

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA FILOZOFICKÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2008

Hana Jašová

Univerzita Pardubice
Fakulta Filozofická

Sociální důsledky nezaměstnanosti v třebíčském regionu

Hana Jašová

Bakalářská práce
2008

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická
Katedra sociálních věd
Akademický rok: 2006/2007

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Hana JAŠOVÁ**

Studijní program: **B6703 Sociologie**

Studijní obor: **Sociologie**

Název tématu: **Sociální důsledky nezaměstnanosti v třebíčském regionu**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Teoretická část práce bude zaměřena na posouzení situace v třebíčském regionu ve srovnání s ukazateli za Kraj Vysočina, event. za ČR. Dále bude pozornost věnována analýze politiky zaměstnanosti v regionu.

Praktická část bude založena na sociologickém průzkumu mezi vybranými nezaměstnanými s cílem poznat jejich názory a mínění o své situaci.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Mareš, J.: Nezaměstnanost jako sociální problém, Praha 1994

Buchtová: Nezaměstnanost, Praha 2002

Dlouhá: Psychologie práce, Brno 1991

Krebs: Sociální politika, Praha 2002

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Jaroslav Paulovič
Katedra sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce:

30. dubna 2007

Termín odevzdání bakalářské práce:

31. března 2008



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.
děkan

L.S.



PhDr. Livia Šavelková, Ph.D.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2007

Abstrakt:

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí. První část se zabývá obecnými a teoretickými pojmy, které se týkají vymezení a charakteristiky nezaměstnanosti. Hlavním tématem je zkoumání faktů nezaměstnanosti v okrese Třebíč a vlivu nezaměstnanosti na psychiku jedince. Věnuje pozornost základním činnostem Úřadů práce, politice zaměstnanosti a zákonům týkajících se zaměstnanosti. Cílem druhé části bakalářské práce je podat analýzu výsledku zkoumání. Obsahuje dotazníkovou metodu a názory z problematiky zaměstnanosti.

Klíčová slova:

nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, sociální důsledky, hlavní zdroje nezaměstnanosti, Úřad práce, právo na práci, analýza výsledků zkoumání

Abstact:

Bachelor work is devided into two parts. The first part deals with general theoretically conception which refers the delimitation and characterization of unemployment. The main theme is the investigation of facts of unemployment in the Třebíč region and influence of unemployment on psyche. It takes care of basic activity of Bureau of Labour, labour policy and statute of employment. The aim of the second part of Bachelor work is to pass on analysis of result research. It includes a questionnaire and problems employment.

Key words:

unemployment, labour policy, social effects, primary resources of unemployment, Bureau of Labour, right of work, analysis of research

Obsah:

1. Úvod.....	7
2. Nezaměstnanost.....	8
2.1 Charakteristika okresu Třebíč.....	8
2.2 Charakteristika nezaměstnanosti.....	9
2.2.1 Specifické míry nezaměstnanosti.....	10
2.2.2 Typy nezaměstnanosti.....	12
2.3 Právo na práci.....	13
2.4 Politika zaměstnanosti.....	15
2.5 Hlavní zdroje nezaměstnanosti na okrese Třebíč.....	18
2.5.1 Uchazeči o volná místa.....	19
2.6 Problémy vznikající nezaměstnaností a možnosti jejich řešení.....	20
2.6.1 Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti.....	21
2.7 Úřady práce.....	24
2.7.1 Činnosti úřadu práce.....	24
2.7.2 Rozvrstvení úřadu práce v Třebíči.....	26
2.7.3 Rekvalifikace.....	28
3. Analýza výsledku zkoumání.....	32
3.1 Vyhodnocení dotazníku.....	33
4. Závěr.....	40
5. Použitá literatura.....	41
Přílohy.....	42-59

1. Úvod

Práce a pracovní uplatnění nepochybně náleží k základním atributům člověka. Je určující pro ekonomický i sociální status jedinců, rodin a také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti. Nezaměstnanost jako důsledek fungování trhu práce je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa. Na problém nezaměstnanosti zatím nebylo vymyšleno žádné snadné řešení, pomineme-li umělou zaměstnanost některých totalitních systémů, která má kromě propagandistické funkce spíše úlohu kontrolní.

Cílem této bakalářské práce je zkoumání faktů nezaměstnanosti v okrese Třebíč a vlivu nezaměstnanosti na psychiku pracovníka, na kterého je neustále vyvíjen tlak ze strany úřadu práce, aby si v co nejkratším časovém intervalu našel své budoucí, či nové zaměstnání, a na sociální důsledky nezaměstnanosti.

Hlavní cílem práce je popis nezaměstnanosti a zjištění statistiky a analýzy dotazníkové metody, která ukazuje jaké jsou v současné době možnosti.

Tomuto cíli odpovídá i členění práce:

- Charakteristika okresu Třebíč
- Charakteristika nezaměstnanosti
- Právo na práci a právo na zaměstnání
- Politika nezaměstnanosti
- Hlavní zdroje nezaměstnanosti na okrese Třebíč
- Problémy vznikající nezaměstnaností a možnosti jejich řešení
- Charakteristika okresu Třebíč
- Výsledky analýzy

2. Nezaměstnanost

2.1 Charakteristika okresu Třebíč

Okres Třebíč je okresem v kraji Vysočina a celý okres leží na Moravě. Jeho sídlem je město Třebíč. Rozloha okresu je 1519 km², počet obyvatel je 117 873, z toho ekonomicky aktivních je 59 323. V produktivním věku je 75 160 občanů. V okrese Třebíč je 167 obcí, z toho 6 měst a 8 městysů.

Okres Třebíč jako správní jednotka vznikl v roce 1855, roku 1868 byl v Třebíči zřízen okresní úřad. Poslední reorganizace okresu byly v letech 1648 a 1960 od té doby se podoba okresu již neměnila.

(http://cs.wikipedia.org/wiki/Okres_T%C5%99eb%C3%AD%C4%8D)

Situování jaderné elektrárny na území okresu vytvořilo v minulosti disproporci na trhu práce (imigrace pracovní síly bez vytvoření pracovních příležitostí pro rodinné příslušníky), jejíž důsledky spoluvytvářejí dnešní problémovou situaci na trhu práce. Na druhé straně je třeba připomenout, že elektrárna vytváří pracovní příležitosti s nadprůměrnými mzdami, zejména v okresním měřítku.

Na hospodářskou situaci a zaměstnanost v okrese těžce dolehly důsledky transformace hospodářství po roce 1989. Důsledkem likvidace nebo alespoň dramatického omezení výroby v největších podnicích okresu – na prvním místě je třeba jmenovat BOPO Třebíč – se stala vysoká nezaměstnanost, k níž přispělo i propouštění v ostatních podnicích a úřadech. Vznik nových pracovních míst v malých a menších soukromých firmách mohl důsledky těchto procesů jen do jisté míry utlumit. Vysoká nezaměstnanost a nízké platy jsou dnes hlavními problémy trebičského okresu. (<http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/trebic>)

Horácká oblast byla vždy v minulosti chudší, obživu obyvatel zajišťovalo zemědělství a drobný zpracovatelský průmysl.

V současné době má okres charakter zemědělsko - průmyslový. Rozhodující průmyslové podniky jsou soustředěny v okresním městě.

Zemědělství hospodaří v nepříznivých výrobních podmínkách horáckého regionu. Transformací zemědělských družstev došlo na venkově ke snížení nabídky pracovních příležitostí. Problémem venkova je rovněž dojíždění za prací

komplikované omezením autobusových linek na úroveň základní dopravní obslužnosti a v neposlední řadě i rostoucí ceny přepravného .

V rámci kraje sousedí na západě s okresem Jihlava a na severu s okresem Žďár nad Sázavou. Dále pak sousedí na východě a jihovýchodě s okresy Brno-Venkov a Znojmo Jihomoravského kraje a na jihozápadě s okresem Jindřichův Hradec Jihočeského kraje.

(http://cs.wikipedia.org/wiki/Okres_T%C5%99eb%C3%AD%C4%8D)

2.2 Charakteristika nezaměstnanosti

O nezaměstnanosti se většinou veřejnost dovídá ze statistických přehledů, které bilancují situaci na trhu práce. Dřívější režim měl téměř absolutní kontrolu nad pracovními silami, od rozhodování o kvalifikační struktuře k detailním mzdovým tarifům a pravidlům odměňování. Právo na práci bylo fakticky pracovní povinností. Důsledkem byl nedostatek zájmu o kvalitní vzdělání na rozdíl od různých politických škol a netečnost k výsledkům vlastní práce. Důležitá byla nikoli práce, ale zaměstnání, nikoliv využití pracovních sil, ale naplňování personálních plánů. Nabídka levné pracovní síly podporovala technologickou zaostalost výroby. Využití skutečných pracovních schopností aktivní populace bylo malé a stále se snižovalo. Administrativní kontrola kvalifikačních předpokladů jen skrývala skutečné plýtvání lidským kapitálem. Všechny reformy mzdového systému vedly k platové novelizaci. Výkon práce nutně klesal, neboť rozdíl mezi schopnostmi a odměnou stále klesal.

K fenoménu nezaměstnanosti je možné přistoupit z různých hledisek. Lze ji považovat za výraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnání lidí v zemi, lze ji považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor, lze ji ale také považovat za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců. Nic z toho samo o sobě neumožňuje pochopit problém nezaměstnanosti a najít jeho přijatelné řešení, neboť nezaměstnanost je zřejmě důsledkem toho všeho. (Krebs,V., s.286)

„Nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat takového typu jako např. koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra, jaké jsou předpoklady pro její řešení, včetně finančních zdrojů.“ (Krebs,V., s.286)

Je známo, že nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny pracovníků stejně. K rizikovým skupinám patří zejména: ženy, mladiství a absolventi škol, handicapované skupiny a pracovníci předdůchodového věku. Nezaměstnanost mnohem častěji postihuje pracovníky s nižším vzděláním a kvalifikací a je také diferencována např. podle profesí i z hlediska teritoria. Důležitá je také doba, po kterou nezaměstnanost trvá. Čím je delší tím jsou zpravidla horší její dopady a obtížnější i nákladnější její řešení opatřeními politiky zaměstnanosti.

2.2.1 Specifické míry nezaměstnanosti

„Za nezaměstnané jsou zpravidla považováni ti, kteří aktivně práci hledají a jsou registrováni úřady práce. Tato jediná charakteristika není však postačující. Proto se konstruuje celá řada ukazatelů a specifických měr, jejichž smyslem je získání dalších důležitých informací.“ (Krebs,V., s. 287) Definuje se míra dlouhodobé nezaměstnanosti uvažující jen s dlouhodobě nezaměstnanými, míry nezaměstnanosti v určitých věkových skupinách, mezi muži a ženami, míry konstruované podle úrovně vzdělání, profesí, podle odvětví, regionů a míry propuštěných z práce. (Krebs,V., s. 287)

Nejdůležitější úlohou státu je nepřipustit vytlačení dlouhodobě nezaměstnaných na samý okraj společnosti. Nejde tady ovšem jen o povinnost státu, ale jde především o vlastní zájem nezaměstnaných, jejich zpětné začlenění do společnosti je velice obtížné. Proto je třeba provádět podrobnou analýzu nezaměstnanosti matematickostatistickou metodou.

Tabulka č. 1:

Míra nezaměstnanosti k 31.1.2008	
Praha	2,2 %
Středočeský kraj	4,4 %
Jihočeský kraj	4,7 %
Plzeňský kraj	4,6 %
Karlovarský kraj	7,6 %
Ústecký kraj	11,2 %
Liberecký kraj	6,2 %
Královehradecký kraj	4,8 %
Pardubický kraj	5,6 %
Vysočina	5,9 %
Jihomoravský kraj	7,0 %
Olomoucký kraj	7,1 %
Zlínský kraj	6,2 %
Moravskoslezský kraj	9,6 %
Celkem	6,1 %

Graf č. 1:



(<http://nosppp.cmkos.cz/?q=node/21>)

Z tabulky i grafu vyplývá, že Vysočina stagnuje uprostřed. Procentuálně vyjádřeno 5,9%, což je téměř identické s celkovým průměrem.

2.2.2 Typy nezaměstnanosti

K poznání problému nezaměstnanosti a přístupů k jejímu řešení slouží její různé typologie. Lze totiž rozlišit různé typy nezaměstnanosti, z nichž lze usuzovat na její příčiny, ekonomická teorie rozlišuje např. nezaměstnanost.

Rozdělení 1:

- 1) **Frikční** – spojena s životním cyklem a s hledáním lepšího pracovního místa. Lidé, kteří nově či opětovně vstupují na trh práce nebo mění pracovní místo, nemají často potřebné informace a chtěná pracovní místa, jejichž nalezení určitou dobu trvá. Tato nezaměstnanost má přechodný charakter a je považována za dobrovolnou.
- 2) **Strukturální** – spojena s nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách v jednotlivých segmentech trhu práce. Některá odvětví, oblasti nebo profese, regiony se rozvíjejí a poptávka po práci roste, zatímco jinde klesá a dochází k nezaměstnanosti. Mzdy na tyto ekonomické impulsy nereagují dostatečně pohotově a trvá poměrně dlouho, než se nabídka a poptávka vyrovnají a nezaměstnanost vstřebá
- 3) **Sezónní** – lidé, kteří jsou nezaměstnaní kvůli ročnímu období.
- 4) **Cyklická** – souvisí s ekonomickým cyklem, vzniká tehdy, je-li celková poptávka po práci nízká. V důsledku poklesu výkonnosti ekonomiky nezaměstnanost roste všude. Vzniká tedy v důsledku nedostatečně agregátní poptávky.
- 5) **Regionální nezaměstnanost** – nezaměstnanost spojovaná s určitými regiony dané země, často způsobená strukturální nezaměstnaností.
- 6) **Nezaměstnanost v důsledku reálných mezd** – nezaměstnanost způsobená příliš vysokou reálnou mzdou. (Výrost,J.; Slaměník,I., s. 82)

Rozdělení 2:

- 1) **Dobrovolná** – hovoříme o ní tehdy, kdy část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat a nebo nechce pracovat vůbec. Pro moderní ekonomiky je typické, že mohou produktivně fungovat a přitom současně vytvářet značný rozsah tohoto typu nezaměstnanosti

- 2) **Nedobrovolná** – vzniká v důsledku toho, že při daných mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat než existuje pracovních míst. Tedy poptávka po práci je nižší než celková nabídka. Část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci, je nedobrovolně nezaměstnaná. (Krebs, V., s. 287-288)

Rozdělení 3:

Nezaměstnanost z nedostatečné poptávky

Situace, kdy agregátní poptávka je příliš nízká, aby bez zřetele na kvalifikaci a rozmístění zájemců o práci poskytla práci všem, kdo chtějí při stávající reálné mzdě pracovat. Počet nezaměstnaných při stávající úrovni peněžních mezd převyšuje počet volných pracovních míst. Z pohledu klasické ekonomie příčinou jsou rigidní peněžní mzdy, které brání poklesu reálné mzdy a tím odstranění nezaměstnanosti. Klasičtí ekonomové by dále tvrdili, že podle povahy věci tato forma nezaměstnanosti z rigidity mezd může být pouze dočasná. Koncept nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky je ryze keynesiánský, neboť klade důraz na skutečnost, že snížení reálných mezd povede ke snížení agregátní poptávky. V keynesiánském modelu jsou proto také mzdy a zaměstnanost určeny společně úrovní agregátní poptávky. Směr kauzality je tak veden od agregátní k zaměstnanosti a mzdám. (Pearce, D.W., s. 262)

2.3 Právo na práci a právo na zaměstnání

Řada významných mezinárodních dokumentů zařazuje mezi základní lidská práva i právo na práci a na svobodnou volbu povolání. Lze konstatovat, že většina států přijímá a uznává pojetí a obsahové vymezení lidských práv tak, jak jsou zakotvena ve Všeobecné deklaraci lidských práv Organizace spojených národů z roku 1948 a na ni navazujících mezinárodních úmluvách. Problémem v současné době však již většinou není formální přihlášení se k těmto principům, ale spíše jejich konkrétní realizace v životě každého jednotlivého občana. Z hlediska základního členění lidských práv je v současné době právo na práci chápáno jako jedno ze základních sociálních práv občanů. Právo na práci je dnes již historickou kategorií, bylo formulováno jako konkrétní sociální požadavek již v průběhu buržoazních revolucí, prošlo složitým vývojem, v různých dobách se měnil jeho význam i obsah

až k současnému výrazné humanistickému pojetí. Pokud jde o mezinárodní dokumenty, je právo na práci, jak již bylo výše uvedeno, obsaženo především ve Všeobecné deklaraci lidských práv, kde se v článku. Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, Úmluva č. 142 o rozvoji lidských zdrojů. Za nejdůležitější je označována Úmluva č. 122 z roku 1964 o politice zaměstnanosti, kde se v článku 1 stanoví, že "za účelem podpory hospodářského růstu a rozvoje, zvýšení životní úrovně, krytí potřeby pracovních sil překonání nezaměstnanosti a neúplné zaměstnanosti má každý členský stát vyhlásit a provádět jako jeden ze svých hlavních cílů aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby povolání." (<http://www.mpsv.cs/1010>)

Dále pak lze uvést Úmluvu č. 168 z roku 1988 o podpoře zaměstnanosti. Z výše uvedených dokumentů jednoznačně vyplývá význam práva na práci jako jednoho ze základních sociálních práv člověka, jehož realizace mu vlastně dává možnost zajištění vlastní nezávislé existence, základních životních potřeb. Na základě citovaných mezinárodních dokumentů můžeme shrnout - a také tak bývá nejčastěji chápáno právo na práci jako právo každého člověka na uplatnění vlastních schopností a jejich prostřednictvím na získání prostředků k uspokojení svých základních potřeb. Právo na práci ovšem zdaleka neznamena pouze právo práci získat, tedy svobodně si ji zvolit, ale aby skutečně došlo svého naplnění, tj. zajistilo získávání prostředků k obživě, pak musí zahrnovat určitou stabilitu vzniklého pracovního vztahu, tedy právo získanou práci si udržet a pozbyt ji jen na základě stanovených pravidel. A konečně je sem nutno zahrnout i právo na hmotné zajištění v případě, že občan z nějakého, zákonem uznaného důvodu, pracovat nemůže. S tím souvisí i právo dovolat se ochrany svých práv u nezávislých soudů. Právo na práci nelze chápat v žádném případě jako právo absolutní - to znamená stát nemá povinnost každého občana za každou cenu zaměstnat, ale má povinnost vytvořit takové podmínky, aby občanovi umožnil získávat prostředky k obživě svojí prací. A zde je třeba si uvědomit celý rozsah pojmu právo na práci, které v sobě zahrnuje v širším smyslu právo každého jednotlivce uplatnit svoji tvůrčí aktivitu (např. i ve formě soukromého podnikání, podmínky k tomu však musí být dány i jinými právními odvětvími) a v užším smyslu to pak znamená uplatnění tvůrčí aktivity jednotlivce ve formě závislé (námezdní) práce. V tomto užším smyslu bývá právo na práci také označováno jako právo na zaměstnání. (Galvas, M., s. 130)

„Právo na zaměstnání se přiznává všem státním občanům ČR bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav či věk.“ (Galvas, M., s. 130)

2.4 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti bývá považována za jednu z významných součástí sociální politiky státu. Vlastní vymezení pojmu sociální politika je v současné době velmi složité a nejednotné. Lze ji charakterizovat z různých pohledů a úrovní. Častěji se hovoří o různých složkách a prvcích sociální politiky než o sociální politice jako takové. Z tohoto pohledu se za sociální politiku považují takové obory veřejné politiky, jako je politika sociálního zabezpečení, dále zdravotní politika, školská politika, bytová politika a konečně politika zaměstnanosti. Přes zřejmou rozdílnost jsou jim společné určité všeobecně přijímané zásady - snaha po zdokonalování a rozvíjení způsobu života každého jednotlivce, úsilí o jeho blaho a prospěch. V tomto smyslu jsou všechny uvedené politiky ve svém souhrnu politikou směřující k sociálně spravedlivé společnosti. Neboli jinými slovy obsahem novodobé státní sociální politiky je v nejobecnější poloze péče o blahobyt lidí. Politika zaměstnanosti realizovaná v současnosti vyspělými státy vychází z pojetí práva na práci jako jednoho ze základních sociálních práv občanů a z předpokladu, že podpora plné a produktivní zaměstnanosti při svobodné volbě povolání je prostředkem k praktickému uskutečňování práva na práci. (Galvas, M., s. 128-129)

„Právo na práci je možnost zvolit si svobodně zaměstnání v uspokojivých pracovních podmínkách za přiměřenou odměnu, právo získat práci v mezích společenských možností nebo peněžitou podporu v nezaměstnanosti, která by zajistila životní úroveň přiměřenou a lidsky důstojnou.“ (Tomeš, s. 103)

V České republice je základní právní normou zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, podle jehož preambule dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti je jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu. Občané mají 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.(Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.)

Orgány státní správy, které v našem státě zabezpečují státní politiku zaměstnanosti, jsou:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí
- územní orgány práce (úřady práce)

Z uvedeného můžeme shrnout, že za politiku zaměstnanosti považujeme cílevědomou činnost příslušných subjektů (státu, zaměstnavatelů, odborů apod.), spočívající v regulaci a řešení problémů trhu práce, jejímž cílem je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Základním cílem politiky zaměstnanosti je tedy vyrovnaní poptávky po pracovní síle a její nabídky na trhu práce. Jde především o to, aby se odstranily negativní dopady trhu práce na pracovníka, spočívající v tom, že na tomto trhu se nenabízí a nerozděluje pouze práce, ale že zde vzniká a přetrvává i nezaměstnanost, která postihuje zejména ty, kteří si od počátku nedokázali najít práci, ale i ty, kdo byli ze zaměstnání propuštěni. Půjde tedy o vytvoření takového systému nástrojů a opatření, které by vedly ke vzniku, ochraně a zabezpečení pracovních míst na straně jedné a k zajištění systému hmotného zabezpečení při ztrátě zaměstnání na straně druhé.

Politika trhu práce a sociální ochrana proti nezaměstnanosti se neustále prolínají a doplňují v zemích s tržní ekonomikou je neoddělitelně propojený trh práce se zaměstnaností i nezaměstnaností.

Cílem politiky zaměstnanosti je tedy rovnováha mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Rovnováha nabídky a poptávky je sice ideální, ale statický stav. Skutečnost je však dynamická, to znamená situace na trhu práce vždy osciluje kolem tohoto rovnovážného stavu a nedá se na něm dlouhodobě ustálit. Dosažení plné zaměstnanosti je však cíl nereálný i z toho důvodu, že trh práce je určen pouze pro ty, kteří pracovat chtějí a mohou a o práci se skutečně - tedy aktivně - zajímají. V každé společnosti však existuje větší či menší skupina lidí, kteří pracovat nechtějí a cíle vědomě se jakékoliv práci vyhýbají. Jsou to občané, kteří si z větší části opatřují prostředky k obživě nekalým způsobem. Takového problematické skupiny v každé

demokratické společnosti existují a budou existovat i v budoucnu, neboť je velmi obtížné je přimět, aby se zapojily do práce. Lze však jistě použitím vhodných nástrojů udržovat počet těchto osob na minimální úrovni. (Krebs, V., s.292)

Politika zaměstnanosti je jedním ze základních prvků hospodářské strategie a politiky: Na rozdíl od zemí s rozvinutým tržním hospodářstvím, které politiku zaměstnanosti uplatňují v relativně stabilním hospodářství a s důsledky strukturálních změn v ekonomice se vyrovnávaly postupně, v delším časovém horizontu, Česká republika stejně jako ostatní země střední a východní Evropy ji musí uskutečňovat zároveň s probíhajícími systémovými i strukturálními změnami ekonomiky. Hospodářská politika státu má na vývoj trhu práce rozhodující vliv. Úloha státu je zde tedy nejširší a nezastupitelná. Má v podstatě dvojí rozměr:

- centrální, do něhož patří vytváření globální strategie zaměstnanosti, často se hovoří o tzv. velké politice zaměstnanosti
- regionální, která představuje provozování základních služeb zaměstnanosti; které nazýváme malá politika zaměstnanosti

Při tvorbě oné globální strategie hrají významnou roli zejména nástroje měnové, fiskální a mzdové politiky, dále strukturální změny ekonomiky, zaměření exportu, úroveň vzdělávacího systému a samozřejmě i celková koncepce zaměstnanosti. Těchto a případně i dalších instrumentů by měl stát intenzivně využívat při makroekonomickém ovlivňování hospodářství, což je jednoznačně v jeho kompetenci, resp. v kompetenci všech hospodářských ministerstev. (Galvas, M., s. 128)

V souvislosti s realizací státní politiky zaměstnanosti se často hovoří o důležitosti aktivní politiky zaměstnanosti. Co vlastně tento pojem zahrnuje? Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je vytvářet reálné podmínky pro dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, především podmínky pro vznik nových, efektivních a společensky účelných pracovních míst. Tím zprostředkovat uchazečům vhodnou práci v co nejkratší době. Jde o aktivní působení územních orgánů práce na základě příslušných právních předpisů a využití všech způsobů motivace dočasně nezaměstnaných k opětovnému zařazení do zaměstnání. Patří sem zejména podpora společensky účelných pracovních míst, příležitostí pro tzv. veřejně prospěšnou práci, rekvalifikace pracovníků, zvláštní péče o občany se změněnou pracovní schopností a umístování absolventů středních a vysokých škol.

Naproti tomu pasivní politika zaměstnanosti představuje ze zákona zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a dále zejména hmotné zabezpečení uchazečů před nástupem do zaměstnání. Zde je možno říci, že optimalizace modelu hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti je komplikována relativně nízkým rozdílem mezi výškou minimální mzdy a výškou hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti. I když se tento rozdíl poněkud zvýšil ve prospěch pracovních příjmů, stále to ještě nestačí ke stimulaci nezaměstnaných pro vyvíjení žádoucí aktivity k zařazení do pracovního procesu. A konečně i paušálně stanovená délka pobírání podpory v nezaměstnanosti bez závislosti na předchozím trvání pracovního poměru nemá na pracovníky pozitivní dopad. Vedle státní politiky zaměstnanosti může sehrát velmi významnou roli i politika zaměstnanosti na úrovni zaměstnavatelů. Neboť i zde se nabízí velmi široké pole působnosti, a to již ve zcela konkrétních podmínkách. U nás je aktivní činnost zaměstnavatelů při zajišťování zaměstnanosti zatím velmi málo rozvinuta, avšak v budoucnu by mohla a měla být mnohem výraznějším prvkem v celkové politice zaměstnanosti. (Krebs, V., s. 293)

2.5 Hlavní zdroje nezaměstnanosti na okrese Třebíč

Nejdříve působil na sníženou potřebu pracovní síly doznívající hospodářský útlum kombinovaný se sezónními vlivy a likvidací firmy BOPO, a.s., Třebíč. Dále se objevují známky oživení stimulované zvýšením poptávky zejména zahraniční a nástupem počasí příznivého pro práce konané na venkovním prostředí.

Přetrvává obtížná úvěrová dostupnost pro případné nové podnikatelské záměry i pro provoz zavedených firem, kde vzhledem k vysokému podílu cizích zdrojů a závazků po lhůtě splatnosti přesahuje riziko dalších půjček únosná měřítko. Firmy tak nemohou pro nedostatek provozního kapitálu přijímat poptávané zakázky, jež by umožnily vytvořit další pracovní příležitosti.

Hlavní skupiny ohrožené nezaměstnaností

Hlavní skupiny ohrožené nezaměstnaností nejsou na třebíčském okrese specifické, jedná se o: mladistvé a absolventy, ženy s malými dětmi, občany v předdůchodovém věku, občany trpící zdravotními problémy chronického charakteru a občany se ZPS. Romské etnikum je nepočtené.

2.5.1 Uchazeči a volná místa na okrese Třebíč od 1.7.2004 do 1.2.2008

Tabulka č. 2:

Období	Uchazeči	Volná místa	Míra nezam.
01/2008	5 532	695	8,8 %
12/2007	5 255	677	8,4 %
11/2007	4 940	844	7,7 %
10/2007	5 027	967	8,0 %
09/2007	5 294	989	8,5 %
08/2007	5 349	927	8,6 %
07/2007	5 473	838	8,8 %
06/2007	5 417	839	8,6 %
05/2007	5 658	933	8,8 %
04/2007	6 073	988	9,5 %
03/2007	6 658	1 031	10,6 %
02/2007	7 154	1 127	11,5 %
01/2007	7 311	1 078	11,7 %
12/2006	6 991	982	11,1 %
11/2006	6 538	957	10,3 %
10/2006	6 547	991	10,2 %
09/2006	6 762	1 007	10,9 %
08/2006	6 702	761	10,8 %
07/2006	6 703	632	10,8 %
06/2006	6 633	601	10,6 %
05/2006	6 944	567	11,1 %
04/2006	7 397	553	11,9 %
03/2006	8 139	529	13,1 %
02/2006	8 436	522	13,6 %
01/2006	8 516	350	13,8 %
12/2005	8 083	275	13,0 %
11/2005	7 614	286	12,3 %
10/2005	7 386	297	12,0 %
09/2005	7 490	368	12,2 %
08/2005	7 350	406	12,0 %
07/2005	7 318	405	12,0 %
06/2005	7 146	436	11,7 %
05/2005	7 268	481	11,9 %
04/2005	7 695	486	12,6 %
03/2005	8 609	602	14,1 %
02/2005	8 857	540	14,6 %
01/2005	9 055	420	15,0 %
12/2004	8 374	358	13,8 %
11/2004	7 800	399	12,7 %
10/2004	7 571	382	12,3 %
09/2004	7 675	401	12,5 %
08/2004	7 664	416	12,4 %
07/2004	7 654	362	12,4 %

zdroj: (http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004)

2.6 Problémy vznikající nezaměstnaností a možnosti jejich řešení

Dospělý člověk řeší větší počet úkolů a problém, které vyplývají z požadavku a podmínek společnosti druhých lidí a jeho samého ve vzájemné interakci, zejména:

- a) zaměstnání a postavení v něm: odpovídající nebo neodpovídající schopnostem, zájmům, vzdělání, požadavkům jedince na životní standard a na prostředí osobnosti, na prestiž rysů osobnosti (např. inertnosti – zálibě ve změně, dominantnosti - submisivité, introverzi- extroverzi) spojené změny v uvedených momentech;
- b) vytvoření a uchování erotického vztahu požadovaných kvalit a založení rodiny;
- c) zjišťování ekonomických a bytových podmínek s ohledem na počet členů rodiny, jejich potřeby a na životní standard, profesionalitu nebo jiné skupiny a příslušné doby;
- d) děti, jejich narození a počet, péče o ně, výchova, plány ohledně jejich budoucnosti a s tím spojeným požadavky na jejich prospěch, chování a jiné;
- e) účast na životě společnosti, přáteli, vztahy se spolu pracovníky, známými z místa bydliště a účast v jiných organizacích a jiné;
- f) zdravotní stav, překonávání nemoci, eventuálně vyrovnání se s překážkou, které ze zdravotního stavu plynou pro řešení ostatních úkolů;
- g) celkový životní styl hierarchie jednotlivých cílů a jim odpovídajících činnosti včetně jakéhokoliv problému jako je vyvážení práce v zaměstnání nebo i ve veřejném životě, s péčí o děti, o domácnost a s volným časem, způsoby využívání volného času, zábavy a zájmové aktivity, vyrovnání v jednostrannosti příslušného povolání;
- h) problematiky životních cílů a mír jejich realizace (smyslu života – seberealizace životní spokojenosti, bilancování života...)

Srovnání plánů a cílů s realizací, rozpory až zklamání v jednotlivých oblastech života, pokusy o řešení, korekce cílů, způsobů života; Každý z těchto problémů jednotlivě i v různých vzájemných kombinacích může vytvářet složitou situaci pro jedince i pro jeho okolí. Chování a jednání dospělých je jen zákonitým projevem jejich životních problémů, mnohdy nedořešených a nebo řešených nesprávně. (Mareš, P., s.75-82)

2.6.1 Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti

1) Ekonomické důsledky

Ekonomické důsledky jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází k mrhání společenské práce živé i zvěčnělé. HDP je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HDP. Ztrát lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace. Propad HDP samozřejmě ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů. (Krebs, V., s.290)

2) Sociální důsledky

Sociální důsledky jsou spojeny s dopady faktu nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem, protože nezaměstnanost sama o sobě je různého charakteru a samozřejmě je jedinci i různě pociťována a prožívána. Někdy se za ní skrývají lidské tragédie, jindy je doprovázena většími či menšími negativními následky projevujícími se v různých oblastech osobního i společenského života. Sociální důsledky jsou samozřejmě mezi sebou úzce podmíněny a propojeny.

Vliv na životní úroveň

Nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu a žít z podpory či sociálních dávek znamená pokles životní úrovně a finanční potíže pro nezaměstnaného a jeho rodinu. Příjmy z podpor nedosahují ani poloviny předchozích výdělků. Trvá-li nezaměstnanost dlouho, vede často k chudobě a k sociálnímu vyloučení.

Vliv na rodinu

Rodinu jako sociální instituci ovlivňuje nezaměstnanost nejen poklesem příjmů, ale i v mnoha dalších ohledech. Vede k narušení denních rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného v rodině, může rozbít partnerské vztahy, omezuje sociální kontakty rodiny.

Vliv na vnímání času

Nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim a vnímání času. Čas pro nezaměstnané přestává být důležitý, čas je naplňován nudou a pasivními aktivitami – zabíjení času spánkem, neúčelné sledování televize, kriminalita, alkoholismus. Narušení struktury dne je nebezpečné zvláště pro mladistvé, kteří časový režim s pracovními návyky nemají ještě zažitý.

Vliv na fyzické a psychické zdraví

Nezaměstnanost je pro většinu lidí velice traumatizující. Znamená ztrátu sociálního statusu, prestiže, která je spojována s určitými osobními charakteristikami a dispozicemi. Vyvolává v člověku pocity nepotřebnosti, neužitečnosti, i neschopnosti, vede ke ztrátě sebevědomí. Stres, který z nezaměstnanosti plyne není často bez následků na zdraví jedince. Nezaměstnanost nevylučuje i aktivní a pozitivní životní styl. Vždy závisí na individuálních postojích, mravní síle, ekonomickém zázemí. S handicapem nezaměstnanosti se lépe vyrovnávají ti, co jsou nezaměstnaní kratší dobu a ti, co mají určité ekonomické zázemí i úspory. Průzkumy však naznačují, že z těch, co jsou dlouhodobě nezaměstnaní, je jen menší část z nich schopna se negativním sociálním důsledkům vyhýbat. (Mareš, V., s. 291)

3) Frustrace, deprivace, stres

Obecně lze říci, že dojde-li k rozporu buď mezi požadavky sociálního prostředí na chování jednotlivce a jeho vnitřní tendenci k určitému chování, nebo u jednotlivce samého mezi jeho různými, zejména protichůdnými způsoby chování, vzniká konfliktní situace. Jejím jádrem je rozpor, výsledkem pak konflikt. Konflikty mohou být vnější (např. boj motivů a důvodů při určitém rozhodování jedince). Zdrojem konfliktů mohou být vnější překážky (např. nedostatek peněz), vlastnosti jiných lidí (např. odlišné názory jiných lidí), nepřiměřené požadavky, nedostačující tělesné předpoklady, psychický stav, nedostatek zkušeností, vlastního temperamentu, charakterové vlastnosti, zkreslené sebehodnocení u některých lidí a také zvýšená náchylnost ke konfliktům. Mezi typické konfliktní situace patří frustrace, deprivace a stres. Frustrace je psychický stav člověka, který nastává v důsledku blokování možnosti uspokojit určitou potřebu nebo dosáhnout vytýčeného cíle. Blokování je

způsobeno nějakou překážkou, která ztěžuje, ale nevylučuje uspokojení potřeby nebo dosažení cíle.

Frustrace je tím intenzivnější, čímž naléhavější je potřeba nebo nutnost dosažení cíle.

Deprivace je psychický stav, který vzniká, když člověk neuspokojuje v plné výši své potřeby. Deprivace může být fyzická (např. nedostatek výživy, spánku), psychická (např. nedostatek citových podnětů a kontaktů), sociální (např. důsledky sociální izolace), existenční (např. nedostatek pocitu existenční jistoty).

Stres (tíseň, tlak) je stav psychické zátěže, který vzniká tlakem rušivého faktoru při uspokojování nějaké potřeby nebo při dosahování nějakého cíle. Tlak rušivého faktoru při stresu je tak silný, že znemožňuje dosažení cíle nebo uspokojení potřeby (např. vědomí časové tísně nebo rizika při plnění úkolů).

Cílem řešení konfliktů je odstranění obtíží a překážek při uspokojování potřeb a dosahování cílů, obnovení narušené vnitřní i vnější rovnováhy jedince. Konflikty je třeba zásadně řešit a jejich řešení neodkládat. Základním předpokladem k tomu je potlačování emocí a přijít k uvážlivému myšlení. Další podmínkou je změna postoje k cílům a motivům jednání a objektivní sebekritické sebezpoznání.

Tyto schopnosti by měl cílevědomě pěstovat každý člověk, který usiluje o soulad v mezilidských vztazích. (Řezáč, J., s.137-147)

4) Nezaměstnanost nemusí být nutně zlem

Nezaměstnanost je všeobecně považována za velice negativní jev. Je však každá nezaměstnanost pro společnost nutně zlem? Z hlediska sociálního pohledu na tento problém odpovíme zřejmě kladně, neboť sociální zkušenosti nezaměstnaných jsou vesměs velice nepříznivé. Z ekonomického pohledu nemůže být odpověď tak jednoznačná. Nezaměstnanost je totiž také projevem mikrostrukturální adaptace ekonomiky. Je projevem a důsledkem vzniku, zániku a omezování, či naopak podpory některých výrobních a činností, a tedy i pracovních míst. Jako taková je „určitá nezaměstnanost“ nutná, je spojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám – rekvalifikuje se, hledá si nové pracovní místo, stěhuje se za prací. Tuto nezaměstnanost nelze považovat za zlo, neboť je předpokladem adaptačních procesů, usnadňuje strukturální změny a odstraňuje strnulost ekonomiky a je tedy symptomem rozvíjející se ekonomiky a

společnosti. Proto nepřekročili-li nezaměstnanost určitou mez jde v dnešních vyspělých tržních ekonomikách o přirozený průvodní jev, svým způsobem ekonomicky nezbytný, který je zvládnutelný různými makroekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti. (Mareš, P., s.151-153)

2.7 Úřady práce

Úřady práce jsou v našich současných podmínkách jedny z nejvýznamnějších územně dekoncentrovaných orgánů státní správy. Úřady práce jako územní orgány práce dle 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 již citovaného 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 navrhují a v rámci daných pravidel a možností i realizují potřebná opatření. V době svého vzniku začínaly tak říkajíc 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.

2.7.1 Činnosti úřadu práce

Postavení úřadu práce

Úřad práce je správním úřadem s právní subjektivitou a jeho nadřízeným orgánem je Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí (SSZ MPSV). Postavení úřadu práce je vymezeno zřizovací listinou a statutem. V čele úřadu práce je ředitel, kterého jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí České republiky.

Činnost úřadu práce

- sleduje a hodnotí stav na trhu práce
- zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu
- přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky práce, poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti
- zprostředkovává vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly
- vede pro účely zaměstnanosti evidenci uchazečů a případně zájemců o zaměstnání, evidenci volných míst, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců, evidenci povolení k výkonu činnosti dětí
- rozhoduje o ukončení a o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání
- rozhoduje o nárocích na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zajišťuje jejich poskytování, popřípadě vrácení
- zabezpečuje uplatňování nástrojů a poskytování příspěvků z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti
- vydává a odnímá povolení k zaměstnávání cizinců a vydává povolení zaměstnavatelům získávat na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí
- spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností
- kontroluje dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti a právních předpisů o ochraně zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele, ukládá pokuty za přestupky a správní delikty, vyřizuje stížnosti občanů
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadu práce
- přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami a opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce
- poskytuje občanům i zaměstnavatelům služby systému Eurem, který usnadňuje mezinárodní mobilitu pracovních sil
- rozhoduje o povolení umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dítěte

- pro právnickou i fyzickou osobu
- rozhoduje o vyplácení dávek státní sociální podpory a provádí jejich výplatu
 - posuzuje a rozhoduje o tom, zda fyzická osoba je osobou zdravotně znevýhodněnou
 - svou lékařskou posudkovou službou pro účely sociální péče, státní sociální podpory, sociální potřeby a pro účely zaměstnanosti posuzuje:
 - dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav dítěte v souvislosti s nezaopatřeností dítěte
 - zda si fyzická osoba může zvýšit vzhledem ke svému zdravotnímu stavu životní úroveň vlastní prací
 - zda jde o fyzickou osobu těžce zdravotně postiženou a druh a stupeň tohoto postižení pro účely přiznání mimořádných výhod, příspěvku na úpravu bytu, úhradu bezbariérového bytu nebo garáže, koupi, celkovou opravu a úpravu motorového vozidla a příspěvku na individuální dopravu
 - zda jde pro účely dávek státní sociální podpory o fyzickou osobu dlouhodobě těžce zdravotně postiženou, dlouhodobě zdravotně nebo o dítě dlouhodobě nemocné
 - stupeň závislosti fyzické osob pro účely příspěvku na péči

Všechny služby poskytované Úřadem práce v Třebíči jsou bezplatné.

(http://portal.mpsv.cz/sz/local/tr_info/zakl_info)

2.7.2 Rozvrstvení úřadu práce v Třebíči

Statutární zástupce

Statutárním zástupcem 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.

Soustava organizačních norem

Řízení úřadu práce je upraveno obecně závazným právním předpisem a organizačními normami.

Soustavu organizačních norem tvoří :

Příkazy ministra

Organizační řád

Pracovní řád

Archivační řád

Příkazy a směrnice ředitele

Organizační struktura

Organizační struktura úřadů práce se řídí metodickými pokyny upravovanými na podmínky jednotlivých úřadů. Úřad práce v Třebíči je zařazen do velikostní skupiny 1, v přímé řídicí působnosti ředitele úřadu práce jsou zařazeny následující odbory v dalším členění :

Odbor trhu práce

Oddělení analýz a prognóz

Oddělení aktivní politiky zaměstnanosti

Odbor zprostředkování

Oddělení zprostředkování

Detašované pracoviště Moravské Budějovice

Detašované pracoviště Jemnice

Detašované pracoviště Náměšť nad Oslavou

Odbor poradenství

Oddělení poradenství

Oddělení rekvalifikací

Odbor ekonomický

Oddělení ekonomické

Odbor kontrolní a právní

Oddělení právní

Oddělení kontrolní

Dále :

Sekretariát
Oddělení informatiky
Referát vnitřní správy
Referát ZÚ
Referát PO a BOZP

Působnost organizačních útvarů

Působnost organizačních útvarů je souhrn činností, které je útvar oprávněn a povinen vykonávat. Ze stanovené působnosti vyplývá současně odpovědnost organizačních útvarů. Každý organizační útvar odpovídá za výkon a výsledek činnosti přiřazených mu v tomto organizačním řádu, v pracovních náplních, popřípadě stanovených mu organizačními a řídicími normami. (Podklady ÚP Třebíč)

2.7.3 Rekvalifikace

„Rekvalifikace znamená změnu kvalifikace, tj. skutečnost, že pracovník získal předpoklady pro výkon určitého nového povolání, které předtím neměl.“
(Galvas, M., s. 135)

Dle §108 odst.1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů se rekvalifikací rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.

Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.

- při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání

- rekvalifikace se uskutečňuje uzavřením písemné dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, v dohodě jsou stanoveny podmínky, za nichž bude rekvalifikace provedena
- za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce v souladu s §109 odst.1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací
- nezbytně nutné je před zahájením rekvalifikace uzavření dohody mezi úřadem práce a vzdělávacím zařízením, které splňuje požadavky uvedené v §108 odst.2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- neplnění povinností v souvislosti s rekvalifikací je důvodem k vyřazení z evidence
- při nedokončení rekvalifikace bez vážných důvodů nebo odmítnutí nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, se uchazeč zavazuje hradit náklady rekvalifikace (http://portal.mpsv.cz/sz/local/tr_info/zprostredkovani)

Uchazeči po rekvalifikaci II. – čtvrtletní v okrese Třebíč za 4. čtvrtletí 2007

Tabulka č. 3:

Ukazatel	Uchazeči o zaměstnání po úspěšné rekvalifikaci										
	od počátku roku celkem	z toho									
		ukončené v minulém roce (stav k 1.1. sledovaného roku)	ukončené ve sledovaném roce	od počátku roku vyřazeno z evidence do 12-ti měsíců po úspěšné rekvalifikaci						evidenc po úspěšném ukončení rekvalifikace - přesáhla 12 měsíců	ve sledování do dalšího období
				celkem	z toho		vyřazení z evidence na vlastní žádost	vyřazení z evidence z ostatních důvodů			
					umístění celkem	z toho po rekvalifikaci ukončené ve sledovaném roce					
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
A. Uchazeči v rekvalifikaci celkem	1 725	490	1 235	994	896	613	63	24	175	556	
z řádku A										zůstávají	
A.1 Rekv. s termínem ukončení v předch. roce	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1. ženy	1 128	323	805	581	525	354	38	7	138	409	
2. rekvalifikace v rámci projektů ESF	1 304	225	1 079	750	678	523	46	18	57	497	

3. rekvalifikace v rámci projektů OP LZZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B. Kategorie										
4. osoby se zdravotním postižením	156	51	105	68	62	36	5	0	24	64
5. fyzické osoby do 25 let	390	116	274	301	271	178	16	13	13	76
6. absolventi VŠ do 30 let	7	2	5	7	7	5	0	0	0	0
7. ženy - těhotné, kojící, matky 9m	11	4	7	6	0	0	6	0	2	3
8. péče o dítě do 15 let	234	68	166	108	101	77	3	1	43	83
9. starší 50 let	200	73	127	85	78	50	6	1	42	73
10. evidence delší než 6 měsíců	641	118	523	11	0	0	0	0	115	515
11. zvláštní pomoc	3	1	2	0	0	0	0	0	1	2
12. azylanti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13. absolventi pro statistiku	144	19	125	112	104	87	4	3	0	32
C. Další sledované skupiny										
14. mladiství bez kvalifikace	4	2	2	3	2	2	0	1	1	0
15. občané EU/EHP + Švýcarsko	1 721	490	1 231	993	896	613	63	23	175	553
16. cizinci	4	0	4	1	0	0	0	1	0	3
D. Věková struktura										
17. do 19 let	88	30	58	68	62	40	1	4	3	17
18. - z toho mladiství	4	2	2	3	2	2	0	1	1	0
19. 20 - 24 let	354	104	250	273	245	163	18	10	14	67
20. 25 - 29 let	247	68	179	152	132	96	17	3	26	69
21. 30 - 34 let	264	82	182	143	125	80	12	4	31	90
22. 35 - 39 let	244	61	183	118	108	73	5	1	25	101
23. 40 - 44 let	202	46	156	95	90	69	1	1	24	83
24. 45 - 49 let	152	40	112	68	63	46	3	1	20	64
25. 50 - 54 let	147	54	93	66	62	38	4	0	28	53
26. 55 - 59 let	25	5	20	9	8	7	1	0	4	12
27. 60 - 64 let	2	0	2	2	1	1	1	0	0	0
28. 65 a více let	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
29. průměrný věk (roky)	34	34	34	32	32	33	32	26	38	37
E. Vzdelávací struktura										
30. (A) bez vzdělání	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31. (B) neúplné základní vzdělání	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32. (C) základní vzdělání + praktická škola	162	44	118	94	80	58	4	10	16	52
33. (D) nižší střední vzdělání	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
34. (E) nižší střední odborné vzdělání	21	7	14	13	12	8	1	0	2	6
35. (H) střední odborné vzdělání (vyučení)	582	163	419	352	315	211	26	5	49	181
36. (J) stř. od. vzdělání bez maturity a bez vyučení	23	9	14	6	6	1	0	0	4	13
37. (K) ÚSV vzdělání	93	17	76	42	41	32	0	0	8	43
38. (L) ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	186	51	135	130	113	82	12	5	16	40
39. (M) ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	579	185	394	308	282	184	20	3	77	194
40. (N) vyšší odborné vzdělání	18	2	16	18	18	16	0	0	0	0
41. (R) bakalářské vzdělání	12	2	10	8	7	5	0	1	0	4
42. (T) vysokoškolské vzdělání	46	10	36	22	21	15	0	0	3	21
43. (V) doktorské vzdělání	2	0	2	1	1	1	0	0	0	1

(vědecká výchova)										
F. Typ rekvalifikace										
44. profesní rekvalifikace - pro D	280	76	204	194	176	123	8	8	16	70
45. profesní rekvalifikace - pro THP	191	120	71	102	92	38	6	2	59	30
46. rozšíření kvalifikace	881	172	709	476	434	341	25	13	66	339
47. obnovení kvalifikace	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
48. nespecifická rekvalifikace	13	13	0	13	13	0	0	0	0	0
49. příprava k podnikání	291	66	225	181	155	102	22	1	9	101
50. jiná rekvalifikace	15	8	7	7	6	1	1	0	3	5
51. kurz IT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
52. specializovaný kurz pro OZP v PR	34	15	19	15	14	8	1	0	8	11
G. Doba rekvalifikace uchazečů										
53. do 1 týdne	13	2	11	12	12	10	0	0	0	1
54. nad 1 týden do 1 měsíce	668	175	493	395	355	234	27	10	44	229
55. nad 1 měsíc do 3 měsíců	709	208	501	385	337	232	32	12	82	242
56. nad 3 měsíce do 6 měsíců	206	56	150	115	109	85	3	1	32	59
57. nad 6 měsíců do 12 měsíců	128	48	80	86	82	52	1	1	17	25
58. nad 12 měsíců	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0
59. průměrná doba rekvalifikace (dny)	62	67	60	63	64	64	45	46	75	55
H. Délka evidence před rekvalifikací										
60. do 3 měsíců	257	74	183	186	167	115	11	4	14	57
61. nad 3 měsíce do 6 měsíců	332	81	251	231	211	156	13	5	19	82
62. nad 6 měsíců do 9 měsíců	267	92	175	166	151	92	11	4	27	74
63. nad 9 měsíců do 12 měsíců	159	65	94	94	81	46	8	4	24	41
64. nad 12 měsíců do 24 měsíců	292	88	204	148	136	94	9	2	43	101
65. nad 24 měsíců	418	90	328	169	150	110	11	5	48	201
66. průměrná délka evidence (měsíce)	19	17	20	14	14	14	17	18	24	26
I. Umístěno v období										
67. do 3 měsíců po rekv.				551	506	417				
68. nad 3 měsíce do 6 měsíců po rekv.				220	194	134				
69. nad 6 měsíců do 9 měsíců po rekv.				139	123	51				
70. nad 9 měsíců do 12 měsíců po rekv.				84	73	11				
71. průměrná doba umístění (měsíce)				4	4	2				

zdroj: (<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>)

3. Analýza výsledku zkoumání

Vyhodnocení praktických výsledků přineslo mnohem více informací než je v tomto příspěvku uvedeno.

Nezaměstnanost je více nežádoucím sociálním jevem, ale nabyla a vyšších hodnot.

Celá řada nezaměstnaných nese svůj osud obtížně, ale není ochotna ke krajním opatřením, jako je např. dojíždění za prací či přestěhování se za prací. Projevuje se tendence zdůrazňovat odpovědnost státu a společnosti - ta ať se postará o práci.

Chybí informovanost, poradenství, ale do značné míry i zájem. Převládá stále názor, že jednou získaná kvalifikace musí stačit na celý život.

A konečně se jeden ze závěrů týká funkce a činnosti úřadů práce. Nedá se pochybovat o značném úsilí a práci většiny pracovníků této instituce.

Z praktických poznatků vyplývá dobrá informovanost a poradenství.

Vyhodnocení praktických výsledků přineslo celou řadu poznatků. Některé výsledky jsou známé, jiné méně. Ukázalo však na jedno. Má-li být problém nezaměstnanosti řešen, je vedle současného stavu zapotřebí zapojit do řešení i více poznatků a vědecký přístup, to znamená využít psychologie a sociologie. Domnívám se, že řada pracovníků úřadů práce je velice dobře vedená zkušeným týmem, kteří přispívají zejména svoji praxí, zkušenostmi, ale hlavně zejména svoji praxí, zkušenostmi, ale hlavně vzděláním.

K výzkumu jsem použila anonymní dotazník, kdy maketa dotazníku je přiložena jako příloha č. 1. Dotazník vyplnilo 50 respondentů – nezaměstnaných docházejících na úřad práce v Třebíči.

Předmět výzkumu: Sociální důsledky nezaměstnanosti.

Objekt výzkumu: Nezaměstnaní jedinci registrovaní na úřadu práce v Třebíči.

Metodologie výzkumu: Dotazník – anonymní dotazníky vyplňované respondenty.

Cíle výzkumu: Zjistit vztah nezaměstnaných k pracovním úřadům.

Zjistit osobní pocity nezaměstn., proběhla-li změna chování k okolí.

Hypotézy: 1) Změna trávení volného času

2) Mění se postavení dominance v rodině

3) Nezaměstnaní jedinci nejsou ochotni přijmout práci, která neodpovídá jejich zaměření.

3.1 Vyhodnocení dotazníků

Vyhodnotila jsem anonymní dotazníky, které vyplnilo 50 respondentů, docházejících na úřad práce v Třebíči. Grafické vyjádření viz. příloha č. 2.

1. Vyplňoval jste již někdy dotazník nebo jste se účastnil ankety na téma nezaměstnanost?

Tabulka č. 4:

ANO	NE
37	13

2. Jak dlouho se již registrujete na ÚP?

Tabulka č. 5:

Věková hranice	< 1 měsíc	1 – 3 měsíce	4 - 6 měsíců	7 9 měsíců	10 – 12 měsíců	Rok a více
18 – 25	0	2	12	18	9	9
26 – 34	1	8	3	11	13	14
35 – 44	3	4	2	4	12	25
45 – 50	0	5	0	7	17	21

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

Tabulka č. 6:

ANO	NE
12	38

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

Tabulka č. 7:

Odborná úroveň	1	2	3	4	5
	24	9	12	3	2

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

Tabulka č. 8:

ANO	NE
42	8

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

Tabulka č. 9:

ANO	NE
1	49

7. Snažíte se i sám aktivně hledat zaměstnání?

Tabulka č. 10:

ANO	NE
31	19

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

Tabulka č. 11:

ANO	NE	NEVÍM
24	18	8

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

Tabulka č. 12:

ANO	NE	NEVÍM
0	42	8

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

Tabulka č. 13:

Rozhodně souhlasím	spíše souhlasím	nevím	spíše nesouhlasím	rozhodně nesouhlasím
33	8	2	3	4

SHRNUTÍ BLOKU I.

Z následujícího bloku odpovědí je zřejmé, že uchazeči o zaměstnání mají dobrý vztah k pracovníkům ÚP. Uchazeči, kteří uvedli, že se registrují déle než 1 rok a více, nemají možnost zvýšit si vzdělání vzhledem k jejich věku a krátkému časovému období, aby danou práci našli. K zajímavým poznatkům patří, že téměř všichni jsou spokojeni se službami, které poskytuje ÚP v Třebíči.

U otázky č. 2 jsem udělala rozbor podle délky evidence uchazeče o zaměstnání vůči věkové hranici. Došla jsem k těmto výsledkům, které popisuje tabulka.

Z této tabulky vyplývá, že na 3. a 4. místě se téměř shodla stejným počtem věková hranice při délce trvání více jak jeden rok.

Objevily se zde faktory :

- nízká kvalifikace
- malá schopnost se rekvalifikovat na jiný druh vzdělání

BLOK II.

V tomto bloku dotazníkových otázek jsem se zaměřila na průzkum volného času, změny chování okolí, ztrátě přátel a komunikaci nezaměstnaných.

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

Tabulka č. 14:

ANO	NE
50	0

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

Tabulka č. 15:

Rozhodně ano	spíše ano	nevím	spíše ne	rozhodně ne
12	6	2	12	18

13. Vstáváte výrazně později, než když jste pracoval?

Tabulka č. 16:

ANO	NE
37	13

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

Tabulka č. 17:

ANO	NE
16	34

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

Tabulka č. 18:

Rozhodně ano	spíše ano	nevím	spíše ne	rozhodně ne
2	2	3	12	31

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

Tabulka č. 19:

Rozhodně ano	spíše ano	nevím	spíše ne	rozhodně ne
1	0	4	21	24

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

Tabulka č. 20:

Rozhodně ano	spíše ano	nevím	spíše ne	rozhodně ne
28	12	3	6	1

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

Tabulka č. 21:

Rozhodně ano	spíše ano	nevím	spíše ne	rozhodně ne
2	6	7	35	0

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

Tabulka č. 22:

ANO	NE	NEVÍM
17	23	10

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

Tabulka č. 23:

NA MUŽE	NA ŽENY
38	12

SHRNUTÍ BLOKU II.

Z následujícího bloku odpovědí je zřejmé, že nezaměstnaní mají vcelku dobrý vztah k okolí, přátelům a známým. Většina nezaměstnaných svůj čas využívá efektivně. Z dotazovaných nikdo nepotvrdil ztrátu přátel.

BLOK III.

V tomto bloku dotazníkových otázek jsem se zaměřila na průzkum vzdělání, odpovídajícímu pracovnímu zařazení, rekvalifikaci a prestiže povolání.

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

Tabulka č. 24:

V ě k o v á h r a n i c e			
18 – 25	26 – 34	35 – 44	45 – 50
0	4	14	32

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

Tabulka č. 25:

ANO	NE	NEVÍM
2	42	6

23. 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)?

Tabulka č. 26:

Rozhodně ano	spíše ano	nevím	spíše ne	rozhodně ne
27	13	0	4	6

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

Tabulka č. 27:

ANO	NE	NEVÍM
44	6	0

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

Tabulka č. 28:

ANO	NE	NEVÍM
35	2	13

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

Tabulka č. 29:

ANO	NE	NEVÍM
18	27	5

27. Pohlaví

Tabulka č. 30:

Muž	Žena
14	34

28. Bydliště

Tabulka č. 31:

Venkov	Město
12	38

29. Nejvyšší dosažené vzdělání

Tabulka č. 32:

V ě k	D o s a ž e n é v z d ě l á n í				
	Základní	Gymnázium	SOŠ	SOU	VŠ
18 – 25	0	0	14	16	20
25 – 34	0	14	8	24	4
35 – 44	6	2	12	24	6
45 – 50	10	6	9	18	7

30. Náboženské vyznání

Tabulka č. 33:

Náboženské vyznání	Bez vyznání
29	21

SHRNUTÍ BLOKU III.

Z následujícího bloku odpovědí je zřejmé, že potíže vyrovnat se ze ztrátou zaměstnání má nejvíce věková skupina 45 – 50 let. Se zaměstnáním, které neodpovídá jejich pracovnímu zařazení by se spokojilo 42 uchazečů. Rekvalifikaci by postoupilo : viz. tab. u otázky č. 23.

Prestiž u určitého druhu povolání je téměř důležitá u 35 uchazečů

4. Závěr

Nezaměstnanost ohrožuje samotnou podstatu lidské důstojnosti a nemůže být eliminována pouze psychologickými prostředky. Její snížení je komplikovanou otázkou ekonomickou, sociální a politickou. Na rozdíl od psychologických výzkumů nezaměstnanosti v zemích s rozvinutou ekonomikou se v našich podmínkách setkáváme s rysy nezaměstnanosti, které byly ovlivněny faktory z minulého vývoje naší společnosti. Tyto faktory se dosud podílejí na chování lidí a omezují jejich schopnost reagovat na nové podmínky trhu práce. V osobní rovině jde o snížený pocit vlastní odpovědnosti, nedostatečnou sebereflexi, degradovaný vztah k práci. Jde však také o neprožitou zkušenost změny zaměstnání, ztráty práce, o vyrovnání se s pocitem méněcennosti při ztrátě práce, o chybějící osobní odvalu a ochotu investovat do vlastní kvalifikace, o chybějící dovednost zvládat nepřízně. Naučit se řešit problémy spojené se ztrátou práce bude od každého člověka vyžadovat jiný přístup k pracovnímu a životnímu uplatnění. Bude to vyžadovat průběžné odborné studie, neustálé úsilí o rozvoj vlastních schopností.

Bakalářská práce je rozdělena do 4 částí.

V prvních dvou kapitolách se zabývám obecnými teoretickými pojmy, které se týkají vymezení a charakteristiky nezaměstnanosti a jejich důsledků.

Třetí kapitola obsahuje dotazníkovou metodu a názory z problematiky zaměstnanosti, ale také vlastní praktické poznatky.

Čtvrtá kapitola obsahuje shrnutí této problematiky.

5. Použitá literatura

1. Mareš, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, Sociologické nakladatelství, 1994
2. Krebs, V. a kol., *Sociální politika*, Praha, Aspi, 2005
3. Galvas, M. a kol., *Pracovní právo*, MU Brno, 1993
4. Výrost, J., Slaměník, I., *Aplikovaná sociální psychologie II.*, Praha, Grada, 2001
5. Pearce, D., *Macmillanův slovník moderní ekonomie*, Victoria Publishing, 1992
6. Řezáč, J., *Sociální psychologie*, Brno, Paido, 1998
7. Buchtová, B., *Nezaměstnanost*, Praha, Grada, 2002
8. Statistické údaje a podklady ÚP Třebíč
9. Internetové stránky ministerstva práce a sociálních věcí, www.mpsv.cz [on line] [14.03.2008]
10. Internetové stránky encyklopedie Wikipedia, www.wikipedia.org [on line] [14.03.2008]
11. Internetové stránky českého statistického úřadu, www.czso.cz [on line] [20.04.2008]
12. Internetové stránky nezávislého odborového svazu pracovníků otravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy, <http://nosppp.cmkos.cz> [on line] [15.01.2008]

Příloha 1:

Maketa dotazníku.

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

2. 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

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

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

1 2 3 4 5

5. Nacházíte na ÚP dostatek informací týkajících se pracovních možností na Vašem okrese?
 - a) ano
 - b) ne

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

a) ano

b) ne

Pokud ano, s jakým ?

.....
.....

7. Snažíte se i sám aktivně hledat zaměstnání?

a) ano

b) ne

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

a) ano

b) ne

c) nevím

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

a) ano

b) ne

c) nevím

10. 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

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

a) ano

b) ne

12. 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

13. Vstáváte výrazně později, než když jste pracoval?

a) ano

b) ne

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

a) ano

b) ne

15. 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

16. 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

17. 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

18. 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

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

a) ano

b) ne

c) nevím

20. Domníváte se, že fakt nezaměstnaností má větší psychický dopad?

a) na muže

b) na ženy

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

a) 18 – 25.

b) 26 - 34

c) 35 - 44

d) 45 - 50

Z jakého důvodu?

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

a) ano

b) ne

c) nevím

23. 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

rozhodně ne

24. Pokud by Vám nebyla nabídnuta vhodná práce, podstoupil/a by jste requalifikaci?

a) ano

b) ne

c) nevím

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

a) ano

b) ne

c) nevím

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

a) ano

b) ne

c) nevím

27. Pohlaví

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

g) vysoká škola

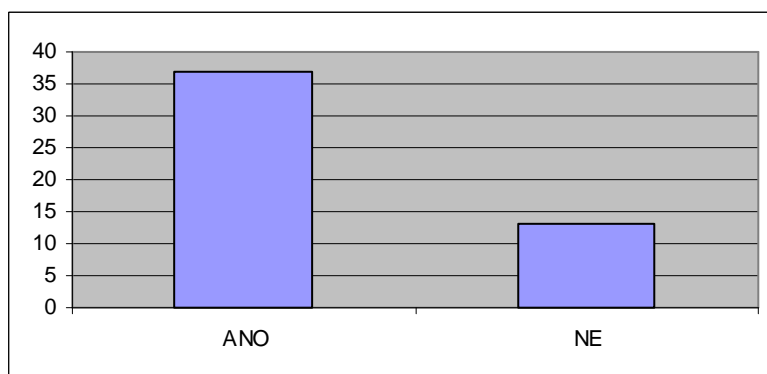
Náboženské vyznání

Příloha 2:

Grafické vyjádření dotazníkových odpovědí

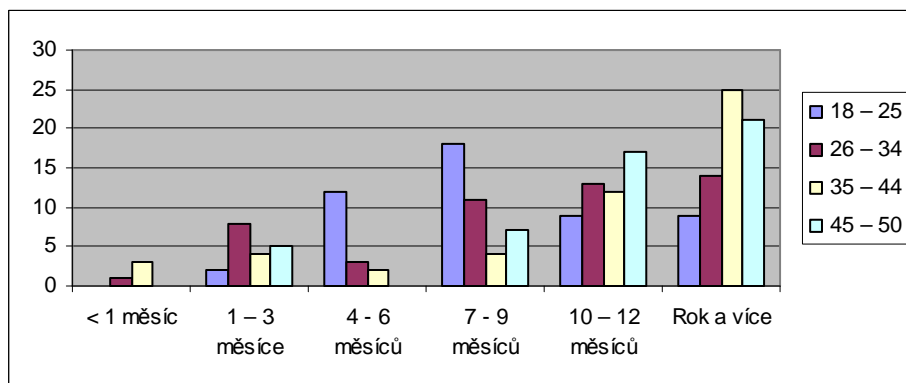
1. Vyplňoval jste již někdy dotazník nebo jste se účastnil ankety na téma nezaměstnanost?

Graf č. 2:



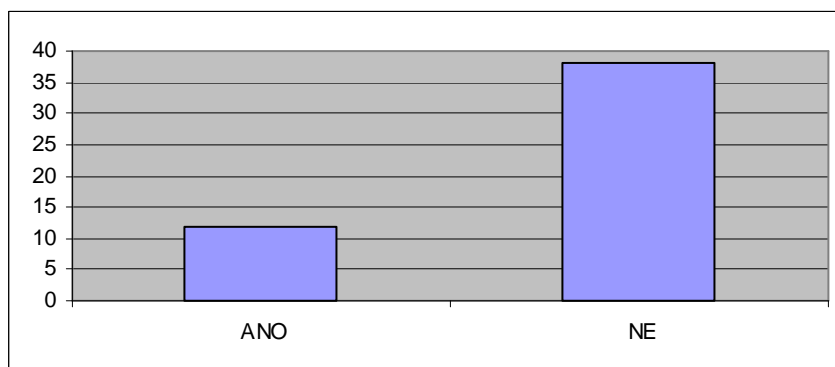
2. Jak dlouho se již registrujete na ÚP?

Graf č. 3:



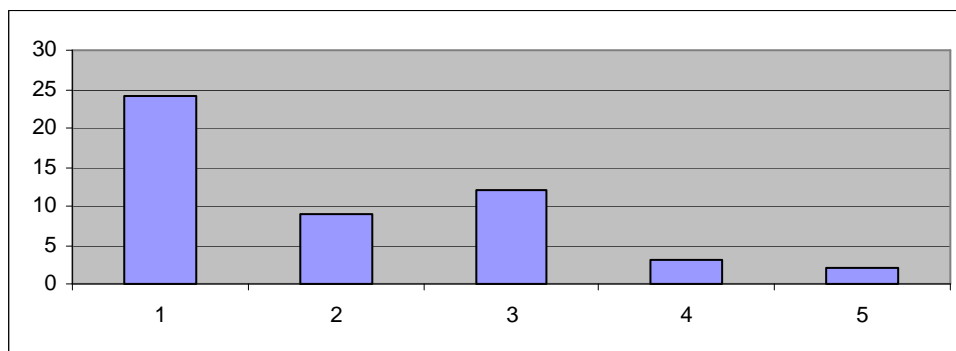
3. Registrujete se současně i v agentuře, která zprostředkovává práci?

Graf č. 4:



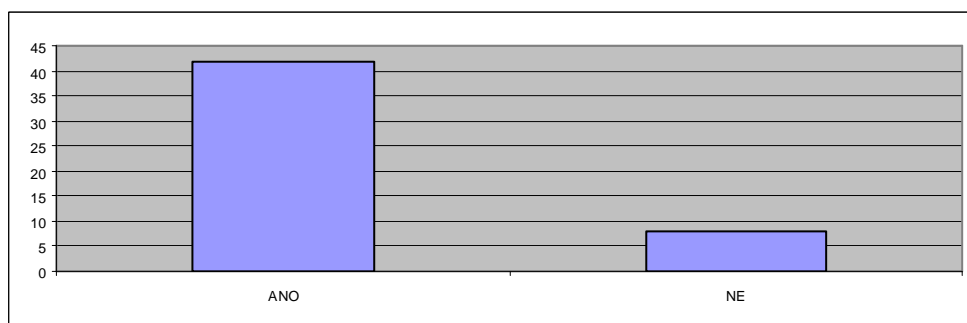
4. Jakou odbornou úroveň mají podle vás pracovníci ÚP? (ohodnoťte známkou v bodové stupnici, přičemž 1 představuje nejlepší ohodnocení).

Graf č. 5:



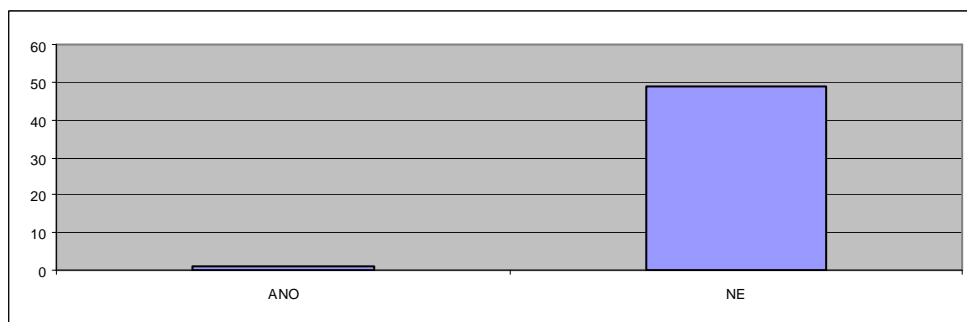
5. Nacházíte na ÚP dostatek informací týkajících se pracovních možností na Vašem okrese?

Graf č. 6:



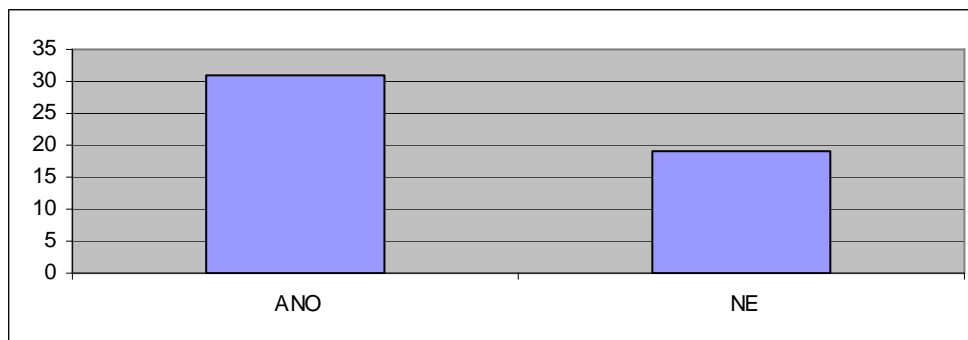
6. Setkali jste se s nějakým problémem, který snížil Vaši důvěru k ÚP?

Graf č. 7:



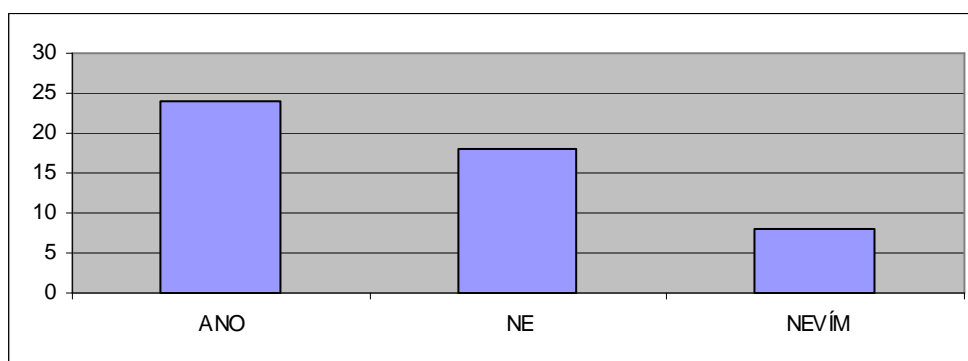
7. Snažíte se i sám aktivně hledat zaměstnání?

Graf č. 8:



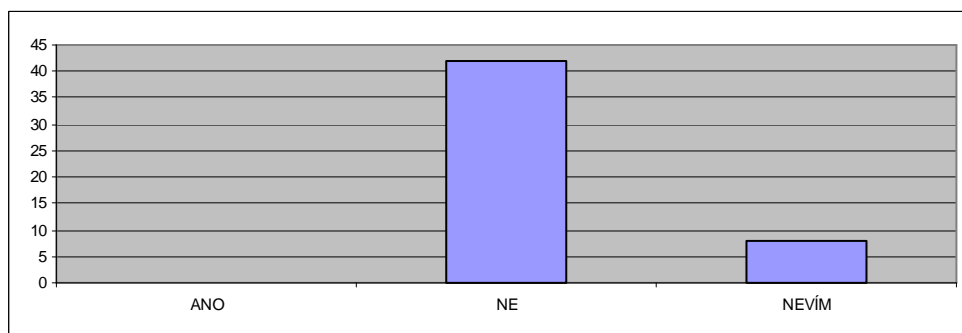
8. Myslíte si, že v rodině má dominantnější postavení ten, který víc vydělává?

Graf č. 9:



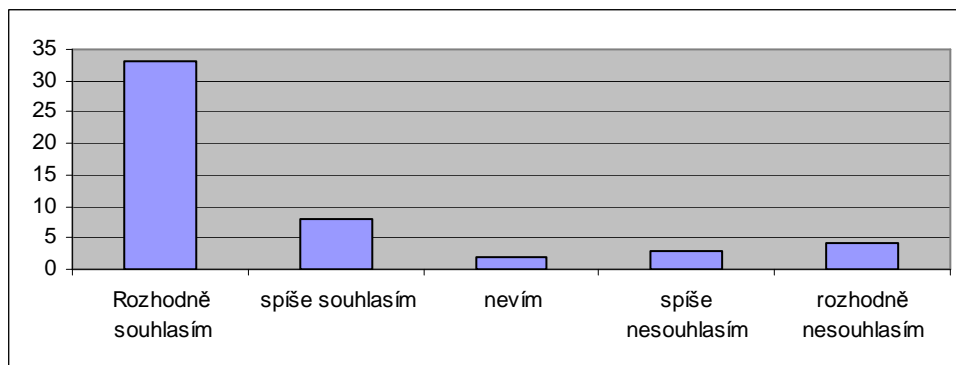
9. Myslíte si, že Vám nezaměstnanost přinesla také snížení autority v rodině?

Graf č. 10:



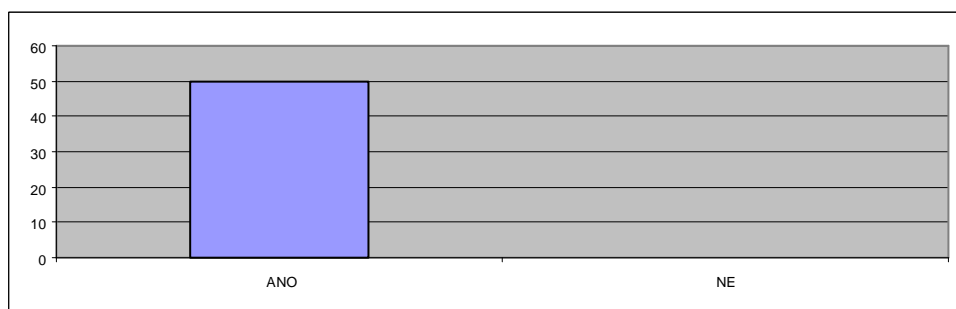
10. Jaký názor máte na to, že by muž měl být živitelem rodiny?

Graf č. 11:



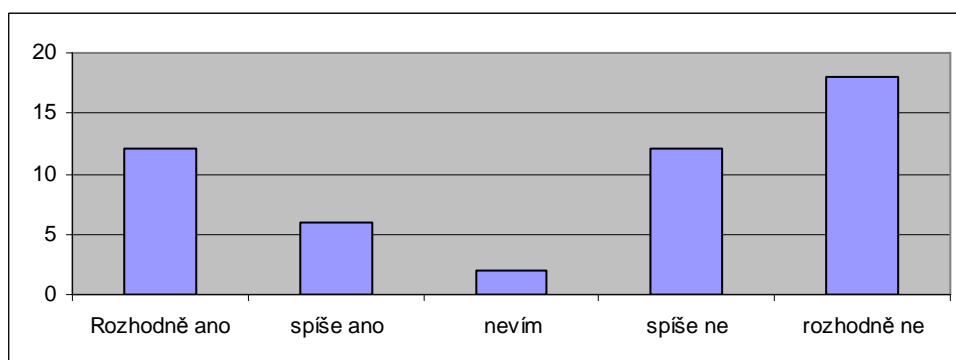
11. Je pro Vás Vaše rodina zdrojem solidarity a podpory?

Graf č. 12:



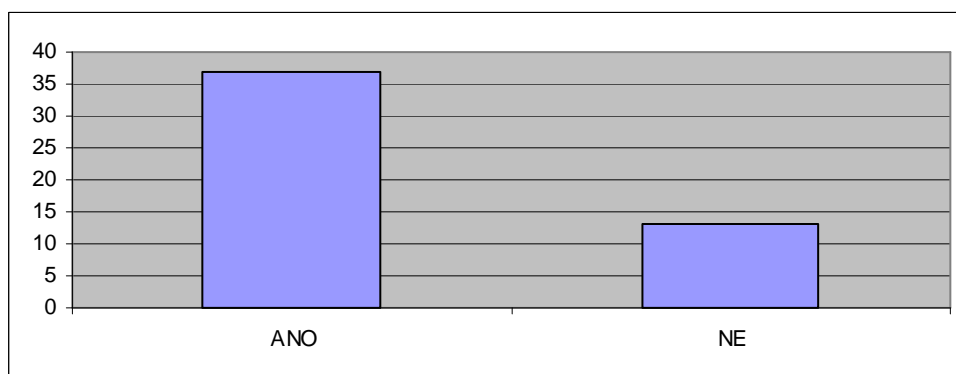
12. Myslíte si, že většina lidí oceňuje, že stav nezaměstnanosti přináší velké množství volného času?

Graf č. 13:



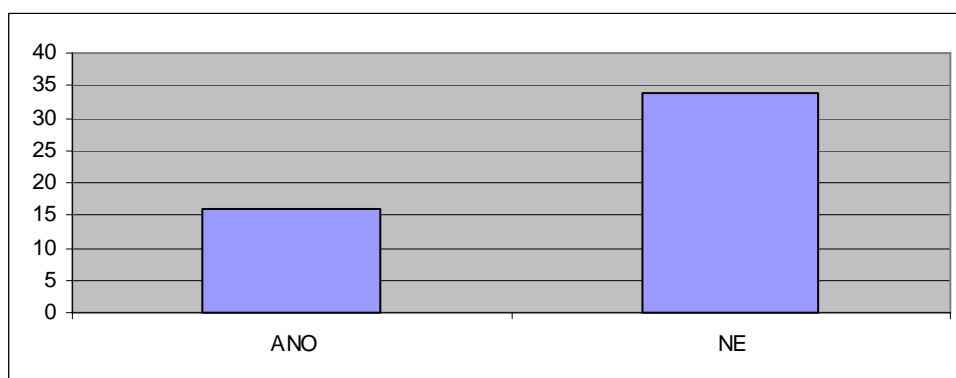
13. Vstáváte výrazně později, než když jste pracoval?

Graf č. 14:



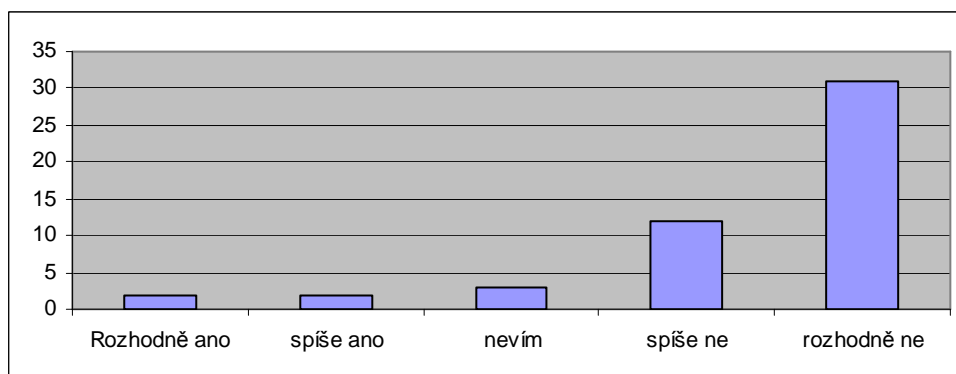
14. Domníváte se, že vlivem nezaměstnanosti strávíte více času před televizní obrazovkou?

Graf č. 15:



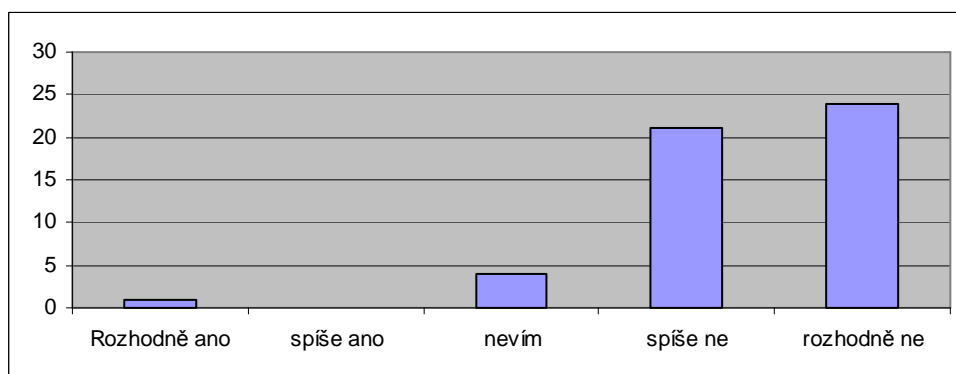
15. Domníváte se, že společně se ztrátou zaměstnání se změnilo také chování vašeho okolí vůči Vám?

Graf č. 16:



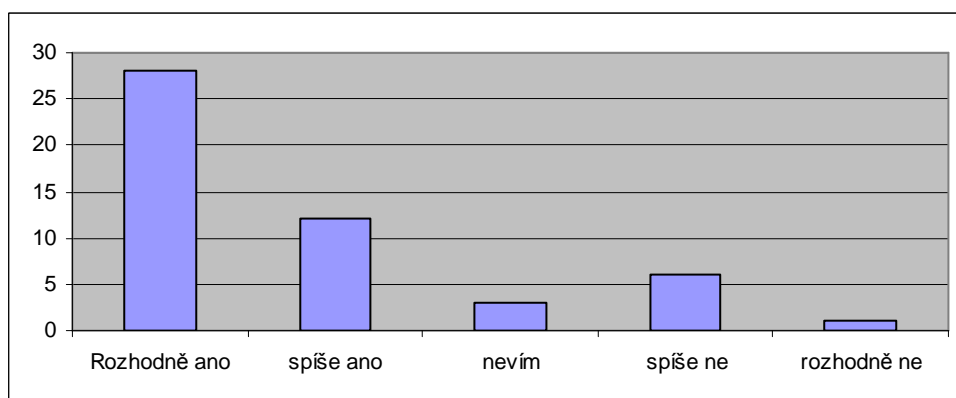
16. Myslíte si, že se ztrátou zaměstnání může být spojena i ztráta přátel?

Graf č. 17:



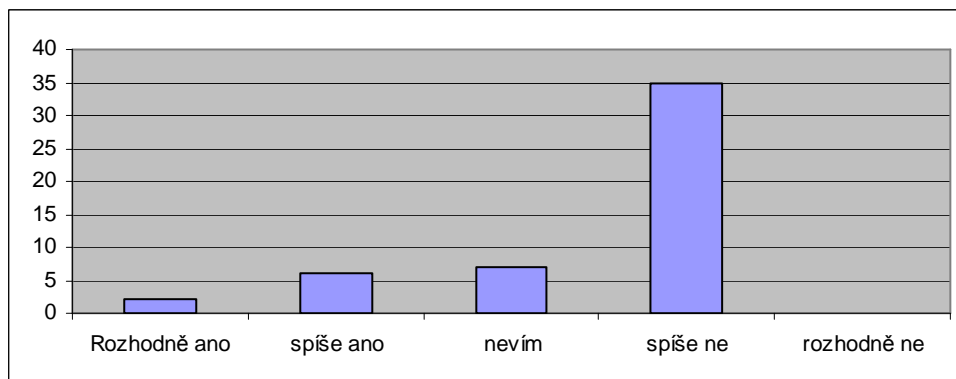
17. Jak se díváte na názor, že nezaměstnaný člověk má méně možností a příležitostí setkávat se s lidmi?

Graf č. 18:



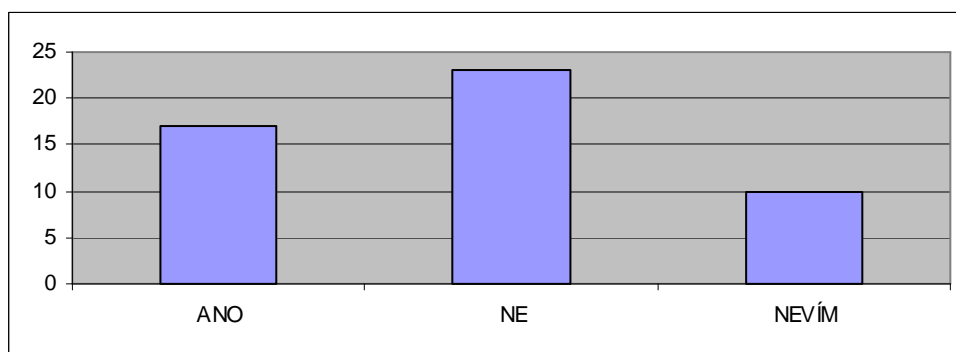
18. Domníváte se, že nezaměstnaný člověk má větší problémy při komunikaci s okolím?

Graf č. 19:



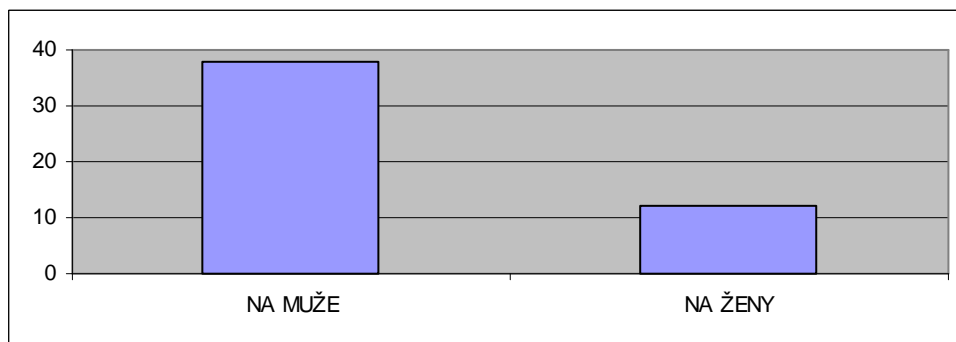
19. Myslíte si, že práce v domácnosti je rovnocenná práci v zaměstnání?

Graf č. 20:



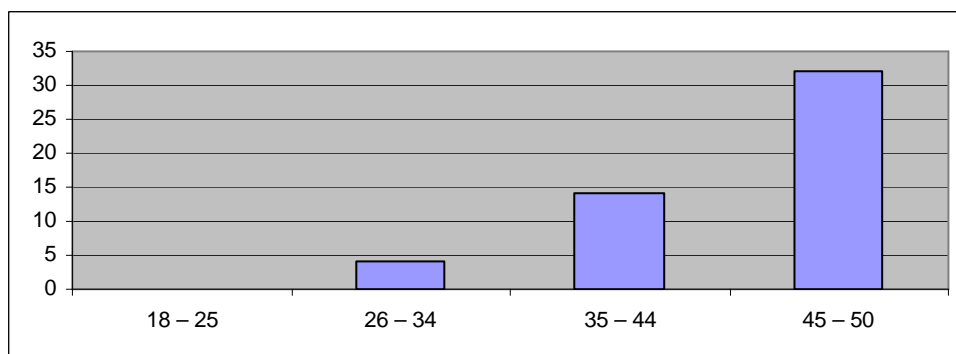
20. Domníváte se, že fakt nezaměstnanosti má větší psychický dopad?

Graf č. 21:



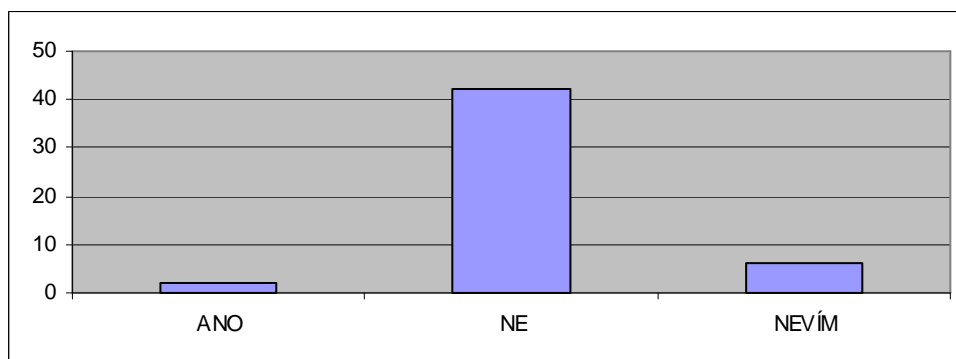
21. Které věkové skupině dělá podle Vás největší potíže vyrovnat se ztrátou zaměstnání?

Graf č. 22:



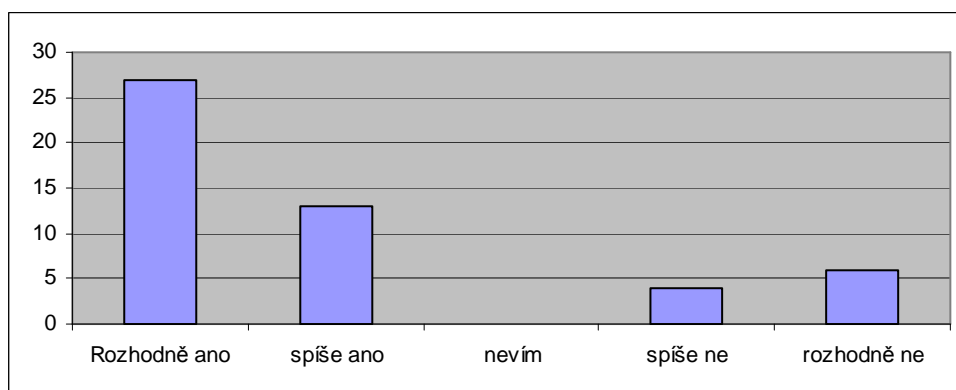
22. Spokojil/a by jste se zaměstnáním, které neodpovídá Vašemu pracovnímu zařazení?

Graf č. 23:



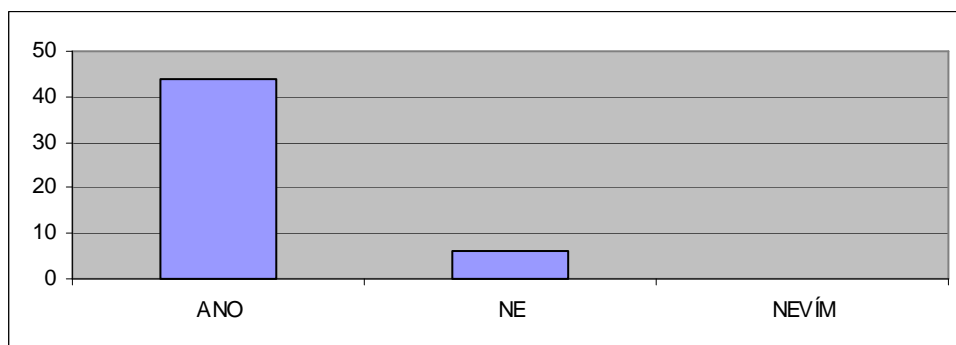
23. Domníváte se, že má smysl cíleně zvyšovat svoji kvalifikaci prostřednictvím různých rekvalifikací, které zprostředkovává ÚP nebo také vyhledávat samostatně tyto vzdělávací kurzy (cizí jazyk, výpočetní technika)?

Graf č. 24:



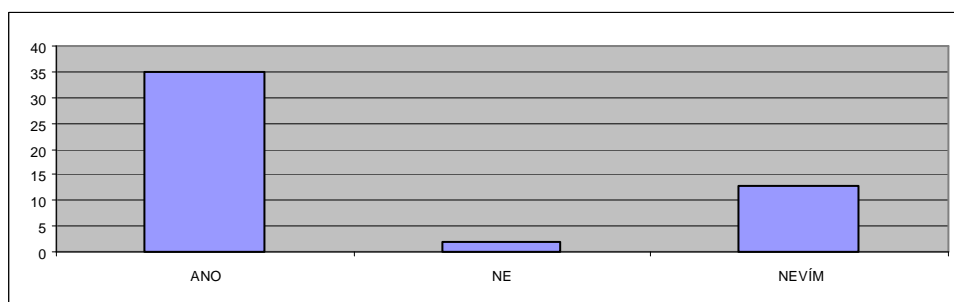
24. Pokud by Vám nebyla nabídnuta vhodná práce, podstoupil/a by jste rekvalifikaci?

Graf č. 25:



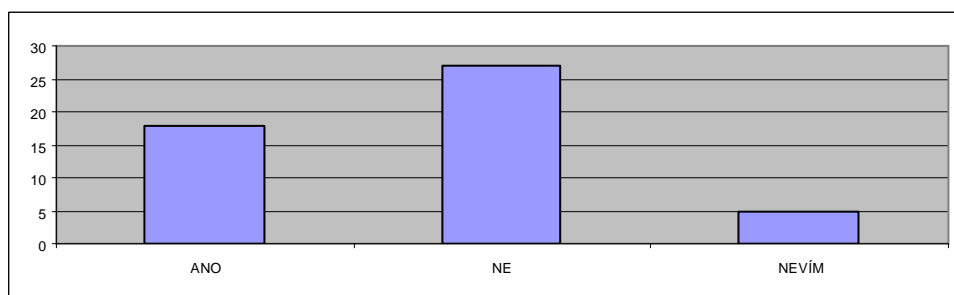
25. Je pro Vás důležitá prestiž spojená s určitým druhem povolání?

Graf č. 26:



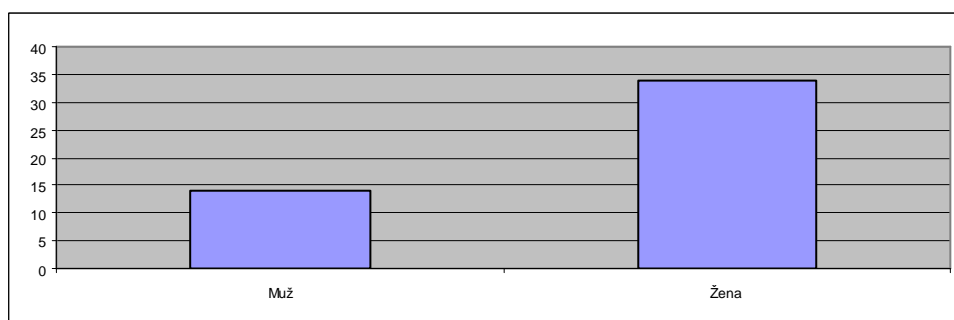
26. Byl/a by jste ochoten/a přestěhovat se za prací?

Graf č. 27:



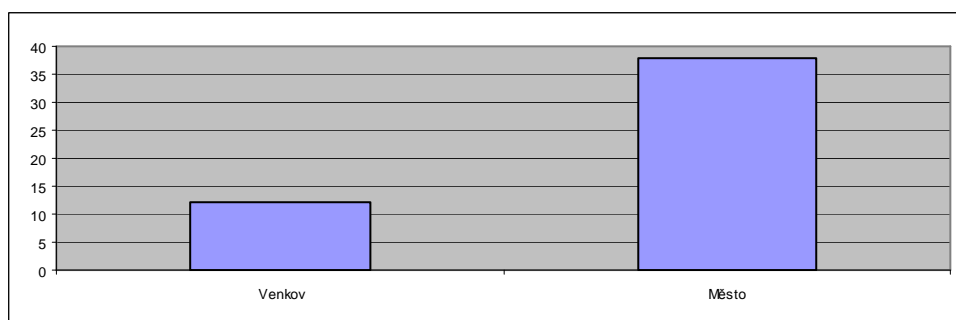
27. Pohlaví

Graf č. 28:



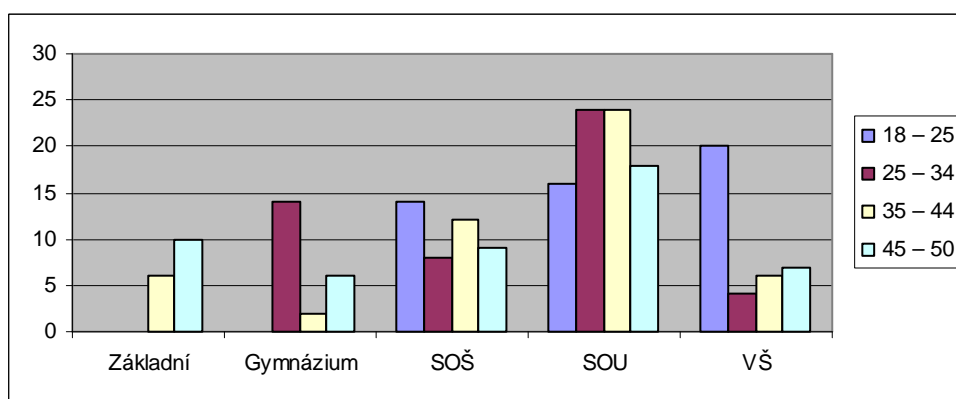
28. Bydliště

Graf č. 29:



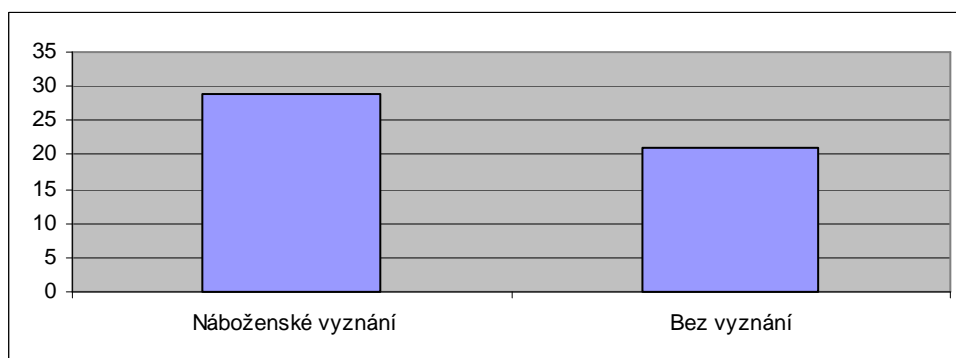
29. Nejvyšší dosažené vzdělání

Graf č. 30:



30. Náboženské vyznání

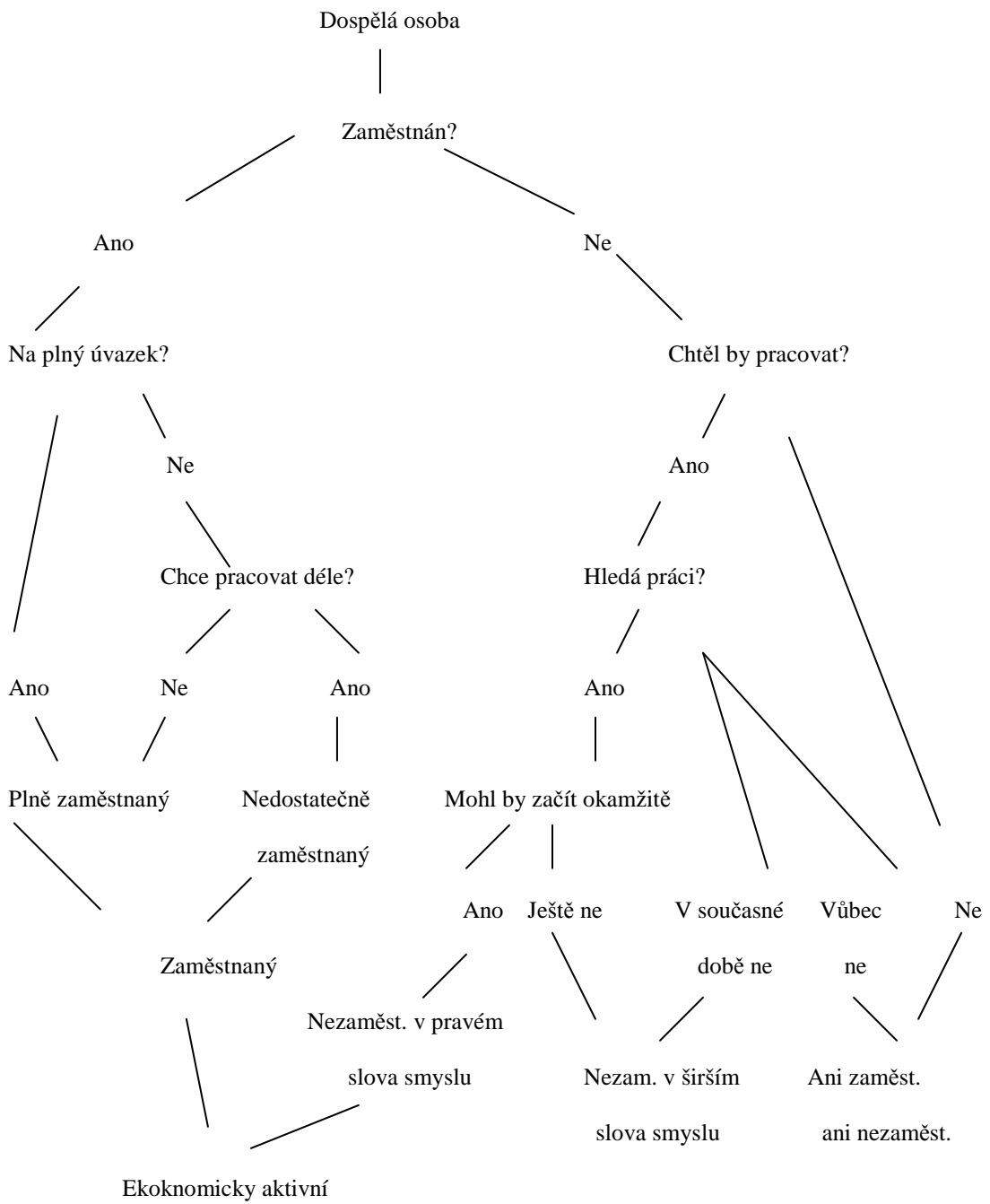
Graf č. 31:



Shrnutí výsledků viz str. 33-39.

Příloha 3:

Vymezení skupin osob vůči zaměstnání



Zdroj: Výrost,J., Slaměník,I., s.93