

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNE
Institut mezioborových studií

Analýza vývoje nezamestnanosti v České republice
po roce 2000
a její společenské dopady

BAKALÁRSKÁ PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce:
Mgr. Markéta Horáková

Vypracoval:
Jirí Karásek

Brno 2005

OBSAH

Úvod	4
1. Vymezení základních pojmu	9
1.1. Organizace státní správa na úseku zaměstnanosti	9
1.2. Definice nezaměstnaného	10
1.3. Definice základních druhů nezaměstnanosti	11
1.3.1. Frikční (dočasná) nezaměstnanost	11
1.3.2. Strukturální nezaměstnanost	12
1.3.3. Cyklická nezaměstnanost	13
1.3.4. Sezónní nezaměstnanost	13
1.3.5. Skrytá nezaměstnanost	14
1.3.6. Neúplná nezaměstnanost	14
1.3.7. Nepravá nezaměstnanost	14
1.4. Definice základních ekonomických náhledů na nezaměstnanost	15
1.4.1. Liberalistická ekonomie – klasický model	15
1.4.2. Keynesiánský ekonomický model	16
1.4.3. Marxistický ekonomický model	17
2. Postavení nezaměstnaného ve společnosti	18
2.1. Ztráta statusu – stigma nezaměstnaného	18
2.2. Vliv nezaměstnanosti na postoje a osobní život	20
3. Dotazníkový průzkum	22
3.1. Úvod	22
3.2. Odpovědi respondentů	27
3.3. Závěrečné vyhodnocení a shrnutí	43
Závěr	47
Resumé	48
Anotace a klíčová slova	49
Odkazový a poznámkový aparát	50
Literatura a prameny	52

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Analýza vývoje nezamestnanosti v České republice po roce 2000 a její společenské dopady“ zpracoval samostatně a použil jen literaturu uvedenou v seznamu literatury, který je v práci uveden.

.....

Jirí Karásek

Poděkování

Chci poděkovat Mgr. Markéte Horákové za metodické vedení při tvorbě této bakalářské práce.

Současne bych rád poděkoval své manželce Monice za její trpělivost a podporu po celou dobu mého studia.

ÚVOD

Nezamestnanost jako taková zmizela ze života naší společnosti v podstatě s počátkem okupace zbytku Československa fašistickým Německem 15. března 1939. Jeho totalitní režim pro svoji válečnou mašinerii důsledně využíval výhody centrálně řízené ekonomiky a možnosti zasahovat do lidských práv bez ohledu na zákon a veškeré pracovní síly zapojil do své válečné mašinerie.

V krátkém období demokracie po ukončení druhé světové války problém nezamestnanosti řešila obnova válkou ponícené československé ekonomiky a svůj vliv tu mělo i postupné zavádění plánovitého řízení (znárodnění těžkého průmyslu, dvouletý plán).

Úplné odbourání nezamestnanosti však přineslo období po Únoru 1948. Postupně došlo ke znárodnění veškerého průmyslu, v zemědělství proběhla z větší části násilná kolektivizace a znárodnění se nakonec nevyhnuli ani drobní živnostníci. Ekonomika státu v době tehdy probíhající studené války byla podrobena tuhému centralismu, který opět pocítil se stoprocentním využitím všech pracovních sil pro její potřeby. Totalitní režim uzákonil nejen pracovní povinnost, ale osvojoval si právo rozhodovat o tom, na jaké pracovní místo a na jakou dobu bude kdo zarazen. Současně zvýhodňoval zaměstnance v odvětvích, která byla považována pro ekonomiku státu za klíčová relativně vysokými platy a sociálními výhodami.

K návratu nezamestnanosti jako ekonomického i sociálního faktoru do života naší společnosti začalo docházet již krátce po Listopadu 1989. První nezamestnané přineslo zrušení institutu všeobecné pracovní společnosti, který byl pro vznikající tržní ekonomiku nepřijatelný. V tomto období se stávali nezamestnanými především lidé, kteří pracovat nechtěli a změna legislativy jim umožnila opustit pracovní poměr, ve kterém byli vlastně jen z donucení. Odchod těchto lidí byl většinou pro zaměstnavatele přínosem, neboť jejich pracovní morálka byla často velmi pochybná. Tito lidé se velkou měrou podíleli na výrazném zvýšení kriminality v tehdejší Československu, neboť začali vyhledávat alternativní prostředky ke své obžive.

Léta 1990 a 1991 lze považovat za období, kdy československá ekonomika žila ještě z jisté setrvačnosti a nízká konkurenční schopnost řady tuzemských subjektů na trhu, který se začal otvírat tuzemským i zahraničním subjektům se ještě na plno neprojevovala. Většina podniků zůstávala v majetku státu a pod dohledem státu zůstával i zahraniční obchod. Teprve v průběhu roku 1991 se začaly objevovat první soukromé ekonomické subjekty a některé podniky a provozovny začaly přecházet různými, někdy i nestandardními způsoby, do soukromých rukou. Rozpadat se začala i některá zemědělská družstva, jejichž členové se rozhodli vrátit k soukromému hospodářství a u bývalých státních statků se začaly v plné míře projevovat následky minulé nezamestnanosti. I na trhu práce začaly fungovat základní prvky klasické tržní ekonomiky – nabídka a poptávka. Zamestnavatelé, kteří nebyli schopni uplatnit svoji produkci na trhu, byli nuceni omezovat výrobu, měnit výrobní program, nebo zanikli.

Část zaměstnanců, kteří takto přišli o práci našla nové uplatnění v živnostenském podnikání, nová pracovní místa přinesla probíhající restrukturalizace státní správy i samosprávy (police, celní správa, okresní úřady...) a mnoho lidí se uchýlilo u zahraničních firem, které do Československa začaly přicházet. Rozdílný ekonomický vývoj v jednotlivých regionech tehdejšího Československa přinesl potřebu zvýšené mobility pracovních sil, tomu však bránil téměř neexistující trh s byty.

V návaznosti na výše popsáný vývoj začalo přibývat osob, které již skutečně můžeme nazvat nezamestnanými. Většinou se jednalo o lidi s nižší kvalifikací, lidi vyššího věku a lidi pevně fixované na své dosavadní bydliště. Výrazně postiženy byly regiony s velkým podílem pracovních míst v těžkém průmyslu a v zemědělství, neboť tyto obory, které v minulosti představovaly páter československé ekonomiky se nyní dostávaly do výrazného útlumu. Velmi nepříznivé na její vývoj a vsouvislosti s tím také na pozdější vývoj míry nezamestnanosti zapůsobila nedůsledná a příliš přizpůsobivá politika českých vlád po roce 1993 při vyjednávání podmínek pro přistoupení České republiky k Evropské unii. České podnikatelské subjekty se jen těžko prosazovaly na západních trzích, kde pro ně zůstaly zachovány různé restriktivní bariéry jako byly celní poplatky a množství kvóty. Naš trh však byl subjektem z Evropské unie bezprecedentně

otevren. Nezamestnanost však stále ještě nedosahovala nikterak vysokých císel a plnila svůj ekonomický účel – motivace pracovních sil.

Situace se však začala menit na konci devadesátých let, kdy se projevilý dusledky zbrklé a casto nepruhledné privatizace národního hospodárství a kdy vlednu 2000 míra nezamestnanosti v České republice poprvé téměř dosáhla úrovne 10% (1). V plné míře se to projevilo pri pádech mnoha bankovních ústavu a následne u krachu významných zamestnavatelů, jejichž privatizaci tyto banky financovaly. Velice casto se tak do ekonomických potíží dostaly subjekty, které zamestnávaly velkou část populace v regionu a na kterých záviselo mnoho dalších ekonomických subjektů v okolí.

Nezamestnanost se začala, pres deklarovanou snahu vlády o její snížení blížít k hranici 10%, kterou pak poprvé překročila v lednu roku 2003. Nezamestnanost prestala plnit svoji základní ekonomickou funkci a stala se velkým problémem české ekonomiky. Absolventi škol těžko hledají první uplatnění, lidé vyššího věku jsou pri jejím hledání téměř bez šance. „Záchranná sociální síť státu“ je neúmerne pretežována. Stát musí vydávat stále vyšší a vyšší prostředky na dávky sociální podpory a podpory v nezamestnanosti. Prohlubují se sociální rozdíly. Vtomto období zmenila svou profesi nebo prošla zmenou pracovního zarazení více než polovina zamestnaných.

Tato situace si na konci devadesátých let vyžádala zmenu vpolitice zamestnanosti státu. Ta se zpocátku zamerovala pouze na nezamestnaného, na jeho finanční podporu a na pomoc pri hledání nového zamestnání. Tento typ politiky zamestnanosti mohl být úspěšný pouze v době, kdy nezamestnanost na sebe brala pouze podobou nezamestnaností frikcní. V okamžiku, kdy nezamestnanost překročila tuto míru, nastala potreba zásahu státu přímo do trhu práce vytvářením výhodných příležitostí pro investice spojené stvorbou nových pracovních míst vhodných pro osoby postižené nezamestnaností.

Další zmeny vpolitice zamestnanosti si po roce 2000 vyžádala přípravy vstupu České republiky do Evropské unie. Její principy musely být uvedeny do souladu s principy politiky zamestnanosti tak jak byly deklarovány vtzv. Amsterodamské smlouve v cervnu 1997 a jak byly přijaty radou Evropy v listopadu 1997, vctne přijetí společného dlouhodobého cíle – snížení úrovne nezamestnanosti v členských zemích na 7%. S ohledem na strukturu soukromého sektoru Evropské unie se politika zamestnanosti musí

zamerit především na vytváření nových pracovních míst v malých firmách na podporu prudce se rozvíjejících oborů, které pracují s novými technologiemi a za důležitý úkol je taky považováno zjednodušení danového systému.

Svoji připravenost přistoupit k principům politiky zaměstnanosti Evropské unie deklarovala Česká republika Národním plánem zaměstnanosti, který vypracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, a který vláda přijala v roce 1999.

Na národní plán zaměstnanosti z roku 1999 pak navázali Národní plány zaměstnanosti na rok 2001, 2002, 2003 a v současnosti uplatňovaný Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006.

Tyto plány si především kladou za cíl analyzovat situaci na trhu práce České republiky, mapovat dopady nezaměstnanosti na konkrétní sociální skupiny a určovat postupy, které by měly vést ke snížení nezaměstnanosti. Za důvody růstu nezaměstnanosti po roce 2000 jsou zde označovány především (2):

1. Ekonomický pokles, ke kterému došlo v devadesátých letech
2. Nedorešená privatizace
3. Zpoždovaná restrukturalizace průmyslu
4. Nízký růst produktivity práce
5. Vysoký podíl velkých a středních podniků ve srovnání se zeměmi Evropské unie

Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 - 2006 pak v souladu s přizpůsobováním národní politiky zaměstnanosti politice zaměstnanosti Evropské unie stanoví tři hlavní cíle (3):

1. Dosažení plné zaměstnanosti prostřednictvím realizace komplexních politických přístupů na straně poptávky a nabídky.
2. Zlepšování kvality a produktivity práce prostřednictvím společného úsilí všech aktérů a zejména prostřednictvím sociálního dialogu.
3. Posilování sociální soudržnosti a začlenování s důrazem na skutečnost, že zaměstnanost je klíčovým nástrojem k sociálnímu začlenění jedince.

Tyto tři hlavní cíle jsou pak strukturovány do deseti konkrétních specifických směrnic (4):

1. Aktivní a preventivní opatření pro nezamestnané a neaktivní osoby.
2. Tvorba pracovních míst a podnikání.
3. Řešení změn a posilování adaptability a mobility trhu práce.
4. Podpora rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání.
5. Zvyšování nabídky pracovních sil a podpora aktivního stárnutí.
6. Rovnost žen a mužů.
7. Podpora integrace osob znevýhodněných na trhu práce a boj proti jejich diskriminaci.
8. Zajistit, aby se vyplácelo pracovat prostřednictvím pobídek ke zvyšování atraktivity práce.
9. Transformovat práci na černo na řádné zaměstnání.
10. Řešení regionálních nerovností v zaměstnanosti.

Vláda České republiky se dále zavázala usilovat o zlepšování zaměstnatelnosti pracovní síly podporou upřednostňování aktivních preventivních opatření před poskytováním sociálních dávek, které velmi často jejich příjemce udržují v pasivitě. Za nejlepší způsob snižování dlouhodobé nezamestnanosti pak byla označena podpora individuálních schopností, znalostí a motivace k práci nebo ke vzdělání. S tím souvisí plánovaná modernizace vzdělávacího systému tak, aby absolventi škol měli co největší šanci na uplatnění na trhu práce.

V oblasti podpory podnikání chce vláda především pokračovat v podpoře zvyšování konkurenceschopnosti tuzemských výrobců vytvářením podmínek pro posilování jejich ekonomické stability a zvyšování technologické úrovně výroby a vyráběných produktů. Hodlá pokračovat v rozvíjení podpory investování s důrazem na podporu produkce s vyšší přidanou hodnotou, na rozvoj vývojových technologických center a center strategických služeb. Vláda chce pokračovat ve zdokonalování systému podpory malého a středního

podnikání, který je nezbytný pro vytváření pracovních míst, a to pro nové příchozí na trh práce i pro nezamestnané (5).

Cílem této bakalářské práce je pak zdokumentovat konkrétní dopady výše popsaného vývoje a výše citovaných opatření státu na jednotlivce žijící ve dvou regionech České republiky, které se od sebe výrazně liší strukturou trhu práce. Práce se zaměřuje na dopady nezamestnanosti v osobním životě respondenta.

Dalším cílem práce je prokázat rozdílný význam aktivní politiky podpory zaměstnanosti pro obyvatele velkomesta a pro obyvatele venkova v souvislosti s politikou sociálního státu, kterou uplatňuje současná vláda České republiky. K praktickému prokázání těchto rozdílů jsem provedl v obou regionech průzkum formou dotazníku, jehož výsledky jsou podrobně popsány v kapitole c. 3. této práce.

1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMU

1. 1. Organizace státní správa na úseku zaměstnanosti

Správa na úseku zaměstnanosti je odvětvím veřejné správy, jež je typickým projevem tzv. pečovatelské funkce moderního sociálního státu tak, jak je v současnosti prosazován všemi sociálně demokratickými vládami v Evropě a k jehož myšlenkám se Česká republika v současnosti hlásí. Praktickou realizací státní politiky zaměstnanosti je pověřeno. Toto ministerstvo řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky řídí své jednotlivé územní orgány, jimiž jsou úřady práce, mezi jejich hlavní úkoly patří (6):

- o Informovat občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace a informovat zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil
- o Zprostředkovávat uchazečům, kteří mají trvalý pobyt v jeho územním obvodu vhodné zaměstnání

- o Poskytovat občanům poradenské služby
- o Organizovat, zabezpečovat a usměrňovat rekvalifikaci uchazece o zaměstnání
- o Vést evidenci volných pracovních míst, evidenci uchazece o zaměstnání a vydávat pracovní povolení cizincům
- o Vykonávat kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti
- o Sledovat a hodnotit stav trhu práce a zpracovávat koncepci vývoje nezaměstnanosti ve svém územním obvodu

1. 2. Definice nezaměstnaného

Při vymezení pojmu nezaměstnaný musíme nejdříve rozlišit mezi osobou, která pouze nepracuje a osobou, která je skutečně nezaměstnaná. Delící čára leží mezi prací vykonávanou na smluvním základe včetně odměny za její provedení a mezi pracemi vykonávanými v domácnosti či pro vlastní potěšení a pro prospěch svých blízkých. To, že někdo vykonává práci, neznamená tedy ještě, že je zaměstnán. A ani to, že nevykonává žádnou práci, nemusí ještě znamenat, že je nezaměstnaný.

Nezaměstnaný podle definice Mezinárodního úřadu práce (ILO) v Ženevě musí splňovat následující tři požadavky, na které se odkazuje i český Zákon o zaměstnanosti:

1. Musí být schopen práce jak věkem, zdravotním stavem, tak i osobní situací
2. Musí mít v tuto chvíli zájem o zaměstnání
3. Je v současnosti i přes svoji snahu bez zaměstnání

První podmínka vyrazuje osoby, které nemohou soutěžit a jejichž osobní potřeby jsou v poměrech České republiky zajištěny prostřednictvím sociálních dávek. Druhá podmínka pak vyrazuje ty, kteří jsou schopni uspokojit své osobní potřeby jiným způsobem, ať už se jedná o rentu či zisk z podnikání. Třetí podmínka stanovuje pro nezaměstnaného povinnost aktivně hledat zaměstnání nové. Všeobecně se očekává, že každý se snaží udržet si své současné pracovní místo a pokud ho ztratí, bude v co nejkratším termínu usilovat o získání místa nového. Tím je také ve většině evropských

zemí podmínováno vypláčení dávek sociální podpory v nezamestnanosti. Jasne deklarovaná snaha získat nové zamestnání pak bývá spojena spovinou návštěvou úřadu práce v presne stanovených termínech (7).

Krome výše uvedené definice je v současnosti vzemích Evropské unie obecně užívána definice Eurostatu z roku 1992, která stanoví, že za nezamestnaného je možno považovat pouze toho kdo (8):

1. Nemá placené zamestnání
2. Je registrován na úřadu práce
3. Aktivne hledá novou práci
4. Je schopen a ochoten nastoupit do nového zamestnání

Casto velmi rozdílný přístup pak mají jednotlivé státy Evropské unie k detailnímu upresnění jednotlivých výše uvedených bodu. Nekteré zeme například mezi nezamestnané nezahrnují osoby hledající práci pouze na částecný úvazek. Tyto rozdílné přístupy pak mohou výrazne zkreslovat statistické údaje a komplikují porovnávání údaju z jednotlivých zemích Evropské unie.

1. 3. Definice základních druhu nezamestnanosti.

1. 3. 1. Frikční (docasná) nezamestnanost

Na trhu práce dochází neustále kpresunum osob mezi jednotlivými pracovními místy, které jsou motivovány jak osobními potrebami techto osob, tak i potrebami probíhajícího ekonomického vývoje. Ve většine případu jde pouze o krátké casové období, o prechod zjednoho zamestnání do druhého, v případě absolventu o období, než najdou své první uplatnění na trhu práce. Rozsah frikční nezamestnanosti může být ovlivnen ochotou nezamestnaného setrvat v této situaci. Velký vliv zde může uplatnit stát se svojí politikou podpor pro nezamestnané. Štedrý příspěvek státu však přímo úmerne prodlužuje dobu, po kterou se nezamestnaný rozhoduje mezi jednotlivými nabídkami

zamestnání a kdy otálí s přijetím nového zamestnání. Prodloužení frikční nezamestnanosti může způsobovat i změny ve struktuře nabídky a poptávky na trhu práce způsobené napr. změnami ve struktuře průmyslu v daném regionu. Pro její snižování je důležitá dobrá informovanost zaměstnavatele o volných osobách a pracovníku o nabídce volných míst (9).

1.3.2. Strukturální nezamestnanost

Tento druh nezamestnanosti souvisí se změnami ve struktuře zaměstnavatele, při které může dojít k eliminaci celých odvětví, či k jejich přesunu do jiných regionů. V prostředí bývalých socialistických států může tento typ nezamestnanosti přinášet i likvidace v minulosti dlouhodobě udržované plné zaměstnanosti. Nezamestnaní, postižení tímto typem nezamestnanosti jsou pak definováni nějakým společným určujícím prvkem. Může to být například věk, vzdělání, profese, praxe, pohlaví či bydliště. Se změnou struktury ekonomiky se současně mění i požadavky na kvalifikaci nové přijímaných pracovníků. Jsou požadovány nové profese, vyšší vzdělání, čemuž se lidé, kteří v souvislosti se změnou struktury ekonomiky, nemusí být vždy schopni přizpůsobit. Nejvýraznějším indikátorem strukturální nezamestnanosti je vysoký počet nezamestnaných za současné vysokého počtu volných pracovních míst a výrazný rozdíl mezi kvalifikační strukturou nezamestnaných a kvalifikační strukturou poptávky po práci. Tento typ nezamestnanosti se může dotknout i špičkových pracovníků, jejichž unikátní znalosti mohou být v souvislosti se změnou struktury výroby najednou k nepotrebe (10).

V současnosti tento typ nezamestnanosti postihuje v České republice především regiony, které byly silně jednostranně zaměřeny na těžký průmysl a na těžbu surovin, která nebyla spojena s jejich dalším zpracováním jako byla například v minulosti Severní Morava a Severní Čechy.

1.3.3. Cyklická nezamestnanost

Jedná se o druh nezamestnanosti, který souvisí s cyklicky se opakujícími odbytovými potížemi na trhu, kdy produkce dosáhne takového množství, že i přes její nízkou cenu už pro ni na trhu není odbytiště. Na trhu nastane prebytek v nabídce práce. Toto cyklické opakování recesí a konjunktur pak přináší i cyklickou nezamestnanost. Typická byla především pro konec devatenáctého a začátek dvacátého století, kdy některé projevy hospodářské recese nabývaly až katastrofálních rozměrů a byly spojeny s velkými sociálními boulemi, s migrací velkých skupin obyvatel a ve své podstatě umožnily nástup k moci různým totalitním režimům v průběhu dvacátého století. V současnosti jsou výkyvy jednotlivých ekonomických cyklů v ekonomicky vyspělých zemích utlumovány cílenou politikou státu (ekonomické pobídky, podpora exportu a investic...), který tak předchází jejich nekontrolovaným výkyvům (11).

1.3.4. Sezónní nezamestnanost

Tento typ nezamestnanosti také souvisí s pravidelným opakováním cyklu, v tomto případě však cyklu přírodního. Souvisí s obory, které jsou při své činnosti odkázány na přírodní podmínky. V minulosti se jednalo hlavně o zemědělství, v současnosti jde především o stavebnictví, kdy mnozí zaměstnavatelé se zaměstnanci sjednávají pouze smlouvy na dobu určitou a v okamžiku, kdy počasí neumožňuje pokračování ve výrobě, zaměstnance propustí, s tím, že v okamžiku obnovení výroby s nimi uzavrou smlouvu novou. Podobný postup volili v nedávné minulosti i některé školy, které učitele zaměstnávaly pouze v průběhu školního roku.

Tento typ nezamestnanosti zkresluje jednotlivé statistiky, protože jí postižený člověk vlastně ani novou práci nehledá a pomocí státu využívá pouze k tomu, aby překlenul období, než bude opět pokračovat v pracovním poměru, který dočasně opustil, což mu často i zaměstnavatel garantuje (12).

1.3.5. Skrytá nezamestnanost

Jedná se o nezamestnanost, která se ve většine případu neodráží ve statistikách, protože ti, které postihuje, nebývají registrováni na úradech práce a svoji situaci řeší většinou jiným způsobem, protože práce a její ohodnocení, které jim jsou vsoucasnosti nabízeny nejsou pro ne zajímavé. Pro tyto lidi je ekonomiceji výhodnější řešit svoji situaci například předcasným odchodem do duchodu, studiem, dlouhodobou pracovní neschopností nebo nelegálním zamestnáním. Tím obsazují pracovní místa, která by mohli zastat ti, kteří mají zájem o legální zamestnání a ac sami ve statistikách nezamestnanosti nefigurují, dostávají se díky nim do techto statistik jiní (12).

1.3.6. Neúplná nezamestnanost

Tato nezamestnanost se týká lidí, kteří jsou zamestnávání pouze na zkrácený úvazek nebo se o jedno pracovní místo delí s někým jiným. krome případu, kdy se jedná nedobrovolnou práci na částecný ci zkrácený úvazek , volí tuto formu zamestnání casto ženy, které se starají o nezletilé deti, nebo ti, jimž jejich partner poskytuje dostatečné ekonomické zajištění a pro než má zamestnání větší význam jako forma sociálního kontaktu, než jako zdroj obživy (13).

1.3.7. Nepravá nezamestnanost

Cást nezamestnaných se snaží využívat pouze pomoci, kterou stát nezamestnaným poskytuje a o získání zamestnání ve skutečnosti zájem nemají. Tito lidé casto pracují nelegálně nebo zneužívají sociálních dávek vyplácených státem a ve skutečnosti nezamestnanými nejsou. Za cestu k odstranění tohoto druhu nezamestnanosti je považováno snižování sociálních dávek a jejich větší adresnost, tak jak se o to v současnosti zasazuje Ministerstvo práce a sociálních vecí České republiky (14).

1.4. Definice základních ekonomických náhledu na nezamestnanost

Každá ekonomická teorie přináší svůj vlastní názor na způsob vzniku nezamestnanosti, na její význam i na možnosti jejího řešení. Následující přehled obsahuje pouze ty nejzákladnější a obecně nejznámější.

1. 4. 1. Liberalistická ekonomie – klasický model

V období po skončení první světové války verila většina světových ekonomů tomu, že síla nabídky a poptávky dokáže zcela vyřešit problém nezamestnanosti a nízké úrovně výroby. Vycházeli z předpokladu, že pokud poptávka po produktu převýší nabídku, může producent za svůj výrobek či za svoji službu požadovat vyšší cenu, čímž docílí vyšších zisků. V okamžiku kdy cena dosáhne určité úrovně, omezí zákazník svoji poptávku, neboť cena pro něj přestane být zajímavá. Tato cenová pružnost měla postupně zajistit rovnováhu na trzích výrobní produkce i na trhu výrobních faktorů, mezi které patří i trh práce na němž se setkává nabídka a poptávka po práci. V tomto modelu ekonomické rovnováhy sice nejsou vyloučeny poruchy na trhu, jako jsou nezamestnanost, inflace a pokles výroby, ale síly přizpůsobovacích mechanismů by měly mít sílu opětovně navodit všeobecnou rovnováhu (15).

Podle zastánců klasického modelu trhu práce veškeré regulativní zásahy do tohoto procesu brání nastolení přirozené rovnováhy. Nezamestnanost jako taková je považována pouze za projev nepružnosti nabídky vůči poptávce na trhu práce, která souvisí s nízkou informovaností o volných pracovních místech, s nízkou mobilitou pracovních sil a s neochotou přijmout hůře placené zaměstnání. Období, po které jsou lidé nezaměstnaní, pak považují pouze za dobu potřebnou k vyhledání nového zaměstnání, cílí za projev frikční nezamestnanosti. Určité malé procento nezamestnanosti pak je považované za neodstranitelné, neboť se ve skutečnosti jedná o projev dobrovolné nezamestnanosti. To postihuje ty, kteří nejsou ochotni přijmout nabízené, méně výhodné, místo. Z toho se odvíjí jeden ze základních názorů klasického ekonomického modelu, že původcem nezamestnanosti je příliš vysoká cena práce a dosažení vyššího zisku podnikatele a nové

investice do pracovních míst jsou podmíněny snížením ceny práce. Významný vliv na počet nezamestnaných pak může mít i náhled společnosti na postavení nezamestnaného.

Z pohledu klasického ekonomického modelu jsou všechny zásahy státu do řešení nezamestnanosti považovány za nežádoucí. Systém podpor, sociálních dávek a záruka minimální mzdy totiž snižuje ochotu nezamestnaného přijmout i hůře placené zaměstnání. Stejně tak se za kontraproduktivní považuje silné postavení odboru, které jsou schopny bránit případnému snižování mzdy při poklesu poptávky. Všechny tyto zásahy pak umožňují prosazování neúměrných mzdových požadavků zaměstnanců. Liberální ekonomové proto při řešení nezamestnanosti upřednostňují boj proti inflaci, proti síle odborových organizací a proti zásahům státu, které jsou velmi často spojeny s velkými výdaji ze státního rozpočtu (16).

1.4.2. Keynesiánský ekonomický model

Tento ekonomický model zkoumá ekonomiku za podmínky rigidních (pevných) cen. Takováto situace v ekonomice však může nastat pouze za předpokladu, že investori mohou na trhu práce získávat volnou pracovní sílu, tedy musí existovat, na rozdíl od klasického ekonomického modelu, nedobrovolná nezamestnanost.

Vznik dlouhodobé a masové nezamestnanosti je v tomto ekonomickém modelu vysvětlován především působením technologického pokroku a trvalým nedostatkem poptávky. Pretrvávající nízká poptávka, která se skládá z poptávky jedinců a domácností související s jejich osobní spotřebou společně s veřejnými investicemi vede k postupnému omezování investice a to pak následně k snižování zaměstnanosti a logicky pak opět k snížení poptávky. V této situaci vzniká na trhu práce převis nabídky a nezamestnaní nemají možnost najít nové zaměstnání ani v případě, že se rozhodnou akceptovat nízký plat. Taková nezamestnanost pak bývá nazývána „nezamestnaností keynesiánskou“.

Za hlavní příčinu vzniku nezamestnanosti však považují zastánci tohoto ekonomického modelu technologický pokrok, který je často tak rychlý, že není čas na vytvoření nových pracovních míst pro uvolněnou pracovní sílu. Ekonomika je pak

schopna dosáhnout potřebné produktivity i bez dosažení úplné zaměstnanosti a vzniká tzv. „technologická nezaměstnanost“.

Za zásadní rozdíl mezi liberálním a kenesiánským modelem nezaměstnanosti můžeme pak považovat rozdílný názor na úlohu mzdy. Zatímco zastánci klasického ekonomického modelu považují mzdu za pouhou cenu práce a za výrobní náklad, zastánci kenesiánského ekonomického modelu vidí mzdu i jako zdroj kupní síly obyvatelstva. Kupní síla obyvatelstva je pak podmínkou odbytu vyrobeného zboží a následného zisku firem, které část z něho mohou opětovně investovat do výroby a do tvorby nových pracovních míst. Výše mezd a jejich případný rust tak ovlivňuje rust ekonomiky. Snížení mezd v případě ekonomické recese pak má za následek další snížení poptávky i nabídky. Za řešení je považováno naopak udržení kupní síly obyvatelstva formou mezd nebo i sociálních dávek.

V zásadě tedy kenesiánský model odmítá, že by ekonomika mohla být řízena pouze zásahy „neviditelné ruky trhu“ a požaduje systematické státní investice do ekonomiky. Zdurazňována je úloha „sociálního státu“ jehož výdaje jsou chápány jako jeden z důležitých podnetů pro udržení kupní síly obyvatelstva a pro následné zvyšování poptávky. U těchto veřejných výdajů se navíc ve značné míře projevuje tzv. multiplikací efekt, rust poptávky vyvolá nárůst počtu pracovních míst a následně tedy snížení nezaměstnanosti (17).

1. 4. 3. Marxistický ekonomický model

S ohledem na nedávnou zkušenost naší společnosti nelze opominout ani marxistický ekonomický model.

Marxismus, který vznikl jako přímá reakce na liberální ekonomický model realizovaný v 19. století v tehdy rozvíjejících se průmyslových státech Evropy, považuje nezaměstnanost za doprovodný prvek kapitalismu, který není schopen se vyrovnat s pravidelně se opakujícími recesemi trhu.

Za hlavní příčinu vzniku nezaměstnanosti považuje nerovnováhu mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu. Odstranění nezaměstnanosti spojuje se změnou

společenského zřízení, se zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků a s centrálně řízenou ekonomikou, která vylučuje neočekávané a neplánované výkyvy na trhu práce spojené s krizí z nadvýroby (18).

2. Postavení nezamestnaného ve společnosti

Dopady nezamestnanosti na konkrétní osoby nesouvisí pouze se změnou jeho ekonomického postavení, ale především se změnou úhlu pohledu, pod kterým je vnímán společností a pod kterým se na společnost dívá on.

2.1. Ztráta statusu – stigma nezamestnaného.

Většina zaměstnaných není se svým zaměstnáním spokojena a mnozí mají pocit, že jim pracovní proces nepřináší žádné vnitřní uspokojení. Přesto neuvažují, že by se svého zaměstnání vzdali a dobrovolně se stali nezamestnanými a vzdali se svého statusu zaměstnaného člověka. Se statutem nezamestnaného je logicky spojen nedostatek finančních prostředků, z něhož se odvíjí nemožnost uspokojovat navykklou úroveň spotřeby zboží a s ní spojeného životního standardu. S úrovní spotřeby zboží je dnes v kultuře západního typu do značné míry spojeno společenské postavení a člověk, který nedosáhne

běžného standardu spotřeby, který nevlastní auto, nejede s rodinou na zahraniční dovolenou, nenakupuje oblečení ve značkových obchodech, může být považován za neschopného a méněcenného (19).

Ke změně svého statusu se nezamestnaný může postavit různým způsobem. Některí nezamestnaní berou aktivitu při hledání nového zaměstnání do vlastních rukou a věří, že jen na nich závisí, zda se jejich postavení změní. U nezamestnaných s takovýmto přístupem je pak podstatně větší šance na brzkou změnu a na nalezení nového zaměstnání. V druhých přetrvává pocit, že je povinností společnosti postarat se jim o nové zaměstnání, zůstávají pasivní a hledání nového zaměstnání nechávají na státních institucích. Jejich

nezamestnanost se pak lehce stane nezamestnaností dlouhodobou a i udržení nove získaného místa je pro ne obtížnější.

Se ztrátou statusu zamestnaného souvisí přímo i zmena míry účasti nezamestnaného na živote spoločnosti. Ta se nejdřív projeví na ztrátě každodenního kontaktu s kolektivem spolupracovníků. Další zmeny mohou souviset se ztrátou společenského postavení, které muže, v závislosti na zažitých společenských konvencích, vést až k určité stigmatizaci nezamestnaného. Jedinou aktivitou, která je nezamestnanému prisouzena, je potom sházení zamestnání nového a jeho účast na živote spoločnosti se postupne snižuje, až muže dojít k úplné izolaci nezamestnaného od života spoločnosti.

Zmena statusu spojená se ztrátou zamestnání je často nezamestnaným považováno za určité stigma, které ho v očích spoločnosti zarazuje kamsi na její okraj. To pak vede některé nezamestnané ke snaze ztrátu zamestnání před svým okolím, v krajním případě i před vlastní rodinou, skrýt.

Petr Mareš v publikaci *Nezamestnanost jako sociální problém* rozlišuje tři základní životní strategie nezamestnaných. Jedná se o strategie vztahující se k (20):

- o hledání nového zamestnání
- o k životu v nových podmínkách
- o k překonání stigmatu nezamestnanosti

Pro většinu nezamestnaných je prioritou návrat k bývalému statusu a s tím související nalezení nového zamestnání. S tím souvisí volba strategie, která by měla vést k jeho nalezení. Jako první krok je v naprosté většině případu volena registrace na úradech práce. Část nezamestnaných tak učiní z povinnosti, aby se díky této registraci mohli stát příjemci státních podpor, druhá část opravdu doufá ve zprostředkování nového zamestnání.

Mnoho nezamestnaných volí pouze tuto strategii a svoji registraci na úradu práce považují pro nalezení nového zamestnání za dostatečnou a o jiné vlastní aktivity neuvažují. Současne tak legitimizují své postavení v očích svého okolí, „chodí prece na pracák“.

Další možnou volbou je registrace u soukromých agentur, zabývajících se zprostředkováním práce a prenechání aktivního vyhledávání této agenture. Na základě vlastní zkušenosti se domnívám, že účinnost takového řešení je nejistá, neboť mnohá z těchto firem využívá zprostředkování práce jako zástěrku pro vytváření databází osobních údajů pro zcela jiné, komerční účely. Po dobu tří let, kdy jsem byl u dvou takovýchto agentur registrován, byl jedinou reakcí z jejich strany opakující se požadavek na doplnění aktuálních údajů s příslibem následného zarazení do „užší databáze“. Současne s registrací u těchto agentur začala na elektronickou adresu, kterou jsem v jejich dotazníku uvedl, docházet nevyžádaná pošta obsahující různé reklamní prezentace.

Nejčastěji volenou strategií je hledání nového zaměstnání za pomoci osobních kontaktů, za pomoci příbuzných či známých, což v našich podmínkách do značné míry nahrazuje zaniklý institut „doporučení“. Stoupto strategií souvisí i samostatné a aktivní vyhledávání nového zaměstnání přímými kontakty u potenciálních zaměstnavatelů, odpovídání na inzeráty, účast v různých výběrových řízeních.

V případě, že setrvání ve statutu nezamestnaného trvá delší období, přichází na řadu volba strategie života v nových podmínkách.

Pro někoho může nezamestnanost znamenat devastaci dlouhodobě budovaného životního rádu. Ztráta zaměstnání je demoralizuje a veškerá jejich aktivita je zaměřena na získání zaměstnání nového. Jiné aktivity nevyvíjejí a pokud nové zaměstnání v krátké době nezískají upadají do postupné sociální izolace. Postupně může dojít i k narušení vztahu uvnitř jejich rodiny. Jejich šance získat nové uplatnění na trhu práce postupně klesá a bez pomoci odborníků se jen těžko vracejí do „hlavního proudu“.

2.2. Vliv nezamestnanosti na postoje a osobní život.

Ztráta zaměstnání však nepostihuje a nezasahuje pouze toho, kdo zaměstnání ztratil. Velice často na nich závisí i další osoby, především jejich rodiny (partneři, rodiče, děti). Dochází k narušení vnitřních pravidel fungování rodiny a domácnosti, zejména dělby rolí a činností v rodině. Vliv těchto změn může být jak kladný, tak i záporný. Ztráta zaměstnání se však může stát katalyzátorem dlouhodobých rodinných sporů, neboť

v souvislosti se ztrátou zaměstnání a s ní spojenými obavami a starostmi tak na povrch mohou vyplavat doposud skryté psychické problémy jedince. Současne však může vést k utužení rodinných vztahů v souvislosti s projevy rodinné solidarity a vzájemné podpory. Rodina tak nemusí být nezaměstnaností pouze ohrožována, ale může se pro nezaměstnaného stát oporou a útočištěm v nelehké životní situaci. Taková podpora pak sehrává velmi pozitivní roli a může nezaměstnanému ulehčit návrat do nového zaměstnání.

Nezaměstnanost má zcela jisté vliv i na klesající vývoj natality v České republice v období po roce 1989. V porovnání s obdobím před rokem 1989, kdy každému mladému člověku bylo zaručeno zaměstnání a určitý, byť třeba nevysoký příjem, dochází k poklesu míry sňatečnosti a dochází ke zvyšování průměrného věku partnerů vstupujících do manželského svazku. Současne s tímto vývojem klesá i porodnost.

Se ztrátou zaměstnání dochází často i ke vzniku sociální izolace nezaměstnaného. Významnou část svých sociálních kontaktů ztrácí nezaměstnaný odchodem ze svého pracoviště, kdy většinou ustanou veškeré kontakty s bývalými kolegy i v mimopracovní oblasti. Pro pocit společenské stigmatizace nezaměstnaný často ukončuje i ostatní své společenské kontakty se zaměstnanými a kontakty s ostatními nezaměstnanými nenavazuje, neboť na něj působí depresivně.

Nezaměstnanost pak může mít i negativní vliv na zdraví nezaměstnaného, a to jak na zdraví fyzické, tak i na zdraví psychické.

Se ztrátou zaměstnání souvisí stres, který přímo ovlivňuje imunitní a kardiovaskulární systém člověka. Nezaměstnaní se z premie stresu či z pouhého pocitu nudy často uchylují ke zvýšené konzumaci alkoholu, léků, popřípadě i drog.

S mírou nezaměstnanosti souvisí i míra psychických onemocnění a potíží ve společnosti. Nezaměstnaní jsou ve vyšší míře úzkostnější, s prodlužující se dobou, kdy jsou nezaměstnaní, se snižuje jejich sebevědomí a sebeúcta. Nelze však přehlédnout i to, že duševní porucha může být samotnou příčinou nezaměstnanosti. Warr(1985) vymezil sedm nejdůležitějších oblastí, kterými nezaměstnanost může ovlivnit psychické zdraví (21):

1. Finanční obtíže, pokles příjmu a finanční obavy
2. Zmena společenského chování , omezení společenských kontaktu a zúžení sociálního prostředí nezamestnaných
3. Malý prostor pro rozhodování (prestože mají k dispozici spoustu času, nemohou na svém životě pro nedostatek finančních zdrojů mnoho změnit)
4. Nedostatek příležitostí k rozvíjení nových dovedností, získávání nových zkušeností a využívání těch starých
5. Nárůst ponižujících zkušeností (žádat o práci a být odmítnut, být považován za někoho kdo selhal, svádet boje s nesympatickými a neosobními byrokraty)
6. Pocit úzkosti z budoucnosti
7. Redukce kvality interpersonálních vztahů

3. Dotazníkový průzkum

3.1. Úvod

Tato část bakalářské práce je venována anonymnímu dotazníkovému výzkumu provedenému u osob, které se v období po roce 2000 staly na určité období nezamestnanými, a které již nové zaměstnání, po různě dlouhém období hledání, získali.

Na výsledcích tohoto dotazníkového průzkumu a především na porovnání odpovědí jak jednotlivých respondentů, tak obou dvou skupin, do kterých jsem respondenty rozdělil, jsem se rozhodl prokázat rozdílnost dopadu nezamestnanosti na jedince i na jeho rodinu s ohledem na region, ve kterém žijí. Současně jsem chtěl zdokumentovat význam státní politiky zaměstnanosti pro jednotlivé respondenty.

Pro svůj výzkum jsem volil osoby ve věkovém složení 30 až 40 let. Tuto věkovou skupinu jsem zvolil nejen s ohledem na to, že se jedná o osoby v produktivním věku, na jejichž zaměstnanosti jsou existencně závislé další osoby (partneři, děti), ale jedná se hlavně o mé vrstevníky, což mi zjednodušilo komunikaci s jednotlivými respondenty a usnadnilo mi vstoupit se do jejich názoru na řešení obtížné životní situace, za kterou ztrátu zaměstnání považují. Podle údajů jednotlivých úřadů práce tvoří tato věková kategorie

v obou regionech stejne velkou skupinu vcelkovém počtu nezamestnaných, a to asi 20% (viz tabulka c. 3.1.1.).

Tabulka c. 3.1.1. Míra nezamestnanosti u vybrané vekové skupiny

Veková struktura J. Hradec	31.12.2000	v %	31.12.2001	v %	31.12.2002	v %	31.12.2003	v %
30 – 39 let	486	21	530	21	613	20	704	21
Veková struktura Praha	31.12.2000	v %	31.12.2001	v %	31.12.2002	v %	31.12.2003	v %
30 – 39 let	4299	20	4298	20	4711	20	4778	18

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v Praze za rok 2003, Úřad práce hlavního města Prahy, 2004
Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003, Úřad práce v J. Hradci, 2004

Vzhledem k omezenému množství respondentu jsem zvolil ve všech případech osoby s úplným středoškolským vzděláním, což, podle mého názoru, do značné míry zajistilo srovnatelnou míru jejich orientace ve zvolené problematice. Respondenty jsem rozdělil na dvě referenční skupiny, každou o dvaceti osobách.

K získávání respondentu ze skupiny A jsem ve všech případech využil svých osobních kontaktů na spolužáky ze střední školy. Dotazníky jsem jim doručoval osobně, což zaručilo jejich stoprocentní návratnost.

Pro získání respondentu ze skupiny B jsem využil osobní kontakt skolegy v mém současném zaměstnání, kteří pracují na personálních odděleních Vezenské služby České republiky. I v těchto případech byla návratnost dotazníku stoprocentní.

Tento způsob výběru respondentu sice nelze považovat za výběr náhodný, může do určité míry zkreslit konečné výsledky průzkumu, ale možnost takového zkreslení považuji za minimální.

Nikdo z respondentu před ztrátou zaměstnání nepodnikal a ani ztrátu zaměstnání nerešil tím, že by začal podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná.

Duraz jsem kladl i na zachování stejného poměru zastoupení mužů a žen v obou skupinách.

Skupina A pochází z obce Slavonice v Jihočeském kraji územně spadající pod Úřad práce v Jindřichově Hradci, ale vzhledem ke geografické poloze obce v rámci Jihočeského kraje, je místní trh práce výrazně ovlivňován i vývojem trhu práce v Jihomoravském kraji, v Kraji Vysočina a v omezené míře, vzhledem k restriktivní politice rakouské vlády v oblasti zaměstnávání osob z nových členských států Evropské unie, i trh práce Dolního Rakouska.

Počet obyvatel obce nepřesahuje 3000. Slavonice byly po roce 2000 postiženy značným úbytkem pracovních příležitostí souvisejícím s útlumem činnosti textilní továrny Otavan a strojírenského závodu Kovopodnik. Velké množství pracovních míst zaniklo i v zemědělství v souvislosti s ukončením činnosti místní zemědělské společnosti a s převzetím zemědělské výroby rakouskou firmou, která se zaměřuje na maximální mechanizaci všech činností. Nová pracovní místa po roce 2000 zde vznikají pouze v omezené míře v sektoru služeb v souvislosti s rozvojem turistického ruchu a zcela výjimečně u organizací místní samosprávy nebo státní správy. Většina obyvatel dojíždí za prací do větších okolních obcí, což znamená minimálně 20 km. K 31.12.2003 připadalo na jedno volné pracovní místo v okrese Jindřichův Hradec 7 uchazeců. V Praze ke stejnému datu na jedno volné pracovní místo připadali uchazeči pouze 3.

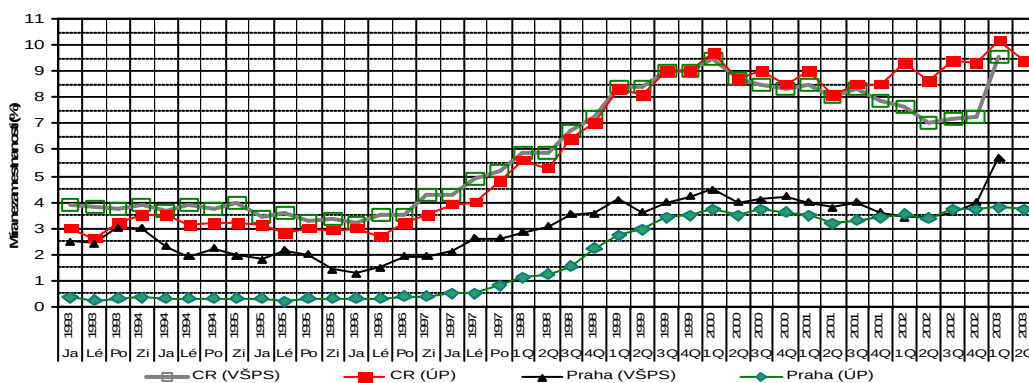
Vývoj nezaměstnanosti ve sledovaném období v okrese Jindřichův Hradec nejlépe dokumentuje následující graf:

The chart displays three data series over a five-year period from 1998 to 2003. The Y-axis, labeled 'sledování ukazatel', ranges from 0 to 360 in increments of 20. The X-axis, labeled 'mesic', shows months from 1 to 12 for each year. The 'Evidování' series (blue line with circles) shows a significant upward trend, peaking around 340 in early 2003. The 'Placení' series (green line with triangles) remains relatively stable, fluctuating between 40 and 60. The 'Vol. místa' series (red line with squares) is the lowest, fluctuating between 20 and 40.

Year	Month	Evidování	Placení	Vol. místa
1998	1	140	50	30
1998	2	130	50	30
1998	3	120	50	30
1998	4	110	50	30
1998	5	100	50	30
1998	6	110	50	30
1998	7	120	50	30
1998	8	140	50	30
1998	9	150	50	30
1998	10	160	50	30
1998	11	180	50	30
1998	12	190	50	30
1999	1	200	50	30
1999	2	210	50	30
1999	3	220	50	30
1999	4	230	50	30
1999	5	240	50	30
1999	6	250	50	30
1999	7	260	50	30
1999	8	270	50	30
1999	9	280	50	30
1999	10	290	50	30
1999	11	300	50	30
1999	12	310	50	30
2000	1	320	50	30
2000	2	330	50	30
2000	3	340	50	30
2000	4	350	50	30
2000	5	360	50	30
2000	6	370	50	30
2000	7	380	50	30
2000	8	390	50	30
2000	9	400	50	30
2000	10	410	50	30
2000	11	420	50	30
2000	12	430	50	30
2001	1	440	50	30
2001	2	450	50	30
2001	3	460	50	30
2001	4	470	50	30
2001	5	480	50	30
2001	6	490	50	30
2001	7	500	50	30
2001	8	510	50	30
2001	9	520	50	30
2001	10	530	50	30
2001	11	540	50	30
2001	12	550	50	30
2002	1	560	50	30
2002	2	570	50	30
2002	3	580	50	30
2002	4	590	50	30
2002	5	600	50	30
2002	6	610	50	30
2002	7	620	50	30
2002	8	630	50	30
2002	9	640	50	30
2002	10	650	50	30
2002	11	660	50	30
2002	12	670	50	30
2003	1	680	50	30
2003	2	690	50	30
2003	3	700	50	30
2003	4	710	50	30
2003	5	720	50	30
2003	6	730	50	30
2003	7	740	50	30
2003	8	750	50	30
2003	9	760	50	30
2003	10	770	50	30
2003	11	780	50	30
2003	12	790	50	30

Skupina B je tvořena obyvateli hlavního města České republiky, Prahy. Strukturou trhu práce je diametrálně odlišná od trhu práce v regionu, ve kterém se nacházejí Slavonice. Míra nezamestnanosti v Praze je trvale nízká, nová pracovní místa zde stále vznikají, a to především v terciální sféře.

Obrázek c. 3.1.2. Míra nezamestnanosti v ČR a v Praze



25

Pri volbe referencních regionu a pri formulování otázek použitých v dotazníku jsem vycházel z předpokladu, že zkušenosti obyvatel s nezamestnaností v obou regionech budou diametrálně odlišné a pri srovnávání výsledku jednotlivých výzkumů bude možné zdokumentovat konkrétní rozdíly v tom, co vedlo k tomu, že se respondent stal nezamestnaným, jak vzniklou situaci řešil, jaký vliv měla nezamestnanost na jeho osobní život a jak ovlivnila jeho budoucí rozhodnutí.

Vyplněné dotazníky jsem zpracovával ručně s tím, že jednotlivé odpovědi jsem sumarizoval do tabulek vytvořených prostřednictvím tabulkového editoru Microsoft Excel. Každou otázku jsem vyhodnocoval samostatně pouze s tím, že jsem se snažil najít případné souvislosti mezi jednotlivými odpověďmi.

Rozdílný vývoj míry nezamestnanosti ve vybraných regionech po roce 2000, v porovnání s celkovými údaji České republiky, dokumentuje tabulka c. 3.1.2. Tabulka c. 3.1.3. pak dokumentuje rozdíly mezi uchazeči o zaměstnání ve vybraných regionech na základě dosaženého vzdělání uchazece. Je z ní zřejmé, že v Praze se snáze uplatní vysokoškoláci a absolventi středních škol.

Tabulka c. 3.1.2. Míra nezamestnanosti 2000 a 2003

Oblast	Míra nezamestnanosti v %			
	K 31. 12. 2000	K 31. 12. 2001	K 31. 12. 2002	K 31. 12. 2003
okres J.Hradec	4,9	5,6	6,7	7,1
Praha	3,4	3,4	3,4	3,8
Česká republika	8,8	8,9	9,8	10,3

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v Praze za rok 2003, Úřad práce hlavního města Prahy, 2004
Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003, Úřad práce v J. Hradci, 2004

Tabulka c. 3.1.3. Počet uchazeců podle vzdělání k 31.12.2003

Stupně vzdělání	37986	v %	37986	v %
	Praha		Jindřichův Hradec	
Bez vzdělání	3	0,1	112	0,4
Zákl. vzdělání	986	29,3	5128	20,2
Vyucen	1407	41,7	9089	35,7
ÚSO+SO	826	24,6	7435	29,2
Gymnázium	83	2,5	1190	4,7
Vysokoškolské	63	1,8	2493	9,8
Celkem	3368	100	100	100

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v Praze za rok 2003, Úřad práce hlavního města Prahy, 2004
Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003, Úřad práce v J. Hradci, 2004

Podrobnějšímu porovnání vývoje nezamestnanosti v obou sledovaných regionech na základě porovnání statistických údajů bohužel brání rozdílná metodika pro zpracování dat, kterou používají ve svých výročních zprávách jednotlivé úřady práce. Úřad práce hlavního města Prahy ve své výroční zprávě například vůbec nerozlišuje nezamestnané podle pohlaví.

3.2. Odpovědi respondentů

Základní údaje o skupinách respondentů (otázky c. 1 až 4)

Tabulka c. 3.2.1. Věk skupiny A

Skupina A	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
Věk	2	5	3	0	0	0	8	0	1	0	1
Vekový průměr:	34										
Skupina B	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
Věk	1	3	5	2	0	1	4	5	4	1	4
Vekový průměr:	35,5										

Tabulka c. 3.2.2. Pohlaví respondentu

Pohlaví	Muž	Žena
Skupina A	9	11
Skupina B	11	9

Tabulka c. 3.2.3. Stav

Stav	muž	Muž	Žena	Žena
Pohlaví	Svob.	Ženatý	Svob.	Vdaná
Skupina A	1	7	0	12
Skupina B	3	8	5	4

Tabulka c. 3.2.4. Počet nezaopatřených dětí:

Počet nezaopatřených dětí	0	1	2	3	Celkem
Skupina A	2	6	11	1	29
Skupina B	9	5	6	0	17

Z údaje získaných z odpovědí na otázky c. 1 a c. 2 vyplývá, že průměrný věk v rámci předem zvoleného rozmezí v obou skupinách je téměř identický a pro srovnatelnost výsledku byl zachován i podobný poměr zastoupení obou pohlaví. Z odpovědí na otázku c. 3 je zjevné, že ve skupině A je počet respondentů žijících v manželském svazku (19) výrazně vyšší než ve skupině B (12). Výrazná disproporce je i v počtu nezaopatřených dětí, které respondenti v rodině vychovávají.

Z takto získaných údajů je zjevné, že obyvatelé Prahy více a rychleji inklinují k současným životním trendům a vstup do manželství a založení rodiny odkládají do pozdějšího věku, což může souviset se snahou upřednostnit profesní kariéru před osobním životem. Pomalejší projevy těchto trendů ve venkovském regionu lze přičítat větší soudržnosti tamní rodiny a většímu důrazu na tradiční hodnoty, mezi které patří manželství a výchova dětí.

Údaje o zamestnaní, ktoré respondent opustil (otázky c. 5 až 10)

Tabulka c. 3.2.5. Otázka c. 5

Jak dlhobé obdobie ste pracoval(a) u zamestnávateľa, u ktorého ste bol(a) zamestnan(a) pred ztrátou zamestnania:

Dĺžka pracovného pomeru v mesiacoch	do 1	1 až 6	6 až 12	12 až 24	Více
Skupina A	1	1	3	4	11
Skupina B	3	4	4	2	7

Z porovnania obou dvoch skupin je zrejmé, že respondenti ze skupiny A zostávali v pracovnom pomere, ktorý opustili v prumeru dlhšiu dobu, než respondenti ze skupiny B. Za dôvod nižšej fluktuácie u skupiny A považujú výrazne menšiu ponuku voľných miest na trhu práce v regióne skupiny A, ktorá zamestnávateľov núti setrvať na mieste, ktoré je z rôznych dôvodov neuspokojujúce.

Tabulka c. 3.2.6. Otázka c. 6

O koľkokrát Váš pracovný pomer sa jednalo:

Poradie pracovného pomeru	1	2	3	Více
Skupina A	6	6	5	3
Skupina B	1	5	4	10

Výsledky vyhodnotenia tejto otázky potvrdzujú závery odvodené z odpovedí na otázku c. 5. Respondenti ze skupiny A menej často menili zamestnávateľa než respondenti ze skupiny B, ktorým je k dispozícii širšia ponuka voľných miest na trhu práce.

Tabulka c. 3.2.7. Otázka c. 7

Kolíkrát ste už bol (a) nezamestnaný:

Po koľkokrát nezamestnaný	1	2	3	Vícekrát
Skupina A	12	6	2	0
Skupina B	1	7	12	0

I odpovědi na tuto otázku korespondují s odpověďmi na otázky c. 5 a c. 6. Respondenti ze skupiny A mají menší zkušenost s nezamestnaností, což zjevně souvisí s vyšší fluktuací respondentu skupiny B. Nezamestnanost, která s jejich fluktuací souvisí, je pak typickým projevem nezamestnanosti frickní.

Tabulka c. 3.2.8. Otázka c. 8

Byl(a) jste zamestnán(a) v místě trvalého bydliště:

Zamestnání v místě bydliště	Ano	Ne
Skupina A	11	9
Skupina B	18	2

Z porovnání obou skupin je zřejmé, že respondenti skupiny A častěji za práci dojížděli. Za důvod lze považovat užší nabídku volných míst v malé obci. Dojíždění mimo Prahu bylo u respondentu skupiny B pouze výjimečné.

Tabulka c. 3.2.9. Otázka c. 9

Důvod, ze kterého ke ztrátě zaměstnání došlo:

Důvod ztráty zaměstnání	A	B
Zamestnavatel ukončil činnost	7	2
Restrukturalizace zaměstnavatele	6	2
Vztahy na pracovišti	1	6
Nedostatečné fin. ohodnocení	3	7
Zdravotní důvody	3	2
Jiné	0	1

Respondenti ze skupiny A opouštěli své místo mnohem častěji z důvodu, které jsou zjevně na straně zaměstnavatele, než u respondentu ze skupiny B, kteří zaměstnání opouštěli mnohem častěji z vlastního rozhodnutí. Vzhledem k tomu, že po roce 2000 se již většina podnikatelských subjektů v obou regionech stabilizovala, lze z jednotlivých odpovědí odvozovat, že obyvatelé malé obce s menší nabídkou volných pracovních míst jsou ochotni více tolerovat nedobré vztahy na pracovišti i nedostatečné finanční ohodnocení a na svém zaměstnání mnohem více lpí.

Tabulka c. 3.2.10. Otázka c. 10

Období, kdy jste byl (a) nezamestnaný(á):

Doba trvání nezamestnanosti v měsících	1	1 až 3	3 až 6	6 až 9	9 až 12	nad 12	Prumer
Skupina A	3	6	6	0	4	1	5,9
Skupina B	6	9	5	0	0	0	3,15

Pri porovnání průmerné doby, po kterou byli respondenti z obou dvou skupin bez zamestnání vychází u skupiny A doba téměř dvojnásobná než u skupiny B. I tyto závěry potvrzují můj předpoklad, že širší nabídka trhu práce v Praze má pozitivní vliv na zkrácení doby potřebné pro získání nového zamestnání.

Ochota respondentu hledat nové zamestnání (otázky c. 11 až 14)**Tabulka c. 3.2.11. Otázka c. 11**

Byl(a) jste ochoten (ochotna) hledat nové zamestnání i mimo místo svého trvalého bydliště:

Ochota hledat zamestnání mimo místo trvalého bydliště	Skupina A	14
	Skupina B	2

Neochotu obyvatel Prahy cestovat mimo své bydliště lze přičíst velikosti hlavního města a jeho trhu práce. Současne však musím brát v potaz to, že dojíždění do zamestnání v rámci Prahy může být casove i financne náročnější než dojíždění do zamestnání v sousední obci na venkove.

Tabulka c. 3.2.12. Otázka c. 12

Uvedte maximální dobu, kterou jste byl(a) ochoten(ochotna) strávit denne cestou do nového zamestnání.

Doba v minutách	0 až 30	30 až 60	60 až 90	Více než 90
Skupina A	2	9	6	3
Skupina B	2	11	6	1

Ochota venovat určitou část dne ceste do práce je v obou skupinách téměř stejná a drobné rozdíly nelze považovat za významné. Tento výsledek může souviset s tím, že nároky na množství volného času se mezi venkovem a velkomestem vyrovnávají s rostoucí mírou možností různých kulturních i sportovních aktivit.

Tabulka c. 3.2.13. Otázka c. 13

Byl(a) jste ochoten (ochotna) se při hledání nového zaměstnání odstěhovat z místa svého trvalého bydliště?

Ochota ke stěhování	Ano	Ne
Skupina A	12	8
Skupina B	5	15

Z porovnání odpovědí obou skupin vyplývá, že obyvatelé Prahy mnohem více lpí na svém bydlišti. Současně výsledek nepotvrzuje často opakované tvrzení o nízké mobilitě pracovní síly v České republice.

Tabulka c. 3.2.14. Otázka c. 14

Jakou částku v Kč jste byl (byla) ochotna měsíčně vynaložit na cestování do nového zaměstnání?

Náklady na dopravu v Kč	100	200	300	400	500	Více
Skupina A	0	0	0	13	5	2
Skupina B	0	0	0	0	13	7

Částka, kterou byli nezaměstnaní ochotni vydat jako náklad na dopravu v průměru nepřesahuje Kč 500 což svědčí o neochotě venovat podstatnější část mzdy této položce. Ochotu vydat větší částku lze u obyvatel Prahy přičítat vyšší průměrné mzdě.

Finanční zajištění respondentu v průběhu nezamestnanosti (otázky c. 15 a 16)

Tabulka c. 3.2.15. Otázka c. 15

Pobíral(a) jste podporu v nezamestnanosti?

Podpora v nezamestnanosti	Ano	Ne
Skupina A	20	0
Skupina B	15	5

Mezi obema skupinami není výrazný rozdíl. Možnost pobírat podporu v nezamestnanosti využili zjevně všichni, kdo na její vyplacení měli nárok.

Tabulka c. 3.2.16. Otázka c. 16

Byl(a) jste v průběhu své nezamestnanosti příjemcem sociálních dávek?

Sociální dávky	Ano	Ne
Skupina A	9	11
Skupina B	1	19

Výrazná disproporce mezi obemi skupinami nasvědčuje o vyšších příjmech v regionu B. Podpora v nezamestnanosti, jejíž výše se odvozuje ze mzdy pobírané v zaměstnání, které respondent opustil, je tak u skupiny B podstatně vyšší a nezamestnaný je s ní schopen pokrýt státem stanovené životní minimum častěji než respondenti ze skupiny A.

Zkušenost respondentu s úřady práce (otázky c. 17 až 23)

Tabulka c. 3.2.17. Otázka c. 17

Byl(a) jste v evidenci úřadu práce?

V evidenci úřadu práce	Ano	Ne
Skupina A	20	0
Skupina B	15	5

To, že všichni respondenti ze skupiny B byli zaevidováni u úřadu práce svědčí o tom, že svá bývalá zaměstnání opouštěli bez toho, že by již měli zajištěné nové zaměstnání. Lze vysledovat analogii s odpověďmi na otázku c. 10, kdy 6 respondentů ze skupiny B uvedlo, že doba kdy byli bez zaměstnání byla kratší než jeden měsíc. Pro tyto respondenty doba bez zaměstnání zjevně znamenala pouze velmi krátké období, přechodem na již předem zajištěné místo a při získání nového zaměstnání více spoléhali sami na sebe.

Tabulka c. 3.2.18. Otázka c. 18

Byla vám nabídnuta možnost rekvalifikace?

Nabídka rekvalifikace	Ano	Ne
Skupina A	7	13
Skupina B	5	15

Rozdíl mezi oběma skupinami je minimální a nelze z něj odvozovat žádné závěry.

Tabulka c. 3.2.19. Otázka c. 19

Účastnil(a) jste se nějakého rekvalifikačního kurzu?

Účast na rekvalifikaci	Ano	Ne
Skupina A	6	14
Skupina B	1	19

U skupiny A je při porovnání odpovědí na otázku c. 21 patrný vyšší zájem o využití možnosti rekvalifikace než u skupiny B, což může souviset s tím, že průměrná doba jejich nezamestnanosti je delší a účast na rekvalifikačním kurzu jim zaručuje zvýšení částky podpory v nezamestnanosti.

Tabulka c. 3.2.20. Otázka c. 20

Kolik nabídek nového zaměstnání jste na úřadu práce obdržel(a)?

Počet nabídnutých míst	1	2	3	4	5	Více
Skupina A	1	2	9	3	5	0
Skupina B	7	6	1	1	0	0

Pocet nabídnutých míst je výrazně vyšší u skupiny A. To lze přičítat především jejich déle trvající nezamestnanosti a do určité míry užší nabídce volných míst, která je nutí vracet na úřad práce pro novou nabídku. Úřad práce v regionu skupiny B snáze nabídne uchazeči takové zaměstnání, které vyhovuje jeho požadavkům, včetně požadavku na mzdu a dopravní dostupnost. Uchazeč proto není nucen opětovně se vracet na úřad práce pro další nabídky.

Tabulka c. 3.2.21. Otázka c. 21

Jak častá návštěva úřadu práce po vás byla požadována?

Cetnost návštěv na úřadu práce	1	2	3	4
Skupina A	0	5	0	15
Skupina B	0	0	0	15

Méne časté návštěvy respondentu ze skupiny A na úřadu práce lze přičítat komplikovanější dopravě obyvatel tohoto regionu do sídla úřadu. Tomu však v současnosti již předchází úřady práce širší nabídkou regionálních pracovišť.

Tabulka c. 3.2.22. Otázka c. 22

Nabídl vám úřad práce zaměstnání v oboru ve kterém jste vzdělán(a)?

Nabídka úřadu práce na zaměstnání v oboru	Ano	Ne
Skupina A	5	15
Skupina B	8	7

Více než polovinu klientů úřadu práce ze skupiny B byly úřady práce schopny nabídnout nové zaměstnání v oboru, ve kterém byli vzděláni. Důvodem je zcela jistě větší trh práce a mnohem větší počet a rozmanitost volných pracovních míst na něm.

Tabulka c. 3.2.23. Otázka c. 23

Jak hodnotíte služby, které vám úřad práce poskytl?

Hodnocení služeb úřadu práce	Velmi dobré	Dobré	Postacující	Nedostatečné	Zbytečné
Skupina A	0	11	5	3	1
Skupina B	1	3	6	4	6

Skupina B hodnotí služby mnohem kritičtěji, v šesti případech je dokonce považuje za zcela zbytečné. Tato skupina má, na rozdíl od skupiny A, větší šanci získat nové zaměstnání samostatně bez pomoci úřadu práce. Obyvatelé velkomesta mají, díky rozvinutější infrastruktuře, širší možnosti udelat si samostatně přehled o volných místech a jednotlivé potencionální zaměstnavatele navštívit.

Nové nalezené zaměstnání (otázky c. 24 až 29)**Tabulka c. 3.2.24. Otázka c. 24**

Jak jste našel nové zaměstnání?

Nové zaměstnání za pomoci	UP	Prímo osloven	Vlastní aktivita	Pomoc okolí	Návrat k původnímu	Jinak
Skupina A	6	0	9	4	1	0
Skupina B	1	3	12	4	0	0

Obe dvě skupiny byly při hledání nového zaměstnání úspěšné hlavně díky své vlastní aktivitě a díky své vlastní vyhledávací činnosti. Skupina A byla výrazně úspěšnější při zprostředkování nového místa za pomoci úřadu práce a ani jednou se zde nevyskytl případ, že by nezaměstnaného oslovil přímo zaměstnavatel, tak jak tomu bylo ve třech případech u skupiny B. Za důvod můžeme považovat větší flexibilitu v personální práci firem, které jsou zvyklé se orientovat na komplikovanějším trhu práce, jaký je v Praze.

Tabulka c. 3.2.25. Otázka c. 25

Nové zamestnání se nachází v místě vašeho trvalého bydliště?

Nové zamestnání v trvalém bydlišti	Ano	Ne
Skupina A	8	12
Skupina B	20	0

Skupina A byla nucena ve většine případu přijmout nové zamestnání mimo své trvalé bydliště, což lze opět přičíst zúženému pracovnímu trhu v jejich trvalém bydlišti. Skupina B nové uplatnění v místě svého trvalého bydliště našla vždy.

Tabulka c. 3.2.26. Otázka c. 26

Jakou dobu denne strávíte na cestě do a z nového zamestnání?

Doba strávená na cestě do a ze zamestnání v minutách	0 až 30	30 až 60	60 až 90	Více než 90
Skupina A	8	2	9	1
Skupina B	1	4	12	3

Větší počet respondentů ze skupiny A, kteří tráví na cestě do zamestnání méně než třicet minut přímo souvisí s počtem těch, kteří našli nové zamestnání v místě svého trvalého bydliště a souvisí s jeho velikostí. Přestože všichni respondenti ze skupiny B našli nové zamestnání v místě trvalého bydliště, stráví cestou do práce mnohem delší čas, což opět souvisí s velikostí aglomerace, v níž své nové zamestnání našli.

Tabulka c. 3.2.27. Otázka c. 27 .

Je nové zamestnání ve stejném oboru jako to původní?

Nové zamestnání ve stejném oboru	Ano	Ne
Skupina A	6	14
Skupina B	14	6

Pomer mezi oběma skupinami je přesně opačný. Pro respondenty ze skupiny B bylo zjevně snazší najít nové zamestnání ve stejném oboru, jako bylo jejich zamestnání předchozí. Za důvod můžeme opět považovat širší nabídku volných míst v regionu skupiny B. Do určité míry lze vliv přisuzovat i delší průměrné době nezamestnanosti

v regionu A, která způsobuje to, že nezamestnaný je ochoten přijmout místo, na kterém neuplatní své vzdělání a své zkušenosti z předchozího zaměstnání.

Tabulka c. 3.2.28. Otázka c. 28

Finanční ohodnocení na novém místě je:

Finanční ohodnocení na novém místě	Stejně	Nižší	Vyšší
Skupina A	7	5	8
Skupina B	5	2	13

Respondenti ze skupiny B opouštěli své zaměstnání ve většine případu s vyhlídkou na nové a lépe honorované zaměstnání. Skupina A byla v sedmi případech nucena přijmout zaměstnání za nižší honorár, což opět svědčí o užší nabídce, které se museli přizpůsobit.

Tabulka c. 3.2.29. Otázka c. 29

Uspokojuje vás nové zaměstnání více než to, která jste musel(a) opustit?

Spokojenost v novém zaměstnání	Vyšší	Nižší
Skupina A	12	8
Skupina B	17	3

Velmi dobře lze spatřovat spojitost s odpovědmi na otázku c. 9. Skupina B opouštěla své zaměstnání častěji na základě svého rozhodnutí (nespokojenost s finančním ohodnocením či špatné vztahy na pracovišti). Proto jsou také častěji v novém zaměstnání spokojenější, neboť odchod k novému zaměstnavateli volili po svém svobodném rozhodnutí a ne pod tlakem svízelné sociální situace jako tomu bylo většinou u skupiny A.

Společenské dopady ztráty zaměstnání (otázky c. 30 až 37)

Tabulka c. 3.2.30. Otázka c. 30

Ovlivnila nezamestnanost negativně váš partnerský vztah?

Negativní vliv nezamestnanosti na partnerský vztah	Ano	Ne
Skupina A	7	13
Skupina B	2	18

Vyšší počet kladných odpovědí u skupiny A lze u ní přičítat delší době trvání nezamestnanosti. Současné vyšší příjmy v Praze zajišťují snazší překlenutí období, po které jsou oba partneři odkázáni pouze na jeden úplný příjem a na podporu v nezamestnanosti toho, který zaměstnání ztratil. Zhoršení celkové finanční situace partneru může totiž zapříčinit růst napětí v jejich vztazích a prohloubení rozporu, které až do této doby zůstávali skryté.

Tabulka c. 3.2.31. Otázka c. 31

Ovlivnila nezamestnanost negativně vaše vztahy se sourozenci a s rodiči?

Negativní vliv nezamestnanosti na vztahy se sourozenci a rodiči	Ano	Ne
Skupina A	3	17
Skupina B	0	20

Z porovnání odpovědí obou dvou skupin vyplývá, že nezamestnanost má pouze malý vliv na kvalitu vztahu s širší rodinou (a to pouze u skupiny A, kde je průměrná doba nezamestnanosti dvojnásobná). Z odpovědí respondentů vyplývá, že nezamestnanost vztahy v rámci širší rodiny nijak neovlivňuje.

Tabulka c. 3.2.32. Otázka c. 32

Stýkal jste se i po ztrátě zaměstnání se svými bývalými kolegy?

Styk s bývalými kolegy	Ano	Ne
Skupina A	7	13
Skupina B	2	18

Ve většine případu styk kolegy z bývalého pracoviště ustává. To vyplývá ze ztráty společných zájmů a ze ztráty každodenního styku na pracovišti, čímž souvisí i snaha pokračovat v těchto stycích ve volném čase. Častější styk sbývalými kolegy u skupiny A vyplývá ze specifiky sociálních vztahů malé obce, kde se lidé tolik neuzavírají do „ulity“ svého soukromí.

Tabulka c. 3.2.33. Otázka c. 33

Ovlivnila nezamestnanost negativně vaše společenské postavení?

Vliv nezamestnanosti na společenské postavení	Ano	Ne
Skupina A	4	16
Skupina B	0	20

Změnu společenského postavení přiznávají v malé míře pouze respondenti ze skupiny A, což opět vyplývá ze specifiky malého města, kde o sobě lidé více ví, a kde ve společenských vztazích bývají častěji uplatňovány různé předsudky a společenské postavení je zde ve zvýšené míře spojeno s postavením profesním.

Tabulka c. 3.2.34. Otázka c. 34

Mel(a) jste v období kdy jste byl(a) bez zaměstnání pocit vylčení ze společnosti?

Pocit vylčení ze společnosti	Ano	Ne
Skupina A	7	13
Skupina B	1	19

Pocit společenského vylčení přiznávají častěji respondenti ze skupiny A. Důvodem může být opět větší informovanost obyvatel malého města o situaci lidí žijících v jejich sousedství. Obyvatelé velkoměsta mají mnohem širší možnosti kulturního vyžití, s čímž souvisí i větší možnost navazování a rozvíjení společenských kontaktů.

Současné je pravděpodobné, že část respondentů již v současnosti, kdy jsou zaměstnáni, pocít společenského vylčení do značné míry ze svých vzpomínek „vytesnila“.

Tabulka c. 3.2.35. Otázka c. 35

Byl(a) jste nucen(a) během své nezamestnanosti vyhledat odbornou pomoc psychologa či psychiatra?

Vyhledání odborné pomoci	Ano	Ne
Skupina A	1	19
Skupina B	2	18

V odpovědích obou dvou skupin je jen nepatrný rozdíl. Odbornou pomoc nevyhledal téměř nikdo. Důvodem je pravděpodobně ve společnosti stále přetrvávající „stigmatizace“ lidí, kteří museli vyhledat odbornou pomoc psychiatra či psychologa a návštěva u těchto odborníků bývá považována za osobní prohru. Tento pocit „stigmatizace“ mohl současně ovlivnit pravdivost jednotlivých odpovědí.

Tabulka c. 3.2.36. Otázka c. 36

Z jakého důvodu jste nevyhledal(a) odbornou pomoc (viz otázka c. 38)?

Důvod nevyhledání odborné pomoci	Necítil potřebu	Z pocitu studu	Strach z reakce okolí	Jiný důvod
Skupina A	15	2	2	0
Skupina B	16	0	2	0

Odpovědi na tuto otázku přímo potvrzují závěry vyvozené z odpovědí na otázku c. 32.

Tabulka c. 3.2.37. Otázka c. 37

Byla vám vaše rodina (partner, děti, rodiče, sourozenci) oporou?

Pomoc rodiny	Ano	Ne
Skupina A	17	3
Skupina B	20	0

Výsledky potvrzují závěry vyvozené z odpovědí na otázku c. 34. Vztahy s širší rodinou nezamestnanost nijak významně neovlivňuje. Jak vyplynulo z osobních rozhovorů s některými respondenty, byly tyto vztahy v období jejich nezamestnanosti utuženy. Pouze

jeden respondent vo osobním rozhovoru pripustil, že vprubehu nezamestnanosti se přístup jeho rodiny zmenil k horšímu.

Získané zkušenosti (otázky c. 38 až 41)

Tabulka c. 3.2.38. Otázka c. 38

Domníváte se, že jste ztrátu zaměstnání mohl(a) nějak zabránit?

Šlo ztrátu zaměstnání předejít	Ano	Ne
Skupina A	2	18
Skupina B	8	12

Větší počet respondentu ze skupiny B, kteří se domnívají, že ztrátu zaměstnání mohli předejít souvisí s tím, že větší část z nich zbývalého zaměstnání odešla na základě vlastního rozhodnutí. U skupiny A se ve většine případu jednalo o rozhodnutí zaměstnavatele, které zaměstnanec nemohl ovlivnit.

Tabulka c. 3.2.39. Otázka c. 39

Domníváte se, že osobní iniciativa při hledání nového zaměstnání je pro jeho nalezení nejdůležitější?

Význam osobní iniciativy při hledání nového zaměstnání	Ano	Ne
Skupina A	14	6
Skupina B	20	0

Menší význam osobní iniciativy při hledání nového zaměstnání přicítají respondenti ze skupiny A. To lze přicítat určitěmu znechucení z dlouhodobého a málo úspěšného hledání nového zaměstnavatele. Dalším důvodem může být to, že skupina B má mnohem větší možnosti pro uplatnění své osobní iniciativy.

Tabulka c. 3.2.40. Otázka c. 40

Považoval(a) jste ztrátu zaměstnání za osobní krivdu:

Pocit krivdy	Ano	Ne
Skupina A	6	14
Skupina B	2	18

Větší počet respondentů s pocitem krivdy u skupiny A lze i v tomto případě přičítat vyššímu počtu případů v této skupině kdy byl pracovní poměr ukončen z rozhodnutí zaměstnavatele a respondenti neměli na toto rozhodnutí žádný vliv. Zvýšený pocit krivdy lze přičítat i tomu, že vzaměstnání, které opustili, byli většinou delší období. Přesto se většina z nich se ztrátou zaměstnání osobně vyrovnala a za krivdu ho nepovažuje.

Tabulka c. 3.2.41. Otázka c. 41

Máte obavy ze ztráty současného zaměstnání?

Obavy ze ztráty současného zaměstnání	Ano	Ne
Skupina A	7	13
Skupina B	2	18

Větší strach ze ztráty současného zaměstnání mají respondenti ze skupiny A. To souvisí s větší obtížností získávání zaměstnání v jejich regionu, a skomplikovanějším obstaráváním zaměstnání nového, což bylo zdokumentováno již ve vyhodnocení odpovědí na předchozí otázku.

3.3. Závěrečné vyhodnocení a shrnutí

Výrazné rozdíly v postavení obou dvou skupin na trhu práce je dáno již jejich geografickou polohou a rozdílným statusem obou obcí. Praha, jako hlavní město České republiky zaujímá na trhu práce, jak vyplynulo z provedeného výzkumu, výjimečné postavení. Pritahuje, i přes vysoké provozní náklady a náklady na mzdy, zájem významných, především zahraničních investorů. Jejich zájem o Prahu nesouvisí pouze s jejím umístěním v celoevropském pohledu, ale souvisí také s jejím napojením na

mezinárodní dopravní síte a soucasne s tím, že zde sídlí téměř všechny centrální orgány státní správy. Zároveň v Praze také sídlí velké množství vysokých a středních škol, jejichž absolventi si pak zde velmi často hledají své první uplatnění na trhu práce.

Odpovědi respondentů žijících trvale v Praze byly ovlivněny dostatečnou nabídkou volných míst, která se jim nabízí v případě, že jsou nuceni opustit své současné zaměstnání. Z porovnání odpovědí na otázku c. 6 vyplývá, že je pro ně samozřejmější menit zaměstnavatele a na svém místě tak nelpí. Své zaměstnání také častěji opouštějí na základě svého vlastního rozhodnutí (viz otázka c. 9) a častěji nalézají nové místo, které je lépe honorováno, a v kterém jsou subjektivně více spokojeni, než v tom předchozím (viz otázky c. 28 a 29).

Širší nabídka trhu práce v Praze je opět velmi dobře zřetelná z porovnání průměrné délky nezamestnanosti jednotlivých respondentů (viz otázka c. 10). Při porovnání odpovědí respondentů skupiny A se statistikami Úřadu práce v Jindřichově Hradci (tabulka c. 3.3.1.) vychází, že doba, po kterou byli nezamestnaní, je mírně nadprůměrná, což lze přičíst poloze Slavonic v rámci okresu. Vliv má zcela jistě i nižší dopravní obslužnost související s omezováním vlakového a autobusového spojení s okolními obcemi, ke kterému došlo v minulých letech.

Tabulka c. 3.3.1. Doba trvání nezamestnanosti – okres Jindřichuv Hradec

Délka evidence J. Hradec	31.12.2000	v %	31.12.2001	v %	31.12.2002	v %	31.12.2003	v %
do 3 měsíců	982	42	1 012	40	1 131	36	1 199	36
3 – 6 měsíců	498	21	569	22	700	22	681	20
6 – 9 měsíců	164	7	234	9,1	287	9,2	328	9,7
9 – 12 měsíců	133	5,7	148	5,8	216	6,9	208	6,2
12 – 24 měsíců	326	14	293	12	446	14	505	15
24 měsíců a více	235	10	304	12	356	11	447	13
Celkem	2 338	100	2 560	100	3 136	100	3 368	100

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003, Úřad práce v J. Hradci, 2004

Naopak odpovědi respondentu ze skupiny B poměrně přesně korespondují s údaji Úřadu práce hlavního města Prahy (viz tabulka c. 3.3.2.), podle kterých nadpoloviční většina nezamestnaných nachází nové zaměstnání nejpozději do šesti měsíců od registrace na úřadu práce. To lze přičíst velmi dobré dopravní obslužnosti v Praze, kdy vzdálenost, kterou zaměstnanec dojíždí, nemá vliv na náklady na dopravu a také větší homogenitu trhu práce v porovnání s regionem Jindřichova Hradce.

Tabulka c. 3.3.2. Doba trvání nezamestnanosti - Praha

Délka evidence Praha	31.12.2000	v %	31.12.2011	v %	31.12.2002	v %	31.12.2003	v %
do 3 měsíců	7280	33,4	7604	35	7 707	33	8 407	33
3 – 6 měsíců	4660	21,3	4920	23	5 795	25	6 090	24
6 – 9 měsíců	2475	11,3	2149	9,9	2 699	11	2 805	11
9 – 12 měsíců	1907	8,7	1758	8,1	1 975	8,3	2 098	8,2
12 – 24 měsíců	3851	17,6	2894	13	3 070	13	3 398	13
24 měsíců a více	1659	7,6	2307	11	2 445	10	2 650	10
Celkem	21 832	100	21 632	100	23 691	100	25 448	100

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v Praze za rok 2003, Úřad práce hlavního města Prahy, 2004

Dále lze z odpovědí obou dvou skupin vyvodit, že region A je zjevně postižen nezamestnaností strukturálního typu, kterou přinesl útlum rady velkých podniků dlouhodobě sídlících v kraji. Oproti tomu nezamestnanost, kterou dokumentují odpovědi respondentu ze skupiny B se jeví jako nezamestnanost frikční, spojená pouze s krátkým obdobím spojeným s přechodem na nové místo.

Větší hloubku problému nezamestnanosti spojenou s obtížnějším hledáním nového zaměstnání v regionu skupiny A dokumentuje i vyšší ochota respondentu přijmout místo v jiném oboru než jsou vzdělání (otázka c. 27) a jejich větší ochota za práci cestovat mimo místo svého trvalého bydliště (otázka c. 11) či se dokonce za práci stehovat (otázka c. 13).

Rozdílnost obou regionů je zřejmá i z toho, jakým způsobem jednotliví respondenti využili služeb úřadu práce. Všichni respondenti ze skupiny A byli registrováni u úřadu práce (otázka c. 17) a ve výrazně větší míře využívají služeb, které jim úřady práce nabízejí (otázka c. 18 a 19). Za překvapivé zjištění lze považovat, že respondenti ze

skupiny A obdrželi vprůměru větší počet nabídek nového zaměstnání. To lze vysvětlit dvojnásobnou délkou období, po které byli nezaměstnaní a tím, jak vyplynulo z rozhovoru s některými respondenty, ne všechny byly reálné (např. nemožnost každodenní dopravy či ubytování v místě). Z rozhovoru s respondenty ze skupiny A vyplynulo, že snahu pracovníku úřadu práce považovali vždy za upřímnou snahu pomoci. Naopak většina respondentů ze skupiny B považovala přístup pracovníku úřadu práce za formální. I z tohoto lze odvodit vyšší stupeň společenské soudržnosti v regionu skupiny B, který pramení z větší hloubky problému, které místním obyvatelům ztráta zaměstnání přináší.

Dále lze rozdíly v hodnocení služeb poskytnutých jednotlivými úřady práce (otázka c. 23) přičíst tomu, do jaké míry byli respondenti odkázáni na jejich služby. To potvrzuje i to, jakým způsobem získali nové místo (otázka c. 24). Respondenti ze skupiny B totiž v mnohem větší míře měli šanci najít si nové místo díky vlastní aktivitě a to se odráží i v jejich názoru na význam těchto aktivit (otázka c. 34).

Rozdílně na obě skupiny působila nezaměstnanost i v oblasti mezilidských vztahů. Negativní dopad na partnerský vztah priznalo více respondentů ze skupiny A (otázka c. 30) a zhoršení vztahu s vlastní rodinou pod vlivem nastalé životní situace priznali také pouze respondenti ze skupiny A. Přičítat to lze delší průměrné době trvání nezaměstnanosti a obtížnějšímu shánění nového místa. S tím souvisí existencní problémy spojené s výrazně sníženými příjmy. To potvrzují výzkumy průzkumu, ze kterých vyplývá (otázka c. 16), že mnohem více respondentů ze skupiny A bylo příjemcem sociálních dávek. V prostředí malé obce je snazší propadnout pocitu vyloučení ze společnosti (otázka c. 34) a ztráty společenského postavení (otázka c. 33). V případě, že by v následujících letech nezaměstnanost nadále rostla, lze předpokládat i prohlubování osobních problémů jedince, které se pak zpětně přenášejí na celou společnost (zvýšené výdaje na soc. dávky, péče o děti z rozvedených rodin, výdaje na zdravotní péči...).

To vše může vést k různým psychickým poruchám jako jsou zvýšená depresivita, neurózy či některé projevy sociopatie. Pokud nezaměstnaný hledá marně delší dobu nové místo, může docházet k frustraci uspokojování důležitých potřeb a zájmu, která se projevuje nízkou mírou soustředění a rozrušením. Stupňování frustrace a její dlouhodobé trvání může vést až ke zhroucení jedince, nebo k upadnutí do apatie a

rezignace spojeným s nezájmem o řešení své situace. Tyto stavy pak dotýcný už ve většine případu nemůže řešit sám a nezbytnou je pomoc odborníka, což vnaší společnost stále ještě není samozřejmostí (otázky c. 35 a 36).

Z výše uvedeného vyplývá, že v zájmu celé společnosti je snížení nezamestnanosti na úroveň, kdy plní pouze potřebu při motivaci pracovních sil a při regulaci vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tak jak je to vsoučasnosti v Praze. To zabrání zneužívání vzniklé situace zaměstnavateli k neúměrnému snižování mezd a na druhé straně zaměstnavatelé budou moci lépe celit některým neúměrným požadavkům ze strany zaměstnanců a odborů.

Záver

Nezamestnanost jako taková není v životě naší společnosti nic nového, jen byla v minulých desetiletích u nás umele potlačena a několik generací obyvatel se naučilo žít bez tohoto rizika.

Jak prokázala praktická část mé práce, jsou dopady nezamestnanosti tak jak ji po roce 2000 v podmínkách České republiky známe, rozdílné pro obyvatele venkova a pro obyvatele velkoměsta. To se projevuje i na rozdílných postojích, které k hrozbě ztráty zaměstnání zaujímají obyvatelé těchto dvou odlišných regionů.

Proto se domnívám, že tímto směrem by bylo třeba zaměřit pozornost příslušných orgánů státní správy a výrazně diferencovat služby nabízené nezamestnaným. Samozřejmě je nutno zvážit možnosti, které stát v této oblasti má.

Resumé

Úvod

Obsahuje stručné seznámení s okolnostmi, které vedly k tomu, že nezamestnanost v letech 1939 až 1989 zmizela ze života obyvatel Československa a současně stručně popisuje vývoj nezamestnanosti v Československu a následně pak v České republice od roku 1990 do současnosti.

1. Vymezení základních pojmů

Obsahem této části práce je výčet základních pojmů spojených s nezamestnaností, především pak definice nezamestnaného, popis základních typů nezamestnanosti a definice základních ekonomických náhledů na nezamestnanost.

2. Vliv nezamestnanosti na postavení nezamestnaného ve společnosti

Kapitola seznamuje čtenáře s možnými dopady nezamestnanosti na jednotlivce, a s tím, jakým způsobem se nezamestnaný může s nastalou situací, která je spojena se změnou jeho postavení ve společnosti, vyrovnávat.

3. Dotazníkový průzkum

Jedná se o vyhodnocení dotazníkového průzkumu, jenž byl zaměřen na osoby, které měly v období po roce 2000 s nezamestnaností osobní zkušenost. Respondenti byli zařazeni do dvou referenčních skupin. Jedna skupina byla vybrána z obce s počtem obyvatel do 3000, druhá skupina byla vybrána z velkoměsta.

Vyhodnocením odpovědí obou dvou skupin jsou dokumentovány rozdíly mezi tím, jaký vliv má nezamestnanost na život obyvatel zvolených regionů a mezi tím, jakým způsobem se s nezamestnaností respondenti vyrovnávali.

Anotace

Bakalářská práce je venována vysvětlení základních pojmů spojených s nezamestnaností a s jejími dopady na život nezamestnaného jedince. Tyto konkrétní dopady jsou v praktické části bakalářské práce dokumentovány formou vyhodnocení dotazníkového průzkumu provedeného ve dvou rozdílných regionech mezi osobami, které měly po roce 2000 s nezamestnaností osobní zkušenost.

Annotation

B. A. creation applies to explication of basic ideas connected with unemployment and with its impact at jobless person life. These particular impacts are in practical part of B. A. creation documented in a form of research query evaluation in two different regions, those among who had after year 2000 personal experience with unemployment.

Klíčová slova

nezamestnanost, cyklická nezamestnanost, frikční nezamestnanost, strukturální nezamestnanost, liberalistický model, keynesiánský model, trh práce, dotazník

Key words

Unemployment, cyclical unemployment, friction unemployment, structural unemployment, liberalistic model, Keynesian model, employment market, questionnaire

Odkazový a poznámkový aparát

- (1) Vývoj nezamestnanosti od roku 1995 do 2004 Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí.
- (2) Národní akční plán zamestnanosti pro rok 2001. s. 1
- (3) Národní akční plán zamestnanosti na léta 2004 – 2006. s. 5 – 7.
- (4) Národní akční plán zamestnanosti na léta 2004 – 2006. s. 10 – 41.
- (5) Národní akční plán zamestnanosti pro rok 2003. s. 14 – 15.
- (6) KEJDOVÁ, M., VODICKOVÁ, Základy trestního a správního práva. 1. vyd. Brno: IMS, 2004. s. 110 – 111.
- (7) MAREŠ, P. Nezamestnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 16 – 17.
- (8) MAREŠ, P. Nezamestnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 18.
- (9) BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství 2003. s. 82 – 83.
- (10) MAREŠ, P. Nezamestnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 20 – 21.
- (11) BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství 2003. s. 21.
- (12) MAREŠ, P. Nezamestnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 2002. s. 22.
- (13) MAREŠ, P. Nezamestnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 2002. s. 22.
- (14) MAREŠ, P. Nezamestnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 2002. s. 22.
- (15) RUSMICOVÁ L., SOUKUP J. Makroekonomie (základní kurs) 4. vyd. Slaný: Melandrium 1997. s. 49.
- (16) BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství 2003. s. 69 – 70.

- (17) RUSMICHOVÁ L., SOUKUP J. Makroekonomie (základní kurs) 4. vyd. Slaný: Melandrium 1997. s. 52.
- (18) MAREŠ, P. Nezamestnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 2002. s. 32.
- (19) BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství 2003. s. 108.
- (20) MAREŠ, P. Nezamestnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 2002. s. 75.
- (21) MAREŠ, P. Nezamestnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 2002. s. 85.

Literatura a prameny:

1. Národní akční plán zamestnanosti pro rok 2001.
2. Národní akční plán zamestnanosti pro rok 2002.
3. Národní akční plán zamestnanosti pro rok 2003.
4. Národní akční plán zamestnanosti na léta 2004 – 2006.
5. Vývoj nezamestnanosti od roku 1995 do 2004 Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí.
6. Zpráva o situaci na trhu práce (analýza stavu a vývoje trhu práce vPraze za rok 2000) Vydává Úrad práce hlavního mesta Prahy.
7. Zpráva o situaci na trhu práce (analýza stavu a vývoje trhu práce vPraze za rok 2001) Vydává Úrad práce hlavního mesta Prahy.
8. Zpráva o situaci na trhu práce (analýza stavu a vývoje trhu práce vPraze za rok 2002) Vydává Úrad práce hlavního mesta Prahy.
9. Zpráva o situaci na trhu práce (analýza stavu a vývoje trhu práce vPraze za rok 2003) Vydává Úrad práce hlavního mesta Prahy.
10. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2000 Vydává Úrad práce v Jindrichove Hradci.
11. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2001 Vydává Úrad práce v Jindrichove Hradci.
12. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2002 Vydává Úrad práce v Jindrichove Hradci.
13. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003 Vydává Úrad práce v Jindrichove Hradci.
14. BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství 2003 ISBN 80-86429-16-4.
15. KEJDOVÁ, M., VODICKOVÁ, Z. Základy trestního a správního práva. 1. vyd. Brno: IMS, 2004.
16. MACÁKOVÁ, L., a kol Mikroekonomie (základní kurs). 4. vyd. Slaný: Melandrium 1998 ISBN 80-901801-2-4.

17. MAREŠ, P. Nezamestnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství 2002 ISBN 80-86429-08-3.
18. RUSMICHOVÁ L., SOUKUP J. Makroekonomie (základní kurs) 4. vyd. Slaný: Melandrium 1997 ISBN 80-901801-8-3.
19. SIRUCEK, P., NECADOVÁ M., Mikroekonomie I. 1. vyd. Slaný: Melandrium 1999 ISBN 80-86175-06-5.