

**UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA FILOZOFICKÁ**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2011

Simona Klimová

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická

Problematika nezaměstnanosti mladých do 20 let na Ostravsku
v letech 2004 – 2008
Simona Klimová

Bakalářská práce
2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Simona KLIMOVÁ**
Osobní číslo: **H08564**
Studijní program: **B6107 Humanitní studia**
Studijní obor: **Humanitní studia**
Název tématu: **Problematika nezaměstnanosti mladých do 20 let na Ostravsku v letech 2004-2008**
Zadávající katedra: **Katedra věd o výchově**

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

Nezaměstnanost jako sociální problém Charakteristika mladých nezaměstnaných lidí jako rizikové skupiny Sociální a demografické dopady nezaměstnanosti na společnost Nezaměstnanost na Ostravsku Podpora ze strany státu Podpora prostřednictvím Evropských sociálních fondů Výzkum - Informovanost mladých nezaměstnaných o možnostech pomoci ÚP při řešení nezaměstnanosti (dotazníkové šetření na ÚP) Perspektiva zaměstnanosti v regionu

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

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

Seznam odborné literatury:

Krebs V. a kol.: Sociální politika, Praha 2002 Buchtová, B. a kol.: Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém, Praha Grada 2002 Trhlíková J., Úlovcová H., Vojtěch J.: Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání, Národní ústav odborného vzdělávání, Praha 2006 Jírová, H.: Trh práce a politika zaměstnanosti, VŠE Praha 1999 Statistické ročenky trhu práce v ČR MPSV Praha Zákon o zaměstnanosti ve znění posledních úprav

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Adriana Sychrová**
Katedra věd o výchově

Datum zadání bakalářské práce: **30. dubna 2010**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2011**



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.
děkan

L.S.



PhDr. Mgr. Ilona Moravcová, Ph.D.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2010

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 5. 3. 2011

Simona Klimová

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji vedoucí této práce, Mgr. Adrianě Sychrové, za cenné rady a připomínky, trpělivý přístup a za čas věnovaný konzultacím.

ANOTACE

Práce je věnovaná problematice nezaměstnanosti mladistvých do 20 let, jako jedné z rizikových skupin na trhu práce. Zaměřuje se na oblast okresu Ostrava-město, která je typická svou vysokou mírou nezaměstnanosti. Zkoumá pomoc této skupině ze strany Úřadu práce a postoj samotných nezaměstnaných ke své situaci.

KLÍČOVÁ SLOVA

nezaměstnanost, mladí lidé do 20 let, úřady práce, rekvalifikace

TITLE

Problems of unemployment of young under 20 years of age in Ostrava region in years 2004-2008

ANNOTATION

This work discusses problems of young unemployed under 20 years as one of the risk group in the labour market. It focuses on the area of Ostrava-City district, which is characterized by its high rate of unemployment. It examines an assistance to this group of unemployed from the Labour office and the approach of this people to their situation.

KEYWORDS

unemployment, young people under 20 years, labour offices, retraining

OBSAH

ÚVOD	9
1. NEZAMĚŠTNANOST	10
1.1. Vymezení pojmu	12
1.2. Dělení nezaměstnanosti	12
1.3. Příčiny nezaměstnanosti.....	13
2. NEZAMĚŠTNANOST JAKO PROBLÉM.....	14
2.1. Sociální důsledky.....	14
2.2. Zdravotní důsledky.....	14
2.3. Ekonomické důsledky.....	15
3. RIZIKOVÉ SKUPINY.....	16
3.1. Mladí nezaměstnaní jako riziková skupina	17
3.1.1. Vliv rodiny	18
3.1.2. Ostatní vlivy	20
3.1.3. Vzdělání	20
4. DOPADY NEZAMĚŠTNANOSTI NA SPOLEČNOST.....	22
4.1. Sociální dopady	22
4.2. Demografické dopady.....	22
5. NEZAMĚŠTNANOST V OKRESE OSTRAVA-MĚŠTO	24
6. POMOC ZE STRANY ŠTÁTU	27
6.1. Úřady práce	27
6.1.1. Pracovně profesní poradenství.....	28
6.1.2. Skupinové poradenství – JOB	29
6.1.3. Poradenský motivační program	31
6.1.4. ESF – Evropské sociální fondy.....	33
6.1.5. Rekvalifikace.....	34
6.1.6. Psychologické poradenství.....	36
6.1.7. IPS – Informační a poradenské středisko	36
6.1.8. IAP – Individuální akční plán.....	37
6.2. EURES.....	39
7. VÝHLED DO BUDOUCNA	40
7.1. Prevence nezaměstnanosti.....	41
7.1.1. Školní poradenství	41
7.1.2. Návaznost praxe a studia.....	42
7.1.3. Kofoedova škola	43

8. VÝZKUMNÁ ČÁST	44
8.1. Výsledky výzkumu	45
8.2. Verifikace hypotéz.....	53
8.3. Zhodnocení výsledků.....	55
ZÁVĚR	57
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	59
PŘÍLOHY	61

ÚVOD

Předkládaná bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti mladých do 20 let na Ostravsku. Nezaměstnanost je dlouhodobým sociálním problémem, který se pomalu stává součástí života občanů České republiky. Mnozí na něj ale nejsou připraveni.

To platí právě o kategorii mladých nezaměstnaných do 20 let, kteří nemají žádné zkušenosti s trhem práce. Tuto skupinu jsem si vybrala jednak proto, že jsou to lidé blízcí mi věkem a také proto, že se pohybuji v okolí, kde se jejich problémy řeší. Problémy této skupiny budu mapovat na území okresu Ostrava-město, protože se jedná o mé bydliště. A zároveň o jednu z oblastí nejvíce postižených nezaměstnaností.

Cílem mé práce je zjistit, jaké šance mají mladí nezaměstnaní při hledání zaměstnání a jakou pomoc jim v jejich situaci nabízí stát prostřednictvím úřadů práce. A zaměřuji se také na problematiku prevence nezaměstnanosti u této skupiny.

Nejprve se věnuji charakteristice nezaměstnanosti, jejímu dělení a příčinám. Dále se pak soustředím na zdravotní, sociální a ekonomické důsledky nezaměstnanosti. Následně vymezím mladé nezaměstnané jako ohroženou skupinu a zaměřím se na to, jaký vliv na ně má rodina, okolí. Zaměřím se také na dopady nezaměstnanosti na společnost a následně na nezaměstnanost přímo v Okrese Ostrava-město. Přiblížím také služby poskytované ze strany Úřadu práce, prevenci nezaměstnanosti a výhled do budoucna.

V rámci výzkumné části práce budu zkoumat, na základě čeho se lidé rozhodují pro obor svého studia, jak využívají pomoci ze strany úřadu práce a jestli mají nějaké dosavadní pracovní zkušenosti. Toto zkoumání proběhne pomocí dotazníkového šetření. Dále pak budou zkoumány dvě hypotézy, které budou ověřeny pomocí kontingenční tabulky.

1. NEZAMĚSTNANOST

V České republice se pojem nezaměstnanost začíná objevovat až po roce 1990. Do této doby byla režimem uměle realizována plná zaměstnanost. Do roku 1996 se celková nezaměstnanost pohybovala na hranici 5 %. Tato hranice byla překročena v roce 1997, kdy nezaměstnanost dosáhla 5,2 %.

Průměrná míra nezaměstnanosti v České republice

Tabulka 1.1

Rok	Míra nezaměstnanosti v % k 31. 12.
1996	3,5
1997	5,2
1998	7,5
1999	9,4
2000	8,8
2001	8,9
2002	9,8
2003	10,3
2004	9,5
2005	8,9
2006	7,7
2007	6,0
2008	6,0
2009	9,2
2010	9,6

Zdroj: statistická ročenka MPSV

Vývoj nezaměstnanosti se také liší podle různých okresů. Mezi okresy s tradičně nejvyšší mírou nezaměstnaností se řadí také okres Ostrava-město. Zde je také jedna z nejvyšších měr nezaměstnanosti mladých do 20 let. Ta je ovlivněna hlavně tradičními

průmyslovými odvětvími, které se v tomto okrese rozmáhají. Mladí zde nemají velké šance na uplatnění na trhu práce.

Srovnání míry nezaměstnanosti ve vybraných okresech ČR

Tabulka 1.2

Rok	Okres	Míra nezaměstnanosti v %
2004	Ostrava-město	16,6
	Hlavní město Praha	3,6
	Ústí nad Labem	12,0
	Zlín	8,4
2005	Ostrava-město	14,8
	Hlavní město Praha	3,2
	Ústí nad Labem	13,4
	Zlín	8,0
2006	Ostrava-město	13,3
	Hlavní město Praha	2,7
	Ústí nad Labem	13,3
	Zlín	6,3
2007	Ostrava-město	9,4
	Hlavní město Praha	2,2
	Ústí nad Labem	11,3
	Zlín	5,1
2008	Ostrava-město	8,4
	Hlavní město Praha	2,1
	Ústí nad Labem	10,0
	Zlín	5,1

Zdroj: statistická ročenka MPSV

1.1. Vymezení pojmu

Dle Buchtové (2002), je nezaměstnanost nepříjemným průvodním jevem rozvoje společenských systémů založených na tržní ekonomice. Její vysoká míra nepříznivě ovlivňuje celkové společenské klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu, spokojenost a zdraví lidí. Především však ponižuje člověka, který umí a chce pracovat. Jak uvádí Krebs (2005), nezaměstnanost je všeobecně považována za negativní jev.

Za nezaměstnané jsou zpravidla považováni ti, kteří aktivně práci hledají a kteří jsou registrováni úřady práce.

1.2. Dělení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme dle Mareše (1994) rozdělit na základní typy

- **Frikční nezaměstnanost**

Většinou má krátkodobý charakter, jedná se o normální změny zaměstnání. Je to doba, při které si lidé hledají nové uplatnění.

- **Strukturální (a technologická nezaměstnanost)**

Vzniká především díky rozpadu neefektivních podniků a institucí a díky eliminaci celých starých odvětví a také díky likvidaci umělé přezaměstnanosti. Část strukturální nezaměstnanosti je dána pohybem pracovních míst mezi odvětvími, kterými se musí struktura přizpůsobovat. Jsou-li rušena místa v pracovním odvětví, přechází část pracovníků do nových odvětví. Do strukturální nezaměstnanosti mohou upadnout i kvalifikovaní zaměstnanci, jejichž kvalifikace např. v důsledku změn pracovního postupu ztrácí význam. Typickým příkladem je rozpad výrobních podniků – oděvní podniky, sklárny ...

- **Cyklická nezaměstnanost**

Často označována jako sezonní. Jedná se především o typy zaměstnání, které jsou ovlivněny sezonními vlivy, například turistika, stavitelství. Lidé pracující v těchto odvětvích mohou mít například přes zimu málo práce, ale nástupem sezony se opět zapojují do pracovního procesu.

- **Skrytá nezaměstnanost**

Je typ nezaměstnanosti kdy si daná osoba práci nehledá a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část této skupiny tvoří vdané ženy a mladiství. Osoby, které na hledání práce rezignovaly, nebo si práci hledají jiným způsobem.

1.3. Příčiny nezaměstnanosti

„Příčiny nezaměstnanosti mohou být různé, ze základního hlediska však můžeme příčiny nezaměstnanosti rozdělit do dvou skupin.“ (Krebs, s. 266)

- **Dobrovolná nezaměstnanost**

Hovoříme o ní tehdy, když část pracovních sil odmítá při určitých mzdách pracovat. Pracovní místa tedy sice existují, ale není o ně zájem, vzhledem k tržní sazbě. Nebo pokud pracovníci odmítají pracovat vůbec.

- **Nedobrovolná nezaměstnanost**

Vzniká v důsledku toho, že při daných mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než kolik existuje pracovních míst. Poptávka po práci je tedy vyšší než celková nabídka. Tato příčina nezaměstnanosti je častější.

2. NEZAMĚSTNANOST JAKO PROBLÉM

Nezaměstnanost je chápána hlavně jako společenský problém. Nezaměstnanost ovlivňuje ekonomiku a hospodaření státu. Má neblahé důsledky na společnost a na jedince samotného. Ať už se jedná o důsledky sociální, ekonomické, zdravotní apod.

2.1. Sociální důsledky

Na sociální důsledky se můžeme dívat ze dvou stran. Ze strany státu, pro který zvýšená nezaměstnanost může v krajních důsledcích vést až ke zvýšení počtu lidí bez domova. I ze strany jednotlivců. Pokud člověk ztratí práci, nebo ji dlouho nemůže najít, působí to špatně na jeho psychiku. Lidé začnou být podráždění a stresovaní. Tato situace může v krajních případech vést k výskytu sociálně patologických jevů. Lidé začnou svůj stres a deprese zahánět alkoholem, gamblingem a mohou se vyskytnout další závislosti.

Jak tvrdí Krebs (2005), v mnohých případech má nezaměstnanost negativní vliv na rodinu. Rodinu jako sociální instituci neovlivňuje pouze nedostatek příjmů, ale i v mnoha dalších ohledech. Vede k narušení denních rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného v rodině, může rozbít partnerské vztahy, ovlivnit sňatečnost a porodnost (odkládání sňatků a porodů). Omezuje sociální kontakty rodiny, často i její výchovnou funkci atd.

2.2. Zdravotní důsledky

Veškeré tyto pocity mohou také vést až ke zhoršení zdravotního stavu. Nezaměstnanost také narušuje obvyklý denní režim, časovou strukturaci dne a mění vnímání času. Čas pro nezaměstnané přestává být důležitý, ztrácí svůj obsah a často je naplňován nudou a pasivními nebo i společensky nežádoucími aktivitami (zabíjení času spánkem, bezúčelné sledování televize atd.). Narušení struktury dne je nebezpečné právě pro mladistvé, kteří časový režim s pracovními návyky, ještě nemají zažitý.

Krebs (2005) poukazuje také na to, že nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující. Vyvolává v člověku pocity nepotřebnosti, neužitečnosti, i neschopnosti, vede ke ztrátě sebedůvěry.

Stres, který z nezaměstnanosti plyne, není často bez následků na zdraví jedinců. Výsledky některých průzkumů naznačují, že se změnou míry nezaměstnanosti se často mění i míra onemocnění imunitního, cévního, mozkového a kardiovaskulárního systému a rovněž míra psychických onemocnění a potíží.

2.3. Ekonomické důsledky

Co se ekonomických důsledků týče, opět se můžeme zaměřit na stát jako celek a na jednotlivce. Z pohledu státu jsou ekonomické důsledky jasné. Stát musí vynaložit nemalou část státního rozpočtu na krytí sociálních dávek spojených s nezaměstnaností. Ekonomické důsledky, jak uvádí Krebs (2005), jsou, stručně řečeno, spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopná vyrábět. Dochází k mrhání společenské práce živé i zvěčnělé. HDP je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HDP. Ztráty lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace. Propad HDP ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnost sociálních transferů.

Krebs (2005), uvádí, že nezaměstnanost znamená ztrátu finančního příjmu a žití jen z podpory v nezaměstnanosti a případných dávek státní sociální podpory. To znamená vždy pokles životní úrovně a značné finanční potíže pro nezaměstnaného a jeho rodinu. Průzkumy naznačují, že příjmy z podpor nedosahují ani poloviny předchozích výdělků. Trvá-li nezaměstnanost dlouho, lidé se pak propadají hlouběji, mohou si začít půjčovat a později mohou být neschopni své půjčky splácet a tak si znovu půjčí, čímž se dostávají do začarovaného kruhu.

3. RIZIKOVÉ SKUPINY

„Není sporu o tom, že jednotlivé sociální skupiny mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které sebou vývoj trhu práce přináší. Absentující vzdělání, vyšší věk či jiná barva kůže jsou jedny z hlavních překážek v nalezení pracovního uplatnění na trhu práce.“ (Kuchař s. 139)

Tyto osoby jsou charakterizovány jako rizikové skupiny, mezi které, jak vymezuje Sirovátka (2003), patří například:

- **Občané se zdravotním postižením** – starší osoby, které po krátké době rezignují a vytváří si náhradní životní aktivity. Délka evidence této skupiny je více než dvojnásobně vyšší než doba nezaměstnanosti ostatních uchazečů. Podstatná část osob se ZPS je schopna pracovat pouze v profesích jako vrátný, uklízečka, nebo mohou vykonávat lehké montážní práce na zkrácený úvazek.
- **Nekvalifikovaní uchazeči** – osoby v evidenci úřadu práce, které mají nízkou kvalifikaci spojenou s nedostatečnými zkušenostmi. Často se zde dá sledovat spoléhání se na vnější pomoc, neschopnost samostatného řešení osobních problémů, nereálné mzdové požadavky. Ze strany zaměstnavatelů je sledován předsudek o nízké kvalitě a motivaci této skupiny. Proto často požadují na místa se základním vzděláním vyučené.
- **Uchazeči pečující o dítě do věku 15 let nebo o těžce zdravotně postiženou osobu** – zaměstnavatelé je odmítají zaměstnávat především kvůli možnosti časté absence. Obvykle také potřebují upravit pracovní dobu, aby ji mohli přizpůsobit péči o danou osobu. Nemohou vykazovat práci přesčas, často je pro ně nepřijatelné dojíždění a jen ojedinele přijmou práci na směny.
- **Vyšší věkové kategorie** – zaměstnavatelé raději přijímají mladší uchazeče. Z důvodu vyšších nároků na mzdu ze strany starších, hlavně z důvodu dosavadní kvalifikace. Naopak často nemají zkušenosti s jazyky, moderními postupy, technické zkušenosti.

- **Uchazeči společensky nepřizpůsobení, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou** – lidé po výkonu trestu, bezdomovci, lidé, kteří odmítají společenské normy.

3.1. Mladí nezaměstnaní jako riziková skupina

Úlovcová (2006) poukazuje na to, že dosavadní průzkumy vykazují, že nejvíce problémů s hledáním zaměstnání mají právě mladí lidé po skončení přípravy na povolání. Ve struktuře nezaměstnaných mají podle Kuchaře (2007) největší podíl nejmladší uchazeči o zaměstnání do 19 let. Jde ovšem o velice specifickou skupinu, ve které jsou zahrnuti jak lidé, kteří po skončení základní školy dále nepokračovali v následné přípravě na povolání. Tak lidé, kteří absolvovali střední školu.

Tato riziková skupina, jak vymezuje Sirovátka (2003), se dá rozdělit do dvou kategorií:

- **Mladiství uchazeči o zaměstnání** – skupina mladiství byla většinou expertů charakterizována jako nejmladší skupina uchazečů bez kvalifikace, bez pracovních návyků, často poznamenána sociálním postavením rodičů, s neochotou hledat jakékoli zaměstnání a dáváním přednosti sociálním dávkám před pracovním příjmem.

Mladiství jsou ve většině případů neschopni samostatného řešení své situace a spoléhají zejména na vnější pomoc. Často kladou nereálné požadavky na druh práce, úpravu pracovní doby, pracovního režimu a na mzdu. Tyto osoby navíc nemohou mít hmotnou odpovědnost, či vykonávat některé práce před dosažením věku 18 let.

Jejich možnosti na znovunavrácení se do školy jsou velmi omezené – nejde o neochotu jako spíše o omezené možnosti školského systému. U mladistvých je často sledována i nechuť pracovat v oboru, na který se studiem připravovali. Ani zaměstnavatelé nejeví o tuto skupinu zájem.

- **Absolventi** – mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů patří jednak nesoulad mezi profesní strukturou absolventů a potřebami trhu práce a jednak nedostatek jejich praktických zkušeností. Svou roli hraje i pokračující restrukturalizace dominantních firem. Negativním momentem, který ovlivňuje

zařazení absolventů do pracovního procesu je i velmi nízká mobilita na trhu práce. Jak experti uvádějí, absolventi mají často nereálné požadavky na finanční ohodnocení své práce, nedokáží reálně zhodnotit své možnosti uplatnit se na trhu práce. A je sledována nechuť přijmout místo pod úrovní svého vzdělání, nebo neochota změnit svou profesní orientaci.

3.1.1. Vliv rodiny

Pravděpodobně největší vliv na mladého člověka má rodina a její zázemí. Častým důvodem předčasných odchodů ze vzdělávání je tedy právě vliv rodiny.

Z výzkumů: Názory pracovníků úřadů práce na problematiku mladých uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním (2006), provedených na úřadech práce vyplývá, že jde velmi často o mladistvé se sociálně slabším zázemím, kde vzdělání rodičů bývá nízké a jeden z rodičů většinou nepracuje (příp. oba jsou nezaměstnaní) a pokud pracuje, tak většinou na střídavě krátkou dobu. „Rodiče uvažují v intencích peněz a hmotných statků. Rodina je mnohdy dlouhodobě, často i několik generací, zvyklá žít ze sociálních dávek. Jedná se většinou o rodiny s více dětmi, kde starší děti mají na starosti své mladší sourozence.“ (Festová, s. 6)

Jak tvrdí Festová (2006), velmi často se podle pracovníků úřadů práce jedná o mladé lidi z romských rodin, kde prioritou není vzdělávání, a tudíž zde silně chybí motivace ke vzdělávání. Rodičům bývá jedno, že děti nechodí do školy a že se neučí. V těchto rodinách není zájem zabezpečit a podporovat dítě na střední škole, naopak v některých případech bývají i tendence zakázat dítěti po základní škole jít dále studovat.

V sociálně slabších rodinách, kde vzdělání není hlavní prioritou, jsou rodiče často přesvědčeni, že mít vyšší než základní vzdělání v životě není potřeba. Tento postoj a názor zaujímá většinou i mladý člověk, který je ovlivňován především názory a postoji svých rodičů. Názor mladého člověka samozřejmě ovlivňují i jiní lidé, ukazuje se však, že poslední slovo zde mají zejména rodiče.

„Mladí lidé, kteří předčasně odcházejí ze vzdělávání, měli na škole velmi často problémy s kázní, výchovnými přestupky a prospěchem. Důvodem těchto problémů

bývají především rodiče, kteří se dětem dostatečně a správným výchovným směrem odmalička nevěnují a kteří je nevedou k učení.“ (Festová, s. 6)

Někteří respondenti výzkumu: Názory pracovníků úřadů práce na problematiku mladých uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním (2006), uvedli, že mladí lidé ze sociálně slabšího prostředí pokud mají zpočátku zájem studovat na střední škole (a nastoupí do ní), postupně motivaci ke vzdělávání mohou ztratit. Buď se jim ve škole nedaří, nebo se jim ve škole daří, ale narazí na své rodinné zázemí - na zvyky, postoje a názory rodičů, na jejich nedostatečnou podporu a vedení, životní styl rodiny, na nedostatečnou finanční podporu a kontakty, z tohoto důvodu mohou potom svoje vzdělávání předčasně ukončit.

„Další skupinou jsou mladiství z rodin s dobrým a někdy i velmi dobrým finančním zázemím, ale rodiče jsou zaneprázdnění, a nemají na děti čas nebo nemají zájem si na ně čas udělat. Typickým příkladem jsou rodiče podnikatelé. Lze sem zařadit i nepodnětné rodiny, kdy rodičům bývá jedno, co se děje s jejich dětmi.“ (Festová, s. 6)

Výsledky výzkumu: Názory pracovníků úřadů práce na problematiku mladých uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním (2006), poukazují také na to, že určitý vliv na to, jakého vzdělání mladý člověk dosáhne, má vzdělání rodičů (zejména matky). Obecně platí vzorec - čím vyššího vzdělání rodiče dosahují, tím větší šanci má mladý člověk na to, aby dokončil střední školu, příp. pokračoval v dalším studiu. Vedle vzdělání rodičů je rovněž důležitý zájem o dítě. Zájem rodičů a jeho intenzita, aby dítě mělo střední školu, silně ovlivňují vzdělávací dráhu dítěte. Ukazuje se, že zřejmě existuje vztah mezi intenzitou podpory a zájmu ze strany rodičů a tím, že dítě dosáhne středního vzdělání. Pokud rodiče vedou dítě k tomu, aby vystudovalo některou ze středních škol, většinou je vše na dobré cestě, aby se mu to podařilo.

Jak říká Festová (2006), občas se však zájem rodičů a jeho intenzita projevují nesprávným směrem. Rodiče tlačí dítě do jiného či náročnějšího oboru vzdělání, než o který má zájem nebo ke kterému má předpoklady. Děti pak nastoupí na obor, který studovat nechtějí a odcházejí z něj předčasně, případně jej dostudují, ale nehodlají se mu dále věnovat.

V životě také nastávají situace, které způsobí, že to, co dříve normálně fungovalo, se změní. Jak poukazuje Festová (2006), často v důsledku negativní životní události v rodině se z bezproblémového žáka/studenta najednou stane mladý člověk, který začne mít se školou problémy. Takové situace nastávají zejména v případech vážných neshod v rodině, rozvodu, úmrtí, zdravotních (fyzických, psychických) problémů, vážného úrazu, zhoršení finanční situace rodiny, ztráty zaměstnání apod.

Pracovníci úřadů práce se vesměs shodují v tom, že pokud mladý člověk předčasně odejde z počátečního vzdělávání (z jiných než rodinných důvodů) a má dobré rodinné zázemí, kde rodiče mají zájem o to, aby dítě mělo střední školu, pak u mladého člověka bývá častější snaha vrátit se zpět do školy a zkusit začít studovat jiný obor.

3.1.2. Ostatní vlivy

Festová (2006) dále uvádí, že vedle rodiny a rodinného zázemí bývají dalšími příčinami či důvody předčasných odchodů z počátečního vzdělávání události či okolnosti, které souvisejí výhradně s osobností mladého člověka.

Může se jednat o životní události, které přímo souvisí s mladým člověkem jako např. různé zdravotní problémy, úraz, dlouhodobá nemoc, problémy s drogami, šikana, ale i stěhování, těhotenství a péče o dítě apod.

Festová (2006) jako příčinu či důvod předčasného odchodu mladých lidí ze vzdělávání uvádí i osobnost, životní a pracovní návyky, názory a postoje, kterým se mladí lidé naučili a které získali v prostředí, ve kterém vyrůstali. V této souvislosti pracovníci úřadů práce velmi často jako důvody odchodu těchto lidí z počátečního vzdělávání uvádějí nedostatečnou motivaci a nezájem se vzdělávat, neochotu nést odpovědnost a překonávat překážky - dojíždění, bydlení na internátu (snaha volit cestu nejmenšího odporu), neochotu učit se, kázeňské problémy, problémy s docházkou a zalíbení v něčem jiném, než je škola.

3.1.3. Vzdělání

Podle Kuchaře (2007) je jedním, ne-li hlavním, faktorem prosazení na trhu práce je úroveň vzdělání. Čím lepší vzdělání, tím vyšší šance na získání lepšího pracovního místa.

Nízké, či žádné vzdělání, nechut' jej dále zvyšovat, neochota se vyjadřovat, to vše jsou společné znaky adresátů sociálních podpor.

Jak už bylo řečeno jedním z důvodů předčasného odchodu ze vzdělávání, je i špatná volba oboru vzdělání jednak podle oborového zaměření a dále podle náročnosti. Mladí lidé, kteří se ocitli takto předčasně na úřadě práce, mají velmi často zkreslené a povrchní představy o tom, jaké profese a obory vzdělání existují, co jaká profese obnáší, co je s jakým oborem vzdělání spojeno, jaké předměty v sobě studium oboru zahrnuje.

Na vybraný obor je často nasměrovala rodina, nebo někdo známý a oni často netušili, o čem se jedná. Případně se nedostanou na školu, na kterou chtěli, nastoupí na jinou a po čase ji opustí.

Lidé by si měli uvědomit, že volba vzdělání je velmi důležitým faktorem, který může ovlivnit jejich budoucí život.

4. DOPADY NEZAMĚŠTNANOSTI NA SPOLEČNOST

Nezaměstnanost má nemalé dopady na celou společnost. Lidé mnohdy přehlížejí, co vede ke vzniku různých sociálně patologických, ekonomických či demografických jevů. Soustředí se pouze na jejich výsledky. Všechny tyto jevy však mají s nezaměstnaností určitou spojitost a jsou vzájemně ovlivňovány.

4.1. Sociální dopady

Sociální dopady nezaměstnanosti na společnost, tkví převážně ve zvýšeném výskytu sociálně patologických jevů. „Především skupina mladistvých je k jejich výskytu náchylná. A samotný Moravskoslezský kraj, patří z hlediska výskytu sociálně patologických jevů k nejrizikovějším v České republice.“ (Patojevy.cz, dostupné z: <http://patojevy.cz/>) Ať už se jedná o nárůst různých druhů závislostí, nebo samotnou kriminalitu.

Podle Vágnerové (2004) je nadbytek času, nuda, nedostatek programu a povinností, eventuální frustrace daná vyčleněním ze společnosti, často přispívají k rozvoji nežádoucích forem chování. Nezaměstnaní mladí lidé se sdružují do part, užívají drogy, kradou, chovají se vandalsky. Společnost je nepřijala, neposkytla jim šanci získat zaměstnání, a proto oni nepřijali její normy. „V krajních případech může nezaměstnanost vyústit v bezdomovectví. Ke vzniku tohoto sociálního jevu do značné míry přispívají, nezaměstnanost a ekonomické faktory.“ (Vágnerová, s. 749)

4.2. Demografické dopady

Nezaměstnanost má značný vliv na demografický vývoj populace. Jak říká Kuchař (2007) demografická struktura populace je jedním ze základních determinantů trhu práce. Její vývoj je do značné míry předvídatelný. Lze tedy předvídat, jak velký bude počet lidí, který bude vstupovat na trh práce a počet těch, které budou muset lidé ekonomicky aktivní uživit. Můžeme tvrdit, že díky rostoucí nezaměstnanosti a zvyšující se ekonomické náročnosti klesá počet narozených dětí, což vede ke stárnutí populace. Tím pádem se průměrný věk ekonomicky aktivních osob zvýší. A v budoucnu budeme předpokládat pokles nezaměstnanosti. Méně narozených dětí = méně studentů = méně žadatelů o zaměstnání. Sníží se tak počet uchazečů na jedno pracovní místo.

Významným vlivem je dle Kuchaře (2007) v poslední době také migrace. Lidé v dnešní době migrují za prací poměrně často, což je dáno ekonomickou situací a rozdílem v nabídce volných pracovních míst v různých krajích ČR. Každá oblast v České republice je specifická a specializuje se na jiné odvětví průmyslu. Lidé hledají pracovní místa s vyšší produktivitou práce, a tím pádem i s vyšší mzdou, což vede k lepším pracovním a životním podmínkám.

5. NEZAMĚŠTNANOST V OKRESE OSTRAVA-MĚŠTO

Okres Ostrava-město se nachází na severovýchodě republiky, v Moravskoslezském kraji. Počet obyvatel se pohybuje kolem 342 900 občanů.



Míra nezaměstnanosti v Ostravě, patří od počátků jejího měření k nejvyšším v republice. To je dáno už historickým určením dané oblasti jako technického a hutnického města. Mezi nejčastější skupinu nezaměstnaných zde patří lidé nad 50 let a mladí uchazeči s nízkou úrovní vzdělání. Vývoj nezaměstnanosti dle ukončeného vzdělání je rozveden v následujících tabulkách.

Vývoj počtu uchazečů s nejvyšším dosaženým vzděláním – základní, praktická škola

Tabulka 5.1

Rok	K 30. 9. sledovaného období	Z toho		Umístění do zaměstnání	Umístitelnost v %
		V evidenci > 6 měs.	Bez praxe		
2004	304	160	301	4	1,32
2005	276	138	274	4	1,45
2006	289	149	283	2	0,69
2007	289	162	279	6	2,08
2008	266	120	262	3	1,13

Zdroj: Portál MPSV

Vývoj počtu uchazečů s nejvyšším dosaženým vzděláním – střední odborné s výučním listem

Tabulka 5.2

Rok	K 30. 9. sledovaného období	Z toho		Umístění do zaměstnání	Umístitelnost v %
		V evidenci > 6 měs.	Bez praxe		
2004	868	201	701	264	30,41
2005	531	107	427	206	38,79
2006	437	72	359	199	45,54
2007	330	32	279	119	36,06
2008	276	8	210	92	33,33

Zdroj: Portál MPSV

Vývoj počtu uchazečů s nejvyšším dosaženým vzděláním - gymnázium

Tabulka 5.3

Rok	K 30. 9. sledovaného období	Z toho		Umístění do zaměstnání	Umístitelnost v %
		V evidenci > 6 měs.	Bez praxe		
2004	48	9	46	14	29,17
2005	49	10	44	13	26,53
2006	33	4	27	10	30,30
2007	19	3	18	10	52,63
2008	16	2	14	10	62,50

Zdroj: Portál MPSV

Vývoj počtu uchazečů s nejvyšším dosaženým vzděláním – maturita

Tabulka 5.4

Rok	K 30. 9. sledovaného období	Z toho		Umístění do zaměstnání	Umístitelnost v %
		V evidenci > 6 měs.	Bez praxe		
2004	420	89	353	163	38,81
2005	397	76	329	111	27,96
2006	316	53	252	130	41,14
2007	244	21	190	126	51,64
2008	200	17	148	85	42,50

Zdroj: Portál MPSV

Z tabulek vyplývá, že počty uchazečů každým rokem klesají. Umístitelnost se pohybuje na stejných hranicích. Výjimkou byl rok 2007. Tehdy byla umístitelnost ve všech skupinách vyšší. Tento trend se udržel pouze u gymnazistů. U ostatních skupin se umístitelnost snížila. Celkově se mezi nejlépe umístitelné uchazeče řadí gymnazisté a maturanti. Výhodou této skupiny je možnost jejich uplatnění, například ve veřejné správě, i s takto nízkým vzděláním. Větší problémy pak mají uchazeči s výučním

listem, z nichž se uplatní zhruba třetina. A nejhůře jsou na tom uchazeči se základním vzděláním. Tato situace je samozřejmá, neboť tito lidé nemají na pracovním trhu v podstatě co nabídnout.

Dá se předpokládat, že počet uchazečů a jejich uplatnitelnost se v následujících letech nebude rapidně měnit. Naopak můžeme čekat, že jejich počty se budou stále pohybovat ve stejných číslech.

6. POMOC ZE STRANY STÁTU

Míra nezaměstnanosti, její vývoj a situace nezaměstnaných je sledována státem. Hlavním orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. To řeší nezaměstnanost pomocí svých podřízených orgánů. Jako jsou úřady práce a úřady státní sociální podpory. Pomoc státu se zaměřuje především na aktivní politiku zaměstnanosti a také na pomoc občanům v hmotné nouzi.

6.1. Úřady práce

Úřad práce je státní instituce, která spadá pod správu Ministerstva práce a sociálních věcí. Úřady práce vznikly v roce 1991. Jejich pracovní náplní je podle zákona o zaměstnanosti hlavně:

- Zpracovávání koncepcí vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavné sledování a vyhodnocování situací na trhu práce a přijímání opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce.
- Přijímání opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob.
- Provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona.
- Poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti.
- Zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci.
- Vede pro účely zaměstnanosti evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se

zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí. Údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem.

6.1.1. Pracovně profesní poradenství

Jde o speciální typ poradenství, které je zaměřeno na řešení nejrůznějších problémů souvisejících s prací, zaměstnáním a povoláním člověka. Pracovně-profesní poradenství respektuje ve své činnosti platné mezinárodní dokumenty, má interdisciplinární charakter a je nedílnou součástí politiky zaměstnanosti. Ve své podstatě je založeno na poznatcích z oborů práva, ekonomie, pedagogiky, psychologie, sociologie, lékařství a na znalostech specifik jednotlivých profesí. V těchto oblastech jsou poradenské služby poskytovány zdarma. Klienti se mohou na poradenské pracovníky úřadů práce obracet buď přímo, nebo prostřednictvím pracovníků úseku zprostředkování zaměstnání.

Hlavní činnosti lze v této souvislosti rozdělit do čtyř oblastí, které se vzájemně prolínají:

- poradenství pro volbu povolání a zaměstnání
- poradenství specializační
- poradenství pro specifické skupiny klientů
- poradenství při změně povolání

Poradenství pro volbu povolání

poskytuje informační a poradenské služby nezbytné k profesní orientaci žáků, studentů a absolventů škol podle jejich zájmů, a to bez ohledu na to, zda jsou evidováni na úřadu práce či nikoliv. Do poradny často přicházejí klienti, pro jejichž problémy nebylo nalezeno optimální řešení prostřednictvím základní poradensko-informační činnosti zprostředkovatelů či jiných poradenských zařízení.

Poradenství specializační

poskytuje speciální poradenské služby v rozsahu přiměřeném podmínkám regionu. Tyto služby jsou realizovány jako samostatná odborná činnost, která je zaměřena na řešení

specifických osobnostních, sociálních a zdravotních problémů klientů souvisejících s nezaměstnaností. Tyto služby provádí pouze odborník (psycholog, sociolog, lékař).

Poradenství pro specifické skupiny klientů

zaměřuje se na společensky nepřizpůsobivé občany, na dlouhodobě nezaměstnané, na občany staršího věku, na propuštěné z výkonu trestu, na matky s malými dětmi, na etnické skupiny v regionu, uprchlíky apod. Do tohoto úseku patří i činnost klubů práce (JOB-KLUB)

Poradenství při změně povolání

je odborná poradenská činnost při doporučování rekvalifikací. Tento typ poradenské činnosti se zabývá vhodností změny profese vzhledem k osobnostním a kvalifikačním předpokladům konkrétního klienta v souvislosti s nároky konkrétní nové uvažované profese.

Cílené programy a projekty vzniklé v rámci pracovních-profesionálních poradenských služeb zaměstnanosti.

Programy zaměřené cíleně na skupiny občanů ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností se ukazují jako nejúčinnější nástroje prevence nezaměstnanosti, kriminality a ostatních nežádoucích sociálně patologických jevů ve společnosti.

Tyto programy musí zahrnovat čtyři hlavní oblasti:

- přípravu a výchovu k sociální integraci
- resocializaci
- motivaci a kvalifikaci
- pracovní a společenskou integraci

(Blatníková, M., noviny MPSV, dostupné z:

<http://archiv.noviny.mpsv.cz/clanek.php?id=54>)

6.1.2. Skupinové poradenství – JOB

Job club je poradenský program, jehož hlavním cílem je motivovat a aktivizovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Job club probíhá formou opakovaných

skupinových setkávání v malých skupinách. (portál MPSV) Po ukončení programů se zpracovávají písemná hodnocení aktivity uchazečů a doporučí se jim další postup při hledání zaměstnání.

Job club pomáhá orientovat se na trhu práce, naučit se prezentovat sebe sama, zvýšit si sebevědomí, naučit se zvládat stres, osvojit si metody osobního růstu a sebepoznání, osvojit si komunikační dovednosti.

Hlavním přínosem Job clubů je překonání nejistoty, obav a strachu z neznámého, navázání nových kontaktů, seznámení se s novými lidmi, zpětná vazba od ostatních účastníků a lektorů. (portál MPSV)

Pro námi vybranou cílovou skupinu, tedy mladé do 20 let, jsou vhodné zejména následující programy, jejichž obsah je dán normativními instrukcemi MPSV:

- **Program start**

Program START je určen pro fyzické osoby do 20 let věku. Jedná se tedy o účastníky s nedostatečnou praxí, bez pracovních návyků a s nedostatečnou orientací na trhu práce, kterým hrozí sociální vyloučení.

Hlavním cílem programu je základní orientace na trhu práce a poradenství jak efektivně a samostatně hledat zaměstnání. Pracuje se zde s modelovými situacemi a instruktážními videoprogramy. Zařazení uchazeči mají přístup k dennímu tisku s inzercí volných míst a přístup na internet. Sestavují strukturovaný životopis, motivační dopis a pracují na osobním portfoliu. Často se nacvičuje také pracovní pohovor.

- **Program klasik**

Program Job club KLASIK je určen fyzickým osobám, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců nebo osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí, osoby společensky nepřizpůsobené, osoby po ukončení výkonu trestu nebo odnětí svobody.

Jde o účastníky s žádnou nebo nízkou úrovní kvalifikace nebo s kvalifikací obtížně uplatnitelnou na trhu práce, sociálně vyloučené a závislé na poskytování sociálních dávek, u kterých se projevuje pasivní přístup při vyhledávání pracovního uplatnění a ztráta pracovních návyků.

- **Program mix**

Program MIX je určen uchazečům evidovaným na úřadu práce krátkodobě, tedy méně než 6 měsíců, kteří nezvládají techniky hledání zaměstnání. Job club MIX má hlavně instruktážní charakter. Jeho cílem je usnadnit uchazečům o zaměstnání orientaci na trhu práce a poradit jim, jak si efektivně a samostatně hledat nové zaměstnání. Program je zaměřen na zvládnutí technik hledání zaměstnání s využitím nácviku modelových situací. Dále jsou používány metody vedoucí k sebepoznání a podle potřeby je poskytováno informační poradenství. Účastníkům je umožněn přístup na internet a portál MPSV, včetně instruktáže k vyhledávání pracovních či vzdělávacích příležitostí.

- **Program elán**

Program ELÁN je určen dlouhodobě nezaměstnaným osobám, které jsou v evidenci déle než 6 měsíců. A které jsou neúspěšné v hledání zaměstnání. Prostřednictvím Job clubu ELÁN poskytuje úřad práce psychologickou a sociální službu, jejímž cílem je aktivizovat uchazeče o zaměstnání, poskytnout jim psychickou podporu, začlenit je do sociálních struktur a nastítnit jim možnost aktivního řešení nezaměstnanosti. Pozornost je věnována zejména sebepozorování, duševní hygieně, mezilidským vztahům, objektivnímu hodnocení vlastních možností a posilování sebevědomí. Dále pak instruktážní videoprogramy a praktické nácviky technik při hledání zaměstnání. Součástí programu je i beseda s psychologem.

6.1.3. Poradenský motivační program

Poradenské motivační programy jsou pořádány různými agenturami. Například RPIC, Cofet. Zaměřují se především na uchazeče se základním vzděláním a na uchazeče se vzděláním v oboru, o který není dlouhodobě na trhu práce poptávka. Motivační programy napomáhají k profesní orientaci před případnou následnou rekvalifikací. Program je také určen těm, kteří nemají vyhraněnou představu o svém budoucím zaměstnání, což se často týká právě mladých uchazečů. Je velmi vhodný také pro ty, kteří doposud nemají žádnou praxi a nejsou proto schopni posoudit nároky určité profese.

Každý motivační program je zakončen pohovorem, který doporučí následnou profesní rekvalifikaci. Toto doporučení v praxi nahrazuje doporučení z psychologického poradenství, které je vstupní podmínkou některých rekvalifikačních programů.

Jednotlivé programy jsou dle Rekvalifikačního a poradenského programu (2007) tvořeny s různým zaměřením

Zaměření na administrativu

Program se zaměřuje na nácvik kompetencí. Práce s počítačem, administrativní práce – obchodní korespondence, telefonování, kancelářská technika, inventarizace, archivace. Obchodní činnost, skladování a skladová evidence. Personalistika, hlavně oblast pracovně právních vztahů, hodnocení pracovníků, odměňování a motivování pracovníků. Motivace a techniky hledání zaměstnání – informační zdroje o volných místech, motivační dopis, strukturovaný životopis, kontaktování zaměstnavatelů, výběrová řízení.

Zaměření na služby

Tento program je určen všem, kteří nemají vyhraněnou představu o svém dalším uplatnění. Zaměřuje se na rozvoj komunikace, tvorby osobního portfolia s cílem posílení sebe prezentace a schopnosti pojmenovat své vlastnosti. Posilování sebevědomí, nácvik prevence vůči stresu, zlepšení zvládnání stresových situací, zájem o osobní růst. Nacvičování pracovního pohovoru.

Zaměření na řemesla

Program se stejně jako předchozí zaměřuje na posílení schopnosti sebe prezentace a posílení sebevědomí. Navíc se však soustředí na oblast trhu práce a pracovního práva. Práce s inzercí, seznámení se s pracovně právní problematikou, oživení znalostí o efektivním způsobu poznávání firemního prostředí a nárocích chování zaměstnanců v současné firmě.

Praktická část programu může být absolvována v rámci ukázek spojených s praktickým výkonem činnosti až 4 oborů vybraných z nabídky: práce s kovem, práce se dřevem, betonářské práce, zednické práce, malířské a natěračské práce

6.1.4. ESF – Evropské sociální fondy

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Evropský sociální fond je jedním ze čtyř strukturálních fondů. Jejich společným cílem je snižovat rozdíly v životní úrovni obyvatel a regionů v EU.

Jak uvádí Halásková (2008) původní účel – byl úzce zaměřen na zaměstnanost. Nejprve se zaměřil na podporu rekvalifikace a pomoc pracovníkům, kteří se museli při hledání nové práce přestěhovat do jiného státu EU. Po přijetí dohody o jednotném trhu má fond podle nového rozšířeného znění usnadňovat adaptaci pracovníků na průmyslové změny a na změny ve výrobních systémech zejména odborným vzděláváním a rekvalifikací.

Cíle Evropského sociálního fondu

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- celoživotní vzdělávání
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

Příklady podporovaných projektů

Z Evropského sociálního fondu (ESF) jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např.:

- rekvalifikace nezaměstnaných,
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání,
- zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele,
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia,

- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další.

(<http://www.esfcr.cz/>)

V Ostravě momentálně probíhají různé programy v rámci operačních programů Evropských sociálních fondů

Operační program lidské zdroje a zaměstnanost

je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci.

V rámci tohoto programu probíhá:

- Ucelené vzdělávání zaměstnanců ČSAD Ostrava, a. s.
- Rekvalifikační kurzy kuchař, číšník
- „Jde to i jinak“: systém pro úspěšné uplatnění Romů na trhu práce

Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost

zaměřuje se na oblast rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání ve všech jeho rozmanitých formách s důrazem na komplexní systém celoživotního učení, utváření vhodného prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity a stimulační spolupráce participujících subjektů.

Tento program je hojně využíván Vysokou školou Báňskou – Technickou univerzitou a Ostravskou univerzitou. Hlavně v oblasti terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje.

6.1.5. Rekvalifikace

Pojem rekvalifikace definuje § 108, odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti: „Rekvalifikací se 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 kvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována.

Dle normativních instrukcí ÚP Ostrava existují různé pohledy na rekvalifikaci:

- **Profesní rekvalifikace** - zabezpečuje získání nové kvalifikace pro vykonávání konkrétní profese. Například zedník, tesař, zámečnick, instalatér, prodavač, ošetrovatelka, účetní, sekretářka atd. V dělnických profesích poskytují obvykle kvalifikaci na úrovni zaučení.
- **Zaměstnanecká rekvalifikace** – rekvalifikace pro dělnické či technicko-hospodářské profese, která je prováděna jako rekvalifikace zaměstnanců
- **Rozšíření kvalifikace** – umožňuje rozšíření již získané kvalifikace v určité profesi, včetně jejího zvýšení. Jedná se například o získání svářečského průkazu, odborné způsobilosti, vazačského průkazu, lešenářského průkazu, řidičského průkazu.
- **Příprava k podnikání** – připravuje účastníky rekvalifikace k zahájení samostatné výdělečné činnosti.
- **Speciální rekvalifikační kurz pro osoby se zdravotním postižením**
- **Nespecifická rekvalifikace**
- **Obnovení rekvalifikace** – cílem je udržení či obnova již získané kvalifikace, jejíž platnost je časově omezena předpisy či normami. Například obnova kvalifikace svářeče, obsluhy stavebních strojů a podobně.
- **Kurz IT**

Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných

Jak tvrdí Sirovátka (2003) problém neúspěchu některých osob při hledání pracovního uplatnění v důsledku nedostatečného lidského kapitálu bývá v moderní společnosti navíc umocňován přístupem zaměstnavatelů, kteří mají tendenci přeceňovat význam formálního vzdělání. Přestože ve společnosti nemusí být růst počtu diplomovaných osob doprovázen skutečnými pohyby v kvalifikaci těchto osob, zaměstnavatelé je při nabírání nových zaměstnanců preferují.

Rekvalifikace jsou jedním ze stěžejních nástrojů české aktivní politiky zaměstnanost (dále jen APZ). Počátky jeho užívání se datují do roku 1990. V mezinárodním srovnání se rozsah rekvalifikací poskytovaných v naší zemi jeví zatím jako malý.

„Absolventi škol se jeví jako skupina, jíž je v rekvalifikačních programech věnována obecně nejvyšší pozornost. Přestože ve srovnání s rokem 2000 bylo do rekvalifikací zařazeno více absolventů, klesá cílenost rekvalifikací.“ (Horáková, in Sirovátka, s. 202)

Informovanost a zájem o rekvalifikační programy

Informace o existenci a formách rekvalifikačních kurzů patří již tradičně k nejvíce rozšířeným. Úřady práce nabízejí rekvalifikace především mladým lidem, kteří jsou obecně adaptabilnější na nové profesní požadavky a výrazně flexibilnější i vzhledem k tomu, že ještě nejsou naplno sžiti se svým povoláním.

6.1.6. Psychologické poradenství

Jak stanovují Normativní instrukce ÚP Ostrava, psychologické poradenství je službou pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, kteří mají zájem řešit svoje obtíže související se ztrátou zaměstnání. Zaměřuje na dvě základní oblasti:

Psychologické profesní poradenství a bilanční diagnostika

Jedná se o odborné psychologické posouzení profesních předpokladů uchazečů v souvislosti s jejich první nebo druhou profesní volbou nebo zásadní profesní reorientací. Jeho součástí je posouzení výkonových možností, osobnostních charakteristik a motivačních činitelů se zřetelem k vhodnému pracovnímu uplatnění nebo předpokladům pro rekvalifikaci či další studium.

Individuální psychologické poradenství

je poskytováno uchazečům v akutní krizi, dlouhodobě nezaměstnaným a uchazečům s osobními problémy, které se u nich vyskytly v souvislosti s nezaměstnaností. Zahrnuje i poradenství a pomoc uchazečům při řešení jejich případných specifických osobnostních, sociálních či zdravotních problémů.

6.1.7. IPS – Informační a poradenské středisko

IPS se zabývá poradenstvím pro volbu a změnu povolání. Je určeno pro žáky základních škol, studentům a absolventům, jejich rodičům, školským zařízením, uchazečům o zaměstnání a dalším případným zájemcům. Poradenství je prováděno individuálně i skupinovou formou.

Poskytuje aktuální informace o:

- síti středních a vysokých škol, studijních a učebních oborech v regionu a celé ČR
- podmínkách a průběhu přijímacího řízení
- nárocích a požadavcích na jednotlivá povolání
- možnostech uplatnění absolventů jednotlivých oborů v praxi
- situaci na trhu práce v regionu a celé ČR
- možnostech rekvalifikace

Dále, prostřednictvím počítačového programu, umožňuje vyhledávání studijního nebo učebního oboru v celé ČR, včetně informací o nástavbovém, vyšším odborném a vysokoškolském studiu. A žákům ZŠ umožňuje vykonání počítačové diagnostiky k volbě povolání. (Portál MPSV)

6.1.8. IAP – Individuální akční plán

Individuální akční plán (dále jen IAP) má přispět ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce a k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti.

Jde o proces, směřující k aktivizaci uchazeče o zaměstnání a vytvoření prostoru pro to, aby mohl více převzít odpovědnost sám za sebe.

Principy práce při Individuálním akčním plánu:

- Aktivní podíl uchazeče o zaměstnání při realizaci jeho potřeb a představ o uplatnění
- Včasná a cílená informovanost
- Průběžné vyhodnocování dohodnutých postupů a jejich přehodnocení, pokud nevedou k naplnění dohodnutého cíle
- Informace a služby cílené a diferencované podle potřeb uchazeče o zaměstnání a možností úřadu práce

IAP se uzavírá vždy, když je uchazeč o zaměstnání v evidenci ÚP nepřetržitě déle než 5 měsíců, nebo pokud o vypracování sám požádá. Tento písemný dokument vypracovává úřad práce za spolupráce uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je

povinen poskytnout součinnost úřadu práce při vypracování IAP, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených úřadem práce a plnit podmínky v něm stanovené. Uchazeč je povinen neprodleně informovat o překážkách, které brání v naplňování záměrů a cílů IAP (např. jeho účasti na jednotlivých aktivitách) a dokládat vážné důvody.

Nespolupráce nebo neplnění podmínek IAP může mít za následek sankční vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence. Takto vyřazený uchazeč může být znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání nejdříve po uplynutí 6-ti měsíců.

(více viz §33 zákona 435/2004Sb., o zaměstnanosti)

Hlavní přínosy Individuálního akčního plánu:

- vytýčení možností uplatnění (cílů)
- stanovení postupu (plánu) k získání zaměstnání
- popsání aktivit, které zvyšují šanci na úspěch
- odhalení překážek a možnost jejich odstranění
- zvýšení účinnosti při hledání práce
- rozvoj osobního potenciálu
- prevence dlouhodobé nezaměstnanosti

Individuální akční plán je nutné sestavit s maximální důsledností, neboť pouze tehdy povede stanovený postup k dosažení cílů. Klíčové je vytýčení možností uplatnění, které se stávají hlavním cílem aktivit a měly by proto být co možná nejširší.

Základem pro vytýčení možností uplatnění je rozbor vlastního profesního potenciálu. To znamená úplné využití kvalifikace, znalostí, dovedností, pracovních zkušeností apod. a následné určení, v jakých profesích a pozicích lze tyto předpoklady uplatnit. Takto vytvořený seznam lze dále rozšířit o příbuzné pracovní pozice včetně těch, kde bude uplatněna jen část předpokladů nebo bude potřeba i některé předpoklady získat či zdokonalit. Vyplatí se také zvážit možnosti dalšího uplatnění, tedy zajímavé či přijatelné pracovní pozice, které mohou znamenat třeba i výraznější kvalifikační změny (rekvalifikace, další studium či vzdělávání). Každá aktivita slouží ke zlepšení pozice na

pracovním trhu a měla by vždy přinášet řešení zcela konkrétního problému, který lze předpokládat, nebo který již nastal.

(Portál MPSV)

6.2. EURES

EURES – EUROpean Employment Services

Nabízí veřejné služby zaměstnanosti ve všech 27 členských státech EU, Norsku, Islandu a Lichtenštejnsku, které jsou součástí EHP. Dohodu o účasti v EURES má i Švýcarsko. Jak říká Halásková (2008) základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby, užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, respektive všem občanům, kteří mají zájem využívat svého práva volného pohybu osob. Poskytování všech služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na EURES - evropském portálu pracovní mobility, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, působícími na úřadech práce v České republice.

7. VÝHLED DO BUDOUCNA

Předpokládat vývoj sledované skupiny nezaměstnaných můžeme na základě několika faktorů. Z demografického hlediska se dá tvrdit, že míra nezaměstnanosti mladých osob se bude snižovat. A to vzhledem ke snižujícímu se trendu porodnosti v České republice. Můžeme tvrdit, že pokud se bude porodnost nadále snižovat, bude se snižovat také počet mladých lidí, kteří neukončí vzdělání.

Pokud se na problém podíváme z hlediska ekonomického, zde bude záležet na několika faktorech. Ostrava je technicky zaměřený okres. I přesto, že těžba uhlí se v 90. letech zastavila, přetrvává zde především odvětví inženýrství a nově také oblast IT. Dá se tedy předpokládat, že zdejší zaměstnavatelé budou požadovat vzdělání právě v těchto oborech a mladí lidé bez vzdělání tak nebudou mít šanci.

Celkově se v okrese Ostrava-město počet mladých nezaměstnaných do 20 let pohybuje kolem 800 osob. Což je oproti ostatním okresům vysoké číslo, jak uvádí následující tabulka.

Počet mladých nezaměstnaných k 31. 12. 2008

Tabulka č. 7.1

Okres	Počet nezaměstnaných
Ostrava-město	800
Olomouc	359
Pardubice	274
Hlavní město Praha	492

Jako další důležitý faktor můžeme jmenovat samotný vývoj ekonomiky státu. Česká ekonomika je silně závislá především na ekonomice německé. Ekonomická krize, která se projevila v loňském roce, nás zasáhla později. Jejím vlivem však mimo jiné byl také nárůst nezaměstnanosti. Pracovníci, kteří by jinak dali pracovní příležitost mladým s nižší úrovní vzdělání, si tak raději vybírají a naberou jen ty, které opravdu potřebují a kteří se jim vyplatí. Což se dá předpokládat především v Ostravě, kde zaměstnavatelé raději volí pracovníky se zkušenostmi, než absolventy bez praxe.

S ohledem na tyto a další faktory můžeme přesto předpokládat, že nezaměstnanost mladých lidí v Ostravě bude mít tendenci sestupnou, pokud nenastanou mimořádné a nečekané výkyvy v oblasti ekonomické.

7.1. Prevence nezaměstnanosti

Mezi hlavní body prevence nezaměstnanosti mladých lidí můžeme zařadit zázemí a výchovu v rodině a poradenství zprostředkované na základních školách, či prostřednictvím programů úřadů práce.

Z průzkumu provedeného v rámci projektu ministerstva práce a sociálních věcí – Moderní společnost: nerovnosti v šancích na vzdělávání (2004) vyplývá, že v České republice je podíl žáků opouštějících vzdělávání po základní škole ve srovnání s Evropskou unií celkem nízký. Přesto část žáků, kolem 8 %, po základní škole nebo v průběhu vzdělávání na střední škole ze vzdělávání předčasně odchází.

7.1.1. Školní poradenství

Jak už zde bylo řečeno, největší vliv na mladého člověka při rozhodování o dalším vzdělání, má jeho rodina. Je prokazatelné, že žáci pocházející ze střední a vyšší třídy jsou rodiči povzbuzováni k ambicióznějším volbám na vzdělávací cestě. A to často i v případě, že studijní výsledky těmto ambicím neodpovídají. „Naopak děti z nižších tříd, u kterých je riziko studijního neúspěchu spojeno s větším ekonomickým dopadem, raději volí nižší aspirace.“ (Trhlíková, s. 11).

V těchto situacích by mělo na scénu nastoupit školní poradenství a to prostřednictvím pedagogicko-psychologické poradny.

vyhláška č. 72/2005 Sb., poradenské služby ve školách a školských poradenských zařízeních stanovuje následující:

Poradna poskytuje služby pedagogicko-psychologického a speciálně pedagogického poradenství a pedagogicko-psychologickou pomoc při výchově a vzdělávání žáků, dále také:

- zjišťuje pedagogicko-psychologickou připravenost žáků na povinnou školní docházku a vydává o ní odborný posudek
- doporučuje zákonným zástupcům a řediteli školy zařazení žáka do příslušné školy a třídy a vhodnou formu jeho vzdělávání
- provádí psychologická a speciálně pedagogická vyšetření pro zařazení žáků do škol
- poskytuje poradenské služby žákům se zvýšeným rizikem školní neúspěšnosti nebo vzniku problémů v osobnostním a sociálním vývoji, jejich zákonným zástupcům a pedagogickým pracovníkům vzdělávajícím tyto žáky, poskytuje poradenské služby zaměřené na vyjasňování osobních perspektiv žáků
- prostřednictvím metodika prevence zajišťuje prevenci sociálně patologických jevů, realizaci preventivních opatření a koordinaci školních metodiků prevence.

Funkci poradny na jednotlivých školách vykonávají vybraní učitelé – výchovní poradci. Výzkum, prováděný v roce 2005, který byl zaměřen na nezaměstnané mladistvé s dokončeným základním vzděláním, kteří na střední školu nehlásili nebo na ní neuspěli, se zaměřil na zjištění, do jaké míry byla těmto žákům poskytnuta odborná psychologická nebo poradenská činnost, jak tuto pomoc hodnotí a vnímají.

Z výsledků výzkumu prováděného Trhlíkovou (2006) se ukázalo, že navzdory tomu, že jde o velmi problematickou skupinu žáků, většina z nich pedagogicko-psychologickou poradnu nenavštívila nebo si to nepamatuje. Případně o takové možnosti vůbec nevědí.

Tento trend by se měl změnit. Není možné nudit žáky navštěvovat poradnu, pokud o to sami nestojí, ale bylo by vhodné rozšířit nabídku poraden. Například prováděním pravidelných besed, či vzniku programů, které by žákům umožnily podívat se na různá pracoviště, aby předem věděli, co jaké povolání obnáší a čemu se vlastně na střední škole hodlají věnovat.

7.1.2. Návaznost praxe a studia

Otázka návaznosti praxe a studia se týká především škol, které po úspěšném složení zkoušky udělují žákům výuční listy. Právě na těchto školách mohou vyučující nejlépe

studovat trendy ve vývoji určitých řemesel a připravit tak žáky na budoucí povolání. Tyto školy mají také nejčastěji přístup k novým moderním technikám a přístupům, které se v daném oboru vyskytnou. A často jsou také seznámeny s požadavky ze strany zaměstnavatelů. Vědí tedy, o jaké obory bude v budoucnosti zájem a mohou se tak přizpůsobit poptávce navýšením kapacit jednotlivých oborů.

Už ze samotných statistik úřadů práce vyplývá, že absolventi určitých oborů se na úřadech práce zdržují minimální dobu. Poptávka po oborech jako je například, klempíř, zámečnick, soustružník nebo frézař je vysoká. Problém často bývá u oborů, které se jeví jako uplatnitelné, sem patří například kuchař, cukrář, elektrikář apod. Problémem u těchto oborů jsou právě praxe. Absolventi sice praxe absolvují v rámci výuky na střední škole, ale pro mnohé zaměstnavatele je tato praxe nedostatečná.

Jak tvrdí Kadlec (2000) zlepšení připravenosti absolventů z hlediska profesní složky vyžaduje věnovat podstatně větší pozornost zajištění účasti žáků v činnostech firmy, kdy hlavním cílem bude poznání pracovního prostředí, kontakt se zaměstnavateli a zaměstnanci, orientace v pracovních vztazích apod. Východiskem by tedy bylo, kdyby byly praxe vykonávány na místech, která by pro budoucí zaměstnavatele měla vypovídající hodnotu.

7.1.3. Kofoedova škola

V roce 2002 zahájila Kofoedova škola činnost i v Ostravě, později rozšířila své pobočky i do dalších měst v České republice. V současné době jsou již pobočky zrušeny a jediným nástupcem je obecně prospěšná společnost Astrid. Ta už se zaměřuje především na sociální rehabilitace.

Kofoedovy školy jsou neziskové organizace věnující se sociální práci s dospělými lidmi v nepříznivé životní situaci. Kofoedovy školy vznikly v Dánsku v roce 1928. Cílovou skupinou jsou hlavně nezaměstnaní, osoby pečující o osobu blízkou a osoby bez trvalého příjmu v těžké životní situaci.

Škola zprostředkovává různé projekty, studenti například během vyučování chodí navštěvovat různé druhy společností, dostane se jim individuálního poradenství, pomoci při vytváření žádostí o práci a zprostředkovávání různých stáží. Tyto projekty mají vysokou úspěšnost.

(Kofoedova škola, dostupné z: <http://www.kofoedsskole.dk/>)

8. VÝZKUMNÁ ČÁST

Vymezení problému

Ostrava je město, které je tradičně spojováno hlavně s hutním a strojírenským průmyslem. Ve městě se nachází 44 středních škol, z toho většinu tvoří gymnázia. Zbytek pak střední školy s průmyslovým zaměřením. Dá se tedy předpokládat, že lidé z průmyslových škol lehce najdou uplatnění v podnicích ve městě. Opak je však pravdou. Díky absenci praxí nejsou tito lidé přijímáni do zaměstnání. Druhá skupina lidí, kteří mají vystudováno gymnázium nebo obchodní akademie a nepokračují ve studiu na vysoké škole, narazí na jiný problém. Není o ně zájem. Nebo jsou jim nabízeny pozice s nízkým platovým ohodnocením, o které oni nejeví zájem. Samostatnou skupinou jsou pak mladí lidé, kteří nedokončí vzdělání na střední škole a na zdejším pracovním trhu nemají co nabídnout.

Tito mladí lidé se pak ocitají na pracovním úřadě. Někteří z nich nakonec přijmou i zaměstnání, o které dříve nejevili zájem. Jiní jen pasivně vyčkávají, co bude dál. Někteří se po čase rozhodnou dokončit si vzdělání, nebo ještě zvýšit svou kvalifikaci a získat tak lepší postavení na trhu práce.

Cíle práce

Cílem této práce je zjistit na základě čeho se lidé rozhodují pro obor svého studia, jak využívají pomoci ze strany úřadu práce a jestli mají nějaké dosavadní pracovní zkušenosti.

Byly stanoveny dvě hypotézy.

H1: Ženy si svůj pracovní obor vybíraly na základě doporučení rodiny častěji než muži.

H2: Muži by využili možnosti práce v zahraničí více než ženy.

Výzkumné metody a techniky

Vzhledem ke stanoveným cílům výzkumu bylo využito kvantitativních metod výzkumu. Jako základní výzkumná technika byl během šetření použit dotazník. Kromě uzavřených otázek s předem danými možnostmi odpovědi byly použity i otevřené otázky s možností vyjádření osobního názoru respondentů.

Konstrukce dotazníku

- Základní údaje
- Otázky týkající se dosavadního vzdělání
- Otázky týkající se evidence na úřadu práce

Sběr a zpracování dat

Sběr dat se uskutečnil v průběhu prosince 2010 a ledna 2011 na Úřadu práce – Ostrava Poruba. Prostřednictvím zprostředkovatelek úřadu bylo distribuováno 120 dotazníků. Dotazníky byly určeny pro skupinu mladých nezaměstnaných do 20 let. Celkem bylo získáno 106 vyplněných dotazníků. Zjištěná data byla zpracována kvantitativně, byly analyzovány odpovědi na otázky, provedena jejich kategorizace, zjištěny četnosti odpovědí a uskutečněno jejich statistické vyhodnocení.

8.1. Výsledky výzkumu

Zjištění pohlaví respondentů

Tabulka 8.1

	četnost	procent
Muž	62	58 %
Žena	44	42 %
Celkem	106	100 %

Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Tabulka 8.2

Dosažené vzdělání	Celkem		Ženy		Muži	
	četnost	procent	četnost	procent	četnost	procent
Základní	28	26 %	8	18 %	20	32 %
Střední odborné	42	40 %	14	32 %	28	45 %
Střední odb. s maturitou	26	25 %	16	36 %	10	16 %
Úplné střední odborné	10	9 %	6	14 %	4	7 %
Celkem	106	100 %	44	100 %	62	100 %

Mezi nejpočetnější skupiny respondentů patří mladí nezaměstnaní se středním odborným vzděláním a se základním vzděláním.

Oslovení respondenti se měli v následující otázce vyjádřit k tomu, zda uvažují nad zvýšením úrovně svého dosavadního vzdělání.

Zvýšení úrovně dosavadního vzdělání

Tabulka 8.3

Dosažené vzdělání	Ano		Ne		Nevím	
	četnost	procent	Četnost	procent	četnost	procent
Základní	14	50 %	2	7 %	12	43 %
Střední odborné	16	38 %	8	19 %	18	43 %
Střední odb. s maturitou	16	62 %	6	23 %	4	15 %
Úplné střední odborné	2	20 %	6	60 %	2	20 %

Z výsledků vyplývá, že nejvyšší zájem o zvýšení své dosavadní kvalifikace mají respondenti se středním odborným vzděláním s maturitou a respondenti se základním vzděláním. To je dáno hlavně nabídkou pracovních míst, která se k nim dostává. Skládá se pouze z úklidových činností a práce na výrobních linkách. Nejnižší zájem o zvýšení kvalifikace mají uchazeči s úplným středním odborným vzděláním.

V následující otázce respondenti odpovídali na otázku, na základě čeho se rozhodli pro jejich profesní obor.

Volba profesního oboru

Tabulka 8.4

	Celkem		Ženy		Muži	
	četnost	procent	četnost	procent	četnost	procent
Vlastní rozhodnutí	66	62 %	26	59 %	40	65 %
Doporučení rodiny	28	26 %	12	27 %	16	25 %
Výchovný poradce	4	4 %	1	2 %	3	5 %
Vliv přátel	6	6 %	3	7 %	3	5 %
Jiné	2	2 %	2	5 %	0	0 %
Celkem	106	100 %	44	100 %	62	100 %

Většina respondentů se při volbě svého oboru spoléhala sama na sebe, menší, ale přesto výrazný podíl respondentů se pro svůj profesní obor rozhodlo na základě doporučení rodiny.

V další otázce respondenti vyjadřovali svůj názor k tomu, zda si myslí, že je jejich obor na trhu práce uplatnitelný. Tedy názor na to, jaké vidí šance na to, že získají zaměstnání v oboru, který vystudovali.

Uplatnitelnost v oboru v závislosti na pohlaví

Tabulka 8.5

	Celkem		Ženy		Muži	
	Četnost	procent	četnost	procent	četnost	procent
Ano	66	62 %	28	64 %	38	61 %
Ne	14	13 %	4	9 %	10	16 %
Nevím	26	25 %	12	27 %	14	23 %
Celkem	106	100 %	44	100 %	62	100 %

Uplatnitelnost v oboru v závislosti na vzdělání

Tabulka 8.6

Dosažené vzdělání	Ano		Ne		Nevím	
	četnost	procent	Četnost	procent	četnost	procent
Základní	14	50 %	2	7 %	12	43%
Střední odborné	26	62 %	8	19 %	8	19 %
Střední odb. s maturitou	20	77 %	5	19 %	1	4 %
Úplné střední odborné	7	70 %	0	0 %	3	30 %

V závislosti na pohlaví z výsledků vyplývá, že jak muži, tak ženy mají pocit, že jejich vystudovaný obor je uplatnitelný na trhu práce. Výsledky v závislosti na pohlaví jsou poměrně stejné a pohlaví tedy není určujícím znakem.

Prekvapivější výsledky vyplynuly v souvislosti s nejvyšším dosaženým vzděláním. Je překvapivé, že 50 % respondentů, kteří mají pouze základní vzdělání si myslí, že se s ním uplatní na trhu práce. To může svědčit o naprostém nezájmu o hledání zaměstnání, protože lidé nemají ani ponětí, jaké jsou požadavky zaměstnavatelů.

Následující otázka mapovala délku trvání evidence ne Úřadu práce

Délka evidence na ÚP

Tabulka 8.7

	Celkem		Ženy		Muži	
	Četnost	procent	četnost	procent	četnost	procent
0-5 měsíců	70	66 %	24	54 %	46	74 %
6-12 měsíců	20	19 %	13	30 %	7	11 %
Déle než rok	16	15 %	7	16 %	9	15 %
Celkem	106	100 %	44	100 %	62	100 %

Z výsledků vyplývá, že ze zkoumaného vzorku, je většina respondentů evidována na Úřadě práce méně než 6 měsíců. Nejmenší skupinu tvoří respondenti, evidovaní na úřadě déle než jeden rok. Z rozhovoru se zprostředkovatelkami úřadu bylo zjištěno, že nejkratší dobu se na úřadě zdrží mladí se středním odborným vzděláním s maturitou a

úplným středním odborným vzděláním. Mladí, kteří jsou evidováni déle, než rok jsou lidé se základním vzděláním.

Další otázka zkoumala, zda respondenti mají předchozí pracovní zkušenost

Dosavadní pracovní zkušenost

Tabulka 8.8

	Celkem		Ženy		Muži	
	Četnost	procent	četnost	procent	četnost	procent
Ano	56	53 %	22	50 %	34	55 %
Ne	50	47 %	22	50 %	28	45 %
Celkem	106	100 %	44	100 %	62	100 %

53 % respondentů uvedlo, že již má nějaké zkušenosti s pracovní činností. Ať už se jedná o zaměstnání, nebo brigády. Je pozitivní, že je to alespoň polovina z nich, protože mají alespoň minimální poznatky o pracovní morálce a ví co od zaměstnání očekávat. Dá se také předpokládat, že už mají pracovní návyky.

Otázka číslo 8 byla zaměřena na to, co respondenti očekávají od evidence na Úřadu práce

Očekávání od evidence na ÚP

Tabulka 8.9

	Celkem		Ženy		Muži	
	četnost	Procent	četnost	procent	četnost	procent
Pomoc při orientaci na trhu práce	54	51 %	24	55 %	30	48 %
Pomoc při hledání zaměstnání	74	70 %	34	77 %	40	65 %
Doplnění vzdělání – rekvalifikace	34	31 %	18	41 %	16	26 %

Respondenti od úřadu očekávají nejčastěji pomoc při hledání zaměstnání, překvapivé je, že téměř třetina respondentů má zájem o doplnění vzdělání prostřednictvím rekvalifikačního programu. A to v podstatě hned po té, co dokončili své vzdělání. To může být dáno i nevhodným propagačním programům ministerstva práce a sociálních věcí. Dnes existuje mnoho informačních letáků a reklam, které hlásají, že prostřednictvím rekvalifikace si každý může najít pracovní místo. Není zde už ale řečeno, jaké jsou podmínky zařazení do rekvalifikačního kurzu. Lidé jsou pak často zmatení a rozhořčení, když se do rekvalifikačního kurzu nedostanou. A považují to, za důvod, že nemají zaměstnání.

V otázce číslo 9 byli respondenti požádáni o to, aby zaškrtnli veškeré služby Úřadu práce, které doposud využili.

Využité služby ÚP

Tabulka 8.10

	Celkem		Ženy		Muži	
	četnost	procent	Četnost	procent	četnost	procent
Motivační program	10	9 %	6	14 %	4	6 %
JOB club	20	19 %	12	27 %	8	13 %
Rekvalifikace	22	21 %	4	9 %	18	29 %
*IPS	4	4 %	2	5 %	2	3 %
Psychologické poradenství	2	2 %	0	0 %	2	3 %
Účast v programu ESF	6	6 %	4	9 %	2	3 %

* Informačně poradenské středisko

Z výsledků můžeme vyzorovat, že služby Úřadu práce jsou mnohdy nevyužívané. Například psychologické poradenství nebo Informačně poradenské středisko nabízejí služby, které by mohly mladým lidem pomoci při rozhodování o jejich budoucnosti. Mnozí lidé však o jejich existenci ani nevědí. Jak je ale vidět, nemalá část mladých uchazečů o zaměstnání využívá služeb JOB clubu a také mají možnost se rekvalifikovat. Dalším zajímavým šetřením by mohlo být zhodnocení pomoci rekvalifikací při hledání zaměstnání.

V následující otázce bylo cílem zjistit, zda se respondenti chystají využít možnosti práce v zahraničí.

Využití možnosti práce v zahraničí

Tabulka 8.11

	Celkem		Ženy		Muži	
	Četnost	procent	četnost	procent	četnost	procent
Ano	26	25 %	6	14 %	20	32 %
Ne	80	75 %	38	86 %	42	68 %
Celkem	106	100 %	44	100 %	62	100 %

Téměř čtvrtina mladých nezaměstnaných hodlá využít možnosti práce v zahraničí, to můžeme označit za pozitivní trend, protože tato část lidí má opravdu velký zájem o práci, pokud už uvažují o tomto řešení. Dá se předpokládat, že jsou si vědomi toho, že v Ostravě pravděpodobně zaměstnání nezískají, nebo chtějí svůj potenciál uplatnit někde jinde.

Otázky číslo 11 a 12 byly zaměřeny na rekvalifikaci. V otázce číslo 11 mohli respondenti vyjádřit svůj názor na to, zda jim rekvalifikace pomůže při hledání vhodného zaměstnání. A v otázce číslo 12 mohli zaznamenat, zda jim nějaký druh rekvalifikace chybí, případně jej i specifikovat.

Pomoc rekvalifikace při hledání vhodného zaměstnání

Tabulka 8.12

	Celkem		Ženy		Muži	
	Četnost	procent	četnost	procent	četnost	procent
Ano	82	77 %	30	68 %	52	84 %
Ne	24	23 %	14	32 %	10	16 %
Celkem	106	100 %	44	100 %	62	100 %

Chybí Vám nějaký druh rekvalifikace

Tabulka 8.13

	Celkem		Ženy		Muži	
	Četnost	procent	četnost	procent	četnost	procent
Ano	14	13 %	10	23 %	4	6 %
Ne	92	87 %	34	77 %	58	94 %
Celkem	106	100 %	44	100 %	62	100 %

Většina respondentů si myslí, že rekvalifikace by jim pomohla při hledání vhodného zaměstnání. Většina z nich je také spokojena s dosavadní nabídkou rekvalifikačních kurzů.

Jelikož u této otázky bylo možno rozepsat, jaký konkrétní druh rekvalifikace respondentům v nabídce Úřadů práce chybí. Bylo zjištěno, že 8 respondentům chybí kurz končící získáním řidičského oprávnění, 5 respondentům chybí kurzy jazyků a 1 respondent uvedl kurz podnikání přes internet.

V poslední otázce respondenti odpovídali na dotaz, zda se těší do zaměstnání.

Těšíte se do zaměstnání

Tabulka 8.13

	Celkem		Ženy		Muži	
	Četnost	procent	četnost	procent	četnost	procent
Ano	90	85 %	34	77 %	56	90 %
Ne	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Nevím	9	8 %	7	16 %	2	3 %
Je mi to jedno	7	7 %	3	7 %	4	7 %
Celkem	106	100 %	44	100 %	62	100 %

Z těchto výsledků můžeme usoudit, že mladí nezaměstnaní se do zaměstnání ve většině případů těší. Nikdo neuvědomil, že by se mu do zaměstnání nechtělo. Pouze menší část respondentů si nebyla jistá, zda se do zaměstnání těší a 7 respondentů sdělilo, že je jim to jedno.

Můžeme tedy tvrdit, že mladí nezaměstnaní mají zájem o práci, záleží tedy pouze na tom, kdy získají vhodnou příležitost

8.2. Verifikace hypotéz

H1: Ženy si svůj pracovní obor vybíraly na základě doporučení rodiny častěji než muži.

H2: Muži by využili možnosti práce v zahraničí více než ženy.

Ženy si svůj pracovní obor vybíraly na základě doporučení rodiny častěji než muži.

Zjišťujeme, zda je vliv rodiny při výběru oboru závislý na pohlaví.

Tabulka 8.14

Zjištěné	Vybráno na základě rodiny		Celkem
	Ano	Ne	
Muži	16	46	62
Ženy	12	32	44
Celkem	28	78	106

Tabulka 8.15

Očekávané	Vybráno na základě rodiny	
	Ano	Ne
Muži	16,377	45,623
Ženy	11,623	32,377

Tabulka 8.16

	Vybráno na základě rodiny		
	Ano	Ne	
Muži	0,009	0,003	
Ženy	0,012	0,004	
			$\Sigma = 0,028$

H0: $P(X \cap Y) = P(X) * P(Y)$ nezávislé jevy

H1: $P(X \cap Y) \neq P(X) * P(Y)$ závislé jevy

$\alpha = 0,01$

$$TK = \chi^2 = \sum_{\text{tabulka}} \frac{(z - o)^2}{o} = 0,028$$

$$KH = \chi_{1-\alpha}^2 ((r-1) * (s-1)) = \chi_{0,99}^2 (1*1) = \chi_{0,99}^2 (1) = 6,6$$

H0 nezamítáme, veličiny jsou nezávislé. Nebyl prokázán vztah mezi vlivem rodiny na výběr studijního oboru a pohlavím.

Muži by využili možnosti práce v zahraničí více než ženy.

Zjišťujeme, zda je využití možnosti práce v zahraničí závislé na pohlaví.

Tabulka 8.17

Zjištěné	Práce v zahraničí		Celkem
	Ano	Ne	
Muži	20	42	62
Ženy	6	38	44
Celkem	26	80	106

Tabulka 8.18

Očekávané	Práce v zahraničí	
	Ano	Ne
Muži	15,208	46,792
Ženy	10,792	33,208

Tabulka 8.19

	Práce v zahraničí	
	Ano	Ne
Muži	15,208	46,792
Ženy	10,792	33,208
$\Sigma = 4,821$		

H0: $P(X \cap Y) = P(X) * P(Y)$ nezávislé jevy

H1: $P(X \cap Y) \neq P(X) * P(Y)$ závislé jevy

$$\alpha = 0,01$$

$$TK = \chi^2 = \sum_{\text{tabulka}} \frac{(z - o)^2}{o} = 4,821$$

$$KH = \chi^2_{1-\alpha}((r-1)*(s-1)) = \chi^2_{0,99}(1*1) = \chi^2_{0,99}(1) = 6,6$$

H0 nezamítáme, náhodné veličiny jsou nezávislé. Nebyl prokázán vztah mezi využitím možnosti práce v zahraničí a pohlavím.

8.3. Zhodnocení výsledků

Cílem práce bylo zjistit, na základě čeho se mladí lidé rozhodují pro obor svého studia, jak využívají pomoci ze strany úřadu práce a jestli mají nějaké dosavadní pracovní zkušenosti.

Z výsledků šetření bylo zjištěno, že ve městě Ostrava, je stále velký počet mladých nezaměstnaných, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání dosahuje pouze úroveň základní školy. Což je v dnešní době, kdy je vzdělání hlavním faktorem při hledání zaměstnání velkým problémem. Bylo ale také zjištěno, že téměř polovina z nich si hodlá svou dosavadní kvalifikaci zvýšit, což můžeme vnímat jako pozitivní trend. A snahu těchto lidí mít lepší postavení na trhu práce.

Z šetření vyplynulo, že mladí lidé si svůj budoucí obor vybírají sami nebo za pomoci svých rodičů. A po jeho dostudování jsou si většinou jisti, že se s ním uplatní na trhu

práce. Po čase však zjistí, že jejich vzdělání není dostatečné, nebo jim chybí potřebná praxe. Většina respondentů je v evidenci Úřadu práce po dobu 6 měsíců, a polovina z nich už má pracovní zkušenost. Dá se tedy předpokládat, že respondenti mají zájem a chuť pracovat a překážkou je jim ve většině případů právě nedostatečná kvalifikace.

Část respondentů už měla možnost svou kvalifikaci zvýšit prostřednictvím různých programů nabízených Úřadem práce. Ať už motivačních programů, Job clubů a v neposlední řadě prostřednictvím rekvalifikací. O rekvalifikace celkově je mezi uchazeči největší zájem. Téměř 80 % z nich věří, že jim rekvalifikace pomůže při hledání zaměstnání. Celkově jsou s nabídkou rekvalifikací spokojeni, ale ocenili by, kdyby do nabídky rekvalifikačních kurzů přibyla výuka jazyků a autoškola.

Bylo by zajímavé dále sledovat, jaká je úspěšnost mladých nezaměstnaných, kteří absolvují rekvalifikační kurz. Hodnotit jejich procentuální úspěšnost a zlepšení postavení na trhu práce. Vhodné by bylo také zaměřit se na to, proč mladí lidé často nejsou informováni o veškerých možnostech, které jim úřady práce nabízejí. A proč nevyužívají poradenských středisek úřadu.

Na základě výsledků šetření můžeme tvrdit, že mladí lidé v Ostravě tedy mají zájem o práci, někteří z nich uvažují i o vycestování do zahraničí a mnozí z nich po čase opustí i město Ostravu a budou se snažit hledat práci někde jinde, kde jsou podmínky příznivější. Nebo kde alespoň za stejnou práci budou lépe finančně ohodnoceni.

ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci jsem se snažila přiblížit problematiku nezaměstnanosti u jedné z rizikových skupin na trhu práce a to u mladých do 20 let. Tuto skupinu jsem si vybrala hlavně proto, že je mi věkově blízká a také proto, že bych chtěla porozumět okolnostem, které přivádí mladé lidi do pozice nezaměstnaných.

Ve své práci jsem se zaměřila na základní charakteristiku nezaměstnanosti a její sociální, ekonomické, demografické a zdravotní důsledky. Mnozí lidé si často neuvědomují, že všechny tyto věci spolu úzce souvisí. Tímto jsem se také propracovala k návaznosti nezaměstnanosti a výskytu sociálně patologických jevů ve společnosti. Jako například alkoholismus a různé závislosti, ke kterým jsou mladí lidé více náchylní.

Dále jsem se zaměřila také na vliv rodiny a okolí na mladé lidi při výběru středních škol a budoucího povolání. V dnešní době je vzdělání základním faktorem, který určuje naši budoucí životní dráhu. Proto mne zajímalo, do jaké míry jsou mladí lidé ovlivnitelní a spoléhají na to, co jim řeknou druzí. Z výsledků mého dotazníkového šetření vyplynulo, že třetina respondentů se při výběru školy obrací na rodiče. Tento faktor je asi neměnný ale dle mého názoru dokazuje, že mladí lidé nejsou dostatečně informováni o možnostech studia na střední škole. U některých je tomu tak na základě vlastního nezájmu, jiní nemají odkud čerpat informace. Zde by byla možnost něco zlepšit, pokud by už na základních školách existovaly možnosti nahlédnout do výuky středních škol, aby mladí lidé věděli, co je čeká.

Dále jsem se zaměřila přímo na nezaměstnanost mladých v okrese Ostrava-město, jak už bylo řečeno tento okres je hlavně průmyslově založený. Z toho také vyplývá zdejší vysoká míra nezaměstnanosti. K vysoké míře nezaměstnanosti mladých zde také přispívá jejich nedostatečná kvalifikace. Mladí lidé mohou mít sice vystudován obor, o který je ve zdejším prostředí velký zájem, ale v cestě jim stojí nedostatečná praxe. Nikdo je bez ní nepřijme, ale oni ji tím pádem nemají kde získat. Takhle to funguje v podstatě všude a dostáváme se tak do začarovaného kruhu. Tento problém je už několik let přehlížen, ačkoliv na něj byla veřejnost upozorňována již několikrát.

Pokud se ale zaměříme na pomoc ze strany státu, dá se říci, že je dostatečná. Úřady práce nabízejí kromě základních služeb, kterými jsou mimo jiné poradenství a pomoc při hledání zaměstnání spoustu různých programů. Ty jsou rozděleny dle věkových skupin. Pro mladé lidi existuje velké množství programů, které jim mohou pomoci, ať už se jedná o velmi populární rekvalifikační kurzy, které ale mnohdy, dle mého názoru, nic nevyřeší. Bylo by zajímavé dále zkoumat, jak velkou úspěšnost mají mladí lidé po absolvování těchto kurzů. Dále existují různé motivační programy a také programy, které jsou financovány z finančních prostředků Evropské unie.

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že mladí lidé v okrese Ostrava-město všech těchto služeb využívají, jsou s nimi veskrze spokojeni a mnozí z nich uvažují i o vycestování do zahraničí. Z toho můžeme jasně soudit, že mladí lidé v Ostravě mají zájem pracovat, jen jim v tom něco brání. Ať už se jedná o nevhodně zvolený obor studia, nebo nedostatečnou kvalifikaci, v méně častých případech o nedostatečné vzdělání.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Blatníková, M., *Noviny MPSV, Pracovní poradenství Úřadů práce v České republice*, naposledy kontrolováno 15. 1. 2011, dostupné z WWW:

<<http://archiv.noviny.mpsv.cz/clanek.php?id=54>>

Buchtová, B., *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*, Grada, Praha 2002, ISBN: 80-247-9006-8

Evropské sociální fondy, naposledy kontrolováno, 15. 1. 2011, dostupné z WWW:

<<http://www.esfcr.cz/>>

Festová, J., *Názory pracovníků úřadů práce na problematiku mladých uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním*, Praha 2006, naposledy kontrolováno 15. 1. 2011, dostupné z WWW:

<<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?CiloveSkupiny=1&KodStranky=9.0.08>>

Halásková, R., *Politika zaměstnanosti*, Ostravská univerzita, Filozofická fakulta,

Ostrava 2008, ISBN: 978-80-7368-522-5

Jírová, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Vysoká škola ekonomická, Praha, 1999,

ISBN: 80-7079-635-9

Kadlec, M., et al. *Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce*, Praha Tauris, Praha 2000, ISBN: 80-211-0363-9

Kofoedova škola, Kofoeds skole, naposledy kontrolováno 15. 1. 2011, dostupné

z WWW: <<http://www.kofoedsskole.dk/>>

Krebs, V. a kolektiv, *Sociální politika*, ASPI, Praha 2005, ISBN: 80-7357-050-5

Kučař, P., *Trh práce sociologická analýza*, Karolinum, Praha 2007, ISBN: 978-80-246-1383-3

Mareš, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Sociologické nakladatelství, Praha 1994, ISBN: 80-901424-9-4

Normativní instrukce ÚP Ostrava, ÚP Ostrava, 2008

Patojevy.cz, Sociálně patologické jevy v negraduálním vzdělávání, naposledy kontrolováno 15. 1. 2011, dostupné z WWW: <<http://patojevy.cz/>>

Portál ministerstva práce a sociálních věcí, naposledy kontrolováno 1. 3. 2011, dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/>>

Punch, F. K., Základy kvantitativního šetření, Portál, Praha 2008, ISBN: 978-80-7367-381-9

Rekvalifikační a poradenský program, včetně obsahových charakteristik, Úřad práce Ostrava, 2007

Sirovátka, T., Mareš, P., Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, Masarykova Univerzita, Brno 2003, ISBN: 80-210-3048-8

Trhlíková, J., Úlovcová, H., Vojtěch, J., Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání, Národní ústav odborného vzdělávání, Praha 2006, ISBN: 80-85118-98-X

Vágnerová, M., Psychopatologie pro pomáhající profese, Portál, Praha 2004, ISBN: 80-7178-802-3

Winkler, J., Klimplová, L., Žižlavský, M., Účelové programy na lokálních trzích práce. Jejich význam, potřebnost a realizace, Masarykova Univerzita, Brno 2005, ISBN: 80-210-3867-5

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

PŘÍLOHY

Dotazník vlastní struktury

Dobrý den,

chtěla bych Vás požádat o vyplnění dotazníku, týkajícího se problematiky nezaměstnanosti mladých na Ostravsku a jejich informovanosti o možnostech ze strany ÚP. Dotazník je anonymní a k jeho vyplnění Vám postačí zhruba 3 minuty. Odpovědi na veškeré otázky se označují zaškrtnutím příslušného políčka. Údaje z tohoto šetření budou použity v mé bakalářské práci, kterou zpracovávám na základě svého studia Filosofické fakulty Univerzity Pardubice.

Děkuji Vám za Váš čas,

Simona Klimová

Pohlaví?

- Muž Žena

Nejvyšší ukončené vzdělání?

- Základní Střední odborné
 Střední odborné s maturitou Úplné střední odborné

Uvažujete nad zvýšením úrovně svého vzdělání?

- Ano Ne Nevím

Na základě čeho jste se rozhodli pro Váš profesní obor?

- Vlastní rozhodnutí Doporučení rodiny Výchovný poradce
 Vliv přátel Jiné.....

Myslíte si, že zvolený obor je na trhu práce uplatnitelný?

- Ano Ne Nevím

Délka evidence na ÚP?

- 0-5 měsíců 6-12 měsíců Déle než rok

Byli jste již někdy zaměstnaní?

- Ano Ne

Co očekáváte od evidence na ÚP?

- Pomoc při orientaci na trhu práce Pomoc při hledání zaměstnání
 Doplnění vzdělání – rekvalifikace Jiné
-

Kterou ze služeb ÚP jste využili?

- Motivační program JOB klub Rekvalifikace
 IPS Psychologické poradenství Účast v programu ESF
 Jiné
-

Chystáte se pracovat v zahraničí?

- Ano Ne

Myslíte si, že Vám rekvalifikace pomůže při hledání vhodného zaměstnání?

- Ano Ne

Chybí Vám v nabídce ÚP, nějaký druh rekvalifikací?

- Ano Ne

V případě, že ano, jaký?

.....

Těšíte se do zaměstnání?

- Ano Ne Nevím Je mi to jedno