

Nezaměstnanost – problém rekvalifikace

Zuzana Vařková

Bakalářská práce
Zlín 2006



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Univerzitní institut

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Univerzitní institut
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2005/2006

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Zuzana VAFKOVÁ**
Studijní program: **B 7501 Pedagogika**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Nezaměstnanost – problém rekvalifikace**

Zásady pro vypracování:

Nezaměstnanost jako problém
Srovnání podle lokality: Brno město a Brno venkov
Rekvalifikace – možnost změny zaměstnání

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění

Dlohá, D.: Psychologie práce. VŠZ, Brno 1991

Houbová, D. a kol.: Psychologie pro právníky. MV, Brno 1993

www.msps.cz

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Alica Kavanová

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

6. března 2006


Termín odevzdání bakalářské práce:

13. června 2006

Ve Zlíně dne 6. března 2006


prof. Ing. Roman Prokop, CSc.
prorektor




prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá velmi závažným problémem a to nezaměstnaností. Je zaměřená především na problematiku rekvalifikace, která by měla být nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti a vést k vyšší uplatnitelnosti absolventů rekvalifikačních kurzů na trhu práce. Práce je rozdělena na dva systematické celky – část teoretickou a praktickou. V teoretické části se věnuji především objasnění pojmu nezaměstnanosti a problematiky nezaměstnanosti a také objasnění postavení nezaměstnanosti v naší společnosti. Výzkumná část této práce navazuje na část teoretickou a základním cílem výzkumné části je především zjištění, zda teoretické poznatky, které vyplývají z odborné literatury odpovídají praxi a do jaké míry jsou absolventi rekvalifikačních kurzů uplatnitelní na trhu práce (srovnání lokalit Brno-venkov a Brno-město).

Klíčová slova: nezaměstnanost, rekvalifikace, úřad práce, míra uplatnitelnosti, trh práce, míra nezaměstnanosti, příčiny nezaměstnanosti, psychika nezaměstnaného.

ABSTRACT

This thesis deals with a very serious problem of unemployment. It focuses mainly on the issues of re-qualification, which should be a tool of an effective employment policy and which should lead to a bigger chance for participants of the re-qualification courses on the labor market.

This thesis is divided into two parts: theory and research. The theoretic part is aimed at the explanation of the issues of unemployment and its role in structuring of the Czech society. The research part of the thesis tries to find out whether the knowledge we have from literature is consistent with reality, and to what extent the participants of the re-qualification courses find their jobs on the labor market (comparison of the Brno-city and Brno-vicinity countries).

Keywords: unemployment, re-qualification, labor office, labor market, unemployment rate, cause of unemployment, psyche of people without jobs.

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji paní Ing. Alici Kavanové za vedení a konzultace mé práce, panu Ing. Jaromíru Šarounovi za poskytnuté konzultace na ÚP pro Brno-venkov, panu Bořivoji Braunschlägerovi za korekci a vyvážání této práce, pracovníkům ÚP pro Brno-venkov a Brno-město za spolupráci při realizaci výzkumu a také ÚP pro Brno-venkov a Brno-město za umožnění výzkumu.

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 DEFINICE NEZAMĚŠTNANOSTI	11
1.1 DEFINICE NEZAMĚŠTNANOSTI Z PSYCHOLOGICKÉHO HLEDISKA	11
1.2 NEZAMĚŠTNANOST PODLE VŠEOBECNÉ ENCYKLOPEDIÉ DIDEROT	11
1.3 NEZAMĚŠTNANOST Z EKONOMICKÉHO HLEDISKA	11
2 ROZDĚLENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI	13
2.1 ROZDĚLENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI Z HLEDISKA DOBROVOLNOSTI.....	13
2.2 ROZDĚLENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI Z HLEDISKA CHARAKTERU	13
2.2.1 Frikční nezaměstnanost.....	13
2.2.2 Strukturální nezaměstnanost	13
2.2.3 Sezónní nezaměstnanost.....	14
2.2.4 Cyklická nezaměstnanost	14
3 PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI	15
3.1 TŘI ZÁKLADNÍ PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI	15
4 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI	16
5 JAKÝM ZPŮSOBEM OVLIVŇUJE NEZAMĚŠTNANOST NAŠE ŽIVOTY	18
5.1 NEZAMĚŠTNANOST A RODINA	18
5.2 REPRODUKČNÍ CHOVÁNÍ	18
5.3 VZTAH NEZAMĚŠTNANÝCH MUŽŮ A NEZAMĚŠTNANÝCH ŽEN	19
6 JAK POSTUPOVAT V PŘÍPADĚ ZTRÁTY ZAMĚŠTNÁNÍ	21
7 ÚŘADY PRÁCE A JEJICH ORGANIZAČNÍ STRUKTURA	23
7.1 STATUTÁRNÍ ZÁSTUPCE.....	23
7.2 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA.....	24
8 OBECNĚ ZÁVAZNÉ PŘEDPISY	26
8.1 OSTATNÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY PLATNÉ NA ÚSEKU ZAMĚŠTNANOSTI	27
9 PROBLEMATIKA REKVALIFIKACE	29
9.1 NÁLEŽITOSTI DOHODY O REKVALIFIKACI MEZI REKVALIFIKAČNÍM ZAŘÍZENÍM A ÚŘADEM PRÁCE	29
9.2 REKVALIFIKACE UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ A ZÁJEMCŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ.....	30
9.2.1 Dohoda o rekvalifikaci mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání.....	30

9.3	PODMÍNKY PRO ZAŘAZENÍ UCHAZEČE DO REKVALIFIKAČNÍHO KURZU	31
9.4	REKVALIFIKACE V ROCE 2005 – ÚP BRNO-VENKOV	32
9.5	REKVALIFIKACE V ROCE 2005 – ÚP BRNO-MĚSTO	34
10	STAV NEZAMĚSTNANOSTI V ČR K 31. 12. 2005	38
II	PRAKTICKÁ ČÁST	40
11	PROJEKT VÝZKUMU	41
11.1	DEFINICE POJMŮ POUŽITÝCH VE VÝZKUMU	41
11.2	VÝZKUMNÉ PROBLÉMY	42
11.3	VÝZKUMNÉ CÍLE	42
11.4	HYPOTÉZY	42
11.5	VOLBA TYPU A METODY VÝZKUMU	43
11.6	VÝBĚR VÝZKUMNÉHO VZORKU	44
11.7	PŘÍPRAVA, ORGANIZACE A REALIZACE VÝZKUMU	44
12	ANALÝZA VÝSLEDKŮ ZKOUMÁNÍ	45
12.1	VYHODNOCENÍ VÝZKUMU PROVEDENÉHO NA PRACOVIŠTI ÚP PRO BRNO- VENKOV	45
12.1.1	Blok č. 1	45
12.1.2	Blok č. 2	48
12.1.3	Blok č. 3	51
12.2	VYHODNOCENÍ VÝZKUMU PROVEDENÉHO NA PRACOVIŠTI ÚP PRO BRNO- MĚSTO	54
12.2.1	Blok č. 1	54
12.2.2	Blok č. 2	56
12.2.3	Blok č. 3	59
13	POROVNÁNÍ VÝSLEDKŮ ZKOUMÁNÍ DOTAZNÍKOVÉ METODY	62
14	MÍRA UPLATNITELNOSTI UCHAZEČŮ PO REKVALIFIKACI NA TRHU PRÁCE	64
14.1	REKVALIFIKACE NA ÚP PRO BRNO-VENKOV	64
14.2	REKVALIFIKACE NA ÚP PRO BRNO-MĚSTO	66
14.3	SROVNÁNÍ UPLATNITELNOSTI ABSOLVENTŮ REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ PROVÁDĚNÝCH NA ÚP PRO BRNO-VENKOV A BRNO-MĚSTO NA TRHU PRÁCE	68
	ZÁVĚR	70
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	72
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	74
	SEZNAM PŘÍLOH	75

ÚVOD

Pro zpracování této bakalářské práce jsem si zvolila téma nezaměstnanost, nezaměstnaný člověk a problematika rekvalifikace, které bych se chtěla věnovat především ve výzkumné části své práce.

Jedním z hlavních důvodů, proč jsem si zvolila právě toto téma, je to, že nezaměstnanost je velmi závažným patologickým i ekonomickým jevem, který má velký dopad na celou naši společnost. Nezaměstnanost je nepříjemným průvodním jevem rozvoje společenských systémů založených na tržní ekonomice. Její vysoká míra nepříznivě ovlivňuje celkové společenské klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu a negativně se podepisuje nejen na spokojenosti lidí, ale i na jejich zdraví. Ztráta zaměstnání však především ponижuje člověka, který umí a chce pracovat, narušuje jeho obvyklou psychickou pohodu, poškozují život jeho rodiny. Předpokládám, že stále nebyl nalezen optimální postup vedoucí k důkladnému rozboru příčin nezaměstnanosti a důsledků z ní vyplývajících, a proto je toto ožehavé téma dosud aktuální. Pozornost laické i odborné veřejnosti bude upoutávat až do chvíle, než se skutečně najde vhodné řešení v této oblasti. Domnívám se také, že ke zlepšení nynější zneklidivé situace, co se již zmiňované problematiky týče, rozhodně přispěje lepší informovanost naší společnosti.

Sama mohu potvrdit z vlastní zkušenosti, že informovanost širší veřejnosti je velmi nízká, vzhledem k tomu, že jsem se osobně ocitla na kratší dobu v roli nezaměstnaného člověka a tak jako i ostatní lidé jsem samozřejmě s takovou životní situací nekalkulovala a hlavně jsem na ni rozhodně nebyla připravená. Osoba, která je nezaměstnaná kratší dobu – tak jako jsem byla já – a nezná dosti podrobně prostředí úřadu práce, jejich strukturu a především možnosti a působnost, tak je pro ni velmi těžké se v tomto prostředí zorientovat. Naproti tomu člověk, který je nezaměstnan delší dobu, je také informován lépe o svých možnostech a může tak situaci objektivněji posoudit, což také o mnohém vypovídá. Z tohoto důvodu jsem tuto práci rozdělila do několika částí.

První část této práce je tedy informativního rázu a navazuje samozřejmě i na výzkumnou část práce. Zabývám se obecnými teoretickými pojmy, které se týkají vymezení charakteristik nezaměstnanosti a jejich důsledků, v návaznosti na fungování a spolupráci úřadů práce s rekvalifikací nezaměstnaných a jejich vzdělání.

Její druhá část, tedy výzkumná část bakalářské práce, je zaměřena především na problematiku rekvalifikace, kterou považuji za jednu z důležitých možností zlepšení současného stavu nezaměstnanosti. Výzkum je prováděn formou dotazníkové metody a nese s sebou prvky obsahující názory na tuto problematiku. Pokusila jsem se o srovnání této problematiky v okresech Brno-venkov a Brno-město.

Závěrečná část této bakalářské práce následně obsahuje shrnutí této závažné problematiky a výsledků výzkumné části.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 DEFINICE NEZAMĚŠTNANOSTI

Na nezaměstnanost je možné nahlížet z několika různých hledisek – ekonomického, psychologického, sociálního atd., a proto také existuje několik výkladů a definic nezaměstnanosti, vztahujících se vždy k dané související oblasti. K objasnění tohoto zásadního pojmu jsem vybrala definice, které jsou podle mého názoru velmi výstižné.

1.1 Definice nezaměstnanosti z psychologického hlediska

Nezaměstnanost (unemployment) je situace, kdy ve společnosti existuje určitá skupina lidí, která by mohla pracovat a z větší části by chtěla, ale nemůže pracovat v důsledku nedostatku pracovních příležitostí. Z psychologického úhlu pohledu bývá prožívání této situace velmi obtížné, zvláště u střednědobé nezaměstnanosti, kdy dochází k pocitům neúčinnosti, zmaru, ztráty smyslu života, smutku, objevují se příznaky depresí a neuróz, zvýšená konzumace alkoholu a jiných drog, objevuje se i vyšší počet sebevražd. Zatímco u krátkodobé nezaměstnanosti naděje na nalezení práce trvá, u dlouhodobé se vyskytuje častá rezignovanost a přizpůsobení se novému stylu života. (Hartl, 2000)

1.2 Nezaměstnanost podle Všeobecné encyklopedie Diderot

Všeobecná encyklopedie Diderot definuje nezaměstnanost jako stav národního hospodářství, kdy část pracovního potenciálu společnosti nenalézá uplatnění nebo dobrovolně o toto uplatnění neusiluje. Statistika definuje nezaměstnaného jako osobu, která hledá práci, chce být činná jako zaměstnanec, není práce neschopna pro nemoc a není činná jako zaměstnanec, domácí dělník, pomáhající rodinný příslušník či samostatný podnikatel.

1.3 Nezaměstnanost z ekonomického hlediska

Nezaměstnanost je makroekonomický ukazatel, který slouží k posouzení národního hospodářství a který znamená ztrátu

- statků a služeb, které by mohly být nezaměstnanými vyrobeny. Tuto ztrátu lze vypočítat v podobě dávek v nezaměstnanosti, které zatěžují státní rozpočet.

Je to tedy stav, kdy se část pracovních sil nachází mimo výrobní proces a služby.

Ukazatel, jenž hovoří o stavu a vývoji nezaměstnanosti, se nazývá **míra nezaměstnanosti**

– je to podíl nezaměstnaných, kteří aktivně o nalezení zaměstnání usilují a jsou schopni to skutečně dokázat, na ekonomicky aktivním obyvatelstvu, vyjádřený v procentech.

Údaje o nezaměstnanosti se shromažďují měsíčně, ve statistikách se uvádí % míra nezaměstnanosti státu, jednotlivých krajů, okresů, konkrétních obcí a měst. Za tímto účelem se **obyvatelstvo starší 16 let dělí na tyto tři základní skupiny** (Helísek, 2000):

a) zaměstnaní:

- obyvatelstvo, které má placené zaměstnání, nebo sebezaměstnání (včetně osob dočasně v práci nepřítomných, ale s formální vazbou k zaměstnání)

b) nezaměstnaní:

- ekonomicky aktivní obyvatelstvo (osoby schopné a ochotné pracovat) - pracovní síla dané země
- lidé, kteří nemají placená zaměstnání ani sebezaměstnání, přitom práci aktivně hledají a jsou ochotni během určité doby do zaměstnání nastoupit

c) ostatní:

- ekonomicky neaktivní obyvatelstvo
- lidé, kteří práci nemají a ani ji aktivně nehledají, např. studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti - pokud nesplňují podmínky předchozích skupin.

Vývoj nezaměstnanosti se měří podle tzv. míry nezaměstnanosti:

$$\text{míra nezaměstnanosti (\%)} = \frac{\text{nezaměstnaní, kteří hledají zaměstnání}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo (EAO)}} \times 100$$

(Helísek, 2000)

2 ROZDĚLENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI

Nezaměstnanost můžeme rozdělit do několika skupin a to z hlediska dobrovolnosti a charakteru nezaměstnanosti.

2.1 Rozdělení nezaměstnanosti z hlediska dobrovolnosti

Z hlediska dobrovolnosti dělíme nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou.

Nezaměstnanost dobrovolná:

- lidé této skupiny o práci vědomě neusilují (například jsou dostatečně ekonomicky zabezpečeni, preferují volný čas nebo ztratili naději, že zaměstnání najdou – odražený pracovník)
- nezapočítává se do ekonomických statistik a míry nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost nedobrovolná:

- nezaměstnaný aktivně usiluje o nalezení zaměstnání.

2.2 Rozdělení nezaměstnanosti z hlediska charakteru

Z hlediska charakteru je nezaměstnanost rozdělena na nezaměstnanost frikční, strukturální, sezónní a cyklickou.

2.2.1 Frikční nezaměstnanost

- vyjadřuje neustálý pohyb lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu
- jejím charakteristickým rysem je krátkodobost
- nedá se odstranit.

2.2.2 Strukturální nezaměstnanost

- vyplývá ze změn ve struktuře národního hospodářství
- je vyvolána zejména technickým pokrokem a změnami v preferencích spotřebitelů
- vzniká za nesouladu nabídky a poptávky po pracovnících (poptávka po určitém

druhu práce se zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje, nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle – nerovnováhy u jednotlivých povolání nebo oblastí).

2.2.3 Sezónní nezaměstnanost

- souvisí s tím, že některé subjekty vytvářejí sezónní pracovní místa v určitém ročním období (např. zemědělství).

2.2.4 Cyklická nezaměstnanost

- spojena s hospodářským cyklem tržní ekonomiky
- její vývoj závisí na vztahu mezi skutečným a potencionálním HDP
- vzniká, je-li celková poptávka po práci nízká, celkové výdaje a produkt se snižují, nezaměstnanost se zvyšuje prakticky všude: tento stav nastává zejména v období hospodářské recese; pracovníci jsou propouštěni bez nároku na návrat.

(Sojka, Pudlák, 1999. s. 152-153.)

3 PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI

Rozhodující charakteristikou trhu práce jsou nepružné mzdy a dlouhodobá nerovnováha mezi nabídkou práce a poptávkou po ní. Základní nepružností mezd je mikroekonomické chování ekonomických subjektů při stanovení mezd. Významnou úlohu zde hrají náklady spojené se změnami ve mzdových a platových sazbách na pocit spravedlnosti a dobré pracovní výkony, složitost jednání s odbory atd.

Podnikatelé zpravidla nenahrazují osvědčené pracovníky nezaměstnanými, kteří by byli ochotni nastoupit za menší mzdu, neboť by se jim zvýšily náklady na zaučení a zapracování nových zaměstnanců, snížila by se produkce výkonu a důsledkem toho zisky. Existuje zde také riziko, že by se noví pracovníci neosvědčili. (Buchtová, 2002)

3.1 Tři základní příčiny nezaměstnanosti

Rozlišujeme tři základní příčiny nezaměstnanosti.

a) demografické změny - souvisejí s demografickou strukturou ekonomicky aktivního

obyvatelstva a s rostoucí ekonomickou aktivitou dospívající

mládeže, příslušníků menšin a žen (tyto skupiny mají větší tendenci k nezaměstnanosti),

b) vládní politika - vyšší nezaměstnanost vlivem větších sociálních jistot vytvořených

vládou

- menší snaha, nižší zájem o hůře placenou práci,

c) strukturální změny - dochází k vzestupné tendenci strukturální nezaměstnanosti

- ekonomika se rychle mění, zatímco pracovníci reagují na tyto změny mnohem pomaleji.

(Buchtová, 2002)

4 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI

Když je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdroji a důchody lidí jsou nízké. Během takových období rovněž ekonomické obtíže ovlivňují emoce lidí a rodinný život. Uvádí se dvě základní kategorie dopadu (Helísek, 2000.):

1. ekonomický dopad

- vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevytváří ekonomika tolik, kolik je schopna
- ztráty, ke kterým dochází v obdobích nezaměstnanosti, jsou v současné ekonomice největším doloženým plýtváním zdroji
- většinou jde hlavně o dopad cyklické nezaměstnanosti.

Vzhledem k našemu studijnímu i profesnímu charakteru nás mnohem více zajímá dopad druhý, a to sociální dopad nezaměstnanosti.

2. sociální dopad

- dlouhodobá (delší než 1/2 roku) nedobrovolná nezaměstnanost, která přináší lidské sociální škody stejně jako škody psychologické
- snižování disponibilních prostředků domácností = pokles životní úrovně nezaměstnaného a jeho rodiny
- nezaměstnanost zapříčiňuje zhoršování fyzického a psychického zdraví, vede k vyššímu výskytu srdečních chorob, alkoholismu, sebevražd, k nelegálním činnostem a vyšší kriminalitě
- stres
- nejzávažnějším důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je ztráta kvalifikace.

Velikost důsledků nezaměstnanosti je závislá na čase - čím je období bez práce delší, tím jsou důsledky závažnější. Zvláštní problém představuje nezaměstnanost pro absolventy škol, kteří, pokud se včas nezpracují a nezískají pracovní návyky, jsou hůře zaměstnatelní a snižuje se také kvalita jejich práce.

5 JAKÝM ZPŮSOBEM OVLIVŇUJE NEZAMĚSTNANOST NAŠE ŽIVOTY

Ačkoliv se může zdát, že ztráta zaměstnání je jen "věcí" postiženého, s níž se musí vyrovnat především on sám, není to úplně pravda. Nezaměstnanost jednoho z členů rodiny může ohrozit celý její chod a změnit náhled na další budoucnost.

(www.jobjournal.cz)

5.1 Nezaměstnanost a rodina

Dopady nezaměstnanosti nepociťují pouze sami nezaměstnaní. Nezaměstnanost jednoho z členů rodiny má vliv na celý její chod. Tento vliv může být jak negativní, tak pozitivní. Mezi pozitiva se řadí vzrůst rodinné podpory a solidarity. Pokud rodina dobře funguje a dokáže podpořit svého člena, je pro nezaměstnaného snazší pokračovat v úsilí o nalezení zaměstnání a nepropadat zoufalství. Negativem nezaměstnanosti není jen nedostatek finančních prostředků. Nezaměstnanost může způsobit krizi rodinného systému, narušit rodinné zvyklosti, vyvolat změny v sociálních vztazích. Nezaměstnaný může neblaze pocítit ztrátu statusu a autority či odlišnost v rozdělení domácích prací. Míra rozvodovosti v rodinách postižených nezaměstnaností bývá vyšší než míra obvyklá. Mezi léty 1948 až 1979 hledal J. South ve Spojených státech souvislost mezi rozvody a nezaměstnaností. Zjištěná data zřetelně ukázala neblahý vliv nezaměstnanosti na rozvodovost. Například v době ekonomické recese rozvodovost stoupala, zatímco v době ekonomického růstu klesala. Margolis a Farran v USA svými výzkumy ověřovali dopad nezaměstnanosti otců na jejich děti. Zjistili, že děti otců, kteří před časem ztratili práci, nejsou častěji nemocné, ani nemívají častěji potíže v chování než děti zaměstnaných otců. Větší problémy nastávaly až po delší době nezaměstnanosti.

5.2 Reprodukční chování

Nezaměstnanost se projevuje i v reprodukčním chování. I když by se mohlo zdát, že zvyšující se průměrný věk ženichů a nevěst, snižující se počet dětí v rodinách či odklad narození dítěte, souvisí výhradně s přechodem na "západní" styl života, není tomu tak. Svůj podíl na tomto stavu má i nezaměstnanost. Mnoho žen odkládá svatbu i narození dítěte jak z důvodu nedostatku financí, tak i kvůli nejistotě zaměstnání u sebe i partnera. Mateřství

však může být i únikem do příznivějšího statusu matky a ženy v domácnosti. I nezaměstnané svobodné dívky často usilují o dítě, které jim má dát alespoň část toho, o co přišli ztrátou zaměstnání. Podle průzkumů se v okresech s vyšší nezaměstnaností rodí buď nadprůměrný, nebo naopak podprůměrný počet dětí. Nízká porodnost je způsobena tím, že mladí lidé citlivěji vnímají sociální nejistotu, a oddalují tedy sňatek i děti. Nízká porodnost je charakteristická pro regiony s dlouhodobě vysokou nezaměstnaností, oproti tomu vysoká porodnost se projevuje v místech, kde se nezaměstnanost prudce zvýšila během krátkého času.

(www.jobjournal.cz)

5.3 Vztah nezaměstnaných mužů a nezaměstnaných žen

Běžně se setkáváme s názorem, že nezaměstnanost má ničivý vliv především na muže. Jsou to oni, kdo živí rodinu, říkáme si. Jsou to spíše muži, u koho předpokládáme kariérní růst a plné zaujetí prací. Jsou však tyto představy správné? Pravděpodobně ne, neboť příjmy českých rodin jsou již několik desetiletí závislé i na platu žen a rodinný rozpočet ztrátu tohoto dílu pocítí. Naše společnost jakoby žila na pomezí dvou protikladných názorů: ženu, která se "jen" stará o domácnost, hodnotí jako línou. Ženu, která se chce plně věnovat kariéře, považuje za „krkavčí matku“.

Nezaměstnanost dopadá na muže i ženy stejně destruktivně. Pro ženy, právě tak jako pro muže, je nesmírně těžké se smířit se ztrátou finanční samostatnosti a sociálního statusu. Ono větší zaujetí domácností, jímž je u žen dokládáno snadnější vyrovnání se s nezaměstnaností, bývá mnohdy jen maskou.

Pozbytím zaměstnání, ať už se jedná o ženy či muže, se mění rozdělení ve vykonávání domácích prací. Zajímavé jsou v tomto ohledu výsledky průzkumů z Velké Británie. Podle nich je v rodinách, v nichž žena vykonává povolání na plný úvazek, rozdělení domácích prací více rovnoměrné než v domácnostech, kde je žena nezaměstnaná. Stejně je tomu u nezaměstnaných mužů - i oni přebírají větší část domácích prací na svá bedra.

Rozdíl mezi muži a ženami se údajně odráží také v oblékání a vystupování. Při delší nezaměstnanosti se někteří muži méně starají o svůj vzhled, začnou chodit neoholení a neupravení. U žen se tato nedbalost projevuje méně. Žena neupadá v nečinnost a apatii díky výše

zmíněné angažovanosti v domácnosti, která jí pomáhá snadněji se vyrovnat se ztrátou zaměstnání. (www.jobjournal.cz)

6 JAK POSTUPOVAT V PŘÍPADĚ ZTRÁTY ZAMĚSTNÁNÍ

Ten, kdo z nejrůznějších důvodů přišel o zaměstnání, se v první řadě musí dostavit na úřad práce, v jehož územním obvodu má trvalé bydliště. Tam si podá žádost o zprostředkování zaměstnání. K tomu je potřebné, aby žadatel přinesl s sebou občanský průkaz a zápočtový list, který dostal od posledního zaměstnavatele. S potvrzením od úřadu práce zajde klient na svoji zdravotní pojišťovnu, protože za dobu evidence za něj platí zdravotní pojištění stát.

V případě, že úřad práce nezprostředkuje uchazeči zaměstnání do sedmi dnů, nebo si jej dotyčný nenajde sám, začne pobírat podporu v nezaměstnanosti. Musí ale splnit základní podmínku – v posledních třech letech odpracovat alespoň 12 měsíců. Během doby, kdy podporu pobírá, je povinen pravidelně (minimálně jedenkrát měsíčně) docházet na úřad práce. Pokud by s úřadem jakýmkoli způsobem nespolečně pracoval (např. nedocházel k zaměstnavatelům, které mu úřad práce nabídne, nebo pracoval „na černo“ a přitom pobíral dávky), může mu být podpora v nezaměstnanosti odejmuta.

Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí po dobu šesti měsíců. Vypočítává se z průměrného čistého měsíčního příjmu, který uchazeč pobíral v posledním zaměstnání. Po první tři měsíce činí 50 % průměrného měsíčního výdělku z posledního zaměstnání. Další tři měsíce pak 40 %. Nejvíce však člověk může pobírat 10 250 Kč. V případě, že úřad práce nabídne klientovi možnost rekvalifikace, poněvadž je to nezbytné pro jeho další pracovní uplatnění, bude klient dostávat po celou dobu rekvalifikace (může být i delší než půl roku) 60 % průměrného měsíčního příjmu z posledního zaměstnání. Nejvíce lze však obdržet 11 480 Kč. To ovšem neplatí, jestliže uchazeč nastoupí na rekvalifikaci až v době, kdy vyčerpá celou podpůrnou dobu – tzn. hmotné zabezpečení bylo vypláceno celých šest měsíců.

Zaměstnání nabízené úřadem práce musí odpovídat zdravotnímu stavu uchazeče o práci (doloženému příslušnými lékařskými posudky). K ostatním hlediskům, tj. kvalifikaci, délce předchozí doby zaměstnání a dalším, se pouze přihlíží. Prakticky to znamená, že v případech, kdy úřad práce nemá možnost nabízet zaměstnání podle dosažené kvalifikace uchazeče o zaměstnání, může mu nabídnout zaměstnání mimo tuto kvalifikaci. Jestliže žadatel takové zaměstnání bezdůvodně odmítne (zohledňují se pouze zdravotní stav nebo vážné osobní či rodinné důvody), může být vzápětí z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen, mírnější sankcí je pouze odejmutí poskytovaného hmotného zabezpečení. Může se například stát, že klient po čtyřech měsících sice práci najde, ta však trvá jen jeden týden, a

proto se tento znovu vrací na úřad práce. V takové situaci úřad práce doplácí jen zbytek podpory do původních šesti měsíců. Pokud by ale klient pracoval déle než jeden měsíc, pak se doba, po níž bude dostávat podporu v nezaměstnanosti, počítá znovu.

Jestliže projeví žadatel zájem pouze o informace týkající se možností zaměstnání, volných pracovních míst a poradenské činnosti související s hledáním zaměstnání, může se obrátit na kterýkoli úřad práce. Právě za tím účelem vedou úřady práce evidenci volných pracovních míst.

Při psaní této problematiky jsem shrnula běžně dostupné kroky.

7 ÚŘADY PRÁCE A JEJICH ORGANIZAČNÍ STRUKTURA

Úřady práce jsou v našich současných podmínkách jedny z nejvýznamnějších územně dekoncentrovaných orgánů státní správy. Úřady práce jako územní orgány práce podle zákona o zaměstnanosti vznikly na podzim roku 1990 jako orgány státní správy působící na úrovni okresů, a to z důvodu, že jejich činnost je natolik specializovaná, že nebylo možné vykonávat ji okresními úřady ani příslušným ústředním orgánem státní správy v centru. Svoji činnost úřady práce vykonávají na základě zákona o zaměstnanosti a řady dalších předpisů. Podle nich jsou povinny poskytovat komplexní službu při zprostředkování práce, poradenství a hmotném zabezpečení při ztrátě zaměstnání. V souladu se situací na trhu práce navrhuje a v rámci daných pravidel a možností i realizují potřebná opatření. V době svého vzniku začínaly takřkajíc na „zelené louce“, neboť ve zcela nových společensko-ekonomických podmínkách, které si jejich zřízení vlastně vyžádaly, nemohly na činnost bývalých národních výborů v této oblasti v ničem navázat. Jediné, z čeho bylo možno vycházet, byly zkušenosti ze zahraničí a možnost vybrat k realizaci jen to, co už jinde vyzkoušeli a co dobře funguje.

Řízení otázek zaměstnanosti je na MPSV ČR svěřeno Správě služeb zaměstnanosti. Úřady práce byly zřízeny zakládací listinou MPSV ČR na základě zákonného opatření ČNR č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce na podzim roku 1990 jako organizací s právní subjektivitou, která nepodléhá zápisu do podnikového rejstříku. (MPSV, 2004.)

7.1 Statutární zástupce

Statutární zástupce úřadu práce je ředitel, který je do funkce jmenován a z funkce odvolán ministrem práce a sociálních věcí ČR. Ředitel je oprávněn jednat jménem úřadu práce ve všech věcech a činit jménem úřadu práce právní úkony v rozsahu vymezeném předmětem činnosti úřadu práce a právními předpisy.

Řízení úřadu práce je upraveno obecně závazným právním předpisem a organizačními normami. Soustavu organizačních norem tvoří příkazy ministra, organizační řád, pracovní řád, archivační řád a také příkazy a směrnice ředitele.

7.2 Organizační struktura

Organizační struktura úřadů práce se řídí metodickými pokyny upravovanými na podmínky jednotlivých úřadů. V dalším textu přiblížím organizační strukturu Úřadu práce pro Brno-venkov, který sídlí v Brně. (MPSV, 2004.)

- Oddělení koordinace v JMK a implementace ESF

- Sekretariát, personalista, interní auditor, oddělení informatiky

- Odbor poradenství pro zprostředkování a podpory

Oddělení poradenství pro zprostředkování

Oddělení evidence a podpory

Detašované pracoviště Rosice

Detašované pracoviště Tišnov

Detašované pracoviště Židlochovice

Detašované pracoviště Ivančice

- Odbor speciálního poradenství

Oddělení poradenství a rekvalifikace

Oddělení pro volbu povolání

- Odbor trhu práce

Oddělení analýz a prognóz

Oddělení aktivní politiky zaměstnanosti

EURES poradce

- Odbor kontrolní a právní

Oddělení právní

Oddělení kontrolní

- Odbor ekonomický

Oddělení ekonomické

Oddělení hospodářské správy

Vzhledem k tomu, co je předmětem mého výzkumu, myslím si, že je velmi důležité vzpomenout také působnost především některých organizačních útvarů jako je Oddělení zprostředkování a Oddělení poradenství.

Oddělení zprostředkování:

Vede evidenci uchazečů o zaměstnání, podávají základní informace nezaměstnaným a zájemcům včetně základních informací o podmínkách a různých formách APZ, obsahují volná místa z monitoringu zaměstnavatelů, připravují podklady pro rozhodnutí ve věci hmotných zabezpečení uchazečů.

Oddělení speciálního poradenství:

Realizuje poradenství k volbě a změně povolání, zabezpečuje speciální poradenství pro ohrožené skupiny, spolupracuje s lékaři při stanovení zbytkového pracovního potenciálu, připravuje podklady k rozhodnutí o vydání a odnětí povolení k zaměstnání cizincům a osobám bez státní příslušnosti a podklady k povolení zaměstnavatelům získat na volná pracovní místa občany ze zahraničí, metodicky řídí detašovaná pracoviště ÚP.

Referát rekvalifikací:

Vede databázi rekvalifikačních kurzů a jejich účastníků, posuzuje vhodnost uchazečů pro rekvalifikaci, posuzuje vhodnost nabízených rekvalifikačních kurzů, metodicky řídí detašovaná pracoviště v oblasti činnosti referátu. (MPSV, 2004.)

8 OBECNĚ ZÁVAZNÉ PŘEDPISY

Právní předpoklady pro realizaci práva na zaměstnání vytváří zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jedná se o plné znění zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kterým byly plně nahrazeny zákony č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Dalšími obecně závazným předpisem, který upravuje práva a povinnosti na úseku nezaměstnanosti jsou: vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

V souvislosti s novou právní úpravou agenturního zaměstnání a výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte je užitečné zařadit mezi tyto obecně závazné předpisy rovněž výňatek souvisejících ustanovení zákoníku práce, tím se myslí výňatek ze zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Tento zákon v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Podle tohoto zákona se právem na zaměstnání rozumí právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí, na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání, dále na rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění a konečně právo na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání. Zákon dále upravuje základní vztahy mezi občany a úřady práce při realizaci práva na zaměstnání, a to zejména z hlediska konkrétních práv a povinností občanů. Pokud jde o zprostředkování zaměstnání, mohou tuto činnost vykonávat vedle úřadů práce i jiné fyzické nebo právnické osoby než orgány státu, ale pouze pokud jim bude tato činnost povolena příslušným státním orgánem a za podmínek stanovených v zákoně. Základní podmínkou zde je, že za toto zprostředkování, prováděné za úhradu, může být vybírán od zaměstnavatele nebo občana přiměřený poplatek, který však vyjadřuje pouze skutečné výdaje za zprostředkování.

Zákon dále zdůrazňuje zvýšenou péči, která při zprostředkování zaměstnání musí být věnována těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji potřebují pro svůj zdravotní stav, věk, mateřské poslání nebo z jiných vážných důvodů. Jedná se zejména o osoby se změněnou pracovní schopností, mladistvé, absolventy škol, těhotné ženy a další. Zákon dále stanoví postup zaměstnavatelů při zaměstnávání občanů, a to v první řadě tím, že stanoví, že zaměstnavatel je povinen zabezpečovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti svými zaměstnanci, které zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce. Důležitá jsou rovněž poměrně podrobná ustanovení o zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností.

Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Tato vyhláška stanovuje formy rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců. Tato se uskutečňuje formou vzdělávání

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání
- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů
- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání
- v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace.

Dále tato vyhláška upravuje a stanovuje náklady na rekvalifikaci, což jsou podle této vyhlášky náklady rekvalifikačního řízení, za které se považují např. přímé náklady na rekvalifikaci, režijní náklady, přiměřený zisk – maximálně do výše 15 % vynaložených nákladů, náklady na osobní ochranné pracovní prostředky atd.

8.1 Ostatní právní předpisy platné na úseku zaměstnanosti

- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, změna: 436/2004 Sb.

- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.
- Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.

9 PROBLEMATIKA REKVALIFIKACE

Rekvalifikací se podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopnosti a zkušenosti fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.

Dohoda mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením o rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny patřičné náležitosti, které také přesně vymezuje tento zákon.

9.1 Náležitosti dohody o rekvalifikaci mezi rekvalifikačním zařízením a úřadem práce

Tato dohoda musí obsahovat tyto náležitosti, aby mohla býti považována za řádnou:

- Identifikační údaje účastníků dohody
- Pracovní činnost, na kterou budou uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání rekvalifikováni
- Základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace
- Rozsah teoretické a praktické přípravy
- Místo a způsob provedení rekvalifikace
- Doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností
- Náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady

- Závazek rekvalifikačního zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely
- Ujednání o vypovězení dohody.

(Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

9.2 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.

9.2.1 Dohoda o rekvalifikaci mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání

Tato dohoda musí být uzavřena taktéž písemně a obsahovat především tyto náležitosti:

- Identifikační údaje účastníků dohody
- Pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována
- Způsob a dobu rekvalifikace, místo jejich konání
- Podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací
- Způsob ověření získaných znalostí a dovedností
- Závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez závažných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nové získané kvalifikaci, a druhů nákladů, které bude povinen úřadu práce uhradit
- Ujednání o vypovězení dohody.

Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech. Porušení podmínek poskytnutí příspěvku na

úhradu nutných nákladů spojených s rekvalifikací nebo jeho nevrácení je považováno za porušení rozpočtové kázně.

Formy rekvalifikace, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí úřad práce, stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem - vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. Tyto formy rekvalifikace a některé náklady na rekvalifikaci jsou uvedeny v kapitole zvané Obecně závazné předpisy.

Je nutné říci, že v ČR existuje také tzv. **rekvalifikace zaměstnanců**, která je uplatňována podle zkušeností odborníků na Úřadu práce pro Brno-venkov jen zřídkakdy. Jedná se o rekvalifikaci, jež může být na základě dohody s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačním zařízením, která pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené.

(Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

9.3 Podmínky pro zařazení uchazeče do rekvalifikačního kurzu

Úřad práce může zabezpečit rekvalifikaci v případě, že uchazeč o zaměstnání je evidován u příslušného úřadu a jeho rekvalifikace je nezbytná. To znamená, že má kvalifikaci, pro kterou nejsou volná místa a dosavadní zprostředkování zaměstnání nebylo úspěšné. V každém případě se úřad práce snaží nejdříve nalézt pracovní uplatnění bez kvalifikace.

Nezbytnost rekvalifikace se proto může prokázat až po určité době (1 až 2 měsíců), kdy uchazeč o zaměstnání spolupracuje se zprostředkovatelem při hledání vhodného zaměstnání.

Rekvalifikace je účelná v případě, kdy se uchazeč o zaměstnání rozhodne pro kvalifikaci, pro kterou je dostatek volných míst.

Do rekvalifikace může být uchazeč o zaměstnání zařazen, když uzavře s budoucím zaměstnavatelem dohodu o přijetí do pracovního poměru nebo se zaváže, že po rekvalifikaci zahájí samostatnou výdělečnou činnost.

Rekvalifikace je dále účelná, když splňuje kvalifikační předpoklady pro daný kvalifikační kurz (např. pro rekvalifikační kurzy končící výučním listem je nutné vyučení v jiném oboru, pro rekvalifikační kurzy podvojného účetnictví, marketingu, péče o pleť atd. je podmínkou středoškolské vzdělání).

Základní informace o možnostech rekvalifikace obdrží uchazeč o zaměstnání od svého zprostředkovatele, který mu může rekvalifikaci doporučit pokud nelze zprostředkovat vhodné zaměstnání.

V případě časově náročných kurzů nebo při zařazování uchazečů, kteří jsou dlouhodobě nebo opakovaně v evidenci, a mladistvých uchazečů se základním vzděláním bude zařazení uchazečů konzultováno s psychologem úřadu práce.

9.4 Rekvalifikace v roce 2005 – ÚP Brno-venkov

Statistika uchazečů v rekvalifikaci

Uchazeči v rekvalifikaci

Celkem	510
Pokračující z minulého roku	30
Úspěšně ukončená rekvalifikace	420
Neúspěšně ukončená rekvalifikace	0
Předčasně ukončená bez vážných důvodů	0
Ukončená nástupem do zaměstnání v průběhu rekvalifikace	8
Předčasně ukončená z vážných důvodů	18
Pokračující do dalšího období	34

V celkovém počtu uchazečů v rekvalifikaci bylo zahrnuto 306 žen, 2 mladiství bez kvalifikace, 48 absolventů škol, 112 uchazečů s péčí o dítě do 15 let, 41 osob se ZPS a 1 osoba se zvláštní pomocí. (www.mpsv.cz)

Věková struktura uchazečů v rekvalifikaci za rok 2005:

18 až 24	101
25 až 34	153
35 až 44	146
45 až 54	77
55 let a více	12

Stupeň dosaženého vzdělání uchazečů v rekvalifikaci:

neúplné základní vzdělání	základní vzdělání a praktická škola	nižší střední odborné vzdělání	střední odborné vzdělání (vyučen)	ÚS vzdělání	ÚSO vzdělání (vyučen s maturitou)	ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	vyšší odborné vzdělání	bakalářské vzdělání
1	44	4	159	28	50	163	15	8

vysokoškolské vzdělání	doktorské vzdělání
37	1

Typy rekvalifikací, na které byli uchazeči rekvalifikováni v roce 2005:

nespecifická rekvalifika- ce	specifická rekvalifika- ce pro D	specifická rekvalifika- ce pro THP	obnovovací kurz	doplňková rekvalifika- ce	rekvalifikace – stáž
2	325	102	1	44	19

přípra- va na podni- kání	Jiná rekvali- fikace
15	2

Rekvalifikační kurzy trvají různě dlouhou dobu. Nejčastěji to bývají rekvalifikace v délce trvání od 1 do 3 měsíců a od jednoho týdne do jednoho měsíce. Doba rekvalifikace může dosáhnout až délky trvání nad 12 měsíců, záleží samozřejmě na typu dané rekvalifikace.

Uchazeči v rekvalifikaci, jež byli rekvalifikováni v roce 2005 na ÚP Brno – venkov dosahovali také různé délky evidence na ÚP. Nejvíce bylo rekvalifikováno uchazečů evidovaných na ÚP do 3 měsíců (118) a uchazečů evidovaných v rozmezí 3 – 6 měsíců (125). (www.mpsv.cz)

9.5 Rekvalifikace v roce 2005 – ÚP Brno-město

Statistika uchazečů v rekvalifikaci:

Uchazeči v rekvalifikaci

Celkem	834
Pokračující z minulého roku	32
Úspěšně ukončená rekvalifikace	749
Neúspěšně ukončená rekvalifikace	1
Předčasně ukončená bez vážných důvodů	1

Ukončená nástupem do zaměstnání v průběhu rekvalifikace	0
Předčasně ukončená z vážných důvodů	28
Pokračující do dalšího období	26

Do celkového počtu uchazečů v rekvalifikaci bylo zahrnuto 447 žen, 8 mladistvých bez kvalifikace, 41 absolventů škol, 81 osob s péčí o dítě do 15 let, 30 osob se ZPS a 13 osob s potřebou zvláštní pomoci. (www.mpsv.cz)

Věková struktura uchazečů v rekvalifikaci:

18 až 24	212
25 až 34	183
35 až 44	205
45 až 54	214
55 let a více	31

Stupeň dosaženého vzdělání uchazečů v rekvalifikaci:

základní vzdělání a praktická škola	nižší střední odborné vzdělání	střední odborné vzdělání (vyučení)	střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a vyučení	ÚS vzdělání	ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	vyšší odborné vzdělání	bakalářské vzdělání
131	9	200	12	58	42	257	13	7

vysokoškolské vzdělání	doktorské vzdělání
101	4

Typy rekvalifikací na které byli uchazeči v rekvalifikaci rekvalifikováni:

specifická rekvalifikace pro D	specifická rekvalifikace pro THP	doplňková rekvalifikace	rekvalifikace – stáž	příprava na podnikání	jiná rekvalifikace
343	326	114	22	19	10

Co se týče délky trvání rekvalifikace na úseku ÚP pro Brno - město, tak nejvíce uchazečů o rekvalifikaci, a to v počtu 495, se zúčastnilo kurzu trvajících od jednoho týdne do jednoho měsíce a následně pak 204 uchazečů v kurzu trvajícím od jednoho do tří měsíců. Nejméně uchazečů prodělalo rekvalifikaci v době trvání nad dvanáct měsíců – pouze 5 uchazečů.

Uchazeči v rekvalifikaci dosahovali na úseku ÚP pro Brno - město také různé délky evidence na tomto ÚP. V největším počtu byli rekvalifikováni uchazeči vedení v evidenci od tří do šesti měsíců (198), dále pak od dvanácti do dvaceti čtyř měsíců (170) a od šesti do devíti měsíců to bylo 157 uchazečů.

(www.mpsv.cz)

10 STAV NEZAMĚSTNANOSTI V ČR K 31. 12. 2005

K 31. 12. 2005 činila míra registrované nezaměstnanosti 8,9 % (listopad 2005 -- 8,4 %, prosinec 2004 -- 9,5 %). Úřady práce (ÚP) registrovaly celkem 510 416 osob. Z celkového počtu nezaměstnaných je 481 071 tzv. dosažitelných uchazečů o zaměstnání (jsou schopni okamžitě nastoupit do práce).

Přestože je počet uchazečů o zaměstnání o 19 637 osob vyšší než v listopadu 2005, ve srovnání se stejným obdobím roku 2004 je jich o 31 259 méně. Průměrná míra nezaměstnanosti v meziročním srovnání stále klesá. V roce 2004 činila 9,2 %, v loňském roce 9 %. Důvodem tohoto příznivého vývoje je rostoucí ekonomika ČR, ale také aktivní politika zaměstnanosti, jejíž nástroje úřady práce v hojné míře uplatňují.

Vývoj na trhu práce probíhal na konci loňského roku obdobně jako v předchozích letech. Ve větší míře skončily sezónní práce ve stavebnictví, zemědělství a lesnictví a také veřejně prospěšné práce, které finančně podporují úřady práce.

Pozitivně se vyvíjela situace v oblasti zaměstnávání absolventů a mladistvých. Důvodem je především zájem zaměstnavatelů o mladé zaměstnance, kteří umí pracovat s informačními technologiemi a znají cizí jazyky. Počet absolventů se meziročně snížil o 8715 uchazečů.

Nejnižší míru nezaměstnanosti hlásí okresy Praha-východ (2,5 %), Praha-západ (2,6 %), Praha celkem (3,2 %) a Mladá Boleslav (3,8 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykázalo 30 okresů. Nejvyšší byla v okresech Most (21,2 %), Karviná (18,6 %), Jeseník (16,9 %), Teplice (16,8 %) a Bruntál (15,9 %). Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 10,5 % a mužů 7,6 %.

Míra nezaměstnanosti podle EUROSTAT (Statistický úřad Evropského společenství), která se používá pro mezinárodní srovnávání a vychází z výsledků za listopad 2005, je následující: ČR 7,8 %, EU 8,3 %, Belgie 8,5 %, Dánsko 4,3 % (říjen), Německo 8,6 % (říjen), Estonsko 6,4 %, Řecko 9,7 % (září), Španělsko 8,5 %, Francie 9,5 % (říjen), Irsko 4,2 % (říjen), Itálie 7,1 % (září), Kypr 5,6 %, Lotyšsko 8,5 %, Litva 6,5 %, Lucembursko 5,7 %, Maďarsko 7 %, Malta 7,9 %, Nizozemsko 4,5 %, Rakousko 5,3 %, Polsko 17,1 % (říjen), Portugalsko 7,4 %, Slovinsko 5,9 %, Slovensko 15,7 %, Finsko 8 %, Švédsko 6,6 %, Velká Británie 5 % (září), Norsko 4,3 % (říjen). Výsledky mezinárodního srovnání potvrzují, že se míra nezaměstnanosti v České republice drží dlouhodobě pod průměrem Evropské unie.

V průběhu prosince 2005 se na úřadech práce nově zaevidovalo 56 527 osob. Je to o 5273 více než v předchozím měsíci a o 5745 méně než v prosinci 2004.

Z evidence ÚP naopak odešlo 36 890 uchazečů. Do nového zaměstnání nastoupilo 21 512 lidí a 15 378 uchazečů úřady práce z různých důvodů vyřadily.

Ke konci předchozího měsíce registrovaly úřady práce 265 631 žen -- 52 % z celkového počtu nezaměstnaných, 75 316 osob se zdravotním postižením -- 14,8 % z celkového počtu nezaměstnaných a 38 545 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Na celkové nezaměstnanosti se tak podíleli 7,6 %.

Podporu v nezaměstnanosti pobíralo v prosinci 141 753 uchazečů o zaměstnání -- 27,8 % všech osob vedených v evidenci.

Úřady práce evidovaly k 31. 12. 2005 celkem 52 164 volných pracovních míst. Během předchozího měsíce zaměstnavatelé nově nahlásili nebo uvolnili 14 288 pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 9,8 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Karviná (78,1), Most (51,7) a Bruntál (51,6).

Ke konci roku 2005 evidovaly úřady práce 1802 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Na jedno volné pracovní místo připadalo 41,8 osob se zdravotním postižením. Pro absolventy a mladistvé nabízeli zaměstnavatelé celkem 7853 volných pracovních míst.

(www.mpsv.cz)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

11 PROJEKT VÝZKUMU

Praktická část této bakalářské práce je zaměřena na výzkum z oblasti problematiky nezaměstnanosti. Její součástí je zajisté i problematika rekvalifikace, které je věnována také část výzkumu. K získání co největšího počtu informací, jež jsou důležité k zodpovězení výzkumných otázek a samozřejmě i k vyřešení výzkumných problémů, jsem zvolila metodu dotazníku. Dotazníková metoda je metoda kvantitativní, což znamená, že s sebou nese velké množství informací a podle mého názoru je tedy nejvíce vhodná pro řešení této problematiky. Další velmi důležitou součástí tohoto výzkumu byla i volba výzkumného vzorku, stanovení cíle výzkumu a výzkumných hypotéz atd. Za nejdůležitější část svého výzkumu považuji analýzu výsledků zkoumání a vyvození patřičných závěrů.

11.1 Definice pojmů použitých ve výzkumu

Vzhledem k tomu, že každá oblast zkoumání s sebou nese i patřičnou terminologii, tak považuji za velmi důležité i v případě svého výzkumu, jež je zaměřen na problematiku nezaměstnanosti, vymezit definice některých pojmů, které jsou v dotazníkové metodě použity:

1. Nezaměstnanost:

situace, kdy ve společnosti existuje určitá skupina lidí, kteří by mohli pracovat a z větší části by i chtěli, ale nemohou. (Hartl, 2000.)

2. Solidarita:

soudržnost, pospolitost, skupinová podpora morální, materiální, vyjádřena úzkou spoluprací.

3. Dominantní:

převažující, převládající, rozhodující.

4. Prestiž:

vážnost, kterou jedinec prožívá v určité společnosti. Nezávisí přímo na majetku a příjmech. Prestiž mají vysoké funkce v řízení státu, povolání vysoce odpovědná. (Hartl, 2000.)

11.2 Výzkumné problémy

V souvislosti s předmětem zkoumání – tedy s problematikou nezaměstnanosti a problematikou rekvalifikace – jsem stanovila hned několik výzkumných problémů:

1. Jaký vztah mají nezaměstnaní k úřadu práce?
2. Jaký vztah mají nezaměstnaní ke svému okolí (známým, přátelům)?
3. Využívají nezaměstnaní svůj volný čas dosti efektivně?
4. Způsobuje ztráta zaměstnání potíže jedincům, kterých se tato závažná problematika týká?
5. Jsou nezaměstnaní ochotni přijmout i zaměstnání, které neodpovídá jejich pracovnímu zařazení?
6. Jsou nezaměstnaní ochotni přestěhovat se za práci?
7. Jsou nezaměstnaní ochotni postoupit rekvalifikaci za účelem získání nových pracovních příležitostí?
8. Jsou rekvalifikační kurzy schopny zajistit uchazečům o zaměstnání vyšší uplatnitelnost na trhu práce?

Výše jmenované výzkumné problémy jsou výzkumné problémy ústřední, dotazníková metoda však zkoumá i další výzkumné problémy – vedlejší.

11.3 Výzkumné cíle

Cílem tohoto výzkumu je co nejobektivněji vyhodnotit výsledky výzkumu a odpovědět tak na otázky, které jsou součástí stanovených výzkumných problémů. Dále pak potvrzení či vyvrácení výzkumných hypotéz.

11.4 Hypotézy

V přípravné fázi výzkumu jsem si stanovila určité hypotézy, které považuji za nutné především k tomu, abych mohla dosáhnout svých výzkumných cílů. Při stanovení jednotlivých hypotéz jsem vycházela jak z odborné literatury, tak i z vlastních zkušeností. Jednotlivé hypotézy se vztahují ke stanoveným výzkumným problémům a korespondují se zvole-

ným vzorkem respondentů a také je nutné říci, že při jejich stanovování jsem počítala jak s možností vyvrácení, tak i s potvrzením daných hypotéz.

1. Celá řada nezaměstnaných má negativní vztah k ochotě přestěhovat se za prací.
2. Nezaměstnaní mají velmi dobrý vztah ke svému okolí.
3. Stále častěji se projevují tendence zdůrazňovat odpovědnost společnosti a především státu za nezaměstnanost v České republice.
4. Nezaměstnaní častěji vstávají výrazně později než zaměstnaní.
5. Čím vyšší je věk nezaměstnaného, tím nižší je možnost získání zaměstnání.
6. Nezaměstnaní jsou většinou ochotni postoupit rekvalifikační kurzy, které jim nabízejí ÚP.
7. Uplatnitelnost uchazečů po rekvalifikaci na trhu práce je velmi vysoká.

11.5 Volba typu a metody výzkumu

Pro zkoumání stanovených problémů výzkumu jsem zvolila metodu kvantitativního výzkumu, konkrétně dotazník. Volila jsem v tomto případě takto z toho důvodu, že chci získat praktické výsledky i celou řadu výsledků, čehož je možné dosáhnout právě prostřednictvím kvantitativnímu výzkumu. Předmětem výzkumu byly společenské jevy a objekty, kterým bylo potřeba přiřadit měřitelné hodnoty, abychom získali metodologickými postupy co nejvíce možných odpovědí, což je podstatou kvantitativního výzkumu.

Metodou tohoto výzkumu jsem zvolila dotazník, který má především tu výhodu, že jako jedna z metod kvantitativního výzkumu je charakteristická poměrně rychlým zjišťováním rozsáhlých informací, postojů apod.

Jednotlivé výzkumné otázky jsou většinou uzavřeného typu, ale u některých výzkumných otázek jsem zvolila záměrně otevřený typ otázky. Dotazník se tedy skládá ve většině případech z uzavřených otázek, a to především proto, že vzhledem k počtu otázek (29) by se respondentům zdál příliš dlouhý. Na základě toho jsem se obávala nerelevantních a nepřesných odpovědí v důsledku snížení pozornosti a časové tísně respondentů.

11.6 Výběr výzkumného vzorku

Dalším bodem projektu tohoto výzkumu byl výběr výzkumného vzorku. Pro tento výzkum jsem zvolila jako výzkumný vzorek 50 náhodně vybraných nezaměstnaných – evidovaných na Úřadu práce pro Brno-venkov a stejný počet nezaměstnaných evidovaných na Úřadu práce pro Brno-město, a to především ze dvou důvodů: objektivnosti výsledku a provedení závěrečného srovnání těchto dvou lokalit především z hlediska problematiky rekvalifikace.

Tento výzkumný vzorek respondentů samozřejmě zahrnuje obě pohlaví – muže a ženy, ale nese také prvek různosti věku – věková škála uchazečů je od 18 až téměř do 60 let.

11.7 Příprava, organizace a realizace výzkumu

Fázi přípravy, organizace a realizace mého výzkumu dělím do několika orientačních bodů, které na sebe navazují a popřípadě se mohou i prolínat.

1. Orientační fáze – volba výzkumného tématu.
2. Vymezení teoretického východiska – studium literatury, která je neodmyslitelně spjata s touto závažnou problematikou.
3. Stanovení konečného tématu výzkumu.
4. Formulace výzkumných problémů, hypotéz, volba typu výzkumu a metod výzkumu, stanovení způsobu vyhodnocení a zpracování získaných dat.
5. Formulace otázek pro dotazník, výběr výzkumného vzorku.
6. Fáze oslovení ÚP pro Brno-venkov a Brno-město s žádostí o povolení provedení výzkumu na oddělení zprostředkování zaměstnání a následná konzultace sestaveného dotazníku s vedoucími pracovníky obou pracovišť.
7. Konečná úprava sestaveného dotazníku.
8. Fáze realizace výzkumu – oslovování respondentů, sbírání dat a následná analýza výzkumných dat, zaznamenání dat. Součástí této fáze je i oslovení oddělení statistiky jednotlivých úřadů práce s žádostí o konzultace týkající se problematiky rekvalifikace a postoupení potřebných informací a materiálů.
9. Závěrečné zhodnocení daného výzkumu, vyvození závěrů a pokus o vlastní zhodnocení.

12 ANALÝZA VÝSLEDKŮ ZKOUMÁNÍ

Konečná podoba dotazníku, který jsem postoupila vybranému vzorku respondentů, je uvedena k nahlédnutí v příloze č. 1. Na základě konzultace s panem Ing. Šarounem, který schválil provedení výzkumu na ÚP pro Brno-venkov, jsem prováděla výzkum osobně vzhledem k tomu, že byl dotazník dosti rozsáhlý a uchazeči o zaměstnání také mohli mít případně dotazy k mé osobě. Tento způsob provedení výzkumu se mi osvědčil, a proto jsem stejný postup zvolila i v případě výzkumu na ÚP Brno-město.

Pravdou je, že díky takto zvolenému postupu sběru dat trvala výzkumná část mnohem delší dobu, než se kterou jsem původně kalkulovala. Také s sebou přinesla i mnohá pozitiva, především možnost pozorování uchazečů o zaměstnání jako vedlejší metody mého výzkumu. Zjištění vyplývající z tohoto pozorování uvedu také ve zhodnocení výsledků zkoumání.

Dotazníkové otázky a následné vyhodnocování výsledků zkoumání jsem rozdělila do tří bloků podle toho, co bylo cílem zjištění.

12.1 Vyhodnocení výzkumu provedeného na pracovišti ÚP Brno-venkov

12.1.1 Blok č. 1

V tomto bloku dotazníkových otázek jsem se zaměřila na průzkum vztahů nezaměstnaných k Úřadu práce Brno-venkov. Jedním z důležitých faktorů nezaměstnanosti je vztah nezaměstnaných k pracovníkům ÚP, informacím a především také ke zprostředkování zaměstnání.

1. Pohlaví

ŽENA	MUŽ
27	23

2. Vyplňoval/a jste již někdy dotazník nebo jste se účastnil/a ankety na téma nezaměstnanost?

ANO	NE
8	42

3. Jak dlouho se již registrujete na ÚP?

Méně než 1 měsíc	10
1 až 3 měsíce	22
4 až 6 měsíců	9
7 až 9 měsíců	1
10 až 12 měsíců	1
1 rok a více	7

4. Registrujete se současně i v agentuře, která zprostředkovává práci?

ANO	NE
11	39

5. Jakou odbornou úroveň mají podle Vás pracovníci ÚP (1 = nejlepší ohodnocení)?

Odborná úroveň	1	2	3	4	5
	10	20	16	1	3

6. Nacházíte na ÚP dostatek informací týkajících se pracovních možností ve Vašem okrese?

ANO	NE
26	24

7. Setkal/a jste se s nějakým problémem, který snížil Vaši důvěru k ÚP?

ANO	NE
8	42

8. Snažíte se i sám/sama aktivně hledat zaměstnání?

ANO	NE
46	4

SHRNUTÍ BLOKU Č. 1

Z následujícího bloku odpovědí je zřejmé, že uchazeči o zaměstnání mají vcelku dobrý vztah k pracovníkům ÚP. Uchazeči o zaměstnání, kteří uvedli, že se registrují déle než 1 rok na ÚP, nemají možnost zvýšit si vzdělání vzhledem ke svému věku a krátkému časovému období, aby danou práci našli. K zajímavým poznatkům také patří to, že téměř polovina uchazečů o zaměstnání nenachází dostatek informací týkajících se pracovních možností ve svém okrese. Mohu tedy říci, že nezaměstnaní vedení v evidenci na Úřadu práce Brno-venkov nejsou příliš spokojeni se službami, které poskytuje tento ÚP ve smyslu dostatku informací o pracovních možnostech. Snad právě proto se také většina uchazečů o zaměstnání registruje i v agenturách, které zprostředkovávají práci.

12.1.2 Blok č. 2

V tomto bloku dotazníkových otázek jsem se zaměřila především na průzkum názorů nezaměstnaných na funkci a důležitost rodiny, na návyky spojené s volnočasovými aktivitami, dále na to, zda se změnilo chování okolí vůči jejich osobě, když ztratila zaměstnání, např. podoba ztráty přátel atd.

Důležitým průvodním jevem ztráty zaměstnání je podle odborné literatury také snížení komunikačních schopností a dovedností jednotlivců, což je také předmětem mého zkoumání v tomto bloku dotazníkových otázek.

9. Myslíte si, že v rodině má dominantnější postavení ten, který víc vydělává?

ANO	NE	NEVÍM
15	28	7

10. Myslíte si, že Vám nezaměstnanost přinesla také snížení autority v rodině?

ANO	NE	NEVÍM
8	37	5

11. Jaký názor máte na to, že by muž měl být živitelem rodiny?

Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Nevím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
9	23	4	8	6

12. Je pro Vás Vaše rodina zdrojem solidarity a podpory?

ANO	NE
47	3

13. Myslíte si, že většina lidí oceňuje, že stav nezaměstnanosti přináší velké množství volného času?

Rozhodně ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Rozhodně ne
2	17	6	15	10

14. Vstáváte výrazně později, než když jste pracoval/a?

ANO	NE
17	33

15. Domníváte se, že vlivem nezaměstnanosti strávíte více času před televizní obrazovkou?

ANO	NE
9	41

16. Domníváte se, že se ztrátou zaměstnání se změnilo také chování vašeho okolí vůči Vám?

Rozhodně ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Rozhodně ne
2	3	8	18	19

17. Myslíte si, že se ztrátou zaměstnání může být spojena i ztráta přátel?

Rozhodně ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Rozhodně ne
3	4	6	15	22

18. Jak se díváte na názor, že nezaměstnaný člověk má méně možností a příležitostí setkávat se s lidmi?

Rozhodně ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Rozhodně ne
8	14	12	10	6

19. Domníváte se, že nezaměstnaný člověk má větší problémy při komunikaci s okolím?

Rozhodně ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Rozhodně ne
4	9	7	15	15

20. Myslíte si, že je práce v zaměstnání rovnocenná práci v domácnosti?

ANO	NE	NEVÍM
28	3	19

21. Domníváte se, že fakt nezaměstnanosti má větší psychický dopad na ...?

ŽENY	MUŽE
16	34

SHRNUTÍ BLOKU Č. 2

Z následujícího bloku vyhodnocených odpovědí je zřejmé, že nezaměstnaní jsou ve většině případů přesvědčeni, že ztráta zaměstnání neměla příliš velký vliv na jejich postavení v rodině – tato skutečnost tedy neměla vliv na snížení jejich autority v rodině. Zajímavé jsou také výsledky z oblasti otázek týkajících se funkce rodiny. Respondenti se ve většině případů přikláněli spíše k tradičnímu typu rodiny, kde je hlavním živitelem rodiny muž, ale z druhé strany je zřejmé, že jim rodina i v této těžké životní situaci přináší ve většině případů dostatečnou podporu. Tato situace nese naopak prvky moderní rodiny, která se vyznačuje

tím, že na vysoké úrovni funguje především komunikace mezi jejich jednotlivými členy a následně i solidarita a podpora v těžkých životních situacích.

Co se týče využívání volného času, dá se říci, že tato skupina respondentů využívá svůj volný čas velmi efektivně a u většiny respondentů se nemění ani pracovní návyky spojené s dřívějším vstáváním.

Vztahy okolí k nezaměstnaným se podle výzkumu jeví být vcelku stabilní a nezaměstnaní nepocítují zásadní změnu ani v chování svých nejbližších přátel a známých.

Z vyhodnocených odpovědí také vyplývá fakt, že tento výzkumný vzorek nezaměstnaných pociťuje kvůli ztrátě zaměstnání omezení možností setkávat se s lidmi, ale jejich sebedůvěra v souvislosti s komunikačními schopnostmi neklesla. Zajímavý je také názor nezaměstnaných na otázku psychického dopadu na člověka. Ve většině se respondenti shodli na tom, že fakt nezaměstnanosti nesou mnohem hůře muži než ženy.

12.1.3 Blok č. 3

V tomto bloku dotazníkových otázek jsem se zaměřila na průzkum vzdělání, odpovídajícího pracovního zařazení a především na problematiku rekvalifikace a také na otázku prestiže povolání.

22. Které věkové skupině dělá podle Vás největší potíže vyrovnat se se ztrátou zaměstnání?

18 až 25 let	1
26 až 34 let	0
35 až 44 let	3
45 až 50 let	46

23. Spokojil/a by jste se zaměstnáním, které neodpovídá Vašemu pracovnímu zařazení?

ANO	NE	NEVÍM
21	13	16

24. Domníváte se, že má smysl cíleně zvyšovat svoji kvalifikaci prostřednictvím různých rekvalifikací, které zprostředkovává ÚP nebo také vyhledávat samostatně tyto vzdělávací kurzy?

Rozhodně ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Rozhodně ne
23	18	7	2	0

25. Pokud by Vám nebyla nabídnuta vhodná práce, podstoupil/a by jste rekvalifikaci?

ANO	NE	NEVÍM
33	6	11

26. Je pro Vás důležitá prestiž spojená s určitým druhem povolání?

ANO	NE	NEVÍM
26	13	11

27. Byl/a by jste ochoten/ochotna přestěhovat se za prací?

ANO	NE	NEVÍM
12	29	9

28. Bydliště

VENKOV	MĚSTO
36	14

29. Nejvyšší dosažené vzdělání

DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ						
Základní	Gymnázium	SOŠ	SOU	OU	VOŠ	VŠ
7	3	17	12	5	2	4

SHRNUTÍ BLOKU Č. 3

Z následujícího bloku odpovědí je zřejmé, že potíže vyrovnat se se ztrátou zaměstnání má nejvíce skupina nezaměstnaných ve věku 45 až 50 let. Se zaměstnáním, které neodpovídá jejich pracovnímu zařazení, by se uspokojilo 21 uchazečů o zaměstnání, z čehož jednoznačně vyplývá, že nezaměstnaní, kteří byli dotazováni na ÚP Brno-venkov, jsou celkem ochotni přijímat i nabídky povolání, jež nejsou porovnatelné s jejich kvalifikací a dosaženým vzděláním. Tomuto zjištění příliš neodpovídají výsledky výzkumu u otázek č. 26 a č. 29. Je totiž zřejmé, že pro více než polovinu dotazovaných je velmi důležitá prestiž spojená s určitým druhem povolání a odpovídají tomu i výsledky průzkumu dosaženého vzdělání jednotlivých uchazečů. Většinou dosáhli středoškolského a vyššího vzdělání.

Co se týká průzkumu v oblasti problematiky rekvalifikace, tak z něj vyplývá, že většina uchazečů o zaměstnání uznává možnost rekvalifikace, kterou jim zprostředkovává ÚP jako velmi důležitý prostředek, pro získání práce nebo zvýšení možnosti uplatnitelnosti na trhu práce.

Většina z dotazovaných respondentů by také ochotně postoupila rekvalifikační kurz, kdyby jim ho úřad práce nabídl. Je jen velmi malý počet uchazečů, kteří nepovažují rekvalifikaci za prostředek, ke zvýšení své možnosti získat práci.

12.2 Vyhodnocení výzkumu provedeného na pracovišti ÚP Brno-město

Vzhledem k tomu, že jsem cíleně postoupila respondentům na ÚP Brno-venkov a ÚP Brno-město tentýž dotazník, nepovažuji za nutné opět nadepisovat jednotlivé otázky – otázky jsou tedy ve stejném pořadí, a proto je také níže jen čísluji.

12.2.1 Blok č. 1

V tomto bloku dotazníkových otázek jsem se zaměřila na průzkum vztahů nezaměstnaných k Úřadu práce pro Brno-město. Jedním z důležitých faktorů nezaměstnanosti je vztah nezaměstnaných k pracovníkům ÚP, informacím a především také ke zprostředkování zaměstnání.

Otázka č. 1

ŽENA	MUŽ
28	22

Otázka č. 2

ANO	NE
9	41

Otázka č. 3

Méně než 1 měsíc	11
1 až 3 měsíce	8
4 až 6 měsíců	5
7 až 9 měsíců	4
10 až 12 měsíců	4
1 rok a více	18

Otázka č. 4

ANO	NE
16	34

Otázka č. 5

Odborná úroveň	1	2	3	4	5
	8	20	18	2	2

Otázka č. 6

ANO	NE
32	18

Otázka č. 7

ANO	NE
6	44

Otázka č. 8

ANO	NE
47	3

SHRNUTÍ BLOKU Č. 1

Z následujícího bloku odpovědí je zřejmé, že uchazeči o zaměstnání, dotazovaní na ÚP pro Brno-město mají stejně jako uchazeči o zaměstnání na ÚP pro Brno-venkov vcelku dobrý vztah k pracovníkům úřadů práce. K zajímavým poznatkům také patří to, že téměř polovina uchazečů o zaměstnání nenachází dostatek informací týkajících se pracovních možností ve svém okrese. Mohu tedy říci, že nezaměstnaní vedení v evidenci na ÚP pro Brno-město

nejsou taktéž příliš spokojeni se službami, které poskytuje tento ÚP ve smyslu dostatku informací o pracovních možnostech, a proto se také snaží sami aktivně hledat zaměstnání. Vyplývá to především z odpovědí u otázky č. 8.

12.2.2 Blok č. 2

V tomto bloku dotazníkových otázek jsem se stejně jako v případě ÚP pro Brno-venkov zaměřila především na průzkum názorů nezaměstnaných na funkci a důležitost rodiny, na návyky spojené s volnočasovými aktivitami, dále na to, zda se změnilo chování okolí vůči jejich osobě, když ztratili zaměstnání – např. v podobě ztráty přátel a zda souhlasí s názorem odborné literatury v názoru, že fakt nezaměstnanosti vede ke snížení komunikačních schopností a dovedností nezaměstnaných.

Otázka č. 9

ANO	NE	NEVÍM
17	29	4

Otázka č. 10

ANO	NE	NEVÍM
14	29	7

Otázka č. 11

Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Nevím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
9	26	4	8	3

Otázka č. 12

ANO	NE
45	5

Otázka č. 13

Rozhodně ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Rozhodně ne
6	12	8	15	9

Otázka č. 14

ANO	NE
15	35

Otázka č. 15

ANO	NE
16	34

Otázka č. 16

Rozhodně ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Rozhodně ne
6	6	5	19	14

Otázka č. 17

Rozhodně ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Rozhodně ne
4	3	5	17	21

Otázka č. 18

Rozhodně ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Rozhodně ne
5	14	7	12	12

Otázka č. 19

Rozhodně ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Rozhodně ne
3	19	4	10	14

Otázka č. 20

ANO	NE	NEVÍM
27	16	7

Otázka č. 21

ŽENY	MUŽE
11	39

SHRNUTÍ BLOKU Č. 2

Z následujícího bloku vyhodnocených odpovědí je ve většině záležitostí zřejmá totožnost odpovědí nezaměstnaných na ÚP pro Brno-město s odpověďmi dotazovaných na ÚP pro Brno-venkov. A objevuje se i několik případů, kdy tomu tak není.

Jedná se především o odpovědi u otázek č. 10, 15, 18 a 20.

Bližší porovnání protichůdných zjištění provedu v celkovém zhodnocení tohoto výzkumu.

12.2.3 Blok č. 3

V tomto bloku dotazníkových otázek jsem se zaměřila na průzkum vzdělání, odpovídajícího pracovního zařazení a především na problematiku rekvalifikace a také na otázku prestiže povolání.

Otázka č. 22

18 až 25 let	3
26 až 34 let	2
35 až 44 let	4
45 až 50 let	41

Otázka č. 23

ANO	NE	NEVÍM
19	19	12

Otázka č. 24

Rozhodně ano	Spíše ano	Nevím	Spíše ne	Rozhodně ne
27	16	3	4	0

Otázka č. 25

ANO	NE	NEVÍM
42	1	7

Otázka č. 26

ANO	NE	NEVÍM
29	18	3

Otázka č. 27

ANO	NE	NEVÍM
12	28	10

Otázka č. 28

VENKOV	MĚSTO
2	48

Otázka č. 29

DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ						
Základní	Gymnázium	SOŠ	SOU	OU	VOŠ	VŠ
7	3	15	10	4	1	10

SHRNUTÍ BLOKU Č. 3

Z následujícího bloku odpovědí je zřejmé, že potíže vyrovnat se se ztrátou zaměstnání má nejvíce podle dotazovaných respondentů na ÚP pro Brno-město opět skupina nezaměstnaných ve věku 45 až 50 let. Se zaměstnáním, které neodpovídá jejich pracovnímu zařazení, by se uspokojilo pouhých 19 uchazečů o zaměstnání, z čehož jednoznačně vyplývá, že

nezaměstnaní nejsou příliš ochotni přijímat nabídky povolání, které nejsou porovnatelné především s jejich kvalifikací a dosaženým vzděláním. Tomuto zjištění také odpovídají výsledky výzkumu u otázek č. 26 a č. 29. Je totiž zřejmé, že pro více než polovinu dotazovaných je velmi důležitá i prestiž spojená s určitým druhem povolání a odpovídají tomu i výsledky průzkumu dosaženého vzdělání jednotlivých uchazečů – většinou dosáhli středoškolského a vyššího vzdělání.

Co se týká průzkumu v oblasti problematiky rekvalifikace, tak z něho vyplývá, že většina těchto dotazovaných shledává možnost rekvalifikace, kterou jim umožňují úřady práce, za velmi užitečnou a důležitou v souvislosti s mírou uplatnitelnosti na trhu práce.

13 POROVNÁNÍ VÝSLEDKŮ ZKOUMÁNÍ DOTAZNÍKOVÉ METODY

Výzkum prováděný na pracovišti Úřadu práce pro Brno-venkov a Úřadu práce pro Brno-město přinesl mnoho užitečných, cenných a v praxi zajisté využitelných výsledků. Pokuším se tedy v této kapitole shrnout nejdůležitější závěry, které vyplynuly z výsledků dotazníkové metody použité v tomto výzkumu.

Jak jsem již uvedla, rozdělila jsem sestavený dotazník do tří bloků podle toho, co bylo předmětem zkoumání v dané části.

První blok dotazníkových otázek byl zaměřen na otázku vztahů nezaměstnaných k ÚP a jejich pracovníkům. Z odpovědí respondentů dotazovaných jak na ÚP pro Brno-venkov, tak na ÚP pro Brno-město jednoznačně vyplývá, že nezaměstnaní mají vcelku dobrý vztah k pracovníkům úřadu práce a k ÚP samotným. Také odbornou úroveň pracovníků ÚP shledávají většinou za dostačující. Co se týče dostatku či nedostatku informací o pracovních možnostech, tak zde není celkový výsledek příliš uspokojující vzhledem k tomu, že celých 42 % nezaměstnaných pocítuje vážný nedostatek informací o pracovních možnostech na úřadu práce.

Druhý blok dotazníkových otázek zkoumal především odpovědi na otázku toho, jakým způsobem ovlivňuje nezaměstnanost život nezaměstnaných. Výsledky výzkumu potvrdily, že 22 % nezaměstnaných pocítuje vlivem nezaměstnanosti snížení autority v rodině a tento negativní dopad se projevil především u nezaměstnaných evidovaných na ÚP pro Brno-město. Nezaměstnanost však podle výsledků tohoto výzkumu přinesla také v případech nezaměstnaných na ÚP pro Brno-venkov i Brno-město pozitivní zjištění, a to, že u 92 % všech dotazovaných je rodina zdrojem solidarity a především podpory. Volný čas tráví nezaměstnaní podle výsledků výzkumu celkem efektivně, vyplývá to nicméně i z výsledků odpovědí jednotlivých respondentů. Pouhých 25 % nezaměstnaných připouští, že v důsledku nezaměstnanosti tráví více svého volného času před televizní obrazovkou a především se takto vyjádřili respondenti z ÚP pro Brno-město. Mohu jen tedy spekulovat, zda je to zapříčiněno tím, že nezaměstnaní na ÚP pro Brno-venkov mají více volnočasových aktivit spojených s prací na svých zahrádkách (většinou se jednalo o respondenty z venkova), nebo byli méně upřímní. V otázce příležitostí setkávat se s druhými lidmi se nezaměstnaní obou ÚP shodují na tom, že nezaměstnanost nemá přílišný vliv na míru pří-

ležitostí setkávat se s lidmi a nepocítují ani zásadní snížení úrovně svých komunikačních dovedností, což je v naprostém rozporu se závěry odborné literatury. Co se týče psychologického dopadu nezaměstnanosti na nezaměstnaného, tak se v 73 % dotazovaní obou ÚP shodují na tom, že nezaměstnanost má mnohem větší negativní vliv na muže než na ženy.

Třetí blok dotazníkových otázek byl zaměřen na průzkum toho, do jaké míry jsou uchazeči o zaměstnání ochotni sami zvyšovat svoji kvalifikaci, zda jsou ochotni přestěhovat se za práci a jaký význam má pro ně rekvalifikace, kterou jim je schopen poskytnout ÚP. Zhodnocení výsledků tohoto bloku přineslo tato zjištění:

Nezaměstnaní nejsou z 57 % ochotni přestěhovat se za práci do jiného města. Uchazeči o zaměstnání jsou také ochotni přijmout zaměstnání, které neodpovídá jejich kvalifikaci a pracovnímu zařazení, a to ze 40 %. Oproti tomu je pro 55 % dotazovaných velmi důležitá prestiž spojená s určitým druhem povolání. Zajímavé je také zjištění, že uchazeči evidovaní na ÚP pro Brno-venkov projeví větší ochotu přijmout zaměstnání, které neodpovídá jejich kvalifikaci než nezaměstnaní vedení v evidenci na ÚP pro Brno-město.

Nezaměstnaní se domnívají, že má smysl cíleně zvyšovat svoji kvalifikaci především prostřednictvím různých rekvalifikačních kurzů, které jim zprostředkovává ÚP (84 %). Lze říci, že se respondenti obou ÚP v odpovědích na otázku problematiky rekvalifikace téměř shodují a shledávají možnost rekvalifikace jako velmi podstatnou při možnosti uplatnění na trhu práce. Větší víru v prospěšnost rekvalifikací však mají nezaměstnaní vedení na ÚP pro Brno-město.

Vzhledem k tomu, že jsme prováděla výzkum osobně, ráda bych věnovala několik slov také vlastním postřehům z hlediska pozorování, jež se mi naskytlo díky přímému kontaktu s dotazovanými. Odborná literatura uvádí např. to, že především nezaměstnaní muži mají tendence méně pečovat o svůj vzhled a hygienu, což se mi ve většině případů nepotvrdilo. Co se týká dotazovaných mužů, tak se mi potvrdil názor odborné literatury na snížení komunikačních schopností, a to i přes to, že nezaměstnaní podle mého výzkumu s touto teorií nesouhlasí. Dotazovaní muži byli při komunikaci většinou velmi neobratní a především na ÚP pro Brno-město jsme se často u mužů setkávala s neochotou spolupracovat a většinou byli někteří z nich i dosti nepříjemní.

Ráda bych věnovala ještě jednu kapitolu výzkumu oblasti uplatnitelnosti rekvalifikovaných uchazečů na trhu práce.

14 MÍRA UPLATNITELNOSTI UCHAZEČŮ PO REKVALIFIKACI NA TRHU PRÁCE

Jako součást výzkumu bych ráda uvedla také několik údajů, které vypovídají o míře uplatnitelnosti rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP pro Brno-venkov a Brno-město na trhu práce.

Tato výzkumná část je zpracována na základě informací získaných při konzultacích na jednotlivých výše jmenovaných úřadech práce.

14.1 Rekvalifikace na ÚP pro Brno-venkov

Na ÚP pro Brno-venkov bylo v roce 2005 celkem rekvalifikováno 462 uchazečů o zaměstnání, z toho bylo rekvalifikováno 274 žen (59 %) a 188 mužů (41 %). 19 % těchto uchazečů bylo ve věku do 25 let, 71 % od 25 do 50 let a 10 % uchazečů nad 50 let. Celých 55 % uchazečů o zaměstnání, kteří byli v uplynulém roce rekvalifikováni, jsou vedeni na ÚP pro Brno-venkov déle než 6 měsíců.

V roce 2005 bylo uzavřeno celkem 137 dohod o provedení rekvalifikace. Náklady na úhradu rekvalifikačních kurzů činily v období od 1. 1. 2005 do 31. 12. 2005 celkem **4 058 467** Kč. Průměrné náklady na jednu rekvalifikaci ukončenou v roce 2005 činily **9059** Kč. Oproti roku 2004 jsou tyto náklady nižší.

Obory rekvalifikace a počet rekvalifikovaných za rok 2005

Obsluha osobního počítače	153
Účetnictví s využitím výpočetní techniky	39
Skladový logistik a manipulátor	26
Mechatronik	26
Svařování	24
Pečovatelka pro oblast sociální péče	22
Základy podnikání	20

Elektrikáři – vyhláška č. 50/1978 Sb.	13
Kuchař, číšník, barman	13
Obsluha PC podle osnov ECDL	13
Všeobecný sanitář	9
Prodavačské práce	9
Řidič motorového vozíku	9
Správce počítačové sítě	8
Projektový manažer	8
Grafik v Corelu	7
Bezpečnostní technik	7
Nehtová modelář, pedikúra	6
Marketing CIMA A	5
Masér	5
Krupiér	4
Vazba a aranžování květin	4
Manažer pro krizová řešení firem	4
Obsluha stavebních strojů	3
Tvůrce WWW stránek	2
Vizážistka	2
Keramik – hrnčír	2
Zubní instrumentářka	2
Řeznické a uzenářské práce	2
Kosmetické práce	2
Pečovatelka o děti od 3 do 15 let	2
Dřevorubec	2

Cukrářské práce	1
Zedník	1
Montér suchých staveb	1
Administrativní pracovník	1
Ošetřovatelka – pěstounka	1
Švadlena	1
Technik požární ochrany	1
Péče o zvířata v zájmových chovech	1
Obsluha CNC strojů	1

Nástupem do zaměstnání ukončilo rekvalifikaci 41 % uchazečů o zaměstnání. Uplatnitelnost uchazečů o zaměstnání po rekvalifikaci na trhu práce byla v roce 2005 velmi vysoká.

14.2 Rekvalifikace na Úřadu práce pro Brno-město

V roce 2005 zahájilo oddělení rekvalifikací celkem 167 profesně zaměřených rekvalifikačních programů. Na rekvalifikace bylo vynaloženo celkem **7 647 331 Kč** včetně závazků z minulého období.

Z celkově zařazených 802 uchazečů úspěšně ukončilo k 31. 12. 2005 vzdělávací akce 739 uchazečů, dalších 26 pokračuje v rekvalifikaci v roce 2006. V průběhu programů bylo předčasně vyřazeno 37 uchazečů, z toho 6 předložilo pracovní smlouvy a 22 uchazečů mělo vážné důvody k zanechání rekvalifikace. K sankčnímu vyřazení byl podán návrh u 9 uchazečů. Dalších 16 uchazečů po podpisu dohody do rekvalifikace nenastoupilo. V těchto případech byl podán návrh na vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Nejpočetnější skupinou ve vzdělávacích programech jsou uchazeči se středoškolským vzděláním (43,5 %). Z hlediska délky evidence byli do rekvalifikačních kurzů nejčastěji zařazováni uchazeči evidovaní déle než 12 měsíců (37,2 %), dále pak uchazeči evidovaní do 6 měsíců (35 %) a uchazeči evidovaní od 6 do 12 měsíců (27, 8%).

Obory rekvalifikace a počet rekvalifikovaných za rok 2005

Administrativní pracovník	11
Asistent pedagoga	1
Bezpečnostní technik	4
Cukrářské práce	2
Číšník, kuchař, barman	35
Drobný a střední podnikatel	19
Ekonom	9
Holič a kadeřnické služby	1
Kosmetické služby	6
Krejčovské práce	8
Logistik sklad. operací	7
Manažer pro krizová řešení firem	8
Marketing (CIMA A)	12
Masér	5
Mechatronik	16
Montér suchých staveb	5
Nespecifická rekvalifikace – ml.	10
Obchodní zástupce	51
Obsluha PC	218
Odborný pracovník propagačně obchodních služeb	5
Pedikúra, manikúra	1
Pekařské práce	4
Podlahář	2

Pomocná stavební výroba	5
Prodavačské práce	36
Řidič motorového vozíku	85
Skladový logistik a manipulátor	61
Správce počítačové sítě	8
Terénní soc. pracovník, pečovatelka	4
Tvorba WWW stránek	12
Účetnictví	88
Všeobecný sanitář	9
Vyhláška č. 50/1978 Sb., elektro	25
Základní kurz svařování	27
Zedník formou zaučení	2

Z celkového počtu 739 uchazečů, kteří úspěšně ukončili rekvalifikaci v roce 2005, našlo prozatím uplatnění 299 uchazečů (tedy 40,5 %). U zaměstnavatelů našlo uplatnění s novou kvalifikací 276 a samostatně výdělečnou činnost zahájilo 23 uchazečů.

14.3 Srovnání uplatnitelnosti absolventů rekvalifikačních kurzů prováděných na ÚP pro Brno-venkov a Brno-město na trhu práce

Z rozboru statistických údajů uveřejněných oběma zkoumanými ÚP jednoznačně vyplývá, že míra uplatnitelnosti uchazečů, kteří úspěšně dokončili rekvalifikaci v roce 2005 je značně vysoká. ÚP Brno-venkov uvádí, že nástupem do zaměstnání ukončilo rekvalifikaci 41 % uchazečů o zaměstnání a ÚP Brno-město uvádí prozatím 40,5 % těchto absolventů. Dá se však očekávat, že procento úspěšnosti uplatnitelnosti těchto absolventů ještě vzrostl, a to s ohledem na fakt, že někteří uchazeči ukončili vzdělání koncem listopadu či začátkem prosince roku 2005 a jejich uplatnitelnost se teprve očekává.

Když přihlédneme k faktu, že z hlediska rychlosti uplatnění téměř polovina absolventů rekvalifikací nalézá uplatnění od jednoho až dvou měsíců po jejím absolvování, lze tedy považovat rekvalifikaci za efektivní nástroj APZ.

Skutečností, že je míra uplatnitelnosti absolventů rekvalifikací v okrese Brno-venkov a Brno-město takto vysoká (40 %) a srovnatelná, lze připisovat i tomu, že v těchto okresech je velmi dobrá situace ohledně pracovních příležitostí. V okrese Brno-venkov je velmi rozvinutá průmyslová zóna a lokalita Brno-město se kromě toho vyznačuje i dostatečným množstvím pracovních příležitostí v oblasti služeb.

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo porovnat poznatky odborné literatury s částí praktickou – výzkumem, jež jsem prováděla na ÚP pro Brno-venkov a Brno-město. V mnoha případech se poznání v oblasti nezaměstnanosti shoduje s výsledky mnou provedeného výzkumu, v některých se však rozcházejí. Závěrem bych tedy ráda shrnula nejdůležitější poznatky vyplývající především z výzkumné části této práce.

Výzkumná část byla zaměřena na vliv nezaměstnanosti na psychiku nezaměstnaných, na průzkum vztahů uchazečů k faktu nezaměstnanosti a k ÚP a jejich pracovníkům. Dále byl výzkum zaměřen především na problematiku rekvalifikace v lokalitách Brno-venkov a Brno-město.

Nezaměstnaní mají ve většině případů velmi dobrý vztah k ÚP a jejich pracovníkům a shledávají odbornost pracovníků za dostačující. Většina nezaměstnaných však nenachází na ÚP dosti informací týkajících se pracovních možností, což považuji za velký nedostatek, který je potřeba odstranit.

Nemalé množství nezaměstnaných pocítilo vlivem nezaměstnanosti snížení autority ve své rodině a tento negativní dopad nezaměstnanosti se projevil především u uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci na ÚP pro Brno-město. Nezaměstnanost však s sebou přinesla nezaměstnaným i jisté pozitivum, a to především v podobě zvýšené podpory a solidarity z řad jejich rodin.

Volný čas tráví nezaměstnaní vcelku efektivním způsobem a zatím se nepoddávají zcela tomuto nežádoucímu jevu a neupadají v beznaděj, s čímž neodmyslitelně souvisí možnost rekvalifikace. Co se týče efektivního způsobu trávení volného času nezaměstnaných, tak jsem se zaměřila ve výzkumné části především na průzkum toho, zda nezaměstnaní tráví vlivem nezaměstnanosti více svého volného času před televizními obrazovkami, což nepovažuji za efektivní způsob trávení volného času. Výzkum ukázal, že 75 % dotazovaných uchazečů o zaměstnání netráví svoje větší množství volného času především před televizní obrazovkou, což je zajisté chvályhodné.

Při průzkumu se ukázalo, že rekvalifikace se jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti osvědčila. Vyplývá to jak ze statistických údajů, které uvádí ÚP pro Brno-venkov a Brno-město, tak i ze samotných odpovědí nezaměstnaných. 84 % dotazovaných respondentů se shoduje na názoru, že má smysl cíleně zvyšovat svoji kvalifikaci prostřednictvím rekvali-

fikačních kurzů, které jim nabízejí ÚP a 75 % nezaměstnaných by postoupilo rekvalifikaci, pokud by jim byla tato možnost nabídnuta ÚP. Statistické údaje, které poskytují ÚP pro Brno-venkov a Brno-město, vypovídají o tom, že v roce 2005 úspěšně ukončilo rekvalifikaci nástupem do zaměstnání 41 % uchazečů o zaměstnání vedených na ÚP pro Brno-venkov a 40,5 % nezaměstnaných vedených na ÚP pro Brno-město. Z hlediska rychlosti uplatnění absolventů těchto rekvalifikací je nutné podotknout, že asi polovina z nich nachází uplatnění od jednoho do dvou měsíců po ukončení rekvalifikace.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální fenomén*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002.

DANDOVÁ, Eva. *Zákoník práce po novele v otázkách a odpovědích*. 1. vyd. Praha: ASPI Publishing, s. r. o., 2002.

DLOUHÁ, Dana. *Psychologie práce*. Brno: VŠZ, 1991.

HARTL, Pavel, HARTLOVÁ, Helena. *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, s. r. o., 2000.

HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie - základní kurs*. 1. vyd. Praha: Melandrium, 2000.

KOL. AUTORŮ. *Velká všeobecná encyklopedie Diderot*. Praha: Diderot, 2000.

SELUCKÝ, Radoslav. *Člověk a jeho volný čas*. Praha: Československý spisovatel, 1966.

SOJKA, Milan, PUDLÁK, Jan. *Ekonomie pro střední školy*. 3. vyd. Praha: Fortuna, 1999. 152. s.

Internetové zdroje:

BERÁNKOVÁ, Kateřina. *Nezaměstnanost k 31. 12. 2005* (online). 2006. Dostupný z WWW: <http://denik.obce.cz/go/clanek.asp?id=6204083>

Integrovaný portál MPSV: Statistika: Rekvalifikace (online). 2006. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>

http://portal.mpsv.cz/sz/local/bo_info

http://portal.mpsv.cz/sz/local/bm_info

<http://jobpilot.cz/content/service/jobjournal/index.html>

Interní materiály:

Právní předpisy o zaměstnanosti. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004.

Právní předpisy:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

D	Dělník.
THP	Technicko-hospodářský pracovník.
ÚP	Úřad práce.
SOŠ	Střední odborná škola.
OU	Odborné učiliště.
SOU	Střední odborné učiliště.
VOŠ	Vyšší odborná škola.
VŠ	Vysoká škola.
SVČ	Samostatně výdělečná činnost.
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I Dotazník slovně

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK SLOVNĚ

Vašeho dotazníku bude použito pouze pro zpracování mé závěrečné práce, proto může být anonymní.

Za spolupráci Vám děkuje studentka oboru Sociální pedagogiky (UTB ve Zlíně) Zuzana Vafková.

1. Pohlaví a) žena b) muž

2. Vyplňoval/a jste již někdy dotazník nebo jste se účastnil/a ankety na téma nezaměstnanost?
 - a) ano
 - b) ne

3. Jak dlouho se již registrujete na ÚP?
 - a) méně než 1 měsíc
 - b) 1 - 3 měsíce
 - c) 4 - 6 měsíců
 - d) 7 - 9 měsíců
 - e) 10 - 12 měsíců
 - f) 1 rok - a více

4. Registrujete se současně i v agentuře, která zprostředkovává práci?
 - a) ano
 - b) ne

5. Jakou odbornou úroveň mají podle Vás pracovníci ÚP? (ohodnoťte známkou v bodové stupnici, přičemž 1 představuje nejlepší ohodnocení).

1 2 3 4 5

6. Nacházíte na ÚP dostatek informací týkajících se pracovních možností ve Vašem okrese?

a) ano b) ne

7. Setkali jste se s nějakým problémem, který snížil Vaši důvěru k ÚP?

a) ano

b) ne

Pokud ano, s jakým ?

.....
.....

8. Snažíte se i sám/sama aktivně hledat zaměstnání?

a) ano

b) ne

9. Myslíte si, že v rodině má dominantnější postavení ten, který víc vydělává?

a) ano

b) ne

c) nevím

10. Myslíte si, že Vám nezaměstnanost přinesla také snížení autority v rodině?

a) ano

b) ne

c) nevím

11. Jaký názor máte na to, že by muž měl být živitelem rodiny?

a) rozhodně souhlasím

b) spíše souhlasím

c) nevím

d) spíše nesouhlasím

e) rozhodně nesouhlasím

12. Je pro Vás Vaše rodina zdrojem solidarity a podpory?

a) ano

b) ne

13. Myslíte si, že většina lidí oceňuje, že stav nezaměstnanosti přináší velké množství volného času?

a) rozhodně ano

b) spíše ano

c) nevím

d) spíše ne

e) rozhodně ne

14. Vstáváte výrazně později, než když jste pracoval/a?

a) ano

b) ne

15. Domníváte se, že vlivem nezaměstnanosti strávíte více času před televizní obrazovkou?

a) ano

b) ne

16. Domníváte se, že společně se ztrátou zaměstnání se změnilo také chování vašeho okolí vůči Vám?

a) rozhodně ano

b) spíše ano

c) nevím

d) spíše ne

e) rozhodně ne

17. Myslíte si, že se ztrátou zaměstnání může být spojena i ztráta přátel?

a) rozhodně ano

b) spíše ano

c) nevím

d) spíše ne

e) rozhodně ne

18. Jak se díváte na názor, že nezaměstnaný člověk má méně možností a příležitosti setkávat se s lidmi?

a) rozhodně ano

b) spíše ano

c) nevím

d) spíše ne

e) rozhodně ne

19. Domníváte se, že nezaměstnaný člověk má větší problémy při komunikaci s okolím?

a) rozhodně ano

b) spíše ano

c) nevím

d) spíše ne

e) rozhodně ne

20. Myslíte si, že práce v domácnosti je rovnocenná práci v zaměstnání?

a) ano

b) ne

c) nevím

21. Domníváte se, že fakt nezaměstnanosti má větší psychický dopad...?

a) na muže

b) na ženy

22. Které věkové skupině dělá podle Vás největší potíže vyrovnat se se ztrátou zaměstnání?

a) 18 – 25.

b) 26 - 34

c) 35 - 44

d) 45 - 50

Z jakého důvodu?

23. Spokojil/a by jste se se zaměstnáním, které neodpovídá Vašemu pracovnímu zařazení?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

24. Domníváte se, že má smysl cíleně zvyšovat svoji kvalifikaci prostřednictvím různých rekvalifikací, které zprostředkovává ÚP nebo také vyhledávat samostatně tyto vzdělávací kurzy (cizí jazyk, výpočetní technika)?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) nevím
- d) spíše ne
- e) rozhodně ne

25. Pokud by Vám nebyla nabídnuta vhodná práce, podstoupil/a by jste rekvalifikaci?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

26. Je pro Vás důležitá prestiž spojená s určitým druhem povolání?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

27. Byl/a by jste ochoten/na přestěhovat se za prací?

a) ano

b) ne

c) nevím

28. Bydliště

a) venkov

b) město

29. Nejvyšší dosažené vzdělání

a) základní

b) gymnázium

c) střední odborná škola

d) střední odborné učiliště

e) odborné učiliště

f) vysoká škola

