

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDÍÍ
Institut mezioborových studií Brno

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Brno 2012

Eva Hájková

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno

Sociální aspekty nezaměstnanosti v regionu Kolín

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí diplomové práce:
doc. Ing. Antonín Řehoř, CSc.

Vypracovala:
Eva Hájková

Brno 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Sociální aspekty nezaměstnanosti v regionu Kolín zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této bakalářské práce.
Elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné.

V Brně dne 16. března 2012

.....
Eva Hájková

Poděkování

Děkuji panu doc. Ing. Antonínu Řehořovi, CSc. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

Rovněž si nesmírně vážím mé rodiny a spolupracovníků, kteří mi ochotně pomáhali předáváním svých zkušeností a praktickými radami.

Eva Hájková

Obsah

Úvod	2
I. Teoretická část	
1. Vymezení pojmu nezaměstnanosti	4
1.1 Příčiny nezaměstnanosti	6
1.2 Druhy nezaměstnanosti	8
1.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	17
2. Důsledky nezaměstnanosti	19
2.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti	19
2.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti	20
2.3 Vliv nezaměstnanosti na zdraví	26
3. Rizikové skupiny nezaměstnaných	30
3.1 Absolventi škol a mladiství uchazeči o zaměstnání.....	31
3.2 Osoby nad 50 let, bez kvalifikace a se zdravotním postižením	33
3.3 Nezaměstnanost žen.....	40
3.4 Nezaměstnanost Romů	42
II. Praktická část	
4. Situace na trhu práce v okrese Kolín	45
4.1 Celková charakteristika okresu	45
4.2 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání.....	46
4.3 Ohrožené skupiny v okrese Kolín	48
5. Empirické šetření	51
5.1 Definice problému a cíle průzkumu.....	51
5.2 Hodnocení cílů průzkumu.....	56
Závěr	58
Resumé	60
Anotace.....	61
Seznam použité literatury	62
Seznam použitých zkratk.....	64
Seznam příloh.....	65

ÚVOD

Pro svoji bakalářskou práci jsem si vybrala téma: „Sociální aspekty nezaměstnanosti v regionu Kolín.“ Nezaměstnanost se zařadila k nejvýznamnějším jevům a zároveň problémům moderního světa. Stala se běžnou součástí našeho života, která může kdykoliv postihnout každého z nás.

V životě člověka zaujímá práce jednu ze základních podmínek lidské existence. Přináší člověku nejen materiální prostředky k uspokojování jeho potřeb, ale hraje nezastupitelnou roli i ve společenské užitečnosti a seberealizaci. Rozvíjí schopnosti jedince a jeho integraci do společnosti, kde může navazovat a rozvíjet vztahy k ostatním členům společnosti.

„Práce je jedním z nejsilnějších socializačních faktorů, a její ztráta tak znamená nejen ztrátu zdroje příjmů, ale i ztrátu sociálních vazeb a nebezpečí izolace“.¹

Cílem mé bakalářské práce je snaha o co nejobjektivnější zanalyzování nezaměstnanosti v okrese Kolín. Pro sociální pedagogiku jsou nezaměstnaní sociální skupinou stojící na okraji společnosti, tzv. marginální skupinou, která potřebuje „podat pomocnou ruku.“ Zde může pomoci sociální pedagogika především v oblasti výchovy nápravné a preventivní. Za cíle empirického průzkumu bakalářské práce jsem si stanovila:

- zjistit hlavní příčinu nezaměstnanosti respondentů,
- zmapovat nejčastější rizikové skupiny,
- zhodnotit případnou souvislost mezi příčinou nezaměstnanosti, a rizikovými skupinami.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část se skládá ze tří kapitol. První kapitola bakalářské práce se bude věnovat obecnému náhledu na nezaměstnanost, její definici a rozdělení na druhy. V této části se zaměřím také na příčiny nezaměstnanosti a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

¹ HUČÍN, J., *Intelligence ke kariéře nestačí*. Psychologie dnes, 2001, r. 7, č. 5, s. 9.

Druhá kapitola se zabývá výčtem důsledků, které nezaměstnanost způsobuje, mezi hlavní patří ekonomické, sociální a psychické problémy nezaměstnanosti. Ve třetí kapitole podrobněji definuji rizikové skupiny nezaměstnaných.

Praktická část se skládá ze dvou kapitol, čtvrté a páté. Ve čtvrté kapitole budu charakterizovat situaci na trhu práce v okrese Kolín a pokusím se o co nejpřesnější nástin vývoje problematiky za poslední roky. V poslední páté kapitole je zařazen empirický průzkum.

V teoretické části bakalářské práce jsem čerpala z pramenů uvedených v seznamu použité literatury. Pro údaje uvedené v praktické části bakalářské práce jsem použila statistické informace poskytnuté Úřadem práce České republiky, Krajskou pobočkou v Příbrami, Kontaktním pracovištěm Kolín a údaje získané na základě vlastního dotazníkového průzkumu.

I. Teoretická část

1. Vymezení pojmu nezaměstnanosti

Nezaměstnanost provází vývoj tržního hospodářství a přináší s sebou negativní ekonomické i sociální důsledky. Je negativním jevem, kdy člověk v produktivním věku nepracuje, ačkoliv by pracovat měl a mohl. Nezaměstnaní si hledají práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy, nemohou však žádnou přeměřenou a placenou práci získat.²

Nezaměstnanost je složitým společenským problémem s multidimenzionálními důsledky. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí: znamená totiž pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucnosti. Dále pak ztrátu vztahů a kontaktů. Pro některé je práce nejen zdrojem osobního důchodu, nýbrž i smysluplnou činností naplňující část jejich životního času. Vyřazení z pracovního procesu vnímají někteří jako i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích, a být tak plnohodnotným členem společnosti.³

Nezaměstnanost přináší další negativní sociální důsledky v podobě poklesu životní úrovně nezaměstnaného a jeho rodiny, zdravotních důsledků, alkoholismu, stresů a rostoucí kriminality. Obecně se dá říci, že čím je nezaměstnanost delší, tím závažnější jsou její následky. Obzvláště nebezpečnou stránkou u dlouhodobé nezaměstnanosti je pak ztráta kvalifikace a tím pádem je také značně ztížena možnost najít pro jedince vhodné zaměstnání.

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnaní jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, např. jsou nemocní, na dovolené či stávkují.⁴

Za **nezaměstnaného** lze považovat člověka, který vyhovuje čtyřem základním podmínkám:

- nemá práci (pracovní místo),
- je schopen pracovat,
- chce vykonávat práci za odměnu,
- aktivně hledá místo.⁵

² JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001, s. 170-171.

³ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Slon, 2003, s. 76.

⁴ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Slon, 2003, s. 77.

⁵ ECHAUDEMAISON, C. - D. a kol. *Slovník ekonomie a sociálních věd*. 1. vyd. Praha: E. W. A. Edition s.r.o., 1993, s. 202.

Míra nezaměstnanosti se stanoví jako podíl počtu nezaměstnaných obyvatel vůči celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva (tedy i zaměstnaným a nezaměstnaným)

$$u = \frac{U}{E + U} \text{ neboli } u = \frac{U}{L}, \text{ kde:}$$

- u – míra nezaměstnanosti (v praxi se často uvádí v procentech, tedy hodnota $u \cdot 100 \%$),
- U – počet lidí bez práce,
- E – počet zaměstnaných lidí,
- L – celkový počet pracovních sil ($L = E + U$).

Přirozená míra nezaměstnanosti je nejnižší dlouhodobě udržitelná míra nezaměstnanosti odpovídající potenciálnímu produktu. Její výše je pro každou ekonomiku jiná a nelze ani říci, že by tato míra byla žádoucí – je prostě přirozená.⁶

Podle Samuelsona (1991) je: „*Přirozená míra nezaměstnanosti je pravděpodobně optimální mírou nezaměstnanosti, nad úrovní nezaměstnanosti, při níž se maximalizuje čistý ekonomický blahobyt.*“⁷

Význam práce pro člověka

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Zařazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctížádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.

Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Při zvládání svých pracovních úkolů může jednotlivec objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita. Z mentálněhygienického hlediska umožňuje pracovní úsilí odvod přebytečné duševní a tělesné energie.

⁶ <http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezam%C4%9Bstnanost>

⁷ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1991, s. 300.

V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. Práci ukazujeme dětem, které teprve vychováváme, platné hodnoty. Nabízíme jim možnost ztotožnění, nápodoby a osobního příkladu. Děti sice v dnešní době nevidí tak často rodiče pracovat, ale spoluprožívají jejich pracovní úspěchy i nezdary.

Náhlá, neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem. Je tomu tak i přesto, že dnes žijeme v demokratickém sociálním státě, který umožňuje i relativně slušný život bez dočasné odměny (mzdy) za práci. Je tomu tak i přesto, že nezaměstnanému odpadají „zatěžující“ faktory práce, že mu přibývá množství volného času, že vzniká nová šance pro soužití s partnerem, se členy rodiny a s přáteli a že se objevuje i naděje na nový začátek pracovní kariéry. Naprostá většina lidí nebere práci jen jako nutný životní úděl, s nímž je potřebné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení.

Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má totiž podle našich i zahraničních poznatků průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnosti získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka.

Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítka s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech. A tak ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kde je zaměstnání klíčem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověk, přináší stresující životní událost. Tento subjektivně stresující zážitek je navíc okolím stále ještě vnímán jako znamení životního selhání jedince.⁸

1.1 Příčiny a druhy nezaměstnanosti

Nerovnováha na trhu práce ať už na straně nabídky práce, tak i na straně poptávky po práci, vyvolává vážný ekonomický problém nazývaný nezaměstnanost.

⁸BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 75-76.

Daňhelová, Š. poukazuje na příčiny vzniku nezaměstnanosti podle Mareše (in Mareš, 1994).

Dochází k nim:

- snížením poptávky po práci, ať již v důsledku cyklických krizí nebo v důsledku technologického pokroku, který vede ke snížení potřeby živé práce po produkci stejného rozsahu výroby a služeb,
- zvýšením nabídky na trhu práce, zejména v důsledku nových početných vstupů na trh práce (zvýšená participace žen, dospívání silných populačních ročníků, odstranění omezení pro vstup zahraničních pracovníků na trh práce apod.),
- disproporcí mezi strukturou nabídky a poptávky, kdy existuje na jedné straně rozsáhlá nezaměstnanost a na straně druhé nezanedbatelný počet volných pracovních míst.⁹

Je-li nezaměstnanost nízká, je příčina trvalejší nezaměstnanosti spatřována spíše v individuálních nedostatcích nezaměstnaných. Při rostoucí nezaměstnanosti jsou příčiny hledány také v ekonomických a sociálních faktorech.¹⁰

Příčinami nezaměstnanosti na trhu práce jsou:

- **nedokonalý a nepružný trh práce** - stávající legislativní podmínky nedávají zaměstnavatelům příliš prostoru pro pružné reagování na změnu podmínek na trhu, což platí zejména pro přijímání a propouštění zaměstnanců. Za takové situace lze jen stěží očekávat, že zaměstnavatelé budou zaměstnávat osoby, které jsou na úřadech práce vedeny jako dlouhodobě nezaměstnané;
- **nedokonalá informovanost o pracovních místech;**
- **systém pojištění a podpory v nezaměstnanosti** – vede u řady jedinců k neochotě pracovat a tak zvyšuje dobrovolnou nezaměstnanost, hlavně u lidí s nižším vzděláním;
- **zákon o minimální mzdě** - omezuje na trhu práce jedince, jejichž hodnota práce z pohledu potenciálního zaměstnavatele nepřesahuje zákonem stanovenou cenu práce. Ve většině případů se tento problém týká nekvalifikovaných pracovníků;

⁹ DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002, s. 12.

¹⁰ SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, s. 5.

- **odborové organizace a kolektivní jednání** – odbory lze charakterizovat jako určitou formu kartelu, která díky svému vlivu může zaměstnavatele přimět ke zvýšení mezd, i když toto zvýšení není adekvátně kompenzováno zvýšením produktivity práce;
- **mzdová rigidita** – je dána skutečnými nebo potenciálními překážkami, jež brání v případě nutnosti přizpůsobování mezd směrem dolů;
- **efektivní mzdy** – situace, kdy zaměstnavatel zaplatí svým zaměstnancům více, než musí, čímž je více motivuje.¹¹

1.2 Druhy nezaměstnanosti

Důsledkem nerovnováhy na trhu práce vzniká nezaměstnanost. Snahou je dosáhnout únosné úrovně nezaměstnanosti. Bojovat s ní a redukovat její výskyt. K nezaměstnanosti je možné přistupovat z různých hledisek. Může být považována za výraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, lze ji pokládat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor. Nezaměstnanost je také možné si vysvětlit jako důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedince. Nic z toho samo o sobě neumožňuje pochopit problém nezaměstnanosti a najít přijatelné řešení, neboť nezaměstnanost je zřejmě důsledkem toho všeho. Nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat a údajů vypovídajících o tom, koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra apod.¹²

K poznání problémů nezaměstnanosti a přístupů k jejímu řešení slouží její různé typologie. Existuje několik druhů nezaměstnanosti, z nichž lze usuzovat příčiny nezaměstnanosti, závažnost a odvozovat podle toho i možné způsoby řešení. **Druhy nezaměstnanosti se rozlišují podle různých hledisek a k typickým patří:**

- dobrovolná nezaměstnanost,
- nedobrovolná nezaměstnanost,
- frikční nezaměstnanost,
- strukturální nezaměstnanost,
- cyklická nezaměstnanost,

¹¹ <http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezam%C4%9Bstnanost>

¹² HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 16.

- sezónní nezaměstnanost,
- skrytá nezaměstnanost,
- neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost,
- plná nezaměstnanost,
- dlouhodobá nezaměstnanost.

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostněn volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, např. lépe placené místo. Jsou schopni pracovat pouze při vyšší mzdě. Dobrovolně upřednostňují volný čas před prací, která je oceněna mzdou, za kterou nejsou schopni podstoupit vynakládání práce.¹³

Může také jít o matky či otce, kteří se rozhodli dočasně opustit zaměstnání, aby mohli pečovat o své malé děti. Dále to jsou lidé, kteří o pracovní místo vědomě neusilují a **jejich důvody mohou být:**

- jsou dostatečně ekonomicky zajištěni a dočasně dávají přednost svému volnému času, zábavě a sportu,
- nejsou schopni najít jakékoli zaměstnání.

„Dobrovolně nezaměstnaní mohou skutečně mít nabídky zaměstnání, ale pilně dál shánějí, aby našli lepší nebo lépe placené místo. Existuje bezpočet důvodů, proč by si lidé mohli dobrovolně zvolit, že nebudou při stávající mzdové sazbě pracovat; část z nich přitom bývá počítána oficiálně mezi nezaměstnané.“¹⁴

Nedobrovolná nezaměstnanost

U tohoto typu nezaměstnanosti je jedinec aktivní a snaží se najít pracovní místo nebo se připravuje na návrat nebo vstup do pracovního procesu.

Nedobrovolně nezaměstnaní hledají práci a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá. Dokonce někteří by byli ochotni pracovat i za mzdu nižší: nemohou však pracovní

¹³ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 65-66.

¹⁴ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1991, s. 289.

místo najít. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje zejména takové pracovníky, kteří nemají alternativní příležitosti, pro které je rekvalifikace a změna profese obtížná. Příčinou takové nezaměstnanosti jsou překážky, které brání poklesu mezd i v situaci převisu nabídky práce.¹⁵ Tato nezaměstnanost je pak opravdovým problémem.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi.¹⁶ Jedná se o plynulé přecházení pracovníků z jednoho zaměstnání do jiného. Mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Charakteristickým rysem frikční nezaměstnanosti je její krátkodobost. Jde především o normální změny zaměstnání, během kterých si hledají nové uplatnění. V případě osob nově vstupujících na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání.¹⁷

Příčiny těchto změn zaměstnání, spočívají v nedokonalé mobilitě pracovních sil, v nedostatečných znalostech o pracovních příležitostech a často také souvisí do značné míry i s životním cyklem (ukončení školy, změna bydliště, narození dětí)

Tento typ nezaměstnanosti je v tržní ekonomice neodstranitelný, zajišťuje nezbytnou mobilitu pracovních sil. Pokusy o její odstranění nebývají úspěšné, naopak mohou vést ke zhoršení efektivity ekonomiky. Výši frikční nezaměstnanosti je možné do určité míry ovlivnit lepší informovaností o pracovních příležitostech a také opatřeními k usnadnění mobility pracovních sil.

Frikční nezaměstnanost je dobrovolná - lidé se sami rozhodli hledat jinou práci.

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost představuje složitější poruchy. Tento typ vyplývá ze změn ve struktuře národního hospodářství. Je vyvolávána většinou technickým pokrokem a změnami v preferencích spotřebitelů. Výrazněji na ni působí zejména změny struktury světové ekonomiky. Strukturální nezaměstnanost může do značné míry vytvářet problémy tam, kde bývají v důsledku technických změn postižena celá odvětví.

¹⁵ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Slon, 2003, s. 86.

¹⁶ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 66.

¹⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 18-19.

Postihuje některá odvětví či výroby a je vyvolána nedostatečnou (klesající) poptávkou po určité produkci statků. Důsledkem je klesající poptávka po práci v odvětví produkujícím výše uvedené statky a útlum těchto výrob. Nezaměstnanost, která vzniká v důsledku útlumu některých výrob je však charakteristická tím, že uvolňovaná pracovní síla nalézá na trhu práce možnost uplatnění na pracovních místech vyžadujících jinou kvalifikaci. Přestože v ekonomice může být počet těch, kteří práci hledají, shodný s počtem volných míst, znamená strukturální nezaměstnanost nerovnováhu regionálních trhů práce. Strukturální nezaměstnanost může být podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly (dopravní omezení, bydlení atd.) a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce.¹⁸

Strukturální nezaměstnanost může být v nepoměru vytváření pracovních míst v některých oblastech velmi vysoká a poměrně dlouhodobá. Řešení tohoto typu nezaměstnanosti není jednoduché. V souvislosti s transformací české ekonomiky a s postupem strukturálních změn vznikly problémy strukturální nezaměstnanosti v menších městech, zpravidla závislých na jednom větším podniku. Největším problémem bývá rekvalifikace starších pracovníků, jejichž kvalifikace zastarala, přizpůsobivost je malá a perspektivy jejich využití jsou tak značně omezené.

Strukturální nezaměstnanost považujeme za dobrovolnou v případě, kdy pracovníci, kteří opustili místo v útlumovém odvětví, nepřijmou místo za nižší mzdu v jiném odvětví.

Cyklická nezaměstnanost

Je spojena s hospodářským cyklem tržních ekonomik. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována. Vznik cyklické nezaměstnanosti je spjat s poklesem agregátní (celkové) poptávky v ekonomice.¹⁹

Má tendenci výrazně růst v období recese a naopak mizí při konjunktúře. Její vývoj tedy závisí na vztahu mezi skutečným a potenciálním HDP. V podmínkách recese může dosahovat značné výše a následně vede k vysokým ekonomickým ztrátám. Tato nezaměstnanost je tedy vlastně způsobená propadem nebo poklesem hospodářské činnosti.

¹⁸ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 67.

¹⁹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 67.

Tento typ nezaměstnanosti má podobně jako strukturální nezaměstnanost závažné následky, a je proto předmětem opatření hospodářské politiky usilujících o snižování nezaměstnanosti.

Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky, což může být vykládáno prostě tak, že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná, ale také obecněji v tom smyslu, že jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží.²⁰

Sezónní nezaměstnanost

Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti. V minulosti byla například dosti rozšířena zimní sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví.²¹ Tímto druhem nezaměstnanosti bývají nejvíce postiženy odvětví a regiony zaměřené na zemědělství, cestovní ruch, lesnictví a další. Do tohoto typu nezaměstnanost patří skupina lidí, kteří jsou nezaměstnaní kvůli ročnímu období. Sezónní nezaměstnanost je dobrovolná, protože se lidé sami rozhodli přijmout práci, kde jsou zaměstnání pouze sezónně, mimo sezonu by mohli přijmout jinou práci.

Skrytá nezaměstnanost

U skryté nezaměstnanosti se někdy hovoří i o tzv. skryté pracovní síle, čili o fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když nezaměstnaní nemají a při nedostatečné nabídce by je přijali. Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdysi nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly, nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě.

Skrytá nezaměstnanost znamená, že efektivita pracovních míst je malá až nulová. Do této kategorie patří také skupina nezaměstnaných, kteří nejsou evidováni na Úřadu práce **jako nezaměstnaní:**

- ženy v domácnosti,
- absolventi škol,

²⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 21.

²¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 21.

- nezaměstnaní, kteří nejsou evidováni na úřadu práce a práci si hledají sami,
- osoby zařazené do programů pro nezaměstnané jako jsou rekvalifikační kurzy,
- osoby s nízkou kvalifikací.

Skrytá nezaměstnanost je dána i tím že z údajů o nezaměstnaných jsou často vyřazovány osoby, které jsou sice neumístěny, ale zařazeny do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce apod.). Jde často svým rozsahem o významné počty osob. Podněty k tomu, aby se nezaměstnaní registrovali na pracovních úřadech, jsou totiž jen omezené (ani požadavek této registrace jako podmínka vzniku oprávnění k pobírání podpory v nezaměstnanosti není ve všech zemích univerzální). O skryté nezaměstnanosti se také hovoří v případě osob s nízkou kvalifikací či nízkým věkem (či jiným handicapem), které zůstávají pro tyto své charakteristiky umístěny a jsou odsouvány mimo trh práce (patří sem například předčasné odchody do důchodu).²²

Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost

Do **neúplné zaměstnanosti** řadíme pracovníky: *kteří musí pracovat na snížený úvazek nebo práce plně nevyužívá jejich schopností a kvalifikace.*²³ Tento typ neúplné zaměstnanosti se rozšiřuje jako jeden ze způsobů, kterými se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Ve většině případů se jedná o zkrácení pracovní doby, nebo se o jedno místo a příjem dělí dvě osoby.

Totíž existence pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívají plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Tento typ neúplné zaměstnanosti se paradoxně rozšiřuje mimo jiné jako jeden ze způsobů, kterými se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se jedno pracovní místo (a příjem z něho) dělí dvě osoby.

Práce na zkrácenou pracovní dobu představuje značnou sociální změnu, i když se zatím dotýká z valné části jen určitých sociálních kategorií především je dnes v západní Evropě typickou formou zaměstnávání žen, zejména žen nově vstupujících na trh práce. V řadě případů se pracovní právní a sociálně právní postavení osob se zkrácenou pracovní dobou neliší od těch, která jsou charakteristická pro tradiční formu zaměstnávání na plný úvazek. Část takto zaměstnaných osob se však ocitá bez pracovní ochrany a sociálního zabezpečení

²² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 21-22.

²³ DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002, s. 10.

a neúplná zaměstnanost je někdy chápána jako destrukce zaměstnaneckých práv a vnučení horších pracovních podmínek zaměstnancům ze strany zaměstnavatelů. Práce na zkrácený pracovní úvazek a sdílení pracovního místa neznamena jen sice umístěných osob, ale pro zaměstnavatele také snížení mzdových nákladů (vyloučením ze sociálního pojištění a zaměstnaneckých výhod) a větší flexibilitu (větší volnost propouštění a najímání pracovníků) při organizačních a technických změnách.

Zvláštním typem nezaměstnanosti je tzv. **nepravá nezaměstnanost**. Jde o osoby, které jsou sice nezaměstnanými, ale ani tak nehledají práci (eventuálně přijmout práci i odmítají), jako se spíše snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice.²⁴ Tento způsob je velmi oblíben především u mladé generace.

Plná zaměstnanost

Plnou zaměstnanost většinou chápeme jako stav, kdy jedinec, který chce pracovat a přitom akceptuje mzdu, kterou mu zaměstnavatel za daných podmínek může nabídnout, zaměstnání vždy najde. Za stav odpovídající plné zaměstnanosti je považována přibližně 2 až 4 % úroveň míry nezaměstnanosti. Někdy se hovoří o tzv. přirozené nezaměstnanosti, přičemž překročení této hranice jak směrem nahoru, tak dolů, je nežádoucí.

Stav plné zaměstnanosti znamená situaci rovnováhy na jednotlivých dílčích trzích práce, kdy se v rámci jednotlivých profesních trhů při dané nominální mzdové sazbě poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Tedy neexistuje ani nedostatek, ani přebytek pracovníků. Při plné zaměstnanosti ekonomika vyrábí produkt na potencionální úrovni. Neznamena to však, že by neexistovala žádná nezaměstnanost. Mohou existovat volná pracovní místa v rozsahu počtu nezaměstnaných osob, které nemají zájem při dané mzdové sazbě pracovat.²⁵

Dlouhodobá nezaměstnanost

Na základě tohoto typu nezaměstnanosti se dozvíme cenné informace o délce trvání nezaměstnanosti. Dlouhodobou nezaměstnanost může definovat různě – může trvat jeden,

²⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 22-23.

²⁵ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Slon, 2003, s. 80.

dva, tři i několik let. Podle délky trvání můžeme vytipovat problémové regiony či sociální skupiny. Tam, kde je míra nezaměstnanosti vyšší, ale obrat mezi nezaměstnanými je rychlý, je situace příznivější.

Dlouhodobá nezaměstnanost je spojována s některými sociálními skupinami, jako jsou např. nekvalifikovaní dělníci, imigranti, Romové a ženy. Tak jako existují sociální skupiny či regiony s rizikem vyššího výskytu dlouhodobé nezaměstnanosti, existují i sociální kategorie a regiony s vyšším rizikem opakované nezaměstnanosti.

V tržní ekonomice ovšem musíme odlišit od sebe **dva případy nezaměstnanosti**, a to:

Podle tohoto výše uvedeného rozdělení se obyvatelstvo dělí na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní.

Za ekonomicky aktivního je považován člověk (ve věku od 15 do 65 let), který buďto pracuje (má zaměstnání), nebo je nezaměstnaný, ovšem práci si hledá, nebo čeká, až se bude moci po určitém dočasném vyřazení z práce do zaměstnání vrátit.

Bylo zjištěno, že osoby, které zůstaly déle než 15 měsíců nezaměstnanými, ve srovnání s osobami, které byly nezaměstnané jen 3 měsíce, mají při hledání zaměstnání jen třetinovou pravděpodobnost úspěchu. Bývá to vysvětlováno jako **společný vliv čtyř faktorů**. Dlouhodobá nezaměstnanost u jedinců:

- Láme pracovní etiku a nemotivuje člověka hledat dále své místo na trhu práce, což nakonec vede k jeho definitivnímu vyloučení z tohoto trhu.
- Devastuje lidský kapitál nezaměstnaného, neboť ten nemůže udržovat, natož pak inovovat své pracovní dovednosti a svou kvalifikaci.
- Stigmatizuje nezaměstnané a budí vůči nim nedůvěru potencionálních zaměstnavatelů, kteří mohou instinktivně chápat fakt, že tyto osoby jsou tak dlouho bez práce jako jejich osobní defekt (nepoužitelná kvalifikace, nedostatečné pracovní návyky, nespolehlivost, kverulantství, lenost či jiné problémové charakteristiky).
- Představuje krizi identity člověka ve světě, který je organizován na principu placené práce, z níž se odvozuje i jeho postavení a význam.²⁶

Tendence ve vývoji dlouhodobé nezaměstnanosti jsou patrně nejvíce alarmujícím jevem na trhu práce v posledních letech. Její podíl na celkovém počtu nezaměstnaných se rychle

²⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 75.

zvyšuje a stoupat bude patrně i nadále. Tento vývoj má další efekty, a to nejen v rovině ekonomické (vyjádřené růstem nákladů na pasivní politiku zaměstnanosti), ale i v oblasti politické (inklinace části dlouhodobě nezaměstnaných k populistickým a extremistickým názorům), kriminologické (růst zejména drobné kriminality), sociální (vnímání všech dlouhodobě nezaměstnaných jako rizikové skupiny) atd. Oprávněně je proto dlouhodobá nezaměstnanost vnímána jako závažný problém s vysokou mírou společenského rizika.

Základní otázkou u dlouhodobě nezaměstnaných není, jako v případě krátkodobě nezaměstnaných, proč práci ztratili, ale otázka, proč ji nemohou ani po delší době nalézt. Hledání odpovědi je složitější, než v případě krátkodobé nezaměstnanosti, neboť do hry vstupuje faktor času. Jeho důsledkem je skutečnost, že déle trvající nezaměstnanost začne být postupně vnímána jako normální stav: dotýčný se na rozdíl od jejího začátku již více či méně adaptoval na nové podmínky, tj zvykl si velký objem volného času a omezené finanční zdroje a také (ať vědomě či nevědomě) na novou sociální pozici. S postupující dobou se pak pro část dlouhodobě nezaměstnaných poněkud paradoxně stává obtížné smířit s tím, že by se tato situace mohla změnit a že by opět mohli začít pracovat.

Je ovšem nutné zdůraznit dva momenty. Za prvé se nejedná o všechny dlouhodobě nezaměstnané, ale právě jen o tu část, které vzniklá situace začne vyhovovat. Druhým významným momentem je to, že současný systém sociální pomoci nenutí k hledání vlastních východisek ze vzniklé situace zejména tím, že by častěji provázal pasivní (výplatu podpor) a aktivní (zejm. vstup do rekvalifikačních programů) politiku zaměstnanosti být nezaměstnaných (i dlouhodobě) se prostě některým skupinám stále vyplatí.

Dlouhodobě nezaměstnané lze ze vztahu mezi zájmem o hledání zaměstnání v průběhu celé nezaměstnanosti a aktuálním hledáním rozdělit do 4 skupin. Za aktivní je možno považovat ty, kteří mají zájem o hledání zaměstnání a také jej hledají. Jejich protipólem jsou ti, kteří nemají zájem o hledání zaměstnání a také to nikdy příliš nezkoušeli. Obě tyto skupiny jsou zhruba stejně velké. Třetí skupinu tvoří ti, kteří sice obecný zájem mají, ale v dané době jej z různých důvodů nijak nerealizovali. Konečně čtvrtá skupina je složena z těch, kteří sice velký zájem nemají, leč zaměstnání hledali.²⁷

²⁷ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 139, 142.

1.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti hrají významnou roli nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jejich smyslem je příznivě přizpůsobit pomocí specifických programů na trh práce a podporovat vznik nových pracovních míst především pro obtížně umístitelné skupiny uchazečů o zaměstnání. Nástroje jsou rovněž preventivním opatřením před vznikem a růstem nezaměstnanosti.²⁸

Aktivní politika zaměstnanosti byla zaměřena k nekvalifikované pracovní síle, ale moderní aktivní politika pracovního trhu je výhodná spíše pro sektory, kde rostou kapitálové investice, s potřebou kvalifikované a mobilní pracovní síly.²⁹

Úřady práce, jak uvádí experti, mají na realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v posledním roce dostatek finančních prostředků, nicméně přiznávají, že v mnohých případech se zaměstnavatelům zdají finanční příspěvky nízké a často se domáhají maximálních částek, které jsou na jednotlivé nástroje stanoveny příslušnou právní normou. Přesto ale experti tvrdí, že nedostatek finančních prostředků není pro zaměstnavatele limitující, rozhodující je jejich neochota přijímat jakkoliv problémové uchazeče do pracovního poměru.

Jak se experti shodují, celá aktivní politika zaměstnanosti by měla být více realizována ve vazbě na poradenské aktivity a zohledňovat individuální charakteristiky uchazečů. Zdaleka ne každý občan se ZPS, každý absolvent, každá žena s malými dětmi aj. potřebuje k umístění speciální pomoc úřadu práce. Bohužel úřady práce při vysoké míře nezaměstnanosti, vysokém absolutním počtu uchazečů o zaměstnání a minimálním počtu volných pracovních míst naráží na bariéru nezvládnutí individuálních přístupů a poradenství u všech obtížně umístitelných uchazečů.

Experti jsou přesvědčení, že všechna existující opatření aktivní politiky zaměstnanosti mají své opodstatněné místo při podpoře zaměstnávání obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání. Pro jednu skupinu obtížně umístitelných osob nelze definovat jejich kombinace pro individuální řešení jednotlivých uchazečů.

²⁸ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 65.

²⁹ SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, s. 36-40.

Nejvhodnější a nejúčinnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podle skupin uchazečů:

1. Občané pečující o děti do 15 let věku (nebo těžce zdravotně postiženého občana)

- společensky účelná pracovní místa, tj. pracovní místa na jednu směnu, s kratší pracovní dobou, upraveným pracovním režimem a podobně,
- rekvalifikace v případě profesí, které se již na trhu práce neuplatňují,
- zahájení vlastní samostatné výdělečné činnosti s patřičným proškolením.

2. Ženy po návratu z MD a další MD

- rekvalifikace pro doplnění znalostí, které ženy po delší absenci na trhu práce nezbytně potřebují pro možnost návratu do zaměstnání,
- společensky účelná pracovní místa, tj. pracovní místa na jednu směnu, s kratší pracovní dobou, upraveným pracovním režimem a podobně,
- zahájení vlastní samostatné výdělečné činnosti s patřičným proškolením.

3. Osoby bez kvalifikace a s nedostatečnou kvalifikací

- do vzdělání (za každou cenu),
- individuální plány osobního rozvoje,
- motivační kurzy,
- rekvalifikace,
- veřejně prospěšné práce pro ty, kteří nemohou nebo nechtějí na sobě pracovat,
- zahájení vlastní samostatné výdělečné činnosti s patřičným proškolením.

4. Mladiství a absolventi

- odborná praxe absolventů – absolventská místa (v některých okresech jsou často z důvodu administrativní náročnosti nahrazována tvorbou společensky účelných pracovních míst),
- motivační kurzy,
- individuální a skupinové poradenství rekvalifikace.³⁰

³⁰ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 132-134.

2. Důsledky nezaměstnanosti

Vzhledem k významu práce a zaměstnání pro život v naší kultuře je nepochybné, že nezaměstnanost má značný vliv na společenský život. Nejde jen o pokles jejich životní úrovně, spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro jejich „každodenní život“, společenské vztahy, hodnoty a pro řadu sociálních institucí (zejména pro rodinu). Je nepochybné, že nezaměstnanost znamená různou zkušenost pro různé jedince i pro různé sociální kategorie (jinou pro muže a jinou pro ženy, jinou pro kvalifikované a jinou pro nekvalifikované). Přesto jsou určité zkušenosti sdíleny všemi, i když možná s různou intenzitou.³¹

Některé skupiny se ovšem vyrovnávají s nezaměstnaností lépe než jiné. Jsou to zejména ti, kdo byli nespokojeni se svou předchozí prací, kdo zůstávají nezaměstnanými jen přijatelně krátkou dobu, kdo mají našetřeny finanční prostředky na překlenutí doby do nalezení nového zaměstnání, nebo mají legitimní důvody zůstat mimo pracovní trh (mentálně a tělesně postižení, svobodné matky, ale i matky s malými dětmi v rodinách apod.). Největší potíže se svou adaptací na stav nezaměstnanosti mají naopak osoby ctící etiku práce, lidé ambiciózní a s aspiracemi.³²

2.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Ekonomické důsledky jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrobí tolik produkce, kolik by byla schopna vyrábět. HNP je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HNP. Ztráty lze fakticky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi faktickým HNP a potenciálním HNP).³³

Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevyrobí ekonomika tolik, kolik by byla schopna. Ztráty, ke kterým dochází v období nezaměstnanosti, jsou největším doloženým mrháním zdroji v soudobé ekonomice, jsou mnohonásobně vyšší než neefektivnosti způsobené monopolem nebo než mrhání vyvolané cly a kvótami.

Pokud je ekonomika v situaci, kdy nemůže vytvořit dostatek pracovních míst pro ty, kteří chtějí pracovat, dochází k nevyužití významného výrobního faktoru – práce. Tento fakt

³¹MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998s. 74.

³²MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998s. 79.

³³KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2007, s. 278.

má za následek ztráty na výrobcích a službách a tedy produktu, který nezaměstnaní mohli vyrobit.³⁴

Nezaměstnaný je ve většině případů nucen výrazně *omezit své výdaje*, úroveň jeho spotřeby je omezena finančními zdroji z dávek sociálního zabezpečení a z vlastních úspor. Vlastní finanční rezervy jsou většinou spotřebovány již během období, kdy je poskytována podpora v nezaměstnanosti, a nezaměstnaný je poté konfrontován s ještě tíživější ekonomickou situací. Sirovátka a Řezníček (1994) ve svém výzkumu zmiňují fakt, že ke zhoršení ekonomické situace dochází během šesti měsíců i dříve až u čtyř pětín domácností nezaměstnaných.

Po šestiměsíčním období nároku na podporu je nezaměstnaný finančně zabezpečován dávkami, odvíjejícími se od výše životního minima, což ještě více prohlubuje jeho materiální *deprivaci*.

Je-li ztráta zaměstnání krátkodobá, nejsou ve většině případů ekonomické dopady výrazné a finanční potíže je možno zvládnout jak z rezerv, tak s hmotnou pomocí širší rodiny, přátel a známých. V případě nezaměstnanosti dlouhodobé (za dlouhodobou nezaměstnanost považujeme absenci placeného zaměstnání rok a více), jsou nezaměstnaní ohroženi finančním strádáním, jež může vyústit až v *chudobu*.

2.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Sociální důsledky jsou velice různorodé, jelikož jsou spojeny s dopadem nezaměstnanosti na společenský život jednotlivce či jeho rodiny, s chováním, s hodnotovou orientací, s dosud zaběhlým způsobem života.

Skutečnost, že se jednatel stal nezaměstnaným, může mít vliv na životní úroveň z důvodu značného poklesu finančního příjmu, na rodinu a její zvyklosti, kdy se mohou měnit pozice v rodině, může dojít k nestabilitě partnerského soužití, k izolaci rodiny, dále na vnímání času a jeho strukturaci, jelikož nezaměstnanost značně narušuje režim dne, výrazně chybí čas strávený v zaměstnání, do života zasahují z velké míry pasivní aktivity (sledování televize) a neposledním znakem sociálních důsledků nezaměstnanosti je i vliv na fyzické a psychické zdraví. Většina lidí v důsledku ztráty zaměstnání prožívá stres, pocit

³⁴DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002, s. 15.

méněcennosti, neschopnosti, osobního selhání. V této návaznosti pak může dojít k oslabení imunitního systému, k psychickým potížím či onemocněním.³⁵

Nezaměstnanost je spojena s pozbytím sociální role, může vést až k sociální degradaci a vyloučení z majoritní společnosti.

Sociální izolovanost narůstá postupně, tak jako postupně ochabují kontakty s bývalým pracovním prostředím. Zároveň se omezují příležitosti pro navázání nových vazeb. Hraje zde velkou roli rovněž pocit stigmatizace, v jehož důsledku se nezaměstnaní záměrně vyhýbají sociálním kontaktům a drží se spíše v ústraní. Míru sociální izolace ovlivňuje mimo jiné i faktor věku. Především starší nezaměstnaní již neudržují širokou síť kontaktů a vazeb a je pro ně složitější navázat nové.

Sociální izolace

Ztráta zaměstnání vede k přerušení sociálních vazeb s (bývalými) spolupracovníky, nezaměstnaní v důsledku ekonomických potíží omezují své volnočasové aktivity a dřívější zájmy. Postupně se dostávají do **sociální izolace**, dochází k úbytku sociálních kontaktů, lidé se uzavírají do sebe - což v důsledku ztěžuje i hledání nového zaměstnání.³⁶

Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci v dvojitým smyslu slova. Jednak samo (ztracené) zaměstnání je významným zdrojem (ztracených) sociálních kontaktů, jednak jeho ztráta vede k přerušení řady dalších sociálních kontaktů, jež s ním přímo nesouvisejí. Většina studií konstatuje, že v průběhu nezaměstnanosti dochází ke snížení frekvence sociálních styků, a to jak ve vztahu k širšímu okolí, tak i uvnitř širších rodin. V řadě případů nezaměstnaní vypadávají ze sociálních kontaktů prostou fyzickou nepřítomností. To se týká zejména kontaktů s osobami na bývalém pracovišti, které jsou jen zřídka dále udržovány. Oboustranná ztráta zájmu o jejich udržení pramení především z toho, že mizí prostor sdílených společných životních zkušeností. Jiným motivem omezení sociálních kontaktů je na straně nezaměstnaných pocit vlastní stigmatizace ztrátou zaměstnání. Po ztrátě práce se lidé většinou vyhýbají nejen těm, kdo jsou zaměstnaní, ale vyhýbají se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, neboť jsou pro ně depresivní.

Sociální izolaci nezaměstnaných je třeba chápat především jako jejich izolaci od majoritní (zaměstnané) populace. K té může docházet i při rozvinutém společenském

³⁵ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2007, s. 74.

³⁶ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 68.

životě nezaměstnaných osob, je-li omezen na stejně postižené prostředí. Tento problém je zesilován v místech, kde dochází k hromadné nezaměstnanosti a nezaměstnaní nežijí obklopeni zaměstnanou populací, ale lidmi s obdobným osudem, jaký postihl je samotné.

Míra sociální izolace je spojena s řadou faktorů, mezi nimiž hraje významnou roli věk. Mladí se po ztrátě svého zaměstnání neocitají zdaleka v takové sociální izolaci jako nezaměstnaní staršího věku. Tendence k sociálním kontaktům v širokých sociálních sítích (často na základě vzájemné sousedské a přátelské výpomoci) je mezi mladými rozšířenější. U mladých svobodných nezaměstnaných je častější tendence k životu v širších sociálních sítích vrstevníků, který může nabývat různých forem, někdy patologických, včetně vzájemné solidarity při kriminálních činnostech a vandalství, při nichž tyto sociální sítě mohou nabývat podoby gangů mladistvých.³⁷

Deprivace

V souvislosti s postavením nezaměstnaného jedince (a jeho rodiny) se hovoří o anomické situaci a o deprivaci. Deprivace nezaměstnaných je spojena s jejich vyloučením ze sociálních vztahů a s vyloučením z konzumu jako centrální aktivity moderní společnosti.

Deprivace spojená s neschopností získat a vlastnit určité množství zboží může mít charakter deprivace absolutní či relativní. Absolutní deprivace je chápána především jako existenční ohrožení, relativní deprivace je chápána jako psychické strádání, jež nezaměstnanost provází. Absolutní deprivace ohrožovala obyvatelstvo v masovém měřítku především před rozvojem sociálního státu, v němž dnes systém podpor a sociální sítě většinu populace před existenčním ohrožením chrání a v němž absolutní deprivace hrozí jen v řídkých případech, kdy jedinec z nějakých důvodů sociální sítě propadne. Jestliže je dnes, díky sociálnímu státu, hrozba absolutní deprivace zatlačeno do pozadí, o relativní deprivaci to neplatí.

Dokonce by se dalo říci, že relativní deprivace je dnes silnější než dříve. S růstem vzdělání populace rostou i její aspirace, obrazová prezentace komfortu středních vrstev (zejména v televizi, ale i v reklamě, nabídce supermarket ap.) je dnes daleko sugestivnější a vzbuzuje tyto aspirace více, než tomu bylo kdy v minulosti. Právě rozpor mezi vzbuzovanými (materiálními) aspiracemi a možnostmi je uspokojit patří k tíživé formě relativní deprivace. Ta je zesilována i tlakem sociálního okolí na udržení určité úrovně

³⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 82.

spotřeby a snahou rodiny tuto úroveň před tímto okolím manifestovat. Ztráta zaměstnání je jak ztrátou samotného statusu, tak i ztrátou možnosti manifestovat ho.³⁸

Pokles životní úrovně

Dochází také ke změně sociálního statutu a to převážně směrem dolů. Každý člověk je na určitém stupni společenského žebříčku, který je odrazem hodnot a norem dané společnosti. V naší kultuře je na špičce ten, který dosáhl velkých pracovních úspěchů a také vysokých postů. Jestliže se takovýto člověk stane dlouhodobě nezaměstnaným, například ze zdravotních důvodů, klesá na společenském žebříčku náhle dolů. Určitou dobu žije ze svých finančních rezerv, ale pak se musí spoléhat na pomoc rodiny a státu.

Nutnost žít jen z podpory v nezaměstnanosti, či dokonce jen ze sociální podpory vymezené na základě stanoveného životního minima, znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu velké snížení životní úrovně. To je skutečností, i když nízký životní standart není vázán pouze na nezaměstnanost. Jahodová (1982) upozorňuje na to, že bída měla vždy i jiné příčiny než je nezaměstnanost. Ne všichni nezaměstnaní žijí v bídě a ne všichni chudí jsou nezaměstnaní.

Finanční potíže osob žijících z podpor v nezaměstnanosti jsou však téměř vždy značné. Zejména dlouhodobá nezaměstnanost je zaručenou vstupenkou do světa chudoby. Příjem z podpor stěží pokrývá základní potřeby rodin a uvádí tyto rodiny do dluhů. Čím déle zůstává člověk nezaměstnaný, tím je jeho finanční situace a existenční situace horší.

I když je podpora v nezaměstnanosti na bázi pojištění obvykle nízká, jsou její příjemci ještě v určité výhodě. Mnoho nezaměstnaných však podporu v nezaměstnanosti nedostává, buď proto, že pro její poskytování nesplňují podmínky, nebo proto, že již vyčerpali dobu, po kterou je podpora přiznávána (většinou 5-11 měsíců).

Sociální dávky se jeví nedostatečné zejména v případě osob, které musí držet nějakou dietu, ale jsou nedostačující i pro staré osoby, pro těhotné ženy, mentálně a fyzicky handicapované a nemocné, či pro diabetiky. Zajišťování výživy v nezaměstnanosti, zvláště v rodinách s dětmi, je obtížným problémem samo o sobě, natož ve spojení s ostatními problémy. Finanční potíže jsou také hlavním faktorem, nutícím nezaměstnané brát jakoukoli, i hůře placenou a méně kvalifikovanou práci.³⁹

³⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 76-77.

³⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 75-76.

Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy

Vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti má ovšem nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, nýbrž i na celou společnost. Takto postiženou společnost provází zvýšený výskyt sociálně patologických jevů, což zjišťujeme spíše nepřímou: zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog (zejména u mladých lidí), vyšší nemocností a rostoucí spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražedných pokusů. Nejpočetnější skupinou v rámci sebevražd ze sociálních příčin jsou právě nezaměstnaní.

Průvodními jevy vysoké dlouhodobé nezaměstnanosti jsou zvýšená míra kriminality a násilí, rasových i meziskupinových konfliktů, krizí v rodině. Nezaměstnanost provází i ztráta úcty k politickým stranám a autoritám, vznik tzv. třídy deklasovaných, bez kvalifikace a pracovních dovedností, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému podpor.⁴⁰

Vliv nezaměstnanosti na rodinu

Důsledky nezaměstnanosti nepocítují jen ti, kdo ztratili svá zaměstnání. Ve skutečnosti zasahuje nezaměstnanost daleko větší počet osob.

Vlivu nezaměstnanosti na napětí v rodinách byla věnována pozornost již v třicátých letech. A to v obou směrech: jak co se týče negativního vlivu nezaměstnanosti na rodinu jako sociální instituci, tak i co se týče pozitivního vlivu rodinné solidarity a podpory, které se nezaměstnaným dostává ze strany jejich rodin. Při hledání důsledků nezaměstnanosti pro život člověka je nutno vidět nejen jeho osobní odezvu na situaci, v které se ocitl, ale i odezvu jeho rodiny. **Vliv na rodinu má nezaměstnanost nejen prostřednictvím finančních potíží (pokles na polovinu příjmů), ale též prostřednictvím:**

- strukturální dezorganizace a krize, krize rodinného systému a narušení denních rodinných zvyklostí,
- změn v sociálních vztazích a sociální izolace rodiny v nezaměstnanosti,
- změn postavení nezaměstnaného jedince v rodinném systému, ztrátou jeho statusu a autority, odvozených ze zaměstnání a z jeho příspěvku příjmům rodiny,
- změn v rozdělení domácí práce.

⁴⁰ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 115-116.

Ztráta statusu, která je pro jedince s nezaměstnaností spojena a která je neméně obtížným důsledkem nezaměstnanosti než jiné její důsledky, se dotýká i rodiny. A to nejen ve smyslu ztráty statusu rodiny v širší společenské struktuře, ale nepochybně i ve smyslu ztráty statusu nezaměstnaného v rámci rodiny, což je pro každého jedince velmi bolestivé. Obzvláště je to živé v tradičněji orientovaných rodinách (pravidlem je to v řadě dělnických rodin) založených na představě muže jako živitele rodiny.

Nezaměstnanost tak může narušit i zcela rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny, zejména napětím vznikajícím ze stresu způsobeného nedostatkem finančních prostředků a tím nedostatkem prostředků k životu. Současně se ukazuje i souvislost mezi nezaměstnaností a násilnými činy v rodině jak mezi partnery, tak i ve vztahu k dětem. Tento problém je ovšem komplexnější – „domácí násilí“ nemusí být vyvoláváno nezaměstnaností (i když nezaměstnanost může být jeho katalyzátorem), může být spíše spojeno s určitými faktory (nízká úroveň vzdělání, různé psychické potíže apod.), které jedince predisponují současně k tomuto násilí i ke snazší ztrátě zaměstnání.

Rodina ovšem není nezaměstnaností jen ohrožována, pro nezaměstnanou osobu se naopak může stát útočištěm. Podpora, které se nezaměstnaným dostává ze strany jejich vlastní rodiny i širší rodiny ve smyslu sociální sítě příbuzenstva, sehrává většinou pozitivní roli.⁴¹

„Rodina se tak stává místem, kde se trvale žongluje mezi požadavky povolání, tlaky na vzdělání, povinnostmi vůči dětem a jednotvárnou domácí prací“⁴²

Napětí mezi rodinou a zaměstnáním je v současné době velmi frekventovaným tématem debat nejen uvnitř jednotlivých rodin, ale i na politické scéně a v podnikatelských kruzích. Hovoří se o potřebě harmonizovat vztah mezi oběma sférami a o způsobech jak to efektivně učinit.

Snahu o harmonizaci vztahu mezi zaměstnáním a rodinou rozvíjejí v individuální rovině jedinci a rodiny i v rovině institucionální (vyvíjená v podnikatelském prostředí, na trhu práce zaměstnavateli či ze strany sociálního státu). V pozadí zvýšené pozornosti věnované harmonizaci vztahu mezi rodinou a zaměstnáním stojí zájmy hlavních sociálních aktérů, z nichž to jsou osoby žijící v různých formách rodinného života od klasického manželství

⁴¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 79-81.

⁴² SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Masarykova univerzita v Brně 2006, s. 19.

až po různé podoby nesezdaného soužití, nebo jsou to odbory, zaměstnavatelé od drobných živnostníků až po velké nadnárodní firmy či národní (sociální) stát.

Pro jedince se disharmonie mezi rodinou a zaměstnáním stává překážkou žádoucí kvality života, které lidé přikládají stále větší význam jak v pracovní, tak i v mimopracovní sféře. Ve svém zaměstnání kladou stále větší důraz na smysluplnost své práce a dávají přednost pracovním místům, kde mají možnost seberealizace a kde mají větší kontrolu nad výkonem své práce i podmínkami tohoto výkonu, jakož i nad svou pracovní dobou. Přitom stále více akcentují význam kvality života mimopracovního, zejména života rodinného. Není proto divu, že většina debat týkajících se napětí mezi rodinou a zaměstnáním se dnes točí kolem času, který musí lidé rozdělit mezi svoji angažovanost v rodině a v zaměstnání a zejména mezi své povinnosti na pracovišti a své povinnosti v rodině.

Je to hra s nulovým součtem a čas a energie investované v jedné sféře – chce-li člověk zvládnout povinnosti, jež jsou zde na něj kladené – odčerpává čas a energii z druhé z nich (potřebné ke zvládnutí povinností zde). To pochopitelně zpětně ovlivňuje i přístup zaměstnavatelů k zaměstnancům. Firmy mají zájem o růst zisků a co nejefektivnější využití lidského kapitálu svých zaměstnanců. Mnoho z nich si přitom na vlastní kůži ověřilo, že tohoto cíle dnes v mnoha případech nelze efektivně dosáhnout bez přihlídnutí ke kulturnímu prostředí, v kterém podnikají a investují a bez přihlídnutí k podmínkám života i hodnotám a preferencím svých zaměstnanců. Disharmonie mezi rodinou a zaměstnáním se dnes mnoha firmám jeví jako příčina jejich ekonomických ztrát nebo alespoň limitující faktor jejich zisků.⁴³

2.3 Vliv nezaměstnanosti na zdraví

Ztráta zaměstnání má řadu důsledků jak somatických, tak i psychických. Následný negativní dopad na jedince se projeví různě. Zhoršení tělesného zdraví bylo doloženo jak přítomností tělesných příznaků, tak i zvýšeným využíváním zdravotnických služeb nezaměstnanými. Dlouhodobé vlivy zahrnují vyšší pravděpodobnost rozvoje kardiovaskulárních onemocnění, bronchiálních poruch, vysokých hodnot cholesterolu v séru a vysokého krevního tlaku, vyšší úmrtnosti. Jako duševní následky nezaměstnanosti se uvádějí např. deprese, alkoholismus, poruchy chování, sebevražedné pokusy, domácí násilí aj. Vysoká morbidita (chorobnost) v oblasti problémů duševního zdraví mezi nezaměstnanými

⁴³ SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Masarykova univerzita v Brně 2006, s. 19-20.

lidmi je většinou vysvětlována příčinnou hypotézou. Toto je výzva pro preventivní medicínu. Nemocným nezaměstnaným lidem by měla být věnována zvláštní pozornost. Patologické nálezy zahrnují sníženou sebeúctu, mizí obvykle pocit zdraví a uspokojení, přibývá depresivní symptomatologie a psychosomatických onemocnění, zvyšuje se úzkost.

V souvislosti se stresem pak dochází například k časným úmrtím, ať již v návaznosti na násilné činy či v návaznosti na sekundární somatická onemocnění. Prohlubující se ekonomická nerovnost lidí narušuje sociální kohezi, ztěžuje kontrolu deviantního zdravotního chování, i trestné činnosti.

Nezaměstnanost a fyzické zdraví

Není s podivem, že dlouhodobě nezaměstnaní trpí častou nemocností, což ještě více komplikuje nalezení práce. Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti se může projevit také ve zvýšené konzumaci alkoholu nebo cigaret, případně i jiných návykových látek.

„Problém vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má, podle nejrozšířenějších dnešních názorů, společného jmenovatele ve stresu, atakujícím imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka.“⁴⁴

Ke stresu se často přidávají další doprovodné zesilující faktory, jako jsou kouření, požívání alkoholu, léků a drog. Spojení mezi nezaměstnaností a zdravím prostřednictvím stresu dokládá Kasl s tím, že stresové reakce a doprovodné zdraví nepříznivé chování jsou spojovacím můstkem mezi nezaměstnaností a kardiovaskulárními chorobami. Brennerovi ovšem v tomto ohledu v jeho výzkumu nevycházela souvislost mezi nezaměstnaností a kardiovaskulárními onemocněními jednoznačně. Vrchol jejich výskytu se za vrcholem nezaměstnanosti pravidelně opožďoval, což může mít dvojí interpretaci: buď je výskyt těchto potíží větší v době ekonomické konjunktury, nebo jde o opožděný dozvuk ekonomických potíží, kdy toto onemocnění potřebuje určitý čas k tomu, aby se rozvinulo.⁴⁵

⁴⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 84.

⁴⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 84-85.

Nezaměstnanost a psychické zdraví

Kvalitu zdravotního stavu člověka ovlivňuje mimo jiné i psychické zdraví. Pokud dojde k jeho narušení, je pravděpodobné, že se negativní vliv projeví i ve zdraví fyzickém. Lidé bez práce mohou mít pocit, že nikam nepatří. Jsou vyvrženi na okraj společnosti mezi ostatní ztroskotance, které nikdo nepotřebuje. Jako občané nemají v mnoha případech všechna práva. Nezaměstnanost se proto může projevit i na zhoršení jejich zdravotního stavu.⁴⁶

Vztahem mezi psychickým zdravím a nezaměstnaností se zabýval zejména Brenner (in Mareš, 1998). Podle jeho výsledků, které jsou ovšem kontroverzní (byly mnohokrát diskutovány jak věcně, tak co se týče použité metodologie), se simultánně se změnou míry nezaměstnanosti mění i míra psychických onemocnění a potíží (měřeno počtem přijetí do psychiatrických léčen a mírou sebevraždy). Důvodem je vyšší průměrná úroveň napětí a negativních pocitů a nižší úroveň štěstí a životního uspokojení u nezaměstnaných osob.

Psychická deprivace je vysvětlována obvykle náhlým poklesem životní úrovně a chudobou po vyčerpání nároků na podporu z titulu pojištění pro případ nezaměstnanosti. I když všichni po ztrátě zaměstnání neupadnou zákonitě do chudoby, je nezaměstnanost důvodem k obavám a starostem. Finanční obavy ovšem nejsou jediným impulsem narušujícím psychickou rovnováhu nezaměstnaných. Jahodová obrací pozornost zejména k vlivu vyloučení člověka z institucí, které před ztrátou zaměstnání v jeho životě dominovaly, a s tím souvisejícímu rozbití navykklé životní rutiny. Odříznutí od dřívější organizace života a jejích pravidel, restrukturační času, ztráta časového a sociálního horizontu, to vše působí na psychickou rovnováhu a zdraví nezaměstnaného člověka. Warr (in Mareš, 1998) identifikuje v analogickém duchu **způsoby, kterými nezaměstnanost může ovlivňovat psychické zdraví:**

- finanční obtíže, pokles příjmu a finanční obavy,
- změna společenského chování, omezení společenských kontaktů a zúžení sociálního prostředí nezaměstnaných,
- malý prostor pro rozhodování (i když mají k dispozici spoustu času, nemohou na svém životě pro nedostatek finančních zdrojů často mnoho změnit),
- nedostatek příležitostí rozvíjení nových dovedností, získávání nových zkušeností a využívání těch starých,

⁴⁶ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 119.

- nárůst ponižujících zkušeností (žádat práci a být odmítán, být považován za někoho, kdo selhal),
- pocit úzkosti z budoucnosti,
- redukce kvality interpersonálních kontaktů.

Eisenberg s Lazarsfeldem (in Mareš, 1998) konstatují, že stav nezaměstnanosti je spojen i s větší emocionální nestabilitou. Smysl pro proporce je podlomen, jsou ohroženy hodnoty jedince a jedinec nejen ztrácí svou cenu ve vlastních očích, ale vnímá i ztrátu své ceny v očích ostatních. Rozvíjejí se v něm pocity podřadnosti, ztrácí sebedůvěru. Nezaměstnaní mají ve srovnání se zaměstnanou populací tendenci být úzkostnější, je mezi nimi větší výskyt depresí, jsou nespokojenější neurotičtější a více souženi obavami, mají snížení sebevědomí a sebeúcty a trpí poruchami spánku. Je však třeba poznamenat, že ne vždy ústí psychické potíže, jež jsou důsledkem nezaměstnanosti, v psychickou poruchu. To se stává nejspíše tam, kde jsou pro takovou poruchu osobní předpoklady (dědičnost, organická vada apod.) Často je psychická porucha spíše příčinou než důsledkem nezaměstnanosti.⁴⁷

⁴⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 85-86.

3. Rizikové skupiny nezaměstnaných

Není sporu o tom, že jednotlivé sociální skupiny mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší. Absentující vzdělání, vyšší věk či odlišná barva kůže jsou často větší překážkou v nalezení pracovního uplatnění než nedostatek kreativity či neochota dojíždět za prací.⁴⁸

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. U nás k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti.

Některé z tzv. cílových skupin potřebují zvýšenou pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství. Všeobecné tlaky dlouhodobé nezaměstnanosti mohou sice sdílet s ostatními nezaměstnanými, ale s odlišnými psychologickými, sociálními a zdravotními následky. Důsledky ztráty práce mohou být pro některé jedince enormně bolestivé, protože v první řadě nesouvisejí s jejich pracovním zařazením.⁴⁹

Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce

Rizikovými skupinami uchazečů o zaměstnání lze dle expertů vybraných úřadů práce označit všeobecně, bez ohledu na regionální rozdílnosti a momentální situaci na trhu práce, následující skupiny osob:

- občané se zdravotním postižením,
- mladiství uchazeči o zaměstnání,
- absolventi škol,

⁴⁸ KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 139.

⁴⁹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 109-110.

- uchazeči společensky nepřizpůsobení, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou,
- nekvalifikovaní uchazeči,
- uchazeči pečující o děti do věku 15 let,
- vyšší věkové kategorie,
- osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obslužností.⁵⁰

3.1 Absolventi škol a mladiství uchazeči o zaměstnání

Tato sociální kategorie zahrnuje mladé lidi, kteří ukončili základní vzdělání, jsou vyučeni v nějakém učebním oboru, ukončili střední školu maturitní zkouškou nebo dosáhli vysokoškolské kvalifikace. Postavení absolventa školy trvá dva roky po ukončení vzdělání na absolvované škole a nese s sebou jisté výhody a nevýhody na trhu práce.

Do této kategorie nezaměstnaných můžeme zařadit absolventy škol, kteří si zatím nenašli pracovní uplatnění na trhu práce či jakoukoli jinou osobu, která již svým věkem nenáleží do kategorie mladistvých, ale ještě nedosáhla pětadvaceti let věku.

Mládež do 25 let věku bývá často označována pojmem riziková skupina a to především kvůli možnému riziku ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností a jevy s ní souvisejícími, jakými jsou kriminalita, nelegální práce, setrvání ve stavu závislosti na sociálních dávkách atd. Nezaměstnanost může mít pro mladé lidi daleko vážnější důsledky, než tomu bývá u osob starších.

Nejsložitější je situace u těch mladých lidí, kteří dosáhli pouze základního vzdělání. Tito absolventi základních škol jsou totiž bez kvalifikace a navíc nezletilí, takže pravděpodobně čekají tři roky nicnedělání až do dovršení zletilosti, a i poté mají velmi malou naději na úspěch získat pracovní umístění. Kategorie vyloučených je na tom při hledání místa podstatně lépe. Tito mladí lidé se potýkají především s frikčním typem nezaměstnanosti. Navíc před těmito lidmi kdykoliv stojí šance začít samostatně podnikat na živnostenský list. Kategorii absolventů středních škol je třeba diferencovat na absolventy gymnázií a na absolventy středních odborných škol. Odborné uplatnění gymnazistů naráží na příliš obecnou kvalifikaci, kterou lze však specifikovat dalším studiem na vysoké škole nebo

⁵⁰ KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 139.

na vyšší odborné škole. Postavení absolventů středních odborných škol je v mnohém podobné na trhu práce postavení vyučenců.⁵¹

Mladí lidé velmi často nemají vyhraněný názor na žebříček životních hodnot, jsou snadněji ovlivnitelní, rychle se všemu přizpůsobí a zvyknou si na život bez pravidelné docházky do práce a plnění povinností. Veškeré tyto negativní jevy se sice plně projeví až v budoucnosti, kdy budou nuceni sami převzít zodpovědnost o zabezpečení vlastní rodiny, přesto s prodlužující se dobou evidence hrozí a narůstají zejména tyto **nežádoucí důsledky**:

- ztráta pracovních návyků a výrazně snížená motivace pracovat,
- vzrůstající apatie a ztráta sebedůvěry včetně poklesu aktivity při samostatném vyhledávání pracovních příležitostí,
- snížení uplatnitelnosti na dynamicky se měnícím trhu práce ztrátou odborných a teoretických znalostí a dovedností získaných studiem,
- nebezpečný vzor pro ostatní vrstevníky,
- působení v šedé ekonomice.

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 nezaměstnané osoby navíc nemohou mít hmotnou odpovědnost či vykonávat některé práce před dosažením 18 roku věku.

Jejich možnosti na znovunavrácení se do školy jsou velmi omezené – nejde ani tak o neochotu jako spíše o omezené možnosti školského systému. U mladistvých je často sledována i nechuť pracovat v oboru, na který se studiem připravovali. Zaměstnavatelé nejeví o tuto skupinu obecně zájem. Dávají přednost zapracovanému, zkušenému a samostatnému zaměstnanci s širokým rozsahem znalostí.⁵²

Období rané kariéry je také často obdobím finanční závislosti, kdy příjem je relativně nízký a vydání dluhy vysoké. Vynucené vyloučení z trhu práce může vést i k panice a k přijetí neuspokojivé pracovní nabídky, která se právě naskytne a která později přináší spíše lítost a zklamání z ukvapeného rozhodnutí. Ukazuje se však, že pro udržení pracovní vitality, nabytých vědomostí a schopností je důležité vzít na čas i práci méně placenou.⁵³

⁵¹ DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002, s. 18.

⁵² SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 129-131.

⁵³ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 110-111.

S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti. Prodlužování adolescence nezaměstnaností má negativní důsledky pro jedince i pro společnost. Prodloužená adolescence ohrožuje rozvoj osobní identity, identity mužství a ženství, dosažení nezávislosti na rodičích akceptaci rodinných hodnot a hodnot společnosti. Ohrožuje i rozvoj profesionální role a schopnost navazovat a udržovat přátelství.

3.2 Osoby nad 50 let, bez kvalifikace a se zdravotním postižením

V důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti nemají na trhu práce všichni uchazeči o zaměstnání stejné postavení. Někteří z nich mohou mít vzhledem k různým handicapům, případně i kumulací více handicapů (např. nízká nebo žádná kvalifikace, zdravotní postižení nebo vysoký věk) zhoršenou možnost uplatnit se na trhu práce. Jedná se především o problémovou skupinu osob, které jsou nejčastěji dlouhodobou nezaměstnaností postiženy.⁵⁴

Osoby nad 50 let

Lidé, kteří překročí padesátý rok věku, se dostávají do určitého meziprostoru mezi vyšším středním a seniorským věkem. Buchtová (2002) označuje toto období jako starší dospělost (45-65 let). V této životní etapě dochází podle autorky k výrazným změnám jak v pracovním a sociálním životě, tak také ke změně rodinné struktury-odchod dětí z domova, jejich sňatky, v některých případech nemoc nebo úmrtí životního partnera. Mění se samozřejmě také fyzické a psychické schopnosti, jejich možný úbytek je však na druhé straně kompenzován životními i pracovními zkušenostmi.

Lidé v této věkové kategorii si začínají silněji uvědomovat konečnost svého života, jednou z priorit jejich života se stává jistota. Zasáhne-li do jejich pracovního života nezaměstnanost, je prožívána daleko intenzivněji a v obavách z konkurence mladších kolegů při hledání nového zaměstnání.

⁵⁴ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 22.

Jestliže nezaměstnanému jedinci činí problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stadiu kariéry jsou jeho možnosti ještě menší a řada lidí musí navíc čelit krizi základních jistot. Ve velmi krátké době se člověk, který zastával významnou funkci, může ocitnout natrvalo oddělen od výsledků mnohaletého úsilí, od svého postavení, kolegů přiměřeného příjmu. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými. To často způsobuje u znovu zaměstnaného staršího jedince přetrvávající pocity neuspokojení a nevyužití. Takový člověk se pak uzavírá do své práce s pocity sebelítosti. Lidé se stávají úzkostlivě opatrnými, hlídají situace, které by mohly zavdat důvod k jejich negativnímu hodnocení okolím. Ovšem tím, že minimalizují riziko, zmenšuje se jejich kreativita v pracovním zapojení. Jejich celková aktivita je defenzivní, poskytuje především „ochranu“ proti ztrátě získaného zaměstnání.

Jednou z možností pro nezaměstnaného v pozdním stadiu kariéry je samostatné podnikání. Tato strategie může vést velmi rychle ke znovuzískání pocitu kontroly nad vlastním osudem. Na druhé straně však může být ve starším věku fyzická a psychická námaha spojená se začátkem vlastního podnikání příliš vysoká.

Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím i obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím. Již jsme uvedli, že pro každého člověka znamená náhlá ztráta zaměstnání rozhodující životní přeorientování. Ta bývá provázena poklesem příjmu a životní úrovně, měnicí se rodinnou situací, úbytkem kontaktů, ztrátou kvalifikace, poklesem sebedůvěry a často i zhoršením zdravotního stavu.⁵⁵

Specifika starších občanů spočívají především v tom, že:

- jejich schopnost adaptovat se na nové pracovní podmínky je mnohem nižší, než u občanů mladších,
- jejich kvalifikace je vesměs úzce vyhraněná,
- organizacím se nevyplácí investovat do rekvalifikace těchto věkových kategorií.⁵⁶

Jak ukazuje praxe, zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků dávají přednost mladším věkovým skupinám. Důvodů je hned několik, ze strany zaměstnance jsou např. předpokládány vyšší mzdové nároky na platové zařazení vyplývající z délky dosavadní

⁵⁵ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 111-112.

⁵⁶ DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002, s. 17.

praxe. Naopak ze strany zaměstnavatele zvýšené požadavky na práci s moderní technikou, znalost jazyků a nižší flexibilita v pracovním zařazení předpokládána u těchto osob.

Lidé starší věkové kategorie mají často nežádoucí návyky dosažené během celoživotní pracovní kariéry. Celoživotní setrvání v jediné profesi, na jednom pracovním místě, mnohdy způsobilo (i přes dlouhodobou praxi) omezené pracovní dovednosti a zkušenosti. U těchto osob jsou častěji sledovány zdravotní problémy znamenající omezení v možnostech jejich pracovního zařazení.

Praxe úřadů práce ukazuje, že možnost pracovního umístění osob vyšší věkové kategorie je závislá na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce – nesoulad jejich kvalifikace se strukturou pracovních příležitostí. Zároveň je sledován trend, kdy se vzrůstajícím věkem uchazeče o zaměstnání klesá jeho adaptabilita. Se svým postavením se hůře vyrovnávají muži, dlouhodobá nezaměstnanost vede k hrozbě absolutní nezaměstnatelnosti.⁵⁷

Současně je nezbytné posilovat vědomí celé společnosti o společenské žádoucnosti zaměstnávání starších osob, které je v zájmu všech generací. Ekonomicky aktivní stárnutí totiž snižuje zatížení mladých a středních generací, sociálně a psychologicky (i ekonomicky) posiluje starší generace a eliminuje tak rizika plynoucí z tzv. „ageismu“⁵⁸. Je nutné zabránit tomu, aby lidé v předdůchodovém věku vytvářeli specifický a tedy snadněji zranitelný segment pracovního trhu, a jak bylo uvedeno v úvodu, zatím jsou v tomto směru u nás podmínky celkem příznivé.⁵⁹

Osoby bez kvalifikace

V současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci (asi 1/3 všech nezaměstnaných), jejichž část tvoří i absolventi základních škol. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, často s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví). Převážně jde o lidi se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života. Zvláštní náklonnosti a charakteristiky přispívají k jejich „vydělování se“

⁵⁷ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 132.

⁵⁸ Ageismus je termín označující předsudky a negativní představy o starých lidech nebo diskriminaci vůči staršímu člověku nebo skupině starších.

⁵⁹ KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 155.

ze společnosti a vedou k vytváření tzv. „nové třídy deklasovaných“, která žije jakoby „uvnitř systému podpor“ sociálního zabezpečení, v „subkultuře“ trvalé závislosti na státu. Proces utváření této skupiny nezaměstnaných se specifickou kulturou – pasivitou, apatií a častým deviantním chováním – souvisí však i s délkou nezaměstnanosti a s dalšími faktory sociálního prostředí.

Úroveň kvalifikace a profesionální dovedností bude při hledání pracovní příležitosti rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. O práci nekvalifikovaných lidí nebude zájem a oni sami se stanou potenciálním kriminálním problémem pro společnost.⁶⁰

Skutečnost, že největší šance obávat se ztráty zaměstnání mají lidé s nejnižší kvalifikací, není nijak překvapující. **Vysvětlení lze chápat v několika faktorech:**

- **Zaprvé** český trh práce byl i v minulosti založen převážně na kvalifikované práci a zaměstnávání lidí bez kvalifikace mělo do určité míry charakter sociálního zajištění. Restrukturalizace hospodářství spojená s likvidací neefektivních provozů (což byly často právě ty, které vyžadovaly nekvalifikovanou práci) vedla k rychlému úbytku těchto pracovních míst.
- **Druhým faktorem** bylo nahrazení domácí nekvalifikované pracovní síly (zejména romské) levnější a většinou také pracovitější zahraniční pracovní silou.
- **Třetím faktorem** je nechuť nejméně kvalifikovaných skupin ke vstupu do dalšího vzdělání, ať jde o rekvalifikaci či jiné kurzy, a tím zakonzervování současného stavu. Nutno ovšem dodat, že tomu do jisté míry napomáhá i zatím stále ještě ne plně flexibilní systém školního a zejména mimo školního a zejména mimoškolního vzdělávání (zejména z hlediska prostupnosti jednotlivých úrovní vzdělání).
- Konečně **začtvrté** hraje svoji roli také nepříliš motivující fungování sociální politiky, která umožňuje těmto skupinám vcelku pohodlný život tím, že jim poskytuje poměrně štědrý sociální podporu (a současně toleruje zapojení části z nich v šedé ekonomice). V některých případech hraje tento faktor dokonce rozhodující roli.

⁶⁰ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 114.

Řešení této situace se zdá být poměrně jednoduché – donutit ty, kterých se týká, k získání takové kvalifikace, která jim umožní nalézt místo na trhu práce. Problém je v tom, že část z nich má tak dalece omezenou intelektuální kapacitu, že toto řešení nepřipadá v úvahu. Další část prostě pracovat nechce a nebude, protože současná pozice jim v celku vyhovuje. Vůči této skupině připadá v úvahu je použití silné restriktivních prostředků (snížení či odejmutí sociálních podpor), neboť jiná šance, jak je donutit pracovat, patrně neexistuje. Jak již bylo zdůrazněno v části věnované dlouhodobě nezaměstnaným, východiska cestou získání, příp. zvýšení kvalifikace je proto třeba hledat zejména pro skupinu, která má jak schopnosti, tak snahu se něčemu naučit a chybějící kvalifikaci si osvojit.⁶¹

U této skupiny je poměrně často sledováno spoléhání na vnější pomoc, neschopnost samostatného řešení osobních problémů, nereálné mzdové požadavky a požadavky na trh práce (zejména pokud se jedná o osoby, které měly dlouhodobě relativně kvalitní pracovní místo). Tyto osoby, díky špatně nastavenému sociálnímu systému, dávají často přednost sociálním dávkám před uplatněním se na trhu práce.

Ze strany zaměstnavatelů je sledován předsudek o nízké kvalitě a motivaci této pracovní síly. Požadují proto i na pracovní místa pro osoby se základním vzděláním vyučence. Tato tendence je podporována i celkovým nedostatkem pracovních příležitostí. Svou negativní roli při případné možnosti zaměstnání těchto uchazečů o zaměstnání hrají i značné možnosti práce na černo.⁶²

Osoby se zdravotním postižením

Zdravotně postižení tvoří skupinu vnitřně velice různorodou, a to v závislosti na druhu a stupni jejich zdravotního postižení. Těžce zdravotně postižení jsou častěji nuceni zůstat ekonomicky neaktivními z důvodu svých zdravotních problémů a nedostatku pracovních míst pro ně přizpůsobených než osoby s méně omezujícím postižením.

Další ze skupin, které mají výrazné problémy s nalezením odpovídajícího pracovního uplatnění, jsou lidé se zdravotním postižením. Nutno zdůraznit, že jde o skupinu, která je z hlediska charakteru postižení (fyzického či psychického, genetického či získaného v důsledku nemoci či úrazu) značně heterogenní. Možnost jejich zapojení do pracovního procesu se s přechodem na tržní ekonomiku podstatně zhoršily. V minulosti existovaly

⁶¹ KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 139-141.

⁶² SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 131.

specializované firmy, zaměstnávající některé z těchto skupin pracujících, pro které otázky hospodářské rentability nebyly rozhodující. V průběhu první poloviny 90. let byla ovšem většina z nich nucena z ekonomických důvodů omezit či ukončit svoji činnost. Tím se také výrazně omezily pracovní příležitosti pro zdravotně postižené, což následně vedlo k růstu jejich nezaměstnanosti.

Na druhé straně se významně změnilo samotné pojmání situace zdravotně postižených. Dřívější praxe zdůrazňovala spíše medicínské souvislosti (příčiny postižení, způsoby léčení a rehabilitace) s cílem vrátit postižené zpět do majoritní společnosti. Z toho vyplývala silná pozice státu v péči o ně, která měla ovšem také odvrácenou tvář. Tou bylo „uzavření“ této skupiny do nejrůznějších ochranných institucí a tím její vymizení z reálného společenského života. Většinová tzv. Zdravá část populace se s nimi setkávala jen ve velmi omezené míře a neměla tak možnost se s nimi naučit žít. Naproti tomu současné praxe vychází z konceptu zdravotního postižení jako souhrnu sociálních bariér znemožňujících uplatnění takto postižených ve společnosti a využít tak jejich pracovního a sociálního potenciálu.⁶³

Jedná se zejména o starší osoby, které po krátké době na hledání zaměstnání rezignují a vytváří si náhradní životní aktivity. Délka evidence této skupiny je více než dvojnásobně vyšší než doba nezaměstnanosti ostatních uchazečů o zaměstnání. Některé zdravotně postižené uchazeče lze dokonce považovat za téměř nezaměstnatelné – jejich pracovní omezení daná zdravotními důvody jsou takového charakteru, že umožňují výkon práce jen za specifických podmínek, např. v chráněných dílnách.

Podstatná část nezaměstnaných osob se ZPS je schopna pracovat pouze v profesích, jakými je vrátný či uklízečka nebo mohou vykonávat lehké montážní práce na zkrácený úvazek. I jejich možnost dojíždění je omezena mírou onemocnění. S délkou nezaměstnanosti a s opakovanými neúspěchy při hledání práce klesá, tak jako i v případě většiny ostatních uchazečů, jejich motivace k hledání zaměstnání.

Handicap zdravotní a věkový je velmi často kumulován i nízkým stupněm vzdělání – nejčastěji základním, přičemž, jak ukazuje praxe, i u této skupiny osob platí, že problém jejich umístění klesá spolu se zvyšujícím se stupněm vzdělání. Uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením je na všech úřadech práce věnována maximální pozornost, zájem o jejich zaměstnávání ze strany zaměstnavatelů je však malý. Důvodem je zejména obava

⁶³ KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 155.

z problémů spojených s legislativní ochranou těchto pracovníků, které pro zaměstnavatele vyplývají ze zákoníku práce.⁶⁴

Podniky, které se stále více orientují na maximální výkon, se snaží pochopitelně těchto méně výkonných spoluobčanů zbavovat a tím zapříčiňují, že stále více postižených občanů je registrováno na úřadech práce.⁶⁵

U lidí se změněnou pracovní schopností (ZPS) vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v občanské společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. Dostávají se často do bezvýchodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka. I když dosavadní systém sociálního zabezpečení se podílí na zajišťování jejich základních materiálních potřeb, společenská integrace skupiny zdravotně postižených lidí závisí z velké části na širších sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách.⁶⁶

Osobou se zdravotním postižením je podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- a) fyzická osoba, která byla orgánem sociálního zabezpečení uznána plně invalidní,
- b) fyzická osoba, která byla rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznána částečně invalidní,
- c) fyzická osoba, která byla rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznána za osobu zdravotně znevýhodněnou.

Za zdravotně znevýhodněné osoby jsou podle zákona považovány fyzické osoby, které mají takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které mají zachovány schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale jejich možnost být nebo zůstat pracovním začleněním, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejich dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje stav, který podle

⁶⁴ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 129.

⁶⁵ DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002, s. 18.

⁶⁶ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 113.

poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i možnost pracovního uplatnění.⁶⁷

3.3 Nezaměstnanost žen

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům.

S nadměrnou celodenní zaměstnaností žen však souvisí řada dalších problémů. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Ekonomicky ohrožené jsou v současné době zejména neúplné rodiny. Nezaměstnanost a liberalizace cen vytváří pro značnou část neúplných rodin obtížnou sociální a životní situaci.

Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem. Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti. Cesta k řešení v naší společnosti patrně povede přes nutné legislativní úpravy až k politické a finanční podpoře žen.⁶⁸

Příčiny jsou poměrně jasné. Na konci pracovní dráhy nejsou mezi oběma skupinami prakticky žádné rozdíly. Zatímco u mužů míra nezaměstnanosti v prvních 5 letech (ve věku 20-25 let) prudce klesá, u žen se až do věku kolem 35 let snižuje jen pozvolna a k rychlejšímu poklesu dochází až v následující věkové skupině. Toto desetiletí, kdy ženy odcházejí plnit své mateřské a posléze základní výchovné povinnosti, lze považovat za nejkritičtější pro jejich pozici na trhu práce. K určitému růstu míry nezaměstnanosti žen dochází také v samém závěru jejich profesní dráhy.⁶⁹

Postavení žen a mužů na trhu práce se ještě pořád odvíjí od tradičního pojetí společenských rolí. Očekává se, že muž je živitelem rodiny, zatímco žena matkou, pečující o děti, manžela a domácnost. Tento model již ovšem nelze uplatňovat ve všech případech dnešní společnosti – neobstojí například s ohledem na neustále se zvyšující vzdělanost žen,

⁶⁷ PÍCHOVÁ, I. a kol. *Pracovní právo*. 2 aktualizované a doplněné vydání Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s. 204.

⁶⁸ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 113.

⁶⁹ KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 143-144.

rostoucím počtem matek „samoživitelek“. Ale ze všeho nejvíc jsou dva příjmy pro většinu rodin ekonomickou nezbytností.

I přesto dnes velká část zaměstnavatelů neustále pohlíží na ženy v první řadě jako na (potenciální) matky a žije v představě, že pro ženu zaměstnání znamená jen nutnost zajistit nějaké finance a že kdyby ženy mohly, pravděpodobně by do placeného zaměstnání vůbec nechodily.

Žena tedy musí často unést nejen negativní pohled veřejného mínění, ale i vlastní pocit viny, že se nevěnuje více svým dětem. Ženy jsou tedy na trhu práce nuceny čelit bariérám, kterými jsou:

- pracovní prostředí je lépe nastavené pro mužské role (genderové stereotypy),
- horizontální segregace pracovního trhu podle genderu (ženy směřují do typicky ženských odvětví),
- diskriminace kvůli rodinným povinnostem,
- „age“ diskriminace – v době, kdy ženě již nic nebrání v rozvoji na trhu práce, jsou již mnoha zaměstnavateli považovány za staré a neperspektivní.

Zaměstnavatelé se obávají přijmout ženu na pracovní místo kvůli riziku, že v souvislosti s mateřstvím přeruší výkon pracovní činnosti a oni budou nuceni hledat za ni náhradu. Navíc snaha dlouhodobě nezaměstnané samoživitelky najít si nové zaměstnání je oslabována postojem společnosti, která víceméně nezaměstnanost matek akceptuje více než nezaměstnanost otců právě pro její roli matky, pečovatelky o děti a domácnost.

Uchazeči pečující o děti do věku 15 let a o těžce zdravotně postiženého občana

Nezaměstnané osoby v evidenci úřadů práce pečující o děti do věku 15 let nebo těžce zdravotně postiženého občana požadují pracovní místa se zvláštní úpravou pracovní doby a pracovního režimu. Takovýchto pracovních míst je však obecně nedostatek.

Zaměstnavatelé tyto osoby odmítají zaměstnávat zejména vzhledem k možnosti časté absence z důvodu péče o dítě v nemoci, dále jak již bylo řečeno také proto, že tyto osoby (jedná se zejména o ženy) obvykle potřebují upravit pracovní dobu tak, aby mohly skloubit

plnění povinnosti pracovních s povinnostmi rodičovskými, resp. Pečovatelskými. Svou nezanedbatelnou roli hraje i skutečnost, že nemohou vykazovat práci přesčas a že je pro ně ve většině případů nepřijatelné časově náročné dojíždění do zaměstnání. Tyto osoby pouze ojedinele mohou přijmout práci ve směnném provozu.

Z výše uvedených důvodů je patrné, že bez podpory a (a to jakékoli) zaměstnávání osob této skupiny se stávají tito uchazeči nezaměstnatelnými a dlouhodobě zůstávají v evidenci úřadu práce, a to často i přes dosaženou vysokou kvalifikaci.

Ve snaze získat zaměstnání za každou cenu, mnohdy uchazeči, resp. Uchazečky této skupiny přijímají zaměstnání vyhovující z hlediska možnosti úpravy pracovní doby, či zkráceného pracovního úvazku bez ohledu na dosažené vzdělání či kvalifikaci. Takové zaměstnání jim sice vyhovuje jako pečujícím osobám, nikoliv však jako osobám s určitými předpoklady pro výkon náročné práce. Proto zaměstnání po určité době opouštějí a vrací se zpět do evidence.

U žen po návratu z mateřské a další mateřské dovolené je problém o to tíživější, že jejich sebedůvěra je obvykle ještě menší a několikaletá absence na trhu práce je více handicapuje (ztráta profesních znalostí a pracovních zkušeností).⁷⁰

3.4 Nezaměstnanost Romů

Jedinou národnostní skupinou v českých zemích, která je v pravém slova smyslu etnickou, kulturní a ekonomickou minoritou, jsou Romové. Jejich pozice v české společnosti byla, je a zřejmě ještě dlouho bude velice specifická, o čemž svědčí i fakt, že romská národnost byla zákonem uznána až v roce 1990. Do té doby byli Romové považováni za etnický útvar.

Obecné příčiny problémovosti postavení Romů v české společnosti jsou známé – nižší adaptabilita na sociální prostředí majoritní populace, způsobená odlišným sociálním a kulturním vývojem ve spojení se specifickým (z hlediska majoritní populace) demografickým chováním. Jednou z těchto odlišností je postoj ke vzdělání, které zaujímá v hodnotovém systému většiny romských rodin zcela okrajové místo. Důsledkem je skutečnost, že více než 80% romských dětí vychází ze zvláštních škol, tři čtvrtiny romských uchazečů o zaměstnání mají je základní a 10 % neukončené základní vzdělání. Pro řadu z nich

⁷⁰ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 131-132.

je tak obtížně překonatelné i jazyková bariéra, neboť tyto děti neovládají dobře český jazyk, a to jak z hlediska gramatického, tak co do rozsahu slovní zásoby.

Do značné míry zklamala sice zatím nepočetná, avšak postupně se přece je rozšiřující romská elita. Dosud početně skromná romská inteligence se rychle asimiluje a stále častěji se přestává k Romům hlásit. Politická reprezentace je nejednotná, pomalu se formující romský podnikatelský stav má k zaměstnávání Romů často stejně rezervovaný vztah jako neromští podnikatelé (platí ovšem i obrácený vztah – Romové nemají zájem pracovat ve firmách, které vlastní či řídí Romové).

Důsledkem tohoto stavu jsou obrovské problémy na trhu práce, jejichž základním výrazem je masová nezaměstnanost. Z propočtu a analýz, které provedl na základě dat z roku 1998 Kaplan [Romové..., 1999 s. 367n], vyplývá, že Romů v produktivním věku je méně ekonomicky aktivních, než je tomu v celé populaci. Z ekonomicky neaktivních jsou tři čtvrtiny v zaměstnání, neevidovaní nezaměstnaní a ženy na mateřské dovolené. Skutečný výkon zaměstnání bude tedy ještě nižší, neboť z tohoto podílu je třeba odečíst ženy na mateřské dovolené. Skupina těch, kteří nejsou evidováni jako nezaměstnaní, ale jsou ekonomicky aktivní, je patrně tvořena zejména dvěma skupinami: jednak nelegálními zaměstnanci (bez plnění daňových povinností včetně sociálního a zdravotního pojištění ze strany zaměstnavatelů), jednak podnikateli. Skutečný podíl zaměstnaných Romů se tedy patrně pohybuje přibližně na úrovni 40-45% celé romské populace v produktivním věku (tj. bez dětí do 15 let a důchodců).

Příčinou ekonomické neaktivity jsou pro více než polovinu neaktivních Romů (54%) zdravotní důvody, zatímco na budoucí povolání se připravuje jen necelá pětina (18%). V majoritní populaci je tento poměr obrácený – na budoucí povolání se připravuje polovina ekonomicky neaktivních, naopak výrazně méně jsou zastoupeny zdravotní důvody neaktivity.

Ve své studii Kaplan uvádí základní příčiny vedoucí k problémům v uplatnění Romů na trhu práce. Na první místo staví jejich již zmíněnou nízkou vzdělanostní a kvalifikační úroveň, následují neodpovídající pracovní morálka, návyk na příjem sociálních dávek (které tvoří necelou polovinu celkových příjmů) a z toho plynoucí relativizace vnímání nutnosti příjmů z pracovní činnosti a konečně horší zdravotní stav. Skutečností také je, že romská pracovní síla byla velice rychle vytlačena ze svých tradičních pracovních míst levnější, kvalifikovanější a zejména pracovitější zahraniční pracovní silou, zejména Ukrajinci (zvláště ve stavebnictví).

To vše vede k tomu, že se stále více prohlubují problémy v uplatnění Romů na trhu práce. Jelikož celkově ubývá pracovní příležitosti pro nekvalifikované pracovníky (kterých je

mezi nimi naprostá většina), nelze i přes řadu opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti očekávat výraznější zlepšení. Faktorem také je nezájem značné části Romů o práci. Přežívá u nich vědomí vypěstované v minulosti, že se o ně musí postarat stát. Nízká životní úroveň a absence společensky uznávaných hodnot vede ke kriminálnímu chování, na kterém se Romové podílejí v některých oblastech (zejm. v severních Čechách) až jednou čtvrtinou.

Další vývoj půjde zřejmě cestou prohlubování rozdílů mezi výrazně menšinovou podskupinou sociálně adaptovaných a (byť třeba jen částečně) kvalifikovaných Romů s relativně stabilním zaměstnáním na straně jedné a většinovou skupinou Romu sociálně neadaptovaných, odkázaných na sociální dávky nelegální činnosti na straně druhé.⁷¹

Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, bude romské etnikum stále obtížněji získávat zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci; značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání.

Romové byli zaměstnáni v profesích, které vlivem ekonomické reformy procházejí výraznými změnami kvalifikačních požadavků. Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrována. Jejich šance uplatnění na trhu práce je tedy minimální. Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří lokality s vyhocenými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí.

Integrace různých sociálních skupin (včetně tzv. skupin rizikových) do majoritní společnosti je jednou ze součástí tzv. integrujícího systému, který popsal K. Boulding (o. Mesároš, 1991). Systém zahrnuje různé společenské skupiny se sociálními rozdíly a usiluje o snížení rozdílů mezi nimi. Vedle požadavku poskytování sociální minima, který se nepovažuje za jiné řešení, se tu vytyčuje komplexní přístup týkající se různých aspektů života jedince nebo celé sociálně slabé skupiny. Patří sem diferenciací podmínek vykonávání povolání, rozptyl spotřebních preferencí, rozvoj specifických druhů služeb a rozvoj různých forem seberealizace. Cílem je nejen snížit rozdíly mezi skupinami, ale také vytvořit širokou diferencovanou škálu životní podmínek.⁷²

⁷¹ KUCHARŤ, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 158-160.

⁷² BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 114-115.

II. Praktická část

4. Situace na trhu práce v okrese Kolín

Ke zpracování této kapitoly jsem použila praktické poznatky, které jsem získala při výkonu funkce referent zaměstnanosti Úřadu práce Kolín, kterou vykonávám po dobu dvou let. Čerpala jsem i z informací a poznatků svých kolegů. Budu se zabývat celkovou charakteristikou okresu, vývojem počtu uchazečů o zaměstnání a hlavními rizikovými skupinami nezaměstnaných v okrese Kolín.

4.1 Celková charakteristika okresu

Okres Kolín leží ve východní části Středočeského kraje. Terén okresu je jen málo členitý, protéká jím řeka Labe. Z celkové výměry připadá 70 % na zemědělskou půdu, převážně ornou, podnebí je mírné a spíše suché. Průmysl se i nadále soustřeďuje do okresního města, které je současně významným železničním a silničním dopravním uzlem. Zemědělská výroba silně stagnuje. Zvyšující se zaměstnanost v uplynulé dekádě byl především způsoben rozvojem průmyslových zón Kolín-Ovčáry a Kolín-Štářalka.

Okres Kolín představuje z hlediska počtu obyvatel 95 562 osob středně velký okres. Počet obyvatel obvodu se od roku 1961 snižoval. V 90. letech docházelo k trvalému úbytku obyvatel přirozenou měrou, což bylo ovlivněno jednou z nejnižších měr porodnosti v kraji a nadprůměrnou mírou úmrtnosti. Nízký přírůstek migrací nedokázal převážit úbytek přirozenou měrou, takže celkový přírůstek během celých 90. let nabýval záporných hodnot. Teprve ekonomický rozvoj dokázal situaci změnit. Rozvoj průmyslové výroby a poptávka po nových pracovních silách se pozitivně promítl do bytové výstavby. Průměrná výše mezd úhrnem za celý kraj je dlouhodobě druhá nejvyšší v ČR.

Silné stránky okresu

- průmyslové centrum s tradičně diverzifikovanou průmyslovou strukturou,
- vysoký podíl soukromých subjektů ve výrobní sféře,
- úspěšné dlouhodobé zahraniční investice v okrese Kolín i v okolních okresech,
- dopravní infrastruktura a dopravní obslužnost,
- výhodná pozice z hlediska blízkosti silných ekonomických center,
- výhodné podmínky pro zemědělskou výrobu,
- rozvinutý realitní trh,

- progresivní demografický vývoj včetně kladného salda migrace občanů v produktivním věku.

Slabé stránky okresu

- nedostatek potřebně kvalifikované pracovní síly („sací efekt“ Prahy),
- vysoká kriminalita,
- veřejný dluh rozpočtu obcí a měst bránící dalším investicím a rozvoji,
- nízká turistická atraktivita,
- tlak na tržby drobných podnikatelů a prodejců ze strany velkých řetězců (nákupní výlety do Prahy),
- ekologické zátěže ve starších výrobních areálech.

Kolínsko disponuje již řadu desetiletí širokou odvětvovou strukturou hospodářství, která nabízí bohatou profesní nabídku pracovního uplatnění. Jsou zde zastoupena téměř všechna odvětví průmyslu, významný je podíl automobilového průmyslu, elektroprůmyslu, stavebnictví, dopravy, zdravotnictví, zemědělství a dalších služeb.

Ve sledovaném období došlo k poklesu zaměstnanosti napříč všemi sektory ekonomiky. Řada firem patří mezi exportéry a krize na ně dolehla velmi tvrdě. Vývoj hospodářství je nyní stabilizován, zaměstnanost se bude vracet ke svým konjunkturálním hodnotám velmi zvolna.

4.2 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání

Ke dni 31. 12. 2010 bylo v evidenci Úřadu práce v Kolíně celkem 5537 uchazečů o zaměstnání, z nichž bylo 2641 žen a 2896 mužů. V posledním měsíci r. 2010 výrazně vzrostl počet uchazečů o zaměstnání. Do evidence se přihlásilo 1030 osob, což je nejvyšší počet v historii ÚP. Velkou měrou se na tomto jevu podílel návrat osob umístěných pomocí nástrojů APZ (především VPP), osob vyučených (valná většina z nich pracovala jako OSVČ) a změny při přiznání výše podpory v nezaměstnanosti platné od 1. 1. 2011. Došlo k navýšení evidovaných osob v klasifikaci ZPS.

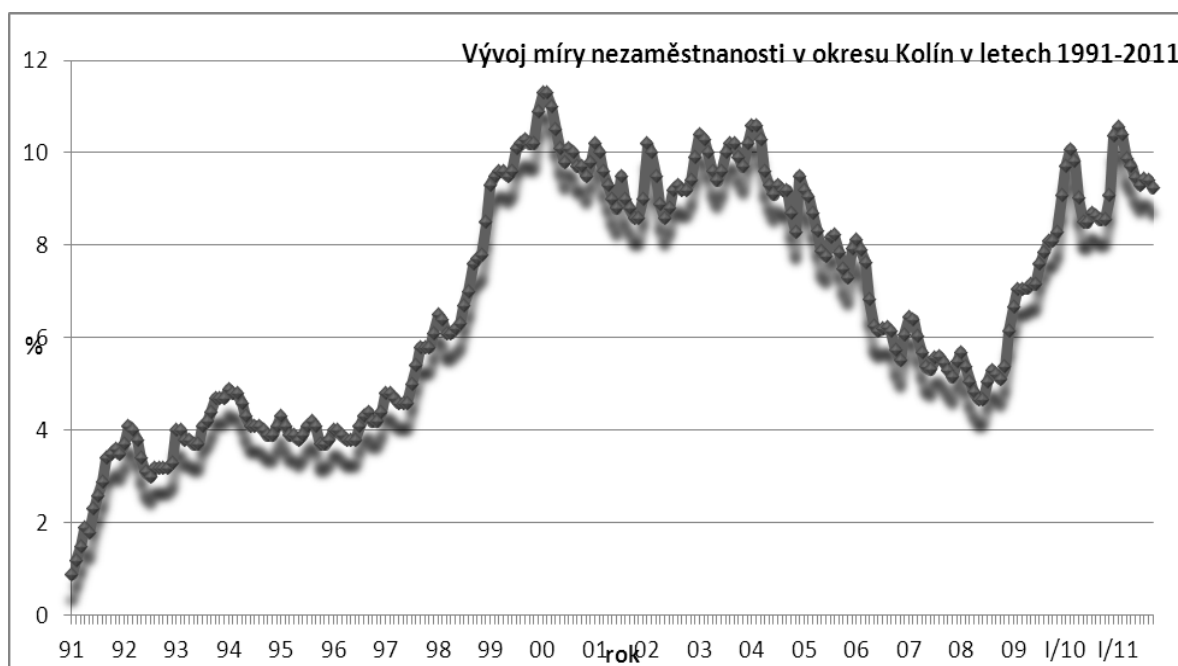
V celé řadě ukazatelů jsou dosažené hodnoty rekordní:

- Celkový počet uchazečů o zaměstnání 5537 je absolutně nejvyšší v celé historii úřadu.
- Počet nově zaevidovaných uchazečů v jednom měsíci překonal smutný rekord z r. 2000, tehdy se zaevidovalo 1007 uchazečů v měsíci září.
- Míra nezaměstnanosti 10,37 % nejvyšší za posledních 5 let, druhá nejvyšší v měsíci prosinci od r. 1991 a šestá nejvyšší za celou dobu trvání úřadu.
- Počet nabízených míst je nejnižší za uplynulých 10 let.
- Z hlediska poměru počtu uchazečů a volných míst je aktivní podpora při zaměstnávání těžko řešitelná.
- Z hlediska vzdělaností struktury nevykázala významnější nárůst pouze skupina občanů s vyšším odborným vzděláním a středním odborným bez maturity. Ostatní skupiny dosáhly svých absolutních maxim, včetně vysokoškoláků.

Vývoj nezaměstnanosti

V průběhu roku 2010 bylo nově zaregistrováno 7 745 uchazečů (3 437 žen, 4 308 mužů), naopak z evidence bylo vyřazeno 6 913 uchazečů.

Graf č. 1 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Kolín v letech 1991-2011



4.3 Ohrožené skupiny v okrese Kolín

Osoby, které mají znevýhodněné postavení na trhu práce a jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností, mají většinou společné rysy, jako jsou například nízká úroveň vzdělání, nedostatečná motivace k rozšíření vzdělání, nepodnětné sociální zázemí nebo zdravotní problémy. Pokud se uvedené nevýhody u občana kumulují, je nepříznivými dopady a nezaměstnaností ohrožen několikanásobně.

Mezi ohrožené skupiny v okrese Kolín patří zejména:

- mladiství a absolventi,
- nezaměstnanost občanů starších 50 let,
- dlouhodobě nezaměstnaní,
- osoby zdravotně postižené.

Mladiství a absolventi

Z hlediska vývoje této sledované skupiny uchazečů v r. 2009 můžeme konstatovat, že z dlouhodobého hlediska dosáhla svých nejlepších výsledků (nejnižších hodnot pro vrchol i sedlo cyklu), zejména v měsíci červnu byl stav uchazečů v evidenci rapidně nízký. Ve srovnání s vývojem v jiných okresech ČR, kde se absolventi výrazně podílejí na nárůstu evidovaných osob, můžeme vyslovit spokojenost s nastoleným trendem. Faktem je, že dostupnost a četnost vzdělávacích organizací v středočeském kraji je vskutku výborná.

Počet nezaměstnaných absolventů škol měl v uplynulých letech klesající tendenci. Jedna z příčin je další navazující vyšší odborné či vysokoškolské studium, kde po jejich úspěšném ukončení většina absolventů plynule přechází do praxe, neboť si již během studií vytvořili pracovní kontakty. Úřady práce neposkytují čerstvým absolventům podporu v nezaměstnanosti, pokud nemají odpracováno 12 měsíců ve skutečném pracovním vztahu, který zakládá povinnost odvodů na sociální pojištění. Tato skutečnost nutí většinu absolventů zajímat se o zaměstnání již po ukončení studia nebo v průběhu jejich posledních prázdnin. Díky nástrojům APZ – příspěvky zaměstnavatelům na mzdy, se daří absolventy umísťovat na SÚPM bez rozdílu oborové struktury. Po přílivu absolventů v měsíci září jich většina nalezne uplatnění do 3 měsíců, ostatní obvykle do 6 měsíců ode dne zaevidování.

Většina mladistvých patří k uchazečům s dlouhodobou evidencí, neboť nepokračují v dalším vzdělávání. Chybějící vzdělání mladistvých má za následek nejen absenci kvalifikace, ale i neschopnost (pro svou nevyzrálou) se umět vhodným způsobem prezentovat u zaměstnavatele. Uchazečům chybí dostatek sebereflexe, valná většina jich nemá dostatečnou představu, v jakém oboru pracovních činností by chtěli působit. Mnohdy je mladistvými evidence na ÚP automaticky chápána jako náhrada studia nebo jako jistota uhrazeného měsíčního zdravotního pojištění a nárok na rod. přídavky od SSP a zcela opomíjena zásadní skutečnost, že při vstupu do evidence ÚP byla jimi podána žádost o zprostředkování zaměstnání. Jejich vedení v evidenci by se mělo nést v jejím duchu - aktivně se podílet na získání zaměstnání

Nezaměstnanost občanů starších 50 let

ÚP Kolín evidoval k 31. 12. 2010 1233 uchazečů starších 50 let, z toho bylo 678 žen a 855 mužů. Podíl uchazečů starších 50 let tedy 28 %. Uchazeči z této skupiny se uplatňují na trhu práce obtížně, zatímco se v letech 2004-2008 podařilo snížit počet evidovaných osob o 214, v roce 2009 stoupl počet uchazečů v kategorii nad 50 let o 362 osob, v roce 2010 dále vzrostl o 266 osob. Uchazeči jsou umisťováni pomocí nástrojů APZ zpět na trh pracovních sil, setrvačné projevy krize však dále tuto skupinu uchazečů tlačí do evidence ÚP.

Dlouhodobě nezaměstnaní

Jedná se o nejproblematictější skupinu. Uchazečů, kteří jsou v evidenci déle než jeden rok, bylo k 31. 12. 2010 1476, k 31. 12. 2009 843, k 31. 12. 2008 485, k 31. 12. 2007 celkem 639, k 31. 12. 2006 901, v roce 2005 1411 uchazečů.

Za nárůstem počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob stojí především průvodní jev krize, naprostý propad nabídky volných míst. Uchazeči při sebelepší vůli nenacházejí volná pracovní místa ve svém bydlišti a okolí. Úbytek pracovních příležitostí hlásí i taková velká centra jako je Praha. Mezi dalšími příčinami dlouhodobé nezaměstnanosti převažují zdravotní komplikace, nedostačující kvalifikace při současných trendech na trhu práce, rezignace na zlepšení své situace a jiné motivy – často mezi ně patří snaha „dočkat se“ starobního důchodu. Pokud uchazeči splňují více rizikových faktorů (znaků), je jejich návrat do práce téměř nemožný a jakákoliv činnost ÚP přichází v niveč. Čím delší doba evidence, tím těžší možnost uplatnění a nechuť cokoli měnit. Při detailním průzkumu sledované skupiny

byla zjištěna v naprosté většině případů – cca. 98% - neuplatnitelnost uchazečů. Tito lidé nespĺňují minimálně jeden ze znaků nezaměstnaných osob, tak jak je definuje ekonomická teorie. Tedy osoba v dané době bez práce, avšak práci *vykonávat schopná a práci hledající*.

Osoby zdravotně postižené

K 31. 12. 2010 bylo evidováno 660 uchazečů se zdravotním postižením (ZP), což představuje ve srovnání se stejným obdobím roku 2009 nárůst o 68 osob. Tito uchazeči patří již tradičně k nejobtížněji umístitelné skupině uchazečů o zaměstnání. Situaci komplikuje existence několika současně se vyskytujících omezení. Kombinace zdravotního handicapu se základním vzděláním činí tyto uchazeče téměř neuplatitelnými. Zanikla typická pracovní místa pro ZP. Nová místa jsou vytvářena pouze zřídka, častěji dochází k nahrazování lidského potenciálu kapitálem. I přes realizované úpravy legislativy je zájem ze strany zaměstnavatelů velice nízký. Obávají se nejenom dlouhodobé nemocnosti pracovníků, ale i zvýšené pracovní - právní ochrany, která provází zaměstnávání osob se ZP. Těžko překonatelným problémem při hledání pracovního uplatnění osob se ZP je přístup samotných uchazečů. Značná část z nich přichází k zaměstnavateli se striktním vymezením toho, co nemohou dělat, malé procento uvažuje o tom, jaký charakter práce naopak vykonávat mohou.⁷³

⁷³ MÁSLÍK, J. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2010 v okrese Kolín

5. Empirické šetření

Empirické šetření jsem provedla přímo na úřadu práce v Kolíně, kde pracuji. Definovala jsem problémy nezaměstnanosti a jako cíle průzkumu jsem určila zjištění hlavních důvodů nezaměstnanosti respondentů, zmapování nejčastější rizikové skupiny a zhodnocení souvislosti mezi příčinou nezaměstnanosti a rizikovými skupinami. Jako metodu sběru dat jsem zvolila dotazování prostřednictvím dotazníku, který jsem vytvořila na základě svých praktických zkušeností. Respondenti odpovídali na dotazy anonymně.

5.1 Definice problémů a cíle průzkumu

Nezaměstnanost je složitým jevem a proto se zařadila k nejvýznamnějším jevům a zároveň problémům moderní společnosti. Stala se běžnou součástí našeho života, která může kdykoliv postihnout každého z nás. V životě člověka zaujímá práce nenahraditelné místo. Člověk je díky práci ekonomicky zajištěn, dosahuje uspokojení psychických potřeb.

Ztráta práce je pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží. V některých případech může mít negativní vliv na duševní a fyzické zdraví jedinců. Člověk se dostává do sociální izolovanosti. Dochází ke změně životní úrovně a uzavírání se do sebe. Práce z velké části ovlivňuje kvalitu života každého jedince.

Cíle průzkumu

Mezi rozhodující cíle průzkumu patří:

- zjistit hlavní příčinu nezaměstnanosti respondentů,
- zmapovat nejčastější rizikové skupiny,
- zhodnotit případnou souvislost mezi příčinou nezaměstnanosti a rizikovými skupinami.

Metoda sběru dat

Jako metodu sběru dat jsem zvolila dotazování se prostřednictvím dotazníku (viz. příloha č. 1). Dotazník byl anonymní, respondenti tedy měli záruku, že dotazníkem

zjištěné informace nebudou někdy v budoucnu zneužity proti nim. Možnost anonymity navíc zaručuje, že skutečnosti získané tímto šetřením budou pravdivější. Dotazník je rozčleněn na 4 části, které obsahují pohlaví, věk, dosažené vzdělání a příčinu nezaměstnanosti.

Vzorek respondentů

Průzkum byl zaměřen na obyvatele okresu Kolín. Sběr dat probíhal v období června a července 2010. Počet dotazovaných respondentů dosáhl čísla 100.

Výsledky empirického šetření

Otázka č. 1: Pohlaví

Cílem první otázky bylo zjištění, zda dotazník vyplňuje žena nebo muž. Z výsledného počtu uvedeného v tabulce č. 1 je zřejmé, že dotazník vyplnilo více mužů než žen.

Tabulka č. 1: Rozdělení respondentů podle pohlaví

Pohlaví	
Muž	57%
Žena	43%

Otázka č. 2: Věk

Z rozložení respondentů je patrné, že nejpočetnější kategorií respondentů je skupina ve věku od 21 do 30 let, která tvoří 51 % z celkového počtu respondentů. Kategorii ve věku od 15 do 20 let tvoří 7 % dotázaných. Osob ve věku od 31 do 44 let tvoří 22 % dotázaných, podobně jako kategorii respondentů ve věku od 45 do 60 let, kde se jedná o 20 % dotázaných. Skupina respondentů nad 60 let nebyla zastoupena.

Tabulka č. 2: Věk

Věk	
15-20 let	7%
21-30 let	51%
31-44 let	22%
45-60 let	20%
nad 60 let	0%

Otázka č. 3: *Vzdělání*

Dalším zjišťovaným údajem bylo nejvyšší dosažené vzdělání. Nejpočetnější skupinu, jak je uvedeno v tabulce č. 3 tvoří vyučení respondenti (49 %), dále následuje kategorie respondentů se středoškolským vzděláním (27 %), pak kategorie se základním vzděláním respondentů (18 %) a kategorií nejméně zastoupenou jsou respondenti s vysokoškolským vzděláním (4 %).

Tabulka č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání

Vzdělání	
Bez vzdělání	0%
Základní	18%
Střední odborné učiliště	49%
Úplné střední odborné	27%
Vyšší odborné	2%
Vysokoškolské	4%

Otázka č. 4: *Příčina nezaměstnanosti*

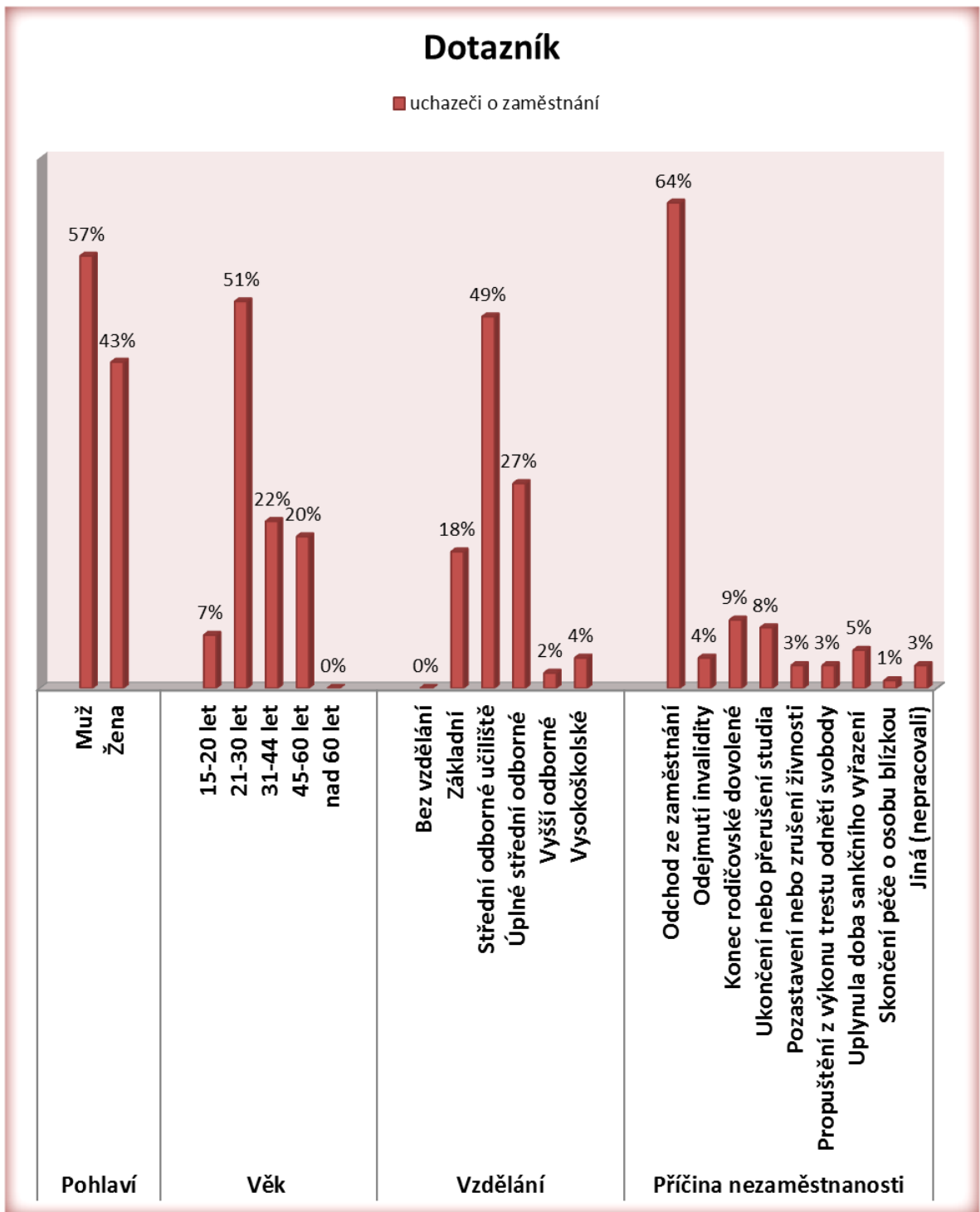
Nejpočetnější kategorií respondentů je skupina, která odešla se zaměstnání. Jedná se o ty, kteří ať už z vlastní vůle či nedobrovolně opustili zaměstnání, skupina tvoří 64 % z celkového počtu respondentů. Kategorii ukončení rodičovské dovolené tvoří 9 % dotázaných. Osoby, které ukončily nebo přerušily studium, tvoří 8 % dotázaných. 5 % připadá na skupinu uchazečů, jimž skončila soba sankčního vyřazení Skupinu respondentů, kterým byla odejmuta invalidita, tvoří 4 % dotázaných. Podobně tedy jako kategorii respondentů,

kteří postavili nebo zrušili živnost, stejný výsledek mají i osoby, které byli propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody a osoby, které nikde nepracovali - 3 % dotázaných. A nakonec osoby, kterým skončila péče o osobu blízkou, tvoří 1 % dotázaných.

Tabulka č. 4: Příčina nezaměstnanosti

Příčina nezaměstnanosti	
Odchod ze zaměstnání	64%
Odejmutí invalidity	4%
Konec rodičovské dovolené	9%
Ukončení nebo přerušení studia	8%
Pozastavení nebo zrušení živnosti	3%
Propuštění z výkonu trestu odnětí svobody	3%
Uplynula doba sankčního vyřazení	5%
Skončení péče o osobu blízkou	1%
Jiná (nepracovali)	3%

Graf č. 2: Přehled výsledků dotazníku



5.2 Hodnocení cílů průzkumu

Cílem průzkumu bylo:

- 1) zjistit hlavní příčinu nezaměstnanosti respondentů,
- 2) zmapovat nejčastější rizikové skupiny,
- 3) zhodnotit případnou souvislost mezi příčinou nezaměstnanosti a rizikovými skupinami.

ad 1) Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti respondentů patří zejména odchod ze zaměstnání. Ten může být dobrovolný nebo nedobrovolný. Tyto dva důvody odchodu ze zaměstnání jsou často ovlivňovány dalšími faktory. Jde zejména o špatné pracovní podmínky, osobnost a charakter zaměstnavatele, možnosti růstu zaměstnance, přizpůsobivost zaměstnance novým trendům a technikám, apod. Proto je potřeba zohlednit všechny podněty, které na člověka působí a ovlivňují ho a pomoci situaci zvládnout. Častokrát jsem se v práci setkala s lidmi, kteří chtěli pracovat, ale nátlak zaměstnavatele na psychiku zaměstnance, byl tak velký, že dotyční byli prakticky donuceni odejít za jakýchkoli podmínek. I za cenu toho, že ztratí finanční příjmy a jsou odkázáni v lepších případech na podporu v nezaměstnanosti. Ale ta čítá rok od roku méně a její pobírání trvá jen po určitou dobu. Pak už záleží jen na schopnostech uchazeče o zaměstnání, jak brzo získá nové zaměstnání.

ad 2) Z pohledu zaměstnance na úřadu práce musím konstatovat, že výsledky dotazníkového průzkumu jsou zkreslené a ve většině případů neodpovídají skutečnosti. Důvodem je patrně to, že dotazník byl vyplňován v poměrně krátkém čase a na komplexní zhodnocení to bohužel nestačí. Proto se pokusím o srovnání výsledků mého dotazníku s praxí.

Podle údajů z výše uvedeného grafu jsou rizikovější skupinou z pohledu pohlaví muži, z procentuálního vyjádření je ale rozdíl mezi muži a ženami pouhých 14%. V praxi je to velmi obdobné, přesto bych zvolila jako rizikovější skupinu spíše ženy, které jsou často omezovány péčí o děti.

Dalším bodem je věk nezaměstnaných. V dotazníku vyšlo, že osoby ve věku 21-30 mají nevyšší procento. Tento jev je ovlivněn frickční nezaměstnaností, protože tito lidé mají největší šance najít si brzo nové zaměstnání. Pokud bychom to vzali z dlouhodobějšího hlediska, jsou ohroženými skupinami z pohledu věku na jedné straně absolventi a mladiství a na straně druhé osoby nad 50 let. Paradoxně jsou jim vytýkány opačné nedostatky. Absolventům,

a mladistvým chybí dostatečná praxe a starším osobám je předhazován, leč nepřímý, jejich věk. Je to takový začarovaný kruh.

Co se týče vzdělání, je situace obdobná. Na vyhodnocení dotazníku se opět podepsal vliv frikční nezaměstnanosti. Právě osoby s výučním listem a maturitou mají větší možnosti uplatnit se co nejrychleji na trhu práce. Z praxe vím, že nejvíce nabídek bývá pro absolventy středních odborných učilišť a středních škol ukončených maturitou. Naopak u základních a vysokých škol je volných pracovních míst viditelně méně, a proto bych je označila za rizikovější.

ad 3) Ke zhodnocení tohoto cíle mi pomůže právě poslední otázka dotazníku. Když opomenou odchod ze zaměstnání, zmiňovaný již výše, jsou ostatní mnou určené skupiny vcelku vyrovnané. To je důkazem toho, že ačkoliv je rizikových skupin několik, je zapotřebí všem věnovat stejnou pozornost. Nezaměstnanost každého člověka ovlivňuje různým způsobem a v kombinaci s rizikovým faktorem vede k tomu, že si lidé po určité době nedokáží vlastním úsilím s touto situací poradit a je pro ně velmi důležitá podpora rodiny a okolí.

ZÁVĚR

Bakalářská práce je zpracovaná na téma „Sociální aspekty nezaměstnanosti v regionu Kolín“. Ztráta práce je jedním z nežádoucích produktů technických a společensko-ekonomických změn. Protože nezaměstnanost nemůžeme zcela vyloučit, je naší snahou alespoň zmírnit její důsledky. Pouhé konstatování a formulace společenského problému, který vzniká v souvislosti s nezaměstnaností je zcela nedostatečné. Důsledné a efektivní řešení tohoto problému je pro naši společnost nezbytností. Zvyšování nezaměstnanosti v konečném důsledku ohrožuje samotnou existenci celé společnosti.

Správná výchova a vzdělání patří jistě k jednomu z nejdůležitějších prostředků ovlivňování míry zaměstnanosti. Jedná se o proces sice dlouhodobý, ale dle mého názoru potřebný a smysluplný.

Na základě průzkumné studie jsem získala poznatky, které potvrzují, že ztráta zaměstnání může potkat kohokoliv z nás a je zapotřebí nestagnovat a stále se pokoušet nové zaměstnání najít a sebevzdělávat se. Podařilo se mi objektivně analyzovat nezaměstnanost v okrese Kolín a zachytit důsledky ztráty zaměstnání. Zodpověděla jsem otázky, které jsou zformulovány v empirické části práce.

Nezaměstnanost je fenomén, který bývá často nezaviněný, ale je jen na nás samotných, jak se k nepříznivé životní situaci postavíme. Řešení není jednoduché, je třeba spolupráce vlády, státních institucí, občanů i samotných nezaměstnaných. Aktuální potíže s hledáním nového zaměstnání může usnadnit pomoc sociálního pedagoga na odborných psychologických a poradenských pracovištích. Tato pracoviště by pomohla zvládat stres a doporučit další profesní zaměření na základě vyhodnocených vloh a schopností nezaměstnaných.

„Není sporu o tom, že jednotlivé sociální skupiny mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší. Absentující vzdělání, vyšší věk či odlišná barva kůže jsou často větší překážkou v nalezení pracovního uplatnění než nedostatek kreativity či neochota dojíždět za prací.“⁷⁴

⁷⁴ KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 139.

Celý život se člověk učí řešit nejrůznější životní situace. Novou událostí bývá většinou zaskočen a potom se obtížně hledají východiska. Je ovšem důležité daným událostem nepodlehnout, postavit se k problému čelem a zkusit všechna možná východiska řešení. Zejména také neváhat s pomocí okolí, ať už blízkého z řad rodiny, nebo státních či soukromých institucí.

Během tvorby bakalářské práce jsem dospěla k závěru, že mezi neúčinnější prostředky ovlivňující schopnost jedince nalézt si zaměstnání patří výchova a vzdělání. Každý v sobě musí umět objevit své kvality, vyhodnotit své schopnosti a možnosti na trhu práce. Musíme se naučit začínat znovu celoživotní učení chápat jako součást našeho života. Celoživotní vzdělávání se stává nezbytným předpokladem pro úspěšné hledání a udržení si pracovního místa. Myslím si, že právě toto by mohla být jedna z nejefektivnějších cest řešení nezaměstnanosti. Lidé vzdělanější a kvalifikovanější mají větší šanci při hledání zaměstnání a jsou méně postihováni nezaměstnaností.

RESUMÉ

Bakalářskou práci jsem rozdělila na teoretickou a praktickou část. Teoretická část se skládá ze tří kapitol, čerpala jsem zde z pramenů uvedených v seznamu použité literatury.

V první kapitole bakalářské práce jsem se věnovala obecnému náhledu na nezaměstnanost, její definici, rozdělení na základní typy a shrnutí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Následující kapitola pojednává o důsledcích nezaměstnanosti z ekonomického, sociálního a zdravotního pohledu. Důsledky nezaměstnanosti mají často vliv na rodinu, zdraví, pokles životní úrovně nebo přinášejí sociální izolaci.

Ve třetí kapitole jsem podrobněji definovala rizikové skupiny nezaměstnaných. Hlavními problémy nezaměstnaných jsou věk, vzdělání, zdravotní postižení a péče o blízké osoby.

Druhá část bakalářské práce je částí praktickou. Tato část má dvě kapitoly. Pro údaje uvedené v praktické části bakalářské práce jsem použila statistické informace poskytnuté ÚP Kolín a údaje získané na základě vlastního dotazníkového průzkumu.

Ve čtvrté kapitole jsem charakterizovala situaci na trhu práce v okrese Kolín a pokusila jsem se o co nejméně ohrožených skupin. Poslední pátá kapitola byla zaměřena na zpracování a vyhodnocení vlastního dotazníku.

ANOTACE

Bakalářská práce „Sociální aspekty nezaměstnanosti v regionu Kolín“ se zabývá problematikou nezaměstnanosti. Charakterizuje nezaměstnanost jako takovou, příčiny, druhy nezaměstnanosti a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Dále je pozornost zaměřena na důsledky nezaměstnanosti, které mohou v některých případech přerůst do roviny patologické. Práce rozebírá různé rizikové skupiny nezaměstnaných. Součástí práce jsou také kapitoly zaměřené na situaci trhu práce v okrese Kolín.

KLÍČOVÁ SLOVA

Nezaměstnanost, příčiny nezaměstnanosti, druhy nezaměstnanosti, rizikové skupiny nezaměstnaných, důsledky nezaměstnanosti, trh práce, nezaměstnaní, životní úroveň, sociální izolace osoby se zdravotním postižením.

ANNOTATION

The final work "Social aspects of unemployment in the region of Kolin" deals with problems of unemployment. It characterizes causes and types of unemployment. Attention is also focused on the consequences of unemployment, which may in some cases grow to the pathological level. The work analyzes the different risk groups of the unemployed. Part of the work are also chapters focusing on the labor market situation in the region of Kolin.

KEYWORDS

Unemployment, causes of unemployment, types of unemployment, high-risk groups of the unemployed, the consequences of unemployment, labor market, the unemployed, living standards, social isolation of disabled persons.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Slon, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002, 83 s. ISBN 80-7312-032-8.
- ECHAUDEMAISON, C. - D. a kol. *Slovník ekonomie a sociálních věd*, 1.vyd. Praha: E. W. A. Edition s.r.o., 1993, 419 s. ISBN 80-85764-13-X.
- HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- HUČÍN, J. *Intelligence ke kariéře nestačí*. Psychologie dnes, 2001, r. 7, č. 5.
- JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-7178-535-0.
- KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2007, 376 s. ISBN 80-7357-276-1.
- KUCHAŘ, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- PÍCHOVÁ, I. a kol. *Pracovní právo*. 2 aktualizované a doplněné vydání Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, 671 s. ISBN 80-210-2558-7.
- SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1991, 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.
- SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Masarykova univerzita v Brně 2006, 280 s., ISBN 80-7326-104-9.
- SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 171 s. ISBN 80-210-1251-X.
- SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
- SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 117 s. ISBN 80-210-1246-3.

MÁSLÍK, J. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2010 v okrese Kolín.

ZÁKON č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti.

Webové stránky České správy sociálního zabezpečení: <http://cssz.cz>

Webové stránky Českého statistického úřadu: <http://czso.cz>

Webové stránky Úřadu práce Kolín: <http://portal.mpsw.cz>

<http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezam%C4%9Bstnanost>

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

Zkratka	Význam
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
HNP	Hrubý národní produkt
MD	Mateřská dovolená
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoby zdravotně postižené
SSP	Státní sociální podpora
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšná pracovní místa
ZP	Zdravotní postižení
ZPS	Změněná pracovní schopnost

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Dotazník k průzkumnému šetření

Dotazník

Vážená paní, pane

prosím Vás o vyplnění tohoto dotazníku, který slouží ke zpracování bakalářské práce zabývající se problematikou nezaměstnanosti v okrese Kolín. Vaše odpovědi a názory budou cenným přínosem pro zpracování bakalářské práce. Vámi poskytnuté informace budou zcela anonymní. Děkuji za Vaši spolupráci.

Zakřížkujte odpověď, která nejlépe vyjadřuje Vaši odpověď a názor.

Pohlaví

- Muž
- Žena

Věk

- 15-20 let
- 21-30 let
- 31-44 let
- 45-60 let
- nad 60 let

Vzdělání

- Bez vzdělání
- Základní
- Střední odborné učiliště
- Úplné střední odborné
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

Příčina Vaší nezaměstnanosti

- Odchod ze zaměstnání
- Odejmutí invalidity
- Konec rodičovské dovolené
- Ukončení nebo přerušování studia
- Pozastavení nebo zrušení živnosti
- Propuštění z výkonu trestu odnětí svobody
- Uplynula doba sankčního vyřazení
- Skončení péče o osobu blízkou
- Jiná (prosím vyplňte)