidé rychle přivykají na velký časový prostor, nemají žádný denní program ani povinnosti, společnost je sociálně vylučuje. Mladí se sdružují mezi své vrstevníky se stejným osudem, vznikají různé party, velmi často patologicky zaměřené. Jejich členové nerespektují normy společnosti, která jim neposkytla možnost zaměstnání a vlastního uplatnění a realizují se v jiném prostředí. Toto je jedna z největších hrozeb v oblasti naší mladé generace, kterou je nutno řešit, ale hlavně jí účinně předcházet.

S tím ale souvisí i potřeba regulovat počty míst ve školských zařízeních podle potřeb trhu práce. Situaci se snaží řešit již

realizované optimalizační projekty, které reagují na aktuální situaci na trhu práce a snaží se ovlivňovat počet míst u jednotlivých oborů středoškolského stupně vzdělávání.

Závěrem lze konstatovat, že i když nezaměstnanost neustále narůstá, jde o jev celosvětový, který provází ekonomiku všech zemí a je průvodním jevem moderního trhu práce. Je ale třeba ho neustále usměrňovat, aby nedošlo k jeho enormnímu nárůstu a tím ke snižování celkové životní úrovně obyvatelstva.

5. Přílohová část

5.1 Seznam tabulek

Tabulka č. 1 – Postup při rozhodování se po ukončení základní školy

Tabulka č. 2 – Úvaha o budoucím životě

Tabulka č. 3 – Rozhodování o budoucím povolání

Tabulka č. 4 – Pomoc při výběru povolání

Tabulka č. 5 – Proč se neumím rozhodnout?

Tabulka č. 6 – Jsou znalosti a praxe získané během studia dostačující?

Tabulka č. 7 – Co je rozhodující při výběru zaměstnání

Tabulka č. 8 – Co je podle vašeho názoru pro zaměstnavatele
nejdůležitější při výběru zaměstnanců?

Tabulka č. 9 – Volba povolání

Tabulka č. 10 – Příčiny obtížného uplatnění na trhu práce

Tabulka č. 11 – Domníváte se, že pomoc ÚP (absolventská místa)
podpoří Vaše uplatnění na trhu práce?

Tabulka č. 12 – Připouštěli jste si někdy možnost, že nezaměstnanost
může postihnout i Vás?

Tabulka č. 13 – Jste ochotni si hledat práci i mimo svůj obor?

Tabulka č. 14 – Jste ochotni přijmout jakoukoliv práci?

Tabulka č. 15 – Ochota dojíždět do zaměstnání

Tabulka č. 16 – Zajímali jste se o práci již před ukončením studia?

Tabulka č. 17 – Jakým způsobem hledáte práci?

Tabulka č. 18 – Pokud by se Vám nepodařilo dlouhodobě najít
práci, jste ochotni ...

Tabulka č. 19 – Nezaměstnanost je pro Vás

Tabulka č. 20 – Je výše sociálních dávek dostačující?

Tabulka č. 21 – Možný způsob řešení nezaměstnanosti absolventů

Tabulka č. 22 – Domníváte se, že situace v zaměstnávání absolventů
se bude v budoucnu ...

5.2 Seznam grafů

Graf č. 1 – Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů

Graf č. 2 – Požadavky zaměstnavatelů na uchazeče o zaměstnání

5.3. Seznam příloh

Dotazník č. 1

Dotazník č. 2

Dotazník č. 3

5.3.1 Přílohy

DOTAZNÍK č. 1

- 1) Věk
- 2) Ještě nejsi rozhodnutý, co budeš dělat po základní škole. Jak budeš postupovat?
 - a) neděláš si starosti, nemyslíš na to, určitě to nějak dopadne
 - b) vyhledáš si informace o tom, jaké máš možnosti a poradiš se s někým
 - c) půjdeš na takovou školu, kam se zřejmě dostaneš, kam se hlásí méně uchazečů
 - d) zjistíš si, co chtějí po základní škole dělat tvoji nejlepší kamarádi
- 3) Je pro Vás otázka volby povolání důležitá?
 - ano
 - ne
- 4) Při rozhodování o budoucím povolání:
 - a) bych chtěl dělat, co mě zajímá, baví
 - b) nevím, nemám vyhraněný zájem
 - c) rozhoduji se na základě rady okolí
- 5) Kdo Vám při výběru budoucího povolání pomáhá s rozhodováním?
 - a) rodiče
 - b) třídní učitel
 - c) kamarádi
 - d) informačně poradenské středisko ÚP
 - e) rozhoduji se sám
- 6) Přemýšlíte při rozhodování o pozdějším uplatnění na trhu práce?
 - ano
 - ne
- 7) Až ukončíte školu, chcete se ještě dál učit – pokračovat ve studiu?
 - ano
 - ne
- 8) Až ukončíte školu, chcete se naučit něco praktického – učit se nějaké řemeslo?
 - ano
 - ne
- 9) Chtěl bych co nejdříve vydělávat peníze
 - ano
 - ne

10) Proč se neumím rozhodnout?

- a) bojím se, abych se nerozhodl špatně
- b) neustále měním názor
- c) nevím, co vlastně chci
- d) v podstatě je mi jedno, co budu dělat

DOTAZNÍK č. 2

- 1) Věk
- 2) Vzdělání
 - střední odborná škola
 - střední odborné učiliště
- 3) Domníváte se, že odborné znalosti, které Vám škola poskytla, jsou pro vstup na trh práce dostačující:
 - ano
 - ne
- 4) Domníváte se, že praxe, kterou jste získal během studia, je pro vstup na trh práce dostačující:
 - Ano
 - ne
- 5) Co je pro Vás rozhodující při hledání zaměstnání?
 - uplatnění svých znalostí a dovedností
 - platové podmínky
 - pracovní kolektiv
 - dopravní dostupnost
- 6) Co si myslíte, že je pro zaměstnavatele nejdůležitější při výběru svých zaměstnanců?
 - dosažené vzdělání
 - praxe
 - věk
 - jazykové znalosti
 - dovednosti s PC
 - komunikativnost
- 7) Považujete otázku volby povolání za důležitou pro budoucí uplatnění:
 - ano hodně
 - není to nejdůležitější
 - ne
- 8) Pokud byste se měli možnost opětovně rozhodnout o budoucím povolání, zvolili byste stejné vzdělání?
 - ano
 - ne
- 9) V čem vidíte příčiny obtížného uplatnění na trhu práce u absolventů?
 - nedostatečné praktické zkušenosti
 - přílišné nároky absolventů
 - jiné důvody

10) Domníváte se, že pomoc ÚP (absolventská místa) podpoří Vaše uplatnění na trhu práce?

- ano
- ne
- nikdy jsem o tom neslyšel

DOTAZNÍK č. 3

- 1) Připouštěli jste si někdy možnost, že nezaměstnanost může postihnout i Vás?
 - Ano
 - Ne
- 2) Jste ochotni si hledat práci i mimo svůj obor?
 - ano
 - ne
- 3) Jste ochotni přijmout jakoukoliv práci, abyste nebyli nezaměstnaní?
 - ano
 - ne
- 4) Jste ochotni dojíždět do zaměstnání
 - ano
 - ne
 - nevím, podle podmínek
- 5) Zajímali jste se o zaměstnání (hledali jste si práci) již před ukončením studia?
 - ano
 - ne
 - nenapadlo mě to
- 6) Jakým způsobem hledáte práci?
 - sám osobně
 - pomocí ÚP
 - pomocí inzerátů v tisku
 - kontaktováním zaměstnavatele
 - využitím konexí
- 7) Pokud by se Vám nepodařilo dlouhodobě najít zaměstnání, jste ochotni?
 - zvýšit si kvalifikaci
 - navštěvovat kurzy
 - studovat cizí jazyky
 - využít nabízené rekvalifikace ÚP
 - nejsem ochoten udělat nic
- 8) Domníváte se, že výše sociálních dávek je dostačující?
 - Ano
 - ne
- 9) Nezaměstnanost je pro Vás?
 - vyhovující
 - stresující
 - nepříjemná
- 10) V čem vidíte způsob řešení nezaměstnanosti absolventů na trhu práce?
 - větší aktivita při hledání zaměstnání
 - více praxe získané během studia
 - podpora zaměstnavatelům v případě přijetí absolventa

11) Domníváte se, že situace v zaměstnávání absolventů se bude v budoucnu:

- zlepšovat
- zhoršovat
- bude zhruba na stejné úrovni

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Publikace

- Beneš, S.: Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace, Práce, Praha 1991
- Cipro, M.: Společnost a výchova, Praha 1996
- Čerych, L., Hausenblas, O., Jallade, J. P.: České vzdělání a Evropa, Praha 1999
- Gabura, J., Pružinská, J.: Poradenský proces, Sociologické nakladatelství, Praha 1995
- Harvey, Ch.: Umění motivovat – cesta k úspěchu, Informatorium, Praha 1994
- Honey, P.: Tváří v tvář: Průvodce úspěšnou komunikací, Grada Publishing, Praha 1997
- Horáčková, D., Kofroňová, O., Procházka, M., Úlovcová, H., Vojtěch, J.: Uplatnění absolventů škol na trhu práce 2000, Tauris, Praha 2001
- Horák, J.: Kapitoly z teorie výchovy. 1. díl, Technická univerzita, Liberec 1996
- Jouza, L.: Co když ztratím práci? A co dál ..., Direkta, Praha 1991
- Kohoutek, R.: Osobnost a sebepoznání studentů, CERM, Brno 1999
- Kolektiv autorů: Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce, ÚIV, Praha 2000
- Kopřiva, K.: Lidský vztah jako součást profese, Portál, Praha 1999
- Křivohlavý, J.: Jak si navzájem lépe porozumíme, Svoboda, Praha 1988
- Kučerová, S.: Člověk – hodnoty – výchova, Prešov 1996
- Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, Slon, Praha 1994
- Milkovich, G. T., Boudreau, J. W.: Řízení lidských zdrojů, VŠE, Praha 1993
- Nakonečný, M.: Motivace pracovního jednání a její řízení, Management Press, Praha 1992
- Nouzová, Z.: Příprava žáků pro profesní orientaci, Sociologické nakladatelství, Praha 1995
- Novosad, L.: Základy speciálního poradenství, Technická univerzita, Liberec 2001
- Novotná, V., Schimmerlingová, V.: Sociální práce, její vývoj a metodické postupy, UK, Praha 1992
- Říčan, P.: Cesta životem, Panorama, Praha 1990

- Šťastnová, P., Vymětalová, S., Matějková, L.: Absolventi na trhu práce, Ústav pro informace ve vzdělávání, Praha 1999
- Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Hozkovec, J.: Základy psychologie práce a organizace, Karolinum, Praha 1996
- Tomandl, A., Běhalová, M., Turek, A.: Než zaklepete u zaměstnavatele, MPSV, Praha 2000
- Úlehla, I.: Umění pomáhat, Renesance, Písek 1996
- Langer, S.: Mládež problémová, její typy a možnosti uplatnění, Kotva, Hradec Králové 1994
- Vágnerová, M.: Psychopatologie pro pomáhající profese, Variabilita a patologie lidské psychiky, Portál, Praha 2000
- Vybíral, Z.: Psychologie lidské komunikace, Portál, Praha 2000

Další zdroje (účelové publikace, časopisy)

- Absolventi škol evidovaní na úřadech práce, Správa služeb zaměstnanosti MPSV, Praha 1996
- Blatníková, M.: K problematice řešení dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR, Sociální politika, roč. 23/1997, č. 5
- Buchtová, B.: Nezaměstnanost jako nevyléčitelná nemoc, Psychologie dnes, květen 1999
- Buchtová, B.: Podání ruky na odchodnou, Ekonom č. 39, 1999
- Duksa, O.: Nezaměstnanost absolventů škol a mladistvých, Sociální politika, roč. 23/1997, č. 4
- Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti, MPSV, Praha 2001
- Statistická ročenka trhu práce v ČR, MPSV, Praha 2001
- Statistiky uchazečů, Úřad práce v Liberci
- Učitelské noviny