MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLOMOUC
Ústav společenských věd

Martina Stará

Možnosti motivace nezaměstnaných k dalšímu osobnímu rozvoji
Possibilities of Surplus Labour Motivation to Further Personal Development

Bakalářská práce

Vedoucí práce: PhDr. Dana Pokorná

Olomouc 2010

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci „*Možnosti motivace nezaměstnaných k dalšímu osobnímu rozvoji“* vypracovala samostatně pod vedením PhDr. Dany Pokorné, a že jsem uvedla a použila jen uvedené informační zdroje.

Olomouc 30.4.2010 Podpis……..

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Daně Pokorné za odbornou pomoc a vedení této bakalářské práce. Děkuji za věcné připomínky a cenné rady, kterými přispěla k vypracování této bakalářské práce, za její spolupráci a podporu, kterou jsem získala z její strany.

Obsah

Úvod ……6

1 **Nezaměstnanost**……...……...7

1.1 Pojem nezaměstnanost…….7

1.2 Měření nezaměstnanosti…….……..…….8

1.3 Formy nezaměstnanosti……9

1.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných……11

1.5 Vývoj míry nezaměstnanosti od roku 2004 po současnost……15

2 Psychologie prožívání nezaměstnanosti……...……17

2.1 Ztráta zaměstnání……..….18

2.2 Psychické důsledky nezaměstnanosti……...……..20

2.3 Psychologické dopady na zdraví……21

2.4 Nezaměstnaná žena versus nezaměstnaný muž……..……22

2.5 Význam rodiny a domova pro nezaměstnaného…….…22

2.6 Žebříček hodnot nezaměstnaných……..23

2.6 Pomoc firmy při ztrátě zaměstnání…….24

3 Politika nezaměstnanosti……...25

3.1 Trh práce…….25

3.2 Skladba trhu práce……..26

3.3 Rozdělení trhu práce……...27

3.4 Řešení nezaměstnanosti……..28

3.4.1 Státní politika zaměstnanosti……28

3.4.2 Orgány státní politiky zaměstnanosti…….……..29

3.5 Rekvalifikace a poradenské činnosti ÚP……32

4 Motivace……...…36

4.1 Motivace ……..……..36

4.1.1 Stimulace……..……37

4.2 Demotivace……38
4.3 Zdroje motivace člověka vůči pracovní činnosti……39
4.4 Základní teorie motivace……40
4.4.1 Maslowova teorie potřeb.....40
4.4.2 Herzbergova dvoufaktorová teorie pracovní motivace……42
4.4.3 Vroomova expektační teorie……43
4.4.4 Stimulační teorie……...44
4.4.5 McGregorova motivační teorie……44
4.5 Faktory ovlivňující motivaci……..46

5 Doslov……49

Závěr……51
Anotace……..……..……..52
Seznam literatury a zdrojů……..……..……53
Seznam obrázků……..……..……54
Seznam tabulek……54
Seznam příloh……54

Úvod

Ve své bakalářské práci se chci věnovat možnostem motivace nezaměstnaných k dalšímu osobnímu rozvoji těch lidí, kteří přišli o práci.

Toto téma jsem si vybrala z toho důvodu, že v dnešní době je problematika nezaměstnanosti téma, o kterém se stále mluví, diskutuje v médiích, píše v tisku s rozdílnými názory a návrhy řešení. Cílem je však jednoznačný a to snížit nezaměstnanost nebo ji zcela odstranit.

Práce je pro člověka jednou z nejdůležitějších podmínek jeho existence. Práce člověka začleňuje do sociálních vztahů a uspokojuje jeho potřebu užitečnosti. Se ztrátou zaměstnání se tedy člověk vypořádává velice obtížně a tu pravou hodnotu práce člověk pozná, až když o ni přijde. Problémem však je, že nezaměstnanost stále roste a stává se tak světovým problémem. Proto se hledají možnosti, jak nezaměstnanost nejen snížit, ale také jak pomoci lidem, kteří o práci přišli, neboť tato ztráta se odráží na psychické i fyzické stránce jedince. Otázkou však je, jestli jsou všichni lidé s tímto problémem, kteří o to stojí. Má člověk, který přijde o práci vůbec chuť začínat znovu? Jak je na tom psychicky? Jak je na tom jeho rodina, která rázem ztratí finance pro chod domácnosti? To jsou pouze některé otázky, nad kterými jsem se zamyslela a na které jsem hledala odpovědi. Svou práci jsem rozdělila do čtyř kapitol, ve kterých se snažím hledat odpovědi na tyto otázky.

Cílem mé bakalářské práce je shromáždit veškeré informace, které dokumentují to, jakým způsobem jsou lidé, kteří přišli o práci a potýkají se tak z nezaměstnaností motivováni na současném trhu práce a případně nalézt prostor pro další, intenzivnější motivaci.

Nejprve si ve své bakalářské práci ujasňuji, co je to nezaměstnanost, jaké má dopady a jak je nezaměstnanost prožívána. Dále jsem se zaměřila na to, jak je v současné době vedena politika nezaměstnanosti, kdo ji tvoří a co nabízí. V poslední kapitole dospívám do fáze, kdy potřebuji ujasnit základy motivace tak, jak je vyjadřují autoři, nastínila jsem zde na čem je teorie motivace postavena a popsala jsem faktory, kterými jsou lidé nejvíce ovlivňováni proto, abych následně mohla propojit to, co teorie říkají se současným způsobem motivace na trhu práce.

Zdrojem základních informací pro mě byla základní literatura týkající se mé problematiky. V případě nesrovnalostí jsem zašla na Úřad práce v Prostějově, kde jsem od zaměstnanců získala doplňující informace potřebné pro svoji práci.

1 NEZAMĚSTNANOST

1.1 Pojem nezaměstnanost

Pojmem nezaměstnanost se rozumí z ekonomického hlediska, že považovaná osoba je schopna pracovat, ale nemůže najít placené zaměstnání. Všeobecně je tedy za nezaměstnaného považována osoba, která je starší patnácti let, má ukončené základní vzdělání, aktivně hledá práci a je připravena k nástupu do zaměstnání do 14 dnů. [1]

Osobami nezaměstnanými jsou tedy míněni uchazeči o práci, kteří jsou registrováni na úřadu práce. Pro získání přehledu o stavu nezaměstnanosti se obyvatelstvo v produktivním věku dělí na tyto skupiny.[2]

1. Ekonomicky aktivní zaměstnaní
2. Ekonomicky aktivní nezaměstnaní
3. Ekonomicky neaktivní

První dvě skupiny spolu tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu. Jde především o občany od ukončení povinné školní docházky do věku, který určuje zákon jako hranici odchodu do důchodu. Lidé, kteří pokračují v zaměstnání i po dosažení důchodového věku jsou zde započítáváni, ale naopak se odečítají řádní studenti, osoby mentálně neschopné pracovat, vězni a osoby, které pracovat nechtějí a práci si nehledají.

Za ***Ekonomicky aktivní*** jsou považováni ti lidé, kteří buď pracují, nebo lidé, kteří jsou sice nezaměstnaní, ale práci si hledají, nebo čekají, až se budou moci po dočasném vysazení

[1] Srov. *Nezaměstnanost* [Online]. Dostupné na WWW: < http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezam%C4%9Bstnanost>[cit. 2010-01-25]

[2] NOVÝ, I., SURYNEK, A., a kol., *Sociologie pro ekonomy a manažery*, s. 230.

z práce do zaměstnání opět vrátit. Tito lidé se na základě svého zapojení do pracovního procesu snaží získat takové prostředky, které zajistí jeho vlastní existenci.

Ekonomicky neaktivní jsou naopak ti lidé, kteří nemají zaměstnání a ani jej z jakýchkoli důvodů nehledají, nebo jde o občany, kteří v důsledku demografických či zdravotních problémů pracovat ani nemohou. Nejsou tedy do pracovního procesu zapojeni, z čehož vyplývá, že nerealizují žádnou pracovní činnost.

1.2 Měření nezaměstnanosti

Na trhu práce dochází k řadě přesunů, které výrazně ovlivňují rovnováhu nejen na trhu práce, ale také v celém národním hospodářství. Vzhledem k tomu, že ve většině případů je narušení rovnováhy spjato s růstem počtu nezaměstnaných, je vývoj v oblasti nezaměstnanosti považován za jeden z hlavních sociálně-ekonomických problémů moderní společnosti a z praktických důvodů je nutné ji měřit. Z tohoto důvodu patří v rámci makroekonomických analýz k nejsledovanějším ukazatelům míra nezaměstnanosti.

Míru nezaměstnanosti zpravidla definujeme jako procentuální podíl nezaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivních obyvatel. [3]

[3] Srov. *Trh práce a zaměstnanost* [Online]. Dostupné na WWW: < http://knihy.cpress.cz/DataFiles/Book/00002405/Download/ke0325_ukazkova%20kap.pdf>[cit. 2010-01-22]

Obr. č. 1: Míra nezaměstnanosti v okresech České republiky k 28. únoru 2010

Zdroj http://www.financninoviny.cz/

1.3 Formy nezaměstnanosti

Existuje několik vlivů, které ovlivňují míru nezaměstnanosti. K těmto vlivům můžeme řadit například nějaký druh ekonomické recese, současnou životní situaci potencionálního zájemce o práci, nebo třeba také roční období. Z těchto důvodů rozlišujeme několik forem nezaměstnanosti.[4]

a) frikční
b) strukturální
c) cyklická

Frikční nezaměstnanost je spojena s životním cyklem člověka. Lze o ni hovořit v důsledku stálého kolísání pracovníků mezi pracovními místy. Přijde-li člověk o své zaměstnání, určitou dobu mu trvá, než po propuštění najde práci novou.

[4] HOLMAN, R., *Ekonomie, s. 266-277*

Vzniká tedy v případě, kdy původně zaměstnané osoby se na základě svého rozhodnutí dobrovolně vzdaly svého pracovního místa, za účelem vyhledat pracovní místo jiné. Přitom není rozhodující to, zda se pracovní místa vzdávají proto, že hledají pracovní místo s lepšími pracovními podmínkami nebo proto, že změnou dosavadního pracovního místa předcházejí očekávanému či ohlášenému propouštění. Tento druh nezaměstnanosti je krátkodobý a neodstranitelný.

Strukturální nezaměstnanost je spojena se změnami v národním hospodářství. Nastává v tom případě, kdy nároky práce nejsou v souladu s potenciálem pracovní síly. Z toho vyplývá, že vzniká na základě nesouladu mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na trhu práce. Tato nezaměstnanost je vysoká a neodstranitelná.

Cyklická nezaměstnanost je spojena s hospodářským cyklem. Nastává, je-li nezaměstnanost důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží. Speciálním projevem této nezaměstnanosti je v případě pravidelné cyklické nezaměstnanosti spojené s přírodním cyklem tzv. „sezonní nezaměstnanost“, která je klasickým případem pro zemědělské oblasti a pro stavebnictví. Tento druh nezaměstnanosti se snaží být eliminován všemi státy světa.

d) dobrovolná
e) nedobrovolná

Dobrovolná nezaměstnanost nastává v případě, kdy osoba zůstává dobrovolně nezaměstnaná, tedy o pracovní místo vědomě neusiluje a není ochotna přijmout práci za nabízenou mzdu. Tento druh nezaměstnanosti bývá také označován jako frikční nezaměstnanost z těch důvodů, že se jedná o pohyb mezi jednotlivými zaměstnáními. Dobrovolně nezaměstnaní lidé dávají zpravidla přednost svému volnému času, studiu nebo jiným činnostem.

Nedobrovolná nezaměstnanost nastává v případě, kdy osoba aktivně vyhledává a usiluje o získání zaměstnání nebo se připravuje na návrat či vstup do pracovního poměru. Důvodem vzniku nedobrovolná zaměstnanosti je předpoklad, že počet volných pracovních míst je menší než počet uchazečů. Většinou se jedná o ty osoby, které jsou v evidenci úřadů práce.

f) krátkodobá
g) dlouhodobá

Z hlediska návratu člověka do zaměstnání a pracovního procesu je důležitá délka trvání nezaměstnanosti. Opětovné zařazení dlouhodobě nezaměstnaného do pracovního procesu vyžaduje vyšší náklady než zprostředkování práce osobě, pro kterou je nezaměstnanost jen krátkou životní epizodou. Délka nezaměstnanosti bývá často ovlivněna nedostatkem dovedností, zkušeností a vědomostí, které jsou pro volná pracovní místa požadována nebo nedostatkem informací o možnostech uplatnění na trhu práce.

Krátkodobá nezaměstnanost je charakterizována dobou tři měsíců, tudíž je patrné, že tento druh nezaměstnanosti nezanechává takové psychologické důsledky jako nezaměstnanost dlouhodobá. Stala se jedním z rysů tržní společnosti, a proto nikoho příliš neznepokojuje.

Za dlouhodobou nezaměstnanost je považována doba, která je déle než půl roku bez zaměstnání. Pro mnohé z nás znamená dlouhodobá nezaměstnanost vyřazení z pracovního procesu, které sebou nese psychologické důsledky. Tento druh nezaměstnanosti je ovlivněn řadou činitelů. Mezi tyto činitele lze zařadit především málo pracovních zkušeností, nedostatečná kvalifikace, malá sebedůvěra, nezájem či diskriminace určitých kategorií občanů ze strany zaměstnavatele, nezájem o nedostatečně placená pracovní místa ze strany zájemců o zaměstnání, nezájem o práci z důvodu závislosti na státní podpoře, či objektivní okolnosti jako může být dojíždění nebo bydlení. Tento druh nezaměstnanosti postihuje především mladistvé, nekvalifikované občany, ženy s malými dětmi a zdravotně postižené.

1.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

V této kapitole bych se chtěla zaměřit na osoby, které výrazně přispívají k dlouhodobé nezaměstnanosti. Těmto osobám by měla být věnována pozornost, protože jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných stále roste.

Uplatnění člověka na trhu práce (viz podkapitola 3.1) je do jisté míry podmíněno několika charakteristikami, jako je věk, pohlaví, zdravotní stav, vzdělání či příslušnost k etnické skupině. Tyto charakteristiky vyčleňují skupiny lidí s vyšším rizikem ztráty

práce a předurčují dlouhodobou nezaměstnanost. Osoby, které spadají do těchto skupin, nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a u takových prací, které jsou méně placené a nemají jistou budoucnost. U nás do těchto rizikových skupin patří především mladí lidé a absolventi, ženy po mateřské dovolené, občané zdravotně postižení, lidé starší 50 let, lidé se změněnou pracovní schopností, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum či přicházející imigranti. Na tyto skupiny uchazečů o zaměstnání je zaměřena aktivní politika zaměstnanosti. Spíše se jedná o její nástroje, které právě vedou k motivaci zaměstnavatelů a k tvorbě nových pracovních míst, což by mělo vést ke snížení nezaměstnanosti, kterou tvoří právě tyto skupiny.

Ráda bych se zaměřila především na ty skupiny osob, které spadají a vytváří dlouhodobou nezaměstnanost. Neboť právě tento druh nezaměstnanosti je v dnešní době považován za obzvláště rizikový. Do těchto skupin spadají mladí lidé a absolventi, ženy po mateřské dovolené, lidé starší 50 let a lidé se změněnou pracovní schopností.

Zdrojem informací o těchto skupinách pro mě byl Úřad práce v Prostějově, který s těmito skupinami spolupracuje a takto je pojmenovává.

Mladí lidé a absolventi

Do skupiny tzv. mladých lidí, kteří se uchází o zaměstnání, řadíme osoby do 25 let. Problémem mladých lidí je jejich dosažené vzdělání, které je většinou základní, z čehož vyplývá, že pracovní zkušenosti u těchto lidí jsou minimální.

Do skupin absolventů spadají osoby po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let. Nevýhodou těchto absolventů středních a vysokých škol je to, že nemají v podstatě žádné praktické zkušenosti a nemají doposud osvojené pracovní návyky. Dokud se však nezapracují, jsou hůře zaměstnatelní. Snižuje se nejen jejich kvalita práce, ale upadá také jejich motivace a snaha nalézt si zaměstnání. Avšak čím vyšší úroveň dosaženého vzdělání absolvent má, tím je jeho šance k nalezení vhodného zaměstnání vyšší.

Podle mého názoru je samozřejmě výše dosavadního vzdělání jistým krokem k nalezení zaměstnání, avšak v dnešní době to není pouhý faktor. Znám spoustu lidí, kteří nemají to nejvyšší vzdělání, ale vhodnou a dobře placenou prácí si našli a to jen díky známostem, které jsou také velice důležité. Existují také lidé, kteří však i přes to, že mají ukončené vzdělání a mohou se pyšnit titulem, mají mnohdy méně znalostí či

zkušeností než ti, kteří se titulem pyšnit nemohou. Ať už bych tedy pominula výši vzdělání či dobré známosti, především je hledání zaměstnání podmíněno každým člověkem zvlášť. Jeho schopnosti, vědomosti a dovednostmi, to, jaký člověk sám o sobě je, jak se umí vyjadřovat, komunikovat a i když to není prioritou, také vzhled je jistým bodem který člověku přidá.

Ženy po mateřské dovolené

„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.“ [5]

Ženy s malými dětmi mívají často absence, které narušují plynulost pracovního procesu a zároveň také negativně působí na jejich hodnocení, které je spjato i s hodnocením firmy jako celku. Proto je velice těžké, zapojit tyto ženy do celodenního zaměstnávání. V případě, kdy tyto ženy vyhledávají zaměstnání, patří většinou mezi jejich podmínky jednosměrný provoz nebo zkrácený úvazek. Dále vyžadují, aby byla práce v okolí trvalého bydliště dostupná veřejnými dopravními prostředky, nebo aby měly takovou pracovní dobu, která bude přizpůsobena tomu, aby mohly své dítě odvést do školky a následně si jej vyzvednout. S takovými podmínkami je však málokterá firma spokojena a takové požadavky moc volných pracovních míst ani nesplňuje. Proto je obtížné skloubit mateřské a pracovní povinnosti dohromady a přitom dosáhnout jejich přiměřeného společenského uplatnění. Ženy, které se po mateřské dovolené snaží nalézt pracovní uplatnění, se potýkají s problémem seberealizace, a to z důvodu dlouhodobé absence na trhu práce při mateřské dovolené. Z toho potom plyne jistá ztráta profesních znalostí a pracovních zkušeností.

Podle mého názoru, by bylo vhodné, aby si tyto ženy doplnily znalosti, které jim po mateřské dovolené chybí, a to například pomoci rekvalifikace. Osvojily by si tak pracovní návyky a nebylo by pro ně tak obtížné vstoupit opět na trh práce.

[5] BUCHTOVÁ, B., a kolektiv, *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 34.

Osoby starší 50 let

„Možnost pracovního umístění osob vyššího věku je závislá na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce.“ [6]

Osoby staršího věku se těžko vyrovnávají se ztrátou zaměstnání, neboť čím starší člověk je, tím jsou jeho návyky stabilnější. Často pociťují ztrátu sebedůvěry, strach, nejistotu či bezradnost. U těchto lidí může také dojít k rezignaci na společenskou aktivitu. Jsou-li tedy tito lidé uvolněni z pracovního procesu, tak je pro ně pak velmi obtížné se na trh práce vrátit, neboť se hůře adaptují na změny a pracují s nižším pracovním tempem oproti lidem mladším. Jako své klady hodnotí své získané životní zkušenosti, odborné dovednosti a léty získaný nadhled v konfliktních situacích.

Podle mého názoru firmy nemají zájem zaměstnávat osoby starší 50 let a nabídnout jim odpovídající podmínky pro práci a to z toho důvodu, že nemají ochotu se dále vzdělávat a mají menší schopnosti přizpůsobit se novým nárokům firmy.

Lidé se změněnou pracovní schopností

Osoba se změněnou pracovní schopností je osoba, která je poživatelem částečného invalidního důchodu, nebo osoba, která byla uznána částečně invalidní, i v případě, že jí nárok na důchod nevznikl, nebo jí důchod není vyplácen pro souběh s příjmem z výdělečné činnosti.[7]

Tito lidé se potýkají jak s ekonomickými, sociálními tak i psychickými problémy. Většina nenalézá smysl života a pocitu lidské důstojnosti. Na základě důrazu na produktivitu práce, který je kladen, se však pracovní uplatnění těchto lidí snižuje. To je problémem, neboť pro tyto lidi je pracovní uplatnění velice důležité a mnohdy je to jediný způsob, jak se začlenit do společnosti a stát se její součástí.

I přesto, že stát poskytuje osobám se zdravotním postižením zvýšenou ochranu na trhu práce, a zákoník práce ukládá větším zaměstnavatelům[8] povinnost zaměstnat určité procento zdravotně postižených, čistě ekonomicky si myslím, že i přesto o tento typ zaměstnanců přehnaný zájem není.

---

[6] *Nezaměstnanost osob nad 50 let* [Online]. Dostupné na WWW: < http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/c0ba9aae23.pdf>[cit. 2010-02-27]

[7] Srov. *Tiskové zprávy a PR* [Online]. Dostupné na WWW: <http://www.pressweb.cz/zprava/projekt-stejna-sance-nabizi-lepsi-uplatneni-lidem-znevyhodnenym-trhu-prace>[cit. 2010-02-27]

[8] Za většího zaměstnavatele je považována firma, která má více jak 25 zaměstnanců

1.5 Vývoj míry nezaměstnanosti od roku 2004 po současnost

Pro popsání vývoje míry nezaměstnanosti jsem si stanovila mezník od roku 2004, kdy došlo k jedné z nejvýznamnějších událostí české historie, kterou je míněn vstup České Republiky do Evropské Unie (dále jen EU). Jinak lze o skutečné nezaměstnanosti hovořit již od roku 1989, kdy se otevřel skutečný trh práce v České Republice prostřednictvím sametové revoluce.

Vstupem do EU se nám otevřel společný trh, díky kterému zašla míra nezaměstnanosti klesat. Tato událost přinesla šance jak pro české firmy tak i zahraniční. Zájemci o zaměstnání, kteří si nemohli najít zaměstnání v tuzemsku tak dostaly nové příležitosti uchytit se na trzích v členských zemích. Dále došlo k rozšíření nabídky trhu práce a to z důvodu vstupu zahraničních firem na český trh.

Jak můžeme vidět z následující tabulky, roku 2004 byla míra nezaměstnanosti 8,3%. V dalších letech míra nezaměstnanosti začala klesat a v roce 2008 se ocitla na 4,4% hranici, což je téměř o polovinu méně než v roce 2004.

Situace k horšímu se začala měnit ke konci roku 2008. Poptávka po produktech začala klesat, firmy měli nedostatek zakázek a tak byly nuceny propouštět své zaměstnance.

Tab. Č. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti od roku 2004 do roku 2009

Rok	**Míra nezaměstnanosti (v %)**
2004	8,3
2005	7,9
2006	7,1
2007	5,3
2008	4,4
2009	9,2

Zdroj: http://www.finance.cz/

V dnešní době se s tzv. světovou ekonomickou krizí potýká nejen tuzemsko, ale i mnoho dalších států. Ke konci roku 2008 tato krize dopadla i na Českou Republiku. Necelých devadesát procent tuzemských firem uvedlo výrazný pokles objemu zakázek. V okamžiku, kdy se prognózy začaly zlepšovat, zaměstnavatelé předpokládali, že se počet zakázek bude zvyšovat. Situace se však ani na začátku roku 2009 nezlepšovala. Ba naopak se poptávka stále snižovala a firmám tak nezbývalo nic jiného, než sáhnout k radikálnějším opatřením. Mnoho firem začalo zkracovat pracovní dobu a v rámci toho pak byly nuceny uzavírat jednotlivé provozy. To vyústilo v propouštění zaměstnanců.

Od té doby nezaměstnanost v České Republice stále roste a dá se předpokládat, že ani v následujících měsících tomu nebude jinak. Počet firem, které propouští své zaměstnance, nebo se na to chystají, se neustále zvyšuje. V oblasti nezaměstnanosti padl rekord, který nastal posledně před pěti lety. Míra nezaměstnanosti se v únoru roku 2010 vyšplhala na 9,9%. Z toho vyplývá, že bez práce se tak ocitlo zhruba 600 000 lidí, což je o čtvrtinu více než minulý rok touto dobou. Ve srovnání oproti lednu roku 2010 je to zhruba o devět tisíc lidí více.

Úřady práce evidovaly necelých 574300 uchazečů o zaměstnání. Což je skoro 70 zájemců na jedno pracovní místo. Počet těchto zájemců je přibližně o 35 000 vyšší, než bylo na konci loňského roku 2009. Zvláště v některých okresech je situace obzvláště triskní. Nejvíce zájemců o jedno pracovní místo je zejména na Karvinsku a Teplicku, ale ani Znojemsko či Děčínsko na tom není o moc lépe. Předpokládá se, že nezaměstnanost vzroste až na deseti procentní hranici. To bude záležet Především na tom, jak rychlý bude růst v hlavních evropských ekonomikách. Vyhne-li se České Republice druhá vlna recese, pak by se evidence nezaměstnaných na úřadech práce měla začít snižovat.

Na základě výše uvedených situací se od té doby zvýšil i počet uchazečů o práci, kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti. Tato situace přináší velkou zátěž pro státní rozpočet, jehož příjmy klesají. V únoru loňského roku 2009 poskytovaly úřady práce podporu v nezaměstnanosti uchazečům o zaměstnání, kteří odpovídali 44,0 %, téhož měsíce o rok později byla podpora v nezaměstnanosti poskytována 213 549 uchazečům o zaměstnání, což odpovídá 36,6 % osobám vedených v evidenci.

Podle Radomíra Jáče, analytika Generali PPF Asser Managementu, je v každém případě třeba počítat s tím, že vývoj na trhu práce bude mít v letošním roce nepříznivé dopady pro spotřební chování domácností, a tedy i pro růst české ekonomiky jako celku.

Nelze si nevšimnout, že současná situace na trhu je pro mnohé občany velikou zátěží. Ekonomická krize, která postihla Českou Republiku, působí totiž negativně nejen na vývoj nezaměstnanosti, ale i na chování spotřebitelů. Lidé pociťují pokles životní úrovně, obávají se, že nebudou schopni spořit jako doposud a že přijdou o ztráty úspor. Sama ve svém okolí tuto změnu pociťuji. Lidé neutrácí jako dřív a mají obavy z toho, jak se bude ekonomika vyvíjet dál. Nezbývá nic jiného než věřit, že se situace bude zlepšovat, nikoli zhoršovat.

2 PSYCHOLOGIE PROŽÍVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Nejvhodnější inspirací pro tuto kapitolu pro mě byl článek z časopisu Psychologie dnes[9], kde autorka popisuje své zkušenosti se ztrátou zaměstnání. Dílčí informace, které jsem potřebovala doplnit, jsem vyhledávala na internetových stránkách.[10] V dnešní době přináší i denní tisk pravidelné cykly rad pro pomoc lidem, kteří přišli o zaměstnání. Těmito rubrikami jsou například Lidové noviny či Mladá fronta Dnes.

V rozvinutých společnostech má práce pro dospělého člověka velký význam a hraje důležitou roli. Nejen, že je často předpokladem stálého příjmu každého z nás, ale charakter zaměstnání determinuje socioekonomický status člověka. Ztratíme-li zaměstnání, získáme takové životní zkušenosti, které jsou obtížné na psychiku člověka a se kterými se tedy většina lidí vyrovnává velice obtížně. Stejně tak, jako například s úmrtím blízkého člověka nebo rozvodem. Naneštěstí ani dosažené vzdělání, zkušenosti, schopnosti a obětavost nám nejsou zárukou, že si budeme schopni práci udržet.

Práce každému z nás přináší materiální užitek a dává nám pocit společenské užitečnosti a seberealizace. Práce nás jistým způsobem začleňuje do sociálních vztahů, uspokojuje naše potřeby sebeuplatnění, sebeúcty i ctižádosti. Jakékoli přerušení

[9] ŠEBELOVÁ, I. *Práce a já: Jsem bez práce*!. s. 38-39.

[10] *Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti* [Online]. Dostupné na WWW: < http://kariera.ihned.cz/1-10115340-20305490-q06000_d-48>[cit. 2010-03-20]

těsného, vzájemně působícího vztahu práce a života člověka má prokazatelné negativní důsledky a to jak sociální, tak zdravotní i psychologické.

2.1 Ztráta zaměstnání

Se ztrátou zaměstnání prožívá mnoho lidí extrémní psychickou zátěž, která na člověka životně působí a ovlivňuje ho. Je tomu tak i přesto, že žijeme v demokratickém sociálním státě a ten pomáhá lidem přežít a to i bez finanční odměny, kterou by člověk dostal za vykonanou práci. V případě, kdy se člověk stává nezaměstnaným, ztrácí nejsilnější pojítko s realitou. Ztrácí totiž práci ve společnosti, která zaměstnání přikládá nejvyšší hodnotu a ztrátu zaměstnání přiřazuje ke znamení životního selhání.

Zvládání ztráty práce je vysoce individuální a je podmíněno odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži vůbec. Pozitivněji zvládají ztrátu zaměstnání ti lidé, kteří jsou již v průběhu svého života predisponováni svými osobnostními vlastnostmi nebo způsobem práce či sportem. Dále je schopnost vypořádat se, se ztrátou práce podmíněna například věkem, pohlavím, zkušenostmi jedince, dosaženou kvalifikací předchozí profesní přizpůsobivostí či pružností. Do hry pochopitelně vstupují i finanční možnosti nezaměstnaného a sociální opora.

I v případě, že jsou pracovníci o propuštění z práce včas a dopředu informováni, nejčastější příčinou jejich duševního strádání je strach z toho, co bude dál. To je zcela normální a běžné. Už v den, kdy je nám výpověď sdělena, je dobré myslet na budoucnost a začít bychom měli například tím, že se nenecháme při ukončení pracovního poměru ošidit. Někteří zaměstnavatelé totiž často spoléhají na to, že zaměstnanci nemají dostatečnou znalost zákoníku práce. Pro zaměstnavatele je nejvýhodnější uzavření pracovního poměru tzv. dohodou, kde pracovník sám souhlasí s výpovědí k určitému datu a vzdává se tak nároku na odstupné ze zákona. Chce-li zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, zaměstnanec by se měl tedy držet zákoníku práce, který je pro něj v této oblasti mnohem výhodnější. Je-li to zaměstnanec, kdo chce dát výpověď, může tak učinit z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu na rozdíl od zaměstnavatele. V tomto případě se zaměstnanec sám rozhodl o ukončení svého pracovního poměru. Proto je zřejmé, že nebude odchod ze zaměstnání prožívat jako ten, který výpověď dostal. Zaměstnavatel však musí uvést důvody propuštění, které

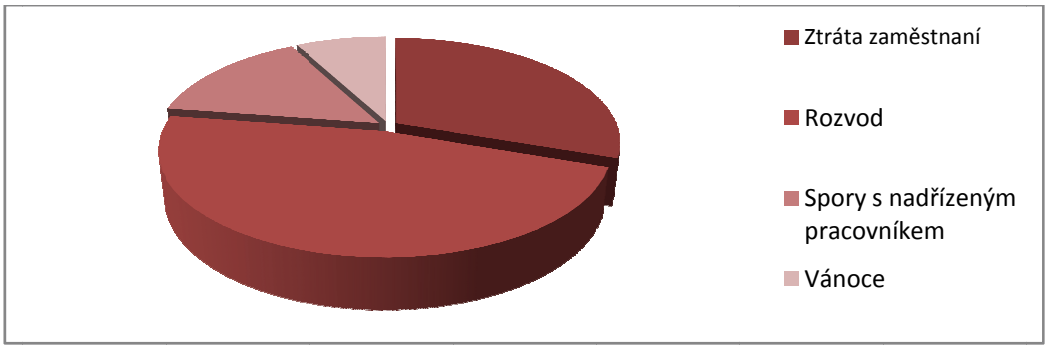
odpovídají §52 zákoníku práce. Tyto důvody musí být řádně popsány a doloženy tak, aby byly nezpochybnitelné.

Naneštěstí v dnešní době, kdy se firmy potýkají s finanční krizí, jsou mnohdy nuceny propouštět i zaměstnance, s nimiž jakož to i s jejichž pracovními výkony jsou spokojeny. Zaměstnanec pak logicky chápe výpověď za nespravedlnost a křivdu. Takže i přesto, že zaměstnanec roky dobře vykonával svojí práci a nebyli s ním potíže, se může potýkat se s nezaměstnaností. V takové situaci hrozí riziko, že propuštěný zaměstnanec zanevře na svého zaměstnavatele a v neposlední řadě na celý svět. Takový člověk poté ztrácí chuť do života, má pocit, že žádná jeho aktivita či snaha nemá smysl, neboť ani jedno vzdělání, dobré výsledky v dosavadní práci a snaživost mu nezaručily si práci udržet. Tímto postojem však člověk ubližuje nejvíce sám sobě. Místo toho, aby veškerou svou sílu soustředil v hledání a získávání nového zaměstnání, se neustále vrací k tomu, co se vůbec stalo a z jakých důvodů. Staví se zády vůči svému okolí a zhoršuje si tím svoji výchozí pozici při hledání nového zaměstnání, protože jeho chování je psychicky ovlivněno. Při pracovních pohovorech pak taková osoba může působit zahořkle, útočně a poraženecky. K výpovědi by bylo tedy vhodné přistupovat jako k jakékoli jiné události v našem profesním životě.

V případě hledání nového zaměstnání mívají nezaměstnaní často zábrany svobodně mluvit a postrádají jistotu, neboť mají problémy s komunikací a to často vede k pocitu bezmocnosti a silným zábranám. Tyto zábrany by měly být co nejrychleji odstraněny, neboť mohou negativně ovlivňovat člověka při ucházení se o nové místo, zejména pak první kontakt při přijímacím pohovoru.

V 60. letech minulého století sestavili R. Rahe a T. Holmes stupnici událostí. Tato stupnice jednoduchou formou přidělení bodů hodnotí stresové okamžiky našeho života lidí. Ztráta zaměstnání získala na této stupnici 47 bodů. Rozvod si vysloužil 73 bodů, spory s nadřízeným pracovníkem 23 bodů, ale také Vánoce jsou ohodnoceny nezanedbatelnými 12 body.[11]

[11] Srov. ŠEBELOVÁ, I. *Práce a já: Jsem bez práce*!. s. 38-39.



Obr. č. 2: R. Raheova a T. Holmesova stupnice událostí

Tento obrázek ukazuje zastoupení problémů, se kterými se lidé ne snadno vyrovnávají. Z grafu vyplývá, že výpověď patří po rozvodech k dalším nejvíce zátěžovým situacím. Téměř polovina grafu znázorňuje konflikty v rodinách, které bývají z části způsobené i ztrátou zaměstnání a finančních prostředků, které jsou nezbytnou součástí pro soudržnost rodiny. Pro nezaměstnaného má podpora rodiny velký význam (viz. podkapitola 2.5).

2.2 Psychické důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost narušuje duševní rovnováhu člověka a má nepříznivé důsledky a to jak pro samotné jedince, tak i pro společnost. K sociálním následkům nezaměstnanosti patří pro tyto jednice zejména snížení životní úrovně, růst napětí nejen v jeho rodině ale i v ostatních interpersonálních vztazích, ztráta motivace, deprese a pocit bezmocnosti.

Po počátečním šoku, který je následkem násilné změny života při ztrátě zaměstnání, zaměstnaní často mobilizují své síly a snaží se svou situaci změnit. Nastane-li však situace, kdy nenajdou řešení, tak postupně rezignují a upadají lhostejnosti něco dělat. Důsledkem nezaměstnanosti je postupný úpadek, ztráta sebedůvěry, ztráta smyslu každodenní činnosti, konflikty v běžném sociálním styku, zhoršení duševního i tělesného zdraví.

Mnoho nezaměstnaných považuje své negativní postoje, neodpovídající způsoby jednání a nepříznivé životní okolnosti za něco nezměnitelného. Nechávají si všechno

líbit, a to z toho důvodu, že často nemají dostatek odvahy se proti vlivům vnějšího světa sami postavit. Proto bez jakéhokoli odporu přijímají cizí programování a programování prostředí.

Jak už jsem se zmínila, ztráta zaměstnání postihuje ve svých důsledcích celou psychiku člověka, a to jak jeho intelektovou a citovou oblast, tak i oblast vůle. Chování lidí při ztrátě zaměstnání je často provázeno sociální odměřeností a tím, že se uzavírají do sebe. Také dochází k úbytku sociálních kontaktů. U nezaměstnaných také dochází ke ztrátě vytyčených dlouhodobých cílů a stavům, kdy se člověk dostává do deprese.

2.3 Psychologické dopady na zdraví

Při ztrátě zaměstnání trpí nejen psychika člověka, ale také jeho zdraví. U mnoha lidí muže dojít ke zhoršení zdravotního stavu. Mohou to být příznaky neurotických potíží projevujících se úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, zvýšenou únavou, bolestmi hlavy, nespavostí či žaludečními potížemi. Častěji se neurotické příznaky vyskytovaly u žen než u mužů. U těch osob, které měli zdravotní potíže již před ztrátou práce, dochází často následkem nezaměstnanosti ke zhoršení jejich dosavadního zdravotního stavu. U dlouhodobě nezaměstnaných se také projevuje silná závislost výskytu neurotických příznaků na věku. Tyto potíže se vyskytují ve skupině nad 40 let častěji u mužů než u žen.

Stres, který se označuje reakci organismu na nadměrnou zátěž, dokáže měnit řadu funkcí lidského organismu, u kterých se to dříve nepředpokládalo. *„Z psychologického hlediska lze stres chápat jako stav nadměrného zatížení či ohrožení.“*[12] Vlivem stresu dochází především ke snížení odolnosti buněčných membrán proti poškození, ke snížení imunity protiinfekční a protinádorové, ke změnám metabolismu řady látek s dopadem na zvýšený výskyt alergií, diabetu nebo astmatu.

Depresivní epizoda se projevuje nejen trvalou smutnou náladou, pocitem viny a vlastní neschopností, podrážděností, ale také poruchami spánku. To vše může být způsobeno špatnou životosprávou, která v případě deprese člověka bývá ohrožena.

[12] VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky*. s. 33

Proto je důležité nastavit si pravidelný denní řád, snažit se unavit například fyzickou aktivitou. Stravu je dobré doplnit o vitamíny B a C, které pomáhají udržet dobrý psychický stav. Vápník a hořčík jsou lékem na uklidňující zjitřené nervy a pomáhají lépe usnout.[13]

2.4 Nezaměstnaná žena versus nezaměstnaný muž

Ztrátu zaměstnání vnímají různé věkové skupiny žen i mužů odlišně. U mladších žen obecně nebývá tato životní situace spojována s psychickou újmou. Nezaměstnanost nepovažují za dlouhodobý problém a většinou nepochybují o tom, že se opět bez problému brzy zapojí do pracovního procesu. Jejich sebevědomí vychází především z mládí, z ochoty učit se novým věcem, z mobility, protože většina z nich vzhledem ke svému věku nemá ani žádné vážnější závazky. Starší ženy mají však už dostatek zkušeností i závazků, aby věděly, jaké problémy nezaměstnanost může způsobit. V případě ztráty zaměstnání u starších žen může dojít k tomu, že žena začne upadat do deprese, vyhýbá se lidem kolem sebe a přestává sama době důvěřovat.

Mladí muži nesou o něco hůře ztrátu zaměstnání než mladě ženy. Je to způsobeno větším tlakem okolí a blízkých, kteří od nich očekávají schopnost zajistit rodinu. I věk muže se výrazněji podepisuje na vnímání ztráty zaměstnání. Čím starší muž, tím hůře nese výpověď, a to i v porovnání se stejně starou ženou. Ačkoli však muži mají problém vyrovnat se s myšlenkou nezaměstnanosti, jakmile najdou novou práci, rychle na zlé časy zapomenou.

2.5 Význam rodiny a domova pro nezaměstnaného

Osoba dlouhodobě nezaměstnaná, která je členem rodiny, ovlivňuje rodinné soužití, neboť má často na rodinu negativní vliv. Ztráta zaměstnání je tedy často chápána jako prověřování kvality rodinných vztahů. Tuto situaci budou lépe zvládat ti lidé, kteří mají možnost otevřeně o své situaci hovořit s rodinou, a to bez výčitek a bez planého litování. Zkrátka ti, kteří se mají o koho opřít. Často ale může dojít k tomu, že v

[13] Srov. ŠEBELOVÁ, I. *Práce a já: Jsem bez práce*!. s. 39.

rodinném soužití se v některých případech neurotické potíže nezaměstnaného partnera přenášejí na partnera zaměstnaného. Přenáší se dokonce i na děti a to včetně poruch jejich chování. Nastane-li situace, kdy jsou v rodině dva členové bez práce, pak se stresy působící na rodinu často násobí.

Obtížná je situace především v těch rodinách, kde jsou dospívající děti. Tyto děti vnímají otce jako autoritu zajišťující živobytí i pro ně. Ztráta práce otce je pak někdy i snížením jeho role v rodině a ta může vyústit v psychologické problémy u ostatních členů rodiny. V rodině dochází ke změnám personálních vztahů, změnám v distribuci domácích prací, změnám v postavení a statusu nezaměstnaného člena rodiny.

Postoj vlastní rodiny je pro většinu nezaměstnaných hlavní životní oporou, která jim výrazně pomáhá obtížnou životní situaci překonat. U dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší oporou především životní partner a děti, jednoduše řešeno ti lidé, kteří žijí v bezprostřední blízkosti nezaměstnaného člověka. U osob s kratší dobou ztráty práce jsou naopak oporou příbuzní, přátelé a kamarádi.

2.6 Žebříček hodnot nezaměstnaných

Každý z nás si v průběhu svého života vytváří jistý žebříček hodnot, který nám ukazuje, co je pro člověka více důležité a co méně. Pro člověka je zpravidla nejvíce důležité, aby byl zdravý, měl střechu nad hlavou, měl uznání a rodinné štěstí, zajímavou práci apod. V podstatě jde o různá hlediska sociálního života. Naše hodnoty se mění na základě změn podmínek, ve kterých žijeme. A právě jednou z těchto změn, které výrazně zasahují do našich životů, je ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost.

Těmito osobami je na první místo řazena snaha najít vhodné zaměstnání, dále přijatelná finanční situace, dobrá rodinná pohoda, účelné využívání volného času, nepodléhat depresím a strachu z budoucnosti, mít dostatek informací o možnostech řešení, udržet vysokou aktivitu a samostatnost a až na poslední místo řadí dobrý zdravotní stav, který je právě u zaměstnaných a šťastných lidí hlavním kritériem.

2.7 Pomoc firmy při ztrátě zaměstnání

Současná situace, která vládne na českém i světovém trhu vede řadu podniků k nutnosti snižovat počet svých zaměstnanců. Rozhodne-li se však firma k závěru o nutnosti propouštění zaměstnance, pak by to měl podnik je celou tuto akci promyslet tak, aby to byl eticky přijatelný proces nejen pro ty, co odcházejí, ale i pro ty, kteří ve firmě zůstávají. Mělo by to být přesné a včasné naplánování a především vysvětlení rozsahu a důvodu propouštění, které je zaměstnavatel podle zákona povinnen předložit. Teprve potom je možné v této nepříjemné situaci realizovat tzv. „outplacementový program".

Outplacement

Podle mého názoru je nutné zohlednit i to, jakou formou se firmy zapojují do situací, kdy se rozhodnou propustit své zaměstnance, protože ztráta jejich zaměstnání jim způsobuje psychickou újmu.

„Outplacement program je způsob, kterým firmy mohou snížit negativní dopad propouštění svých zaměstnanců, kteří jsou nuceni odejít zpravidla z organizačních důvodů spojených s restrukturalizací firmy, při změně vlastníka či vedení firmy, ale také v případě fúze nebo převzetí společnosti."[14]

Využití tohoto programu má pozitivní vliv uvnitř společnosti. Přispívá k zachování klidné atmosféry ve společnosti, která mimo jiné pozitivně ovlivňuje úroveň její produktivity a prosperity. Pomoc by měla být především ve snížení stresu nezaměstnaného, k získání větší sebejistoty, motivovat jeho aktivity k flexibilitě či k osvojení si potřebných sociálních dovedností. Například jde o dovednost představit se a nabídnout se na trhu práce a o schopnost práci si najít. Jde také o problém, jak řešit současnou a dlouhodobou ztrátu zaměstnání a co dělat v případě, kdy se ucházíme o zaměstnání a naše žádost je odmítnuta.
Jednoznačně také zmírňuje nepříznivý dopad odchodů na ty zaměstnance, kteří ve firmě

[14] *Moderní řízení* [Online]. Dostupné na WWW: < http://www.syn.cz/market-news/outplacement-23.html >[cit. 2010-02-25]

dále zůstávají. Tito zaměstnanci budou chtít u firmy zůstat, protože tak budou vědět, že se k nim firma slušně zachová v případě nutnosti jejich propouštění. Dále zahrnuje poradenství a pomoc managementu a oddělení firem, které reorganizací procházejí.

Program outplacement představuje pro firmu vynaložení jistých finančních prostředků. Firma se však nemusí obávat, neboť tato investice se jí jednoznačně vyplatí. Firma si tak může přes těžkosti a nepříznivé situace udržet image dobrého zaměstnavatele a to nejen v očích stávajících a odcházejících zaměstnanců, ale i širší veřejnosti, a především pak na trhu práce samotném. To je nemalým přínosem v okamžiku, kdy si podniky vzájemně konkurují a soupeří o kvalitní zaměstnance na trhu práce.[15] Celý proces tohoto programu může trvat pouze jednorázově několikahodinovými programy, nebo může trvat i několik měsíců.

3 POLITIKA NEZAMĚSTNANOSTI

3.1 Trh práce

Na trh práce je možno nahlížet jak z makroekonomického pohledu tak i mikroekonomického. Makroekonomie studuje vzájemný vztah trhu práce a ostatních trhů. Sleduje, jak vztahy těchto trhů ovlivňují makroekonomické proměnné jako hrubý domácí produkt, výši důchodů a nezaměstnanost. Mikroekonomie naopak studuje chování jednotlivce na trhu práce.

Trh práce je neodmyslitelnou součástí tržní ekonomiky. Je ovlivňován státní politikou zaměstnanosti vycházející z hospodářské politiky vlády, jejímž cílem je dosažení přijatelné nezaměstnanosti, stabilní platební bilance, ekonomického růstu a nízké inflace. „*Je charakterizován tržní poptávkou po práci a nabídkou práce. Na trhu práce existuje konkurence na straně poptávky i na straně nabídky. To znamená, že práci poptává mnoho firem a nabízí ji mnoho lidí*“. [16]

[15] Srov. *Outplacement* [Online]. Dostupné na WWW: < http://www.syn.cz/market-news/outplacement-23.html>[cit. 2010-02-25]

[16] HOLMAN, R., Ekonomie, s. 249

Práce patří mezi výrobní faktory a je také jako výrobní faktor prodávána. V roli poptávajícího vystupují firmy a v roli nabízejícího domácnosti. Předmětem koupě a prodeje je zde pracovní síla, kterou zde nabízí ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Zaměstnavatelé nabízejí pracovníkům práci za mzdu, která mnohdy představuje jediný

významný zdroj příjmu pro většinu domácností. Firmy se v případě tohoto výrobního faktoru snaží maximalizovat zisk a domácnosti maximalizují užitek.

Dojde-li i interakci uvnitř konkrétní firmy, kde se setkává poptávka po práci ze strany firem a nabídka práce tvořená stávajícími firemními zaměstnanci, hovoříme o takzvaném vnitřním trhu práce. Naopak, je-li daný trh místem, kde dochází k interakci mezi poptávkou po práci ze strany firem a nabídkou práce zastupovanou jednotlivci, kteří jsou ochotni okamžitě či ve velmi krátké době nastoupit na nové pracovní místo, pak hovoříme o takzvaném vnějším trhu práce.

3.2 Skladba trhu práce

Poptávka po práci

Poptávka po práci představuje celkový objem pracovních sil, které jsou za určitou výši mzdy na trhu práce požadovány jednotlivými zaměstnavateli. Jsou-li požadavky zaměstnavatelů na trhu naplněny a jimi nabízená pracovní místa jsou obsazena, hovoříme o uspokojené poptávce po práci. V případě opačném, kdy nastává situace, kdy nejsou pracovní místa zcela obsazena, hovoříme o poptávce neuspokojené. Firma tedy poptává takové množství práce, při které se příjem z mezního produktu vyrovná mezním nákladům na práci, tedy mzdě. Poptávku značně ovlivňuje produktivita práce, která je ovlivněna kvalifikací práce, množstvím a kvalitou kooperujících faktorů, technologií a managementem.

Nabídka práce

Nabídka práce představuje celkový počet jednotlivců, kteří nabízí na trhu práce za určitou výši mzdy svou pracovní sílu. O uspokojené nabídce můžeme hovořit v případě osob, které jsou zaměstnány, a o neuspokojené nabídce hovoříme v případě jedinců, kteří pracovat chtějí, práci si hledají, ale z důvodu nedostatku pracovních míst

pracovat nemohou. Jinými slovy řečeno, neuspokojená nabídka práce odpovídá počtu nezaměstnaných.

3.3 Rozdělení trhu práce

Trh práce není homogenní. Neexistuje pouze jeden trh práce, ale tolik trhů, kolik existuje geografických oblastí, odvětví a profesí. Současná ekonomická teorie a praxe člení trh dále na primární a sekundární.[17]

Primární trh práce je trhem s dobrými pracovními místy, která jsou relativně dobře ohodnocená a je zde zajištěn i jistý nárůst mezd. Soustřeďují se zde lepší a výhodnější pracovní příležitosti, lepší pracovní podmínky, možnosti profesionálního růstu, dobré vyhlídky na budoucí kariéru a v neposlední řadě dlouhodobé pracovní jistoty. Pro pracovníky je i snazší zvýšit si kvalifikaci, a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání.

Sekundární trh práce je charakterizován špatnými pracovními místy, pro která je typická nízká mzda, malá aktivita a minimální pracovní jistota. Jedná se o trh méně stabilních příležitostí. Pro osoby, které se na tomto trhu zajímají o pracovní místa, je malá nebo nulová možnost zvýšení kvalifikace.

Zatímco osoby, působící na primárním trhu práce, mohou být z tohoto trhu snadno vytlačeni na trh sekundární, tak k opačnému přesunu pracovních sil dochází zcela výjimečně. Může to být způsobeno jak existencí institucionálních bariér, jež mají zpravidla podobu restriktivních opatření prosazovaných odborovými svazy, tak nedostatkem volných pracovních míst na trhu práce v primárním sektoru.

[17] Srov. Trh práce a zaměstnanost [Online]. Dostupné na WWW: < http://knihy.cpress.cz/DataFiles/Book/00002405/Download/ke0325_ukazkova%20kap.pdf>[cit. 2010-02-25]

Formální trh je trh oficiálních pracovních příležitostí. Tento trh je kontrolován společenskými institucemi. Jsou to třeba úřady práce, zprostředkovatelské pracovní agentury, personální útvary u velkých a významných zaměstnavatelů.

Neformální trh bývá většinou mimo kontrolu všech institucí. Vedle aktivit patřících obvykle do tzv. šedé a černé ekonomiky, se týká i domácích prácích a samozásobitelství. Dále se zde zahrnují i formy sousedské a občanské výpomoci. Tento neformální trh se snaží být minimalizován legislativou.

Oba trhy jsou propojeny, jelikož lepší postavení na formálním trhu práce otevírá širší a výhodnější podmínky pro uplatnění na trhu neformálním.

3.4 Řešení nezaměstnanosti

Svou podstatou je právě stát nucen řešit problémy spojené s nezaměstnaností. V moci státu však není udržet plnou zaměstnanost, aniž by výrazně poškodil trh práce a hodnotu práce jako takové. Stát ustanovil sociální dávky a podporu v nezaměstnanosti, které snižují dopady nezaměstnanosti na osobu a udržují tak její životní úroveň na přípustné hranici.

3.4.1 Státní politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti vytváří stát, ale podílí se na ní i zaměstnavatelé a odbory. Je nedílnou součástí sociální politiky stejně tak jako politiky hospodářské. Jejím úkolem je především to, aby zabránila nezaměstnanosti a vůbec zmírnila tvrdost tržního trhu práce, tedy aby přispěla k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. [18]

„*Státní politika zaměstnanosti zahrnuje zejména soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a*

[18] Právem na zaměstnání se rozumí právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí.

programů pro další pracovní uplatnění zaměstnanců při velkých strukturálních a organizačních změnách a racionalizačních opatřeních, bezplatně poskytovanou informační, poradenskou a zprostředkovatelskou činnost, zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací, rekvalifikaci občanů, poradenství pro volbu povolání a odbornou výchovu, hmotné zabezpečení občanů ucházejících se o zaměstnání a při rekvalifikaci, opatření pro zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností, systém evidence volných pracovních míst a občanů ucházejících se o zaměstnání.“ [19]

Politiku zaměstnanosti nevytváří pouze stát, ale jsou to i zaměstnavatelé a odbory, kdo se na ní podílí. Jde zejména o rozdělování finančních prostředků jak na aktivní tak na pasivní politiku zaměstnanosti. Na aktivní politiku lze přitom dát pouze to, co zbude z pasivní. Dále jde o dohlížení na zákaz diskriminace a o organizaci a koordinaci zaměstnanosti.

U aktivní politiky se jedná především o opatření, která vedou k motivaci zaměstnavatelů, k tomu aby zaměstnavatelé vytvářeli nová pracovní místa nebo zajišťovali uplatnění pracovní síly na trhu práce. Mezi nejdůležitější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace, společensky účelná místa, pracovní místa pro občany se změnou pracovní schopností a pracovní místa pro absolventy a mladistvé veřejně prospěšné práce

Pasivní politika trhu práce, která je také součástí státní politiky zaměstnanosti, je u nás představována výplatou hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti uchazečům o zaměstnání v rozsahu stanoveném zákonem a v případě možností předčasného odchodu do důchodu.

3.4.2. Orgány státní politiky zaměstnanosti

Státní politika je zabezpečována v působnosti státních orgánů na úseku zaměstnanosti, kterými jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, které

[19] Srov. *Státní politika zaměstnanosti* [Online]. Dostupné na WWW: <http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr_306.htm >[cit. 2010-02-25]

blíže vyspecifikuji v této podkapitole. Tyto subjekty státní politiky zaměstnanosti nejsou však jedinými subjekty, které ovlivňují trh práce. Existují i další, které svým rozhodnutím přímo či nepřímo působí na vytváření nebo řešení problému zaměstnanosti. Mezi tyto subjekty patří zejména odborové organizace, zaměstnavatelské svazy a sdružení, soukromé zprostředkovatelny práce, instituce veřejně prospěšného a sociálního charakteru nebo samosprávné orgány měst a obcí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

„*Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky je ústředním orgánem státní správy v pracovněprávní oblasti, oblasti sociálního zabezpečení a sociální péče*.“[20]

Pravomoc ministerstva práce zahrnuje kromě oblasti zaměstnanosti také pracovně právní legislativu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, rovnost žen a mužů, migraci a integraci cizinců, oblast čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu, sociální pojištění, sociální politiku týkající se problematiky zdravotně postižených, sociálních služeb, sociálních dávek, rodinné politiky, apod.

Činnost ministerstva je zaměřena především na kontrolu a řízení výkonu státní správy a na dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.

Úřad práce

„*Úřady práce jsou označovány jako správní úřady. V rámci své působnosti zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sledují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů; správním obvodem Úřadu práce hlavního města Prahy je území obvod hlavního města Prahy.*“ [21]

---

[20] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [Online]. Dostupné na WWW: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Ministerstvo_pr%C3%A1ce_a_soci%C3%A1ln%C3%ADch_v%C4%9Bc%C3%AD_%C4%8Cesk%C3%A9_republiky >[cit. 2010-03-22]

[21] Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 8 odst. 1 písmeno a)

ÚP poskytuje všem občanům aktuální informace v oblasti pracovních příležitostí, a to zejména informace o volných pracovních místech v České republice a zemích Evropské Unie, situaci na trhu práce v České republice a zemích Evropské Unie a podmínkách zaměstnávání v zahraničí, či možnostech dalšího vzdělávání. Dále Úřad práce poskytuje poradenské služby pro volbu povolání, volbu rekvalifikace či zprostředkování vhodného zaměstnání.[22]

Uchazečům o zaměstnání poskytuje ÚP služby, které jsou spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání, vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. ÚP může také rekvalifikaci zabezpečit, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce.

„Uchazečem o zaměstnání je osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“ [23]

Zájemcům o zaměstnání poskytuje ÚP služby, které jsou spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání a může zabezpečit rekvalifikaci, opět za předpokladu, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce

„Zájemcem o zaměstnání je osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky.“[24]

Hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání

Je-li si osoba hledající zaměstnání vědoma toho, kde chce být zaměstnána, v jakém oboru či v jaké organizaci, její nástup do zaměstnání by měl proběhnout bez obtíží, zvláště, má-li organizace volné pracovní místo. Může však nastat situace, kdy občan nemůže z rozdílných důvodů nalézt vhodnou organizaci a zaměstnat se u ní. V tom případě má možnost obrátit se na stát, tj. na úřad práce a požádat jej o

[22] Srov. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [Online]. Dostupné na WWW: < http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up >[cit. 2010-03-22]

[23] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [Online]. Dostupné na WWW: < http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up >[cit. 2010-03-22]

[24] tamtéž

zprostředkování zaměstnání. Může se však stát, že občan přes veškerou snahu i snahu úřadu práce zůstane bez zaměstnání. V tom případě nastupuje role státu, aby se o takového občana náležitě postaral a to především po hmotné stránce.

Hmotné zabezpečení má kompenzovat to, že stát nedokázal občanovi zabezpečit vhodné zaměstnání, a zároveň má zaručovat občanovi základní prostředky pro jeho obživu. Hmotné zabezpečení je osobě nezaměstnané poskytováno formou příspěvku v nezaměstnanosti. Na základě průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého bylo dosáhnuto v posledním ukončeném zaměstnání, nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc a pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával činnost, jako osoba samostatně výdělečně činná se stanovuje výše podpory v nezaměstnanosti. Tato výše je stanovena na 50 % příjmů po dobu prvních tří měsíců nezaměstnanosti a 45 % příjmů po zbývající dobu.

3.5 Rekvalifikace a poradenské činnosti ÚP

Rekvalifikační kurzy a poradenské činnosti Úřadu práce jsou přednostně určeny pro uchazeče o zaměstnání, kterým je podle zákona věnována zvýšená péče nebo pro uchazeče, které není možné jinak uplatnit na trhu práce.

Nabídka rekvalifikačních kurzů ÚP je široká. Poradenské středisko pro volbu povolání, které je součástí každého pracovního úřadu, shromažďuje nabídky firem, které se zabývají dalším vzděláváním. Provádějí také bilanční diagnostiku, jejímž výsledkem je doporučení, která profese by byla pro konkrétního zájemce vhodná.
Zájemci mohou vybírat nejen ze seminářů uvedených na seznamu příslušného úřadu práce, ale ÚP je schopen zprostředkovat jakýkoli kurz, pokud ho má některé rekvalifikační zařízení v nabídce.

Rekvalifikace

V této kapitole bych se ráda zaměřila na rekvalifikace, které bývají zprostředkovány především v rámci pravomoci úřadů práce, a to nejen pro uchazeče o práci, kterými jsou myšleny osoby nezaměstnané a vedené na úřadech práce, ale stejně

tak ji mohou využít lidé, kteří sice jsou v pracovním poměru, ale z nějakých důvodů si chtějí najít práci jinou. Dále může být rekvalifikace realizována prostřednictvím vzdělávacích institucí.

Rekvalifikace umožňuje uchazeči získat kvalifikaci novou, nebo si rozšířit kvalifikaci stávající. Při určování obsahu, popřípadě rozsahu kvalifikace, se vychází především z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností osoby, která má být rekvalifikována.

„*Význam rekvalifikace spočívá především v tom, že umožňuje pružně a okamžitě přizpůsobovat profesní a kvalifikační strukturu neustále se měnícím potřebám*.“[25] Rekvalifikace může předcházet ztrátě zaměstnání a vytváří uchazečům o zaměstnání lepší podmínky při jejich dalším uplatnění na trhu práce. Tudíž by měla na trhu práce předcházet nezaměstnanosti a vytvářet soulad mezi nabídkou a poptávkou kvalifikovaných pracovních sil.

„*Za rekvalifikaci by měla být považována každá, byť i elementární změna kvalifikace, která bezprostředně reaguje na potřeby praxe, nebo trhu práce, změna, která umožní další nebo nové pracovní uplatnění pracovníka nebo občana*.“[26]

Rekvalifikační kurz může provádět pouze akreditované vzdělávací zařízení.[27] Tomuto subjektu pak může úřad práce hradit náklady, které jsou spojené s rekvalifikací. Náklady za nezaměstnaného hradí úřad práce, a dokonce mu může poskytnout i příspěvek na úhradu prokázaných nutných výdajů s rekvalifikací spojených.

Osoba, která je považována za zájemce o zaměstnání nepobírá po dobu rekvalifikace žádný finanční příspěvek. Oproti tomu osoba, která se uchází o zaměstnání má v průběhu rekvalifikace nárok na podporu. Přesná částka se stanovuje obdobně jako podpora v nezaměstnanosti. Maximální výše podpory činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč nastoupil na rekvalifikaci. Od 1. ledna 2009 představuje částku 14 912 Kč. Samotná podpora ale nenahrazuje podporu v nezaměstnanosti.

[25] BENEŠ, S., *Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace…*, s. 39.

[26] Tamtéž, s. 40

[27] Vzdělávací akreditované zařízení, tj. subjekt, který získá akreditaci od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Uchazeči hrozí sankce a vyřazení z evidence úřadu práce na dobu 6 měsíců v případě, kdy například odmítne bez vážných důvodů nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu, neplní stanovené studijní povinnosti, nebo v případě, kdy se nepodrobí závěrečnému přezkoušení získaných znalostí a dovedností. V tuto dobu nemá uchazeč nárok na podporu při rekvalifikaci, ani na podporu v nezaměstnanosti a musí sám hradit zdravotní pojištění, což je 905 Kč měsíčně. Dále sebou nese vyřazení z úřadu práce ztrátu nároku na dávku sociální potřebnosti, které jsou poskytovány sociálními odbory městských úřadů.

Dohoda uzavírána mezi úřadem práce a uchazečem musí být písemná a musí obsahovat předepsané náležitosti, aby byla platná. (Viz. příloha číslo 1) Účastník se v této dohodě zavazuje uhradit úřadu práce náklady na rekvalifikaci v případě, když nedokončí rekvalifikaci bez vážných důvodů nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání.

Poradenské služby

Poradenské služby jsou poskytovány nejen úřady práce, ale existují také poradny pro nezaměstnané a různé agentury. Řada klientů také vyhledává poradenské služby a psychologů. Já bych se ráda zaměřila na poradenské služby, které jsou poskytovány v rámci pravomoci úřadů práce.

Každý úřad práce má zřízen útvar poradenství, ten má ovšem širší záběr, než pouze poradenství určené pro volbu povolání. Úřady práce poskytují svým klientům pomoc s výběrem profesní dráhy a se samotnou přípravou na ni. Poradenství je také zaměřeno na pomoc klientům při jejich osobních problémech. Dále pomáhají řešit i problémy sociální, které vznikají v případě, kdy zaměstnanec přijde o svoji práci a upadá na něj status nezaměstnaného. Popřípadě pomáhá řešit další těžkosti vznikající při opětovném vstupu na trh práce.

„*Poradenské služby, které jsou poskytované úřadem práce, jsou významným nástrojem implementace státní politiky zaměstnanosti*.“ [28]

[28] Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České Republice,* s. 25.

Job club

Informace o této formě poradenské činnosti jsem získala především z informací, které mi byly poskytnuty v rámci mé návštěvy od pracovníků na Úřadu práce v Prostějově. Doplňující informace jsem čerpala z letáků a podkladů, které jsou v budově úřadu práce volně dostupné.

Job club je poradenský program, jehož hlavním cílem je účastníky motivovat k jeho návratu do zaměstnání. Pomáhá účastníkům získat praktické dovednosti, které napomohou k tomu, aby se účastníci orientovali na trhu práce a dokázali si práci nejen najít ale také udržet.

Job club probíhá formou opakovaných skupinových setkávání. Tato setkávání probíhají v malých skupinách o 8 až 10 účastnících. Těchto schůzek bývá zpravidla pět až šest, probíhají jednou či dvakrát týdně a jedna schůzka zabere tři až čtyři hodiny. Popřípadě je to přizpůsobeno potřebám skupiny.

Původně byl Job club určen zejména těm uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Nyní je však Job club určen všem, kteří si chtějí vylepšit sebeprezentaci, posílit sebevědomí a naučit se zvládat stresové situace spojené s nezaměstnaností či pracovat na svém osobním i duchovním růstu.

Přínosem Job clubů je možnost uchazeče dostat se mimo své bydliště a do nového pro něj neznámého prostředí, čili odreagovat se mimo domov, s tím spojené překonání nejistoty, obav a strachu z neznámého, navázání nových kontaktů, seznámení s novými lidmi a souznění s nimi, zpětná vazba od ostatních účastníků a lektorů, poznání sama sebe.

Ne všude jsou však Job cluby zavedeny. Buď jsou zabezpečovány samotnými zaměstnanci úřadu práce a poradci, nebo jsou najímány jako služba od vzdělávací instituce.

Mutace podoby Job clubu jsou tzv. restart cluby, které se používají u dlouhodobé nezaměstnanosti. Není zde nutné, aby člověk ihned nastoupil do práce, jde spíše motivaci a pomoc s psychologickými důsledky, které vznikají v rámci dlouhodobé nezaměstnanosti.

4. MOTIVACE K PRACOVNÍ ČINNOSTI

4.1 Motivace

„*Motivace je psychický proces vedoucí k energetizaci organismu. Motivace usměrňuje naše chování a jednání pro dosažení určitého cíle. Vyjadřuje souhrn všech skutečností – radost, zvídavost, pozitivní pocity, radostné očekávání, které podporují nebo tlumí jedince, aby něco konal nebo nekonal.*“[29]

Každý zaměstnavatel by měl zajistit, aby jeho jednotliví členové podávali takové výkony, které budou více jak stoprocentní a má-li být firma úspěšná, měl by také zajistit každému nejatraktivnější náplň práce, a aby tato práce byla pro zaměstnance zajímavá a bavila ho. Samozřejmě je v mnoha pracovních sférách potřeba lidí, kteří budou vykonávat rutinní práce. Tyto lidi by mohla firma motivovat třeba tím, že jim přidělí větší pravomoci, vyšší míru samostatnosti či rozhodovací kompetence.

Z důvodu, že lidé tráví v zaměstnání většinu svého času, je důležité poznat, zda je práce pro člověka pouhým zdrojem financí, nebo i něco víc. Motivace tedy hraje roli již při vstupu zaměstnance do organizace. Člověk musí mít důvod, aby nastoupil a začal vyvíjet aktivity pod křídly právě dané organizace. Již nesprávná vstupní motivace může zanechat negativní stopu na veškerém dalším působení zaměstnance v organizaci. Dobře motivovaný pracovník má pro manažera nedozírnou cenu. Motivace by zkrátka měla vnášet do vztahů důvěru, měla by být používána v co nejpestřejší škále. Zaměření se pouze na jeden motivační faktor má jen dočasný účinek.

Na základě informací získaných od pracovníků úřadu práce jsem zjistila, že lidé jsou nejvíce motivováni financemi a pracovním prostředím. Jsou-li tyto základní faktory uspokojeny, přechází člověk do fáze, kdy se začíná zajímat i o faktory ostatní. Manažer by měl tedy vytvořit zájem a chuť zaměstnanců k tomu, aby se aktivně angažovali do chodu firmy a snažili se společně s ostatními podílet na cílech společnosti. Zaměstnavatel by měl také ocenit samostatnost, iniciativu a tvořivost zaměstnance.

[29] *Motivace* [Online]. Dostupné na WWW: < http://cs.wikipedia.org/wiki/Motivace >[cit. 2010-04-05]

Při studiu pracovní motivace jsou zkoumány zejména motivy, které vedou k volbě určitého typu pracovní činnosti a to, jaké motivy jsou prostřednictvím účasti v pracovní činnosti uspokojovány. Z tohoto hlediska se rozlišují:

- ***přímé (vnitřní) motivy*** do kterých spadají všechny faktory, které motivují člověka zevnitř, které si lidé sami vytvářejí a které je ovlivňují, aby se určitým způsobem chovali nebo aby se vydali určitým směrem. Patří k nim především potřeba činnosti jako takové, vlastní rozhodování, potřeba kontaktu s druhými lidmi, motiv výkonu, motiv sebeúcty, seberealizace, touha po moci.
- ***nepřímé (vnější) motivy*** za které je považováno to, co se dělá pro lidi, abychom je motivovali. Mohou mít bezprostřední a výrazný účinek, ale nemusejí nutně působit dlouhodobě. Mezi tyto motivy lze zahrnou například mzdu, jistotu práce, potřebu uplatnění se či potvrzení vlastní důležitosti.

Motivace však může být i negativní (viz. podkapitola 4.2). Má-li zaměstnanec obavu z nějakého trestu, snížení platu či špatného hodnocení. To spěje k tomu, že se člověk vyhýbá těm činnostem, které k nějakému problému vedou.

4.1.1 Stimulace

„*Stimul představuje vnější pobídku, incentiv*[30]*, který má u člověka určitý motiv podnítit nebo utlumit. Znakem stimulu je změna podmínek či okolností. Smyslem používání stimulů je podnítit, nebo omezit u pracovníka, jakož to i u člověka hledající zaměstnání určitou aktivitu.*“[31]

Stimulování působí zvnějšku na objekt a cílem je navodit v pracovníkovi jistou vnitřní odezvu a ovlivnit jeho zájem o práci a snahu.

Stimulace lze rozdělit na hmotnou a nehmotnou. Do hmotné části stimulu je zahrnuta především peněžní odměna za vykonanou práci, tedy mzda či plat. Tento

[30] Incetivem jsou míněny hmotné i nehmotné stimulační pobídky, které vyvolávají nebo zesilují motivaci.

[31] Srov. PLAMÍNEK J., *Tajemství motivace*, s. 15

stimul slouží tedy jako základní prostředek k uspokojení životních potřeb. Na druhou stranu nehmotné stimuly se řadí do kategorie morálních. Jedná se například o pochvalu, vyslovení důvěry, poplácání po zádech, pokárání. Je prokázáno, že tam, kde je se zaměstnanci zacházeno slušně a s úctou, jejich výkon je vyrovnanější a zvyšuje se. Dá se tedy říct, že se jedná o úctu a slušnost k pracovníkovi.

4.2 Demotivace

Velice důležité je odlišit motivaci od demotivace, neboť při každém jednání lidí působí emoce, ať už pozitivní, nebo negativní. Pozitivní pocity se lidé snaží mít, a ty negativní nemít. I v případě, je-li negativní pocit odstraněn, nebo spíše to, co jej vzbuzuje, neznamená to, že je u zaměstnance vybudován pocit dobrý. Emoce, které lidé prožívají v průběhu pracovního procesu, působí na spokojenost a motivaci nebo právě naopak demotivací zaměstnanců. Motivace a demotivace lidí jsou dvě různé manažerské činnosti, které vzbuzují v lidech různé pocity. Je nutné nespoléhat se každý den pouze na nastavený systém motivace.

Demotivátory jsou jisté praktiky, které nepozorovatelně pronikají do firmy a naneštěstí se stávají součástí její každodenní činnosti. Demotivaci pracovníků může tedy způsobit např. to, nevšímá-li si vedoucí dobrých výsledků pracovníka, či jeho snaze něco vylepšit. Dále chaosem, který může vzniknout při špatné organizaci práce i pracovních postupů. Za předpokladu nespravedlivého odměňování a oceňování, či vůbec žádného, když mají všichni stejně a není oceněna práce vykonávaná zaměstnancem navíc. A v neposlední řadě když vedoucí nejen již zmíněné problémy ale i ty další, které ve firmě mohou vzniknout, neřeší.

Když u lidí odstraníme znechucení, nemůžeme však očekávat, že budou zcela nadšeni. Až na krátkodobý efekt nadšení, který se dostavuje bezprostředně po pozitivní změně, jako může být např. zvýšení mzdy, je dlouhodobý pocit neutrální. Například když bude zaměstnavatel včas vyplácet výplatu, když bude zajišťovat dobré pracovní prostředí, zkrátka bude-li vše běžet jako na drátku, tak to budou lidé brát jako zcela normální.

Demotivace působí zejména na tvrdé organizační a psychologické faktory, jako je pracovní prostředí, nástroje, systémy, a vlastní chování lidí, jejich postupy, procesy.

Každý vedoucí pracovník by se měl věnovat svým podřízeným nejen z hlediska plnění pracovních úkolů, ale i z hlediska motivace. Jedním z důležitých úkolů zaměstnavatele tedy je, kromě motivace lidí, také odstraňování možných zdrojů znechucení. Jinými slovy je důležité nedemotivovat i motivovat. Příčinou pracovní demotivace mohou být jak soukromé problémy, tak problémy na pracovišti.

4.3 Zdroje motivace člověka vůči pracovní činnosti

Zaměřenost člověka a jeho připravenost pro to, aby byl schopen realizace společensky významné činnosti, je podmíněna motivačními činiteli, které zde působí a mají význam podněcujících podmínek.

Mezi základní kategorie těchto motivujících činitelů patří: potřeby, hodnoty, návyky a zájmy.

Potřeba je nedostatek něčeho, co je potřeba udělat na základě pociťovaného nedostatku, či nepříjemnosti. Nabude-li potřeba prahové hladiny intenzity, stává motivem. Lidé se vyvíjí a neustále mají celou řadu nejrůznějších potřeb, které se v průběhu života mění. Zpravidla mají potřeby strukturu hierarchickou, kdy nejsilnější potřeba je uspokojována jako první, a současně strukturu dynamickou, kdy je zprvu uspokojena určitá úroveň potřeb a poté následuje uspokojení potřeb skupiny vyšší. Přesně takto popisuje Abraham Maslow hierarchii potřeb a fáze jejich uspokojování. Získat takové finanční prostředky, které nám umožní spokojit nejsilnější potřeby (mít co jíst, mít střechu nad hlavou či ošacení), jsou prioritou snad pro každého z nás. Až když jsou uspokojeny tyto potřeby, zaměřuje se člověk na uspokojení potřeb vyšší úrovně.

Hodnotou se rozumí něco, co je pro člověka důležité, čeho si člověk váží, co ovlivňuje jeho chování a je podstatné pro výběr způsobů a cílů jeho jednání a chování.

Návyk je považován za soubor opakovaných, zautomatizovaných způsobů jednání člověka v určité situaci. V průběhu života se pravidelně opakují některé situace. Tyto situace se pro člověka stávají stereotypem, návykem.

Zájem je trvalejší zaměření člověka na soubor věcí či určitou oblast činností, které se během života obvykle mění. U zájmů můžeme rozlišit jak aktivitu, pasivitu, sílu nebo slabost, tak stálost nebo přelétavost a jejich společenskou hodnotu. Zájem bývá také často označován jako záliba.

4.4 Základní teorie motivace

Tato podkapitola vychází především z odborných poznatků a postřehů, které jsem nastudovala z odborné literatury[32], ale také z materiálů a vědomostí získaných během studia na Moravské vysoké škole Olomouc.

Existuje mnoho teorií motivace. Důvodem vzniku těchto teorií je, aby mohli zaměstnanci lépe pochopit to, proč se lidé chovají tak, jak se chovají. Tyto teorie by měli usnadnit poznání, ocenění a sledování změn potřeb řízených pracovníků.

Obecně lze teorie motivace rozdělit na teorie zaměřené na obsah a teorie zaměřené na proces. Teorie motivace zaměřené na obsah jsou teorie, které se snaží rozpoznat to, co v jedinci nebo v pracovním prostředí vyvolává a udržuje určité chování. To znamená, že se pokouší určit to, co lidi motivuje či jaké jednotlivé zkušenosti je motivují.

Mezi teorie zaměřené na obsah patří Maslowova hierarchie potřeb a Herzbergova dvoufaktorová analýza. Teorie motivace zaměřené na proces jsou teorie, které se snaží vysvětlit a popsat proces toho, jak je chování vyvoláváno, řízeno, udržováno a nakonec ukončeno. Teorie zaměřené na proces se především pokoušejí definovat hlavní

proměnné, nezbytné pro vysvětlení volby, úsilí a vytrvalosti. Mezi tyto teorie zahrnujeme Vroomovu expektační teorii a stimulační teorii.

4.4.1 Maslowova teorie potřeb

„Jejím autorem je Abraham Maslow, který napsal, že potřeby lidí jsou uspokojovány progresivně. Jinými slovy, lidé zvyšují své aspirace a stanovují si další

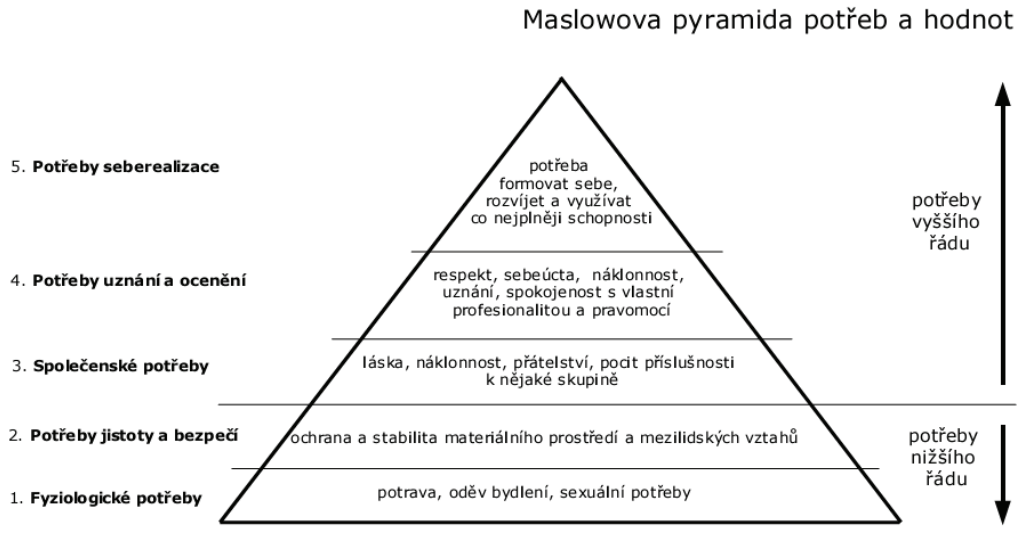
[32] KOTLER, P., KELLER, K.L. *Marketing management*.

cíle jedině tehdy, jestliže jsou jejich základní potřeby uspokojeny."[33] Z toho vyplývá, že tyto potřeby se neuspokojují na stejné úrovni a mají různou váhu.

Základní lidské potřeby

Na prvním místě jsou nejzákladnější potřeby, tak zvané potřeby tělesné. Jde o základní existenční podmínky, kde můžeme zahrnout například potřebu jíst, pít, mít střechu nad hlavou. Dále následuje potřeba bezpečí a zajištění, které sahají od jistoty mít základní nezbytné pracovní podmínky až po dobré zdraví.

Druhé místo zahrnuje potřeby společenské, které jsou spojeny s prací člověka ve skupině, neboť´pracovní prostředí je zároveň prostředí společenské a je důležité cítit se v pracovním prostředí dobře. S tím je spojena další úroveň potřeb, která zahrnuje například postavení v organizaci a mít uznání ze strany těch, kteří pracovní prostředí vytvářejí. Dále do Maslowovi hierarchie potřeb patří sebedůvěra, osobní uspokojení a naděje směřující k lepší budoucnosti, která nás může učinit šťastnějšími.[34]



Obr. č. 3: Maslowova pyramida potřeb a hodnot

Zdroj http://www.financninoviny.cz/

[33] FORSYTH, P., *Jak motivovat lidi*, s. 15.
[34] Srov. FORSYTH, P., *Jak motivovat lidi*, s. 15-16.

Myslím si, že na základě fyziologických potřeb, je pro člověka nejvíce důležité vydělat takové finanční prostředky, které budou především dostatečné na uspokojení potřeb tohoto charakteru. Je tedy důležité respektovat posloupnost této hierarchie a zaměřit se právě na základní potřeby a až nakonec na ty, které odrážejí uspokojení z vlastní realizace. V případě, kdy zaměříme své úsilí na určitou úroveň, přičemž zanedbáme potřeby na nižší úrovni, které zůstanou neuspokojeny, je veškeré motivační působení odsouzeno k neúspěchu. Nabízet tedy někomu práci, která může být pro člověka zajímavá, je zbytečné za předpokladu nízkého platu, který nám neumožní ani opatřit si to, co je nejzákladnější pro život.

4.4.2 Herzbergova dvoufaktorová teorie pracovní motivace

Tato teorie vznikla na přelomu padesátých a šedesátých let. Tato teorie je Jednou z teorií, která podle mě vhodně doplňuje Maslowovu hierarchickou teorii potřeb a systémové teorie.

Na základě pozorování americkým psychologem, autorem této teorie Friderickem Herzbergem byly identifikovány dvě významné skupiny faktorů:

Motivátory, které uspokojují lidské potřeby a aktivizující zájem a úsilí pracovníků. Uspokojování těchto faktorů přináší relativně dlouhodobou spokojenost. Mezi tyto motivátory lze zahrnout např. dosažení cíle, uznání, postup, práce sama sobě, odpovědnost, růst.

Hygienické faktory, které jsou považovány za faktory vnějšího charakteru, a které mají na jedince určitý dopad. Uspokojení těchto faktorů přináší zpravidla jen krátkodobý efekt. Mezi tyto faktory patří např. politika a administrativní procesy společnosti, plat, pracovní podmínky, dohled, osobní život a vliv práce na něj, vztahy s kolegy, jistota, společenský status[35]

[35] Společenský status je pozice, místo, které má člověk ve skupině, a které je společensky hodnoceno.

Na základě hygienických faktorů zaměstnanec pracuje, a je ovlivňována jeho spokojenost či nespokojenost. Ale také pro nezaměstnané hraje tato skupina faktorů významnou roli, kterými je motivován. Do jednoho z nejdůležitějších faktorů bych nejspíše zahrnula plat. Jak už jsem se zmínila, plat je jedním z nejsilnějších faktorů motivace a proto právě on může působit jako odrazující prostředek. Každý z nás by jistě přijal práci za předpokladu vyššího platu než nižšího.

V případě, kdy nejsou v těchto oblastech žádné problémy, je po motivační stránce vše v pořádku. Nastanou-li však problémy, vzniká nebezpečí oslabení motivačních pocitů.

Příklad dvoufaktorové teorie, kde jsem si jako motivační nástroj zvolila pochvalu za odvedenou práci a mzdu jako faktor hygienický. V případě kdy firma pracovníkovi nevyplatí jeho mzdu, nastane situace, že bude zaměstnanec pravděpodobně naštván či rozzloben. Pokud mu firma mzdu vyplatí, je zřejmé, že bude zaměstnanec spokojen, ale jen krátkodobě. V opačném případě, jestliže zaměstnanci poklepeme na rameno a upřímně ho ohodnotíme slovy: „Dobře odvedená práce!", bude mít tento dobrý pocit relativně delší dobu. Myslím si, že je to pro firmu velice důležité, neboť tento dobrý pocit se potom odráží na pracovním výkonu zaměstnance. Pokud však pracovníka nemotivujeme ústním ohodnocením, nerozzlobíme ho tak, jako v případě nezaplacení výplaty.

Z teorie Herzberga vyplývá, že je důležité usilovat o plnění hygienických faktorů a nebrat plnění hygienických faktorů jako něco, co požene lidi vpřed.

Cílem by měla být snaha vytvořit soulad v jejich vzájemném působení a to zejména odstraněním negativních podnětů z okolí a vytvoření podmínek pro působení dlouhodobých vlivů vnitřních motivátorů.

4.4.3 Vroomova expektační teorie

Expektační teorie je prezentovaná psychologem Victorem Vroomem. Tato teorie je zaměřena na úroveň vynakládaného úsilí při vykonávání určitého úkolu. Victor Vroom vidí motivaci jako proces řídící volbu. Na základě této teorie jsou zaměstnanci

při své práci motivováni k tomu, aby si volili mezi různými způsoby chování. Jak je tomu už řadu let, každý zaměstnanec je motivován k podávání lepších výkonů, jestliže věří, že bude jeho práce patřičně odměněna.

Existují tři primární proměnné motivace, kterými jsou volba, očekávání a preference

Volba představuje pro jedince svobodu v tom, aby si vybral z řady alternativních chování. Záleží na jednotlivci, zda pracovat rychle, pomalu, pilně, méně pilně apod.

Očekávání představuje pro zaměstnance víru v to, že určité chování bude úspěšné či nebude.

Preference představují hodnoty, které jedinec připisuje různým výsledkům, například odměnám nebo trestům.

4.4.4 Stimulační teorie

Stimulační teorie je založena na myšlence, že chování jednotlivců je výsledkem určitých vlivů, které vedou k nejčastěji logicky předpokládaným důsledkům chování. Stimulační teorie se orientuje na použití pozitivních nebo negativních stimulů k motivování lidí nebo k vytváření motivujícího prostředí.

Základem stimulační teorie je tzv. Thornidikeův zákon efektu. Je to zákon, který tvrdí, že chování, které má za následek příjemnou skutečnost, se bude opakovat a chování, které má za následek skutečnost nepříjemnou se opakovat nebude.

4.4.5 McGregorova motivační teorie

McGregor definoval dvě teorie, které rozlišují dvě pojetí pracovníka a jeho chování, a na tomto základě rozlišuje dvě kategorie pracovníků:

Teorie X předpokládá, že člověk má vrozený odpor k práci, nerad pracuje a bude se jí pokud možno vyhýbat. Vyhýbá se své zodpovědnosti. Je-li pracovník nucen pracovat, dělá jen to nejnutnější, a proto nelze očekávat větší aktivitu a přemýšlení nad

prací. Pracovník musí být k práci veden, podněcován odměnou nebo trestem a musí být pod kontrolou.

Teorie Y předpokládá, že fyzická i duševní námaha při práci jsou přirozené stavy člověka. Pracovníka této skupiny tvoří vlastní a přirozená aktivita, vynalézavost a tvořivost, ochota přijímat odpovědnost a identifikace s cíly pracovní skupiny nebo organizace. Tento typ člověka je iniciativní. Pokud je práce, kterou v podniku zastává, v souladu s jeho vlastními cíli, nemusí být kontrolován. Nejdůležitější odměnou je mu uspokojení potřeb vlastního já. Tato teorie zdůrazňuje nepřímou motivaci.

Jak tomu je už od nepaměti, existují různé druhy zaměstnání, která jsou svojí podstatou nezáživná a nudná, a naopak existují taková, která jsou zajímavější a pestřejší. Avšak jak už to bývá, každý z nás má na různé typy zaměstnání různé názory a způsob toho, jak se k dané práci staví. I přesto je zřejmé, že na základě teorie Y bude motivační proces probíhat mnohem snadněji, než v případě teorie X. Jsem ale toho názoru, že jakákoli míra motivace může dopomoci k tomu, přenést lidi ze situace odpovídající teorii X, do situace odpovídající teorii Y.

Každá z těchto teorií se na danou problematiku lidské motivace dívá z poněkud jiného úhlu a všechny mají z daného pohledu svá opodstatnění. Za nejdůležitější systémový model považuji model základních lidských potřeb tak, jak jej formuloval Abraham Maslow, neboť právě takto pyramida funguje a to jak u zaměstnaných tak i nezaměstnaných. Každý z nás má potřebu žít, jíst, spát, milovat či být milován. Tato pyramida určuje, v jakém pořadí budou potřeby pravděpodobně naplňovány. Za druhou významnou teorii považuji teorii od Fredericka Herzberga, která sice není tak známá, jako Maslowowa pyramida, ale za to se více zaměřuje na problematiku motivace a naplňování práce na základě stylu vedení lidí, motivace jednotlivých podřízených.

4.5 Faktory ovlivňující motivaci člověka vůči pracovní činnosti

Námětem pro zpracování těchto faktorů pro mě byl pracovník úřadu práce a jeho zkušenosti, které udávají nezaměstnaní.

Měli bychom si uvědomit, že člověk touží po štěstí, klidu a spokojenosti na pracovišti. Firma by proto měla vytvořit svým zaměstnancům dobré pracovní zázemí s dobrou finanční politikou, protože spokojenost pracovníka v zaměstnání je velice důležitá nejen pro pracovní pohodu, ale také pro podávání kvalitního výkonu. Důležité je také zaměřit se na to, co lidé potřebují a chtějí, co jim chybí a čeho chtějí dosáhnout. Pokud se firma z části zaměří na své zaměstnance a pozná dobře jejich kvality, může pak dále rozvíjet jejich potenciál a naučit se je správně motivovat. Schopnost člověka plnit určitý výkon je u jednotlivých pracovníků rozlišná a proměnlivá, to je způsobeno vlivem faktorů, které na něj působí. Těmito faktory může být např. únava, nemoc, rodinné vztahy, motivace.

Lidé jsou různí a motivem, kterým zapůsobíme na jednoho, nemusíme zapůsobit na druhého, protože má jiné zájmy. Je velice důležité promyslet si, čím můžeme určitého člověka motivovat. K tomu, abychom své zaměstnance motivovali, slouží několik faktorů. Mezi nejčastější a nejdůležitější lze zahrnout:

Finance

Peníze jsou v dnešní době pro většinu pracovníků jediným a nejvýznamnějším faktorem motivace, což bývá často velkým problémem. Tento princip přetrvává i u nezaměstnaných, neboť úřady práce vykazují, že financí a odměny jsou hlavním kritériem, na základě něhož si nezaměstnaní vybírají pracovní pozice.

Mnozí lidé jsou ochotni udělat kvůli penězům téměř cokoli. Zaměstnavatel musí především dbát na spravedlivé odměňování. Tato odměna by měla odpovídat přínosu zaměstnance pro firmu. Zaměstnanci by měli být ohodnoceni zvlášť a měli by znát pravidla, podle kterých má na svoji mzdu nárok. Především, aby dostával své mzdy včas, podle předem stanoveného výplatního termínu a ve správné výši.

Výhodou a motivací pro zaměstnance jsou nejen finanční prostředky, ale i benefity typu: služební telefon, služební vůz, různé výhody a slevy v dopravě, dovolená, stravenky nebo třeba nákup zboží, které firma vyrábí za nákupní cenu.

Pracovní prostředí

Někteří zaměstnanci dávají přednost kvalitě pracovního prostředí před finančním motivem. I pro mnohé nezaměstnané je tento faktor důležitý a bývá častým dotazem. Někteří více, někteří méně to potřebují zohlednit. Podle mého názoru je nezbytně důležité to, s jakým pocitem člověk chodí do práce a s jakým pocitem z práce odchází. Jak se člověk cítí a zda je v práci spokojen. Každé pracovní prostředí má zavedené určité standardy a zvyklosti. Pracovní prostředí není tvořeno pouze materiálními složkami, ale jde také o různorodost zaměstnanců v tomto prostředí. Chce-li mít firma kvalitní prostředí, měla by mít i kvalitní zaměstnance. Někteří zaměstnanci jsou více úspěšní, někteří méně. Záleží na zaměstnavateli, jak se k tomuto problému postaví a jak je bude motivovat. Zaměstnavatel by se měl zaměřit na to, aby se na svém pracovišti cítil pracovník dobře. To spočívá především v zajištění dostatečného osvětlení, větrání místností a správné teplotě. Dále je důležité umožnit pracovníkovi soukromí pro jeho práci, protože ne každému se lépe pracuje v kolektivu. K tomu, aby se člověk cítil lépe na pracovišti, patří také drobnosti, jakou jsou například vyhrazená místnost pro kuřáky, kuchyňka, toalety na úrovni, dostatečně velký stůl, pohodlná židle, dosah pracovních pomůcek, obrazovka počítače ve správné vzdálenosti atd.

Na základě těchto zmíněných a dalších faktorů nezaměstnaný posuzuje, zda je pro něj zvolené pracovní prostředí motivující či demotivující.

Pracovní vztahy

Budování a rozvoj pracovních vztahů je nezbytnou činností k tomu, aby bylo dosaženo firemních cílů a vizí. To jak zaměstnanci efektivně pracují je ovlivňováno tím, jaký mají vztah k firmě. Právě spokojenost a dobré pracovní vztahy přispívají k vnitřní identifikaci s firmou. Špatné pracovní vztahy a nespokojenost ve firmě mohou vést k tomu, že se zaměstnanci od firmy distancují a v horším případě podávají tzv. vnitřní výpověď, která spočívá v tom, že pracovníkova efektivita k práci se snižuje, nic ho ve

firmě nezajímá a o nic se nestará. Tací zaměstnanci jsou pro firmu jen zátěží. Proto je důležité mít dobré vztahy na pracovišti, neboť cítí-li se zaměstnanec ve firmě dobře, podává kvalitnější výkony.

Zpětná vazba

Častým problémem ve firmě bývá nedostatek komunikace. Tento nedostatek může být způsoben například rychlým tempem či vysokým zatížením, kterými jsou lidé provázeni nejen na pracovišti, ale také i v soukromém životě. Nedostateční či klamavá komunikace je právě důsledkem častým pracovních problémů a nesrovnalostí. Ať už je tedy zaměstnanec jakkoli motivován, bez zpětné vazby od nadřízených nevydrží pracovat dlouhodobě s vysokým nasazením. Zaměstnavatel by měl umět pracovníka nejen pochválit, ale také by měl umět vhodným způsobem podat kritiku, neboť právě díky ní se mohou zaměstnanci dále zdokonalovat. Funguje-li zpětná vazba, a je-li pravidelně podávána a přijímána, výsledkem je důvěra ve společnosti a vylepšování firemní atmosféry. Mnohdy bývá také značnou konkurenční výhodou.

Seberealizace

Seberealizace by měla přinášet vnitřní uspokojení a rozvoj osobnosti. Zaměstnavatel by měl tedy umožnit svým zaměstnancům bez příkazů a postupů samostatně pracovat s cílem dosáhnout zadaného výsledku. To spočívá v tom, že nijak nezasahuje do jeho práce a nechává své zaměstnance seberealizovat se a využívat svých znalostí. Rozvoj osobnosti také spočívá v předávání zkušeností staršími a zkušenějšími kolegy. Důležité pro zaměstnance často bývá vzdělávání se v oboru, ve kterém pracuje. Proto by měl zaměstnavatel pro tyto pracovníky zajistit různé možnosti jejich vzdělávání, jako jsou například odborná školení, kurzy a výcviky.

Kariérní postup

Ve větších firmách je různá hierarchie pozic. U většinu nezaměstnaných jsou možnosti kariérního postupu častým dotazem. Existují však lidé, kteří touží po postupu na vyšší pozice, a naopak jsou lidé, kteří tuto potřebu nemají. Proto je dobré, aby firma dobře poznala a rozpoznala přání a cíle nejen svých zaměstnanců stávajících, ale také

potencionálních, neboť je známo, že člověk s vysokými cíli podává takové pracovní výsledky, které mu kariérní postup umožní.

Například školení, rekvalifikační kurzy či plány osobního rozvoje jsou motivačními prostředky ze strany zaměstnavatele, kterými lze již u zaměstnaných dosáhnout kariérního postupu.

5 Doslov

Dnešní nezaměstnanost je noční můrou spousty lidí a to bez ohledu na věk a vzdělání. Ovšem nabízí se otázka, zda je tomu tak skutečně ve všech případech. V době krize je problém narůstající nezaměstnanosti, kdy stát nemá možnosti, ani zájem zvedat minimální mzdu a při dnešním systému placení sociálního a zdravotního pojištění i daní, mladí lidé nejsou motivováni do práce, protože např: při hrubé mzdě 9000,- Kč dostanou 7400,- Kč čistého, což pro ně není nijak motivující, vzhledem k tomu, že životní minimum, včetně příspěvku na bydlení a jiných sociálních výhod vyplácené státem je jen o něco méně. Komu by se tedy nelíbilo pozměnit české přísloví na „bez práce jsou koláče“?

Až několik miliard korun ročně získávají v podobě sociálních dávek ze státního rozpočtu lidé, kteří je vůbec nepotřebují. Jednak jsou to lidé, kteří dostávají dávky zcela zbytečně, a jednak ti lidé, kteří dávky otevřeně zneužívají. Pobyt v sociální síti je často velmi výhodný a hlavně pohodlný.

Můj názor je, že sociálních dávek zneužívá hodně lidí. Zajdete-li se podívat do některých rodin, které berou sociální dávky, uvidíte moderní vybavení bytu se spoustou moderní výpočetní techniky, jakou jsou satelit, kabelová televize. A kde na to ti lidé berou? Mají potom tito lidé nějaký důvod proč pracovat? Znám spoustu lidí, kteří tvrdí, že z cizího se lépe bere, tak proč do toho vkládat vlastní úsilí?

Myslím si, že v dnešní době ekonomických úspor a šetření si stát nemůže dovolit rozdávat finanční prostředky lidem, kteří jej vůbec nepotřebují. Jak je například možné, že mladí lidé se nevezmou, každý si nahlásí trvalé bydliště na jiném místě, ale přesto žijí společně a berou veškeré sociální výhody i přesto, že tvoří společně existenční jednotku a žijí společně i se svými dětmi v jednom bytě? Lidé by zkrátka měli pochopit, že na tomhle světě nejsou sami. Pokud nemám na luxusní automobil, koupím si standardní, který mě stejně jako ten luxusní doveze na místo, kam potřebuji. Nemám na

luxusní televizor, pořídím si pro začátek obyčejný, ostatně sociální politiku mohu sledovat i v něm. Ta se ovšem podle mého názoru v našem státě musí pozměnit. Sociální dávky dávat pouze těm lidem, kteří si je opravdu zaslouží.

Je třeba rekvalifikace lidí, nepodléhat psychické depresi ze ztráty zaměstnání, či v horším případě mít k dispozici odborníky jako jsou psychologové, neboť někteří z nás při ztrátě zaměstnání podléhají takovým depresím, že svoji situaci by nejraději řešili sebevraždou. Lidé by si měli uvědomit, že žádná z těch negativních životních zkušeností nestojí za ztrátu života. Každý jsme však jiný, vypadáme rozdílně, máme rozdílné schopnosti a dovednosti, rozdílné geny. Člověk se ale musí přizpůsobit tomu, na co má. Jak tomu bylo a je, lidem chybí skromnost, přibývá závisti a nepřejícnosti. Existují lidé, kteří již nemají rodinu, ani příbuzné a opravdu potřebují pomoc od státu, ale těch je méně než se kolikrát dozvídáme z medií.

Sociální politika je velice široký pojem, spadá pod něj sociální péče, sociální pomoc v nezaměstnanosti, důchody a důchodové pojištění, ale i otázky rovných příležitostí či sociálního vyčlenění. Chceme, aby měli všichni stejná práva a sociální jistoty? Socialismus? To už tady jednou bylo a nefungovalo to a naši rodiče to změnili.

A jak chci já přispět k lepší budoucnosti? Zatím se snažím stále vzdělávat, snahou přivydělávat si brigádou, volit správné státní politiky. Mí rodiče se o mě vždy starali a postarali se také o mou brzkou budoucnost finančním zajištěním. Vždy dělali vše pro to, aby nezneužívali stát, mysleli na budoucnost a šetřili si. Nemám ještě životní zkušenosti, ale již několik let studuji školy s ekonomickým zaměřením a nemohla jsme si nevšimnout ekonomické krize, která na celém světě probíhá. Jsem jenom malým článkem, ale i já mohu přispět k lepší budoucnosti.

Jeden chytrý člověk blízko mě kdysi řekl: „CO JE NA SVĚTĚ ZADARMO, NEMÁ ŽÁDNOU HODNOTU“ a já vím, že má pravdu.

Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo zjistit, jakým způsobem jsou nezaměstnaní lidé na současném trhu práce motivováni. Člověk, jako lidský zdroj je pro firmu jedním ze základních předpokladů úspěchu, z čehož vyplývá, že kvalita jednotlivých zaměstnanců přispívá k lepšímu postavení na trhu oproti konkurenci.

Ve své práci jsem se zaměřila na objasnění pojmů týkající se nezaměstnanosti, se kterými jsem poté dále pracovala. Zaměřila jsem se na rizikové skupiny, které mají na celkové nezaměstnanosti nezanedbatelný podíl, a zjistila jsem, že do nejrizikovější skupiny dlouhodobě nezaměstnaných spadají lidé mladiství a absolventi. Tito lidé nemají dostatek zkušeností a praxe, proto je pro ně obtížně se na trhu uchytit. Firmy by však měli být vstřícné a poskytnout těmto lidem možnost získat praktické kvalifikace, díky kterým poté budou pro firmu zajímaví a budou moci získat trvalejší pozici. Dále sem patří osoby starší padesáti let. Firmy často považují tyto osoby za překážku, neboť nemají chuť učit se novým věcem a nevkládají do firmy nové myšlenky. Firmy tyto osoby nevidí jako dobrou investici nejen z již zmíněných důvodů, ale také z brzkého odchodu do důchodu.

V další kapitole jsem se zaměřila na psychologické prožívání nezaměstnanosti. Přijde-li zaměstnanec o své zaměstnání, ztrácí nejsilnější pojítko s realitou a začíná prožívat extrémní psychickou zátěž, se kterou není snadné se vyrovnat a to obzvláště ze dvou důvodů. Prvním důvodem je, že je práce pro mnohé jediným zdrojem příjmu a za druhé dnešní společnost přikládá práci nejvyšší hodnotu a ztráta zaměstnání je tak považována jako životní selhání. Existují však různé programy firem, které svým zaměstnancům odchod z práce ulehčují a pomáhají jim, se s touto situací vypořádat.

Také státní politika, na kterou jsem se zaměřila ve třetí kapitole, je svou podstatou nucena řešit problémy spojené s nezaměstnaností. Stát této problematice bezesporu věnuje pozornost, měl by v tom však pokračovat z důvodů snížení míry nezaměstnanosti, která se od roku 2008 stále zvyšuje a kterou jsem ve své práci také nastínila. Pro mnohé zaměstnance je totiž stát tím jediným, kdo podporuje a pomáhá při hledání nového zaměstnání.

V poslední kapitole jsem se zaměřila především na motivační faktory, kterými jsou lidé nejvíce ovlivňováni. Jak už to v dnešní době chodí, nejpotřebnějším faktorem jsou finance. Můj názor je, že peníze ano, jsou potřeba, ale neměli být nejdůležitější.

Anotace

Příjmení a jméno autora:	Martina Stará
Instituce:	Moravská vysoká škola Olomouc
Název práce:	Možnosti motivace nezaměstnaných k dalšímu osobnímu rozvoji
Vedoucí práce:	PhDr. Daniela Pokorná
Počet stran:	56
Rok obhajoby:	2010
Klíčová slova v českém jazyce:	nezaměstnanost, psychologie nezaměstnanosti, politika nezaměstnanosti, motivace
Klíčová slova v anglickém jazyce:	unemployment, psychology of unemployment, unemployment policy, motivation

Anotace v českém jazyce

Práce charakterizuje státní politiku zaměstnanosti. Zabývá se orgány, které jsou ve státní politice zaměstnanosti zaměřeny na řešení její problematiky a problematiky spojené se ztrátou zaměstnání. Popisuje psychologii prožívání nezaměstnanosti a možnosti motivace nezaměstnaných k tomu, aby měli vůli znovu se zapojit do pracovního procesu. Dále se tato práce zaměřuje na rizikové skupiny nezaměstnaných, pro které jsou určena opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Obsahuje vývoj nezaměstnanosti od vstupu České Republiky do Evropské Unie až po aktuální stav.

Anotace v anglickém jazyce

This work characterizes the state employment policy. It deals with bodies in the state employment policy aimed at addressing the issues and problems associated with job loss. Describes the psychology of experiencing unemployment and the possibility of incentives for the unemployed to have a willingness to reintegrate into the workforce. Furthermore, this work focuses on high-risk groups of unemployed, which are intended for active employment policy measures. Includes the development of unemployment since the Czech Republic into the European Union to the current situation.

Seznam literatury a zdrojů

1. BENEŠ, S. *Zaměstnanost, péče o zaměstnané, rekvalifikace práce.* Praha: Vydavatelství a nakladatelství Práce, 1991. 77 s. ISBN 80-208-0217-7.
2. HOLMAN, R. *Ekonomie : Beckovy ekonomické učebnice*. Praha: C.H. Beck, 1999. 726 s. ISBN 80-7179-255-1.
3. HRUBANOVÁ, G. *Než začnete podnikat*. Prostějov: Úřad práce, 2003. 48 s.
4. KOTLER, P., KELLER, K.L. *Marketing management*. 12. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. 792 s. ISBN 978-80-247-1359-5
5. MATOUŠEK, O., RŮŽIČKA, J. *Psychologie práce*. Praha: Nakladatelství politické literatury, 1965. 125 s. ISBN 25-122-65.
6. NOVÝ, I., SURYNEK, A. a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada Publishing, 2006. 288 s. ISBN 80-247-1705-0.
7. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice.* Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s., 2005. 65 s. ISBN 80-86728-25-0.
8. ŠEBELOVÁ, Irena. Práce a já: Jsem bez práce!. *Psychologie dnes*. 2009, 15. ročník, 4. číslo, s. 38-39. ISSN 1212-9607.
10. Škola manažerského rozvoje. *Zaměstnávání bez rozdílu.* Ostrava: Respond and Co, 2007.
11. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky.* Praha: Portál, 2002. 444 s. ISBN 80-7178-678-0.
12. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Internetové odkazy

1. *Finance:* www.finance.cz
2. *Finanční noviny*: www.financninoviny.cz
3. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*: www.mpsv.cz
4. *Moderní řízení:* www.syn.cz
5. *Nezaměstnanost osob nad 50 let:* www.rovneprilezitosti.cz
6. *Státní politika zaměstnanosti*: www.sagit.cz
7. *Tiskové zprávy a PR*: www.pressweb.cz
8. *Trh práce a zaměstnanost:* www. knihy.cpress.cz
9. *Wikipedia*: www.cs.wikipedia.com

Seznam obrázků

Obr. č. 1: Míra nezaměstnanosti v okresech České republiky k 28. únoru 2010…..……9
Obr. č. 2: R. Raheova a T. Holmesova stupnice událostí……...…….20
Obr. č. 3: Maslowova hierarchie potřeb……...……...41

Seznam tabulek

Tab. Č. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti od roku 2004 do roku 2009……...……...15

Seznam příloh

1. Nabídka zabezpečení rekvalifikace
2. Propagační materiály pro úřady práce

Příloha č. 1

NABÍDKA ZABEZPEČENÍ REKVALIFIKACE

Název rekvalifikační zařízení (zaměstnavatele)[1]:

Název: IČ:			
Telefon:	Fax:	E-mail:	www stránky:

Adresa sídla nebo místa podnikání:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č.p.	Č.orient.	PSČ:

Osoba oprávněná jednat jménem rekvalifikačního zařízení (zaměstnavatele):

Příjmení:	Jméno	Titul
Telefon:	Fax:	E-mail:

Kontaktní osoba odpovědná za organizaci rekvalifikace:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	Fax:	E- mail:

Bankovní spojení rekvalifikačního zařízení:

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol:
Název banky:		

Údaje o rekvalifikaci:

Název vzdělávacího programu: :
Název pracovní činnosti, na kterou bude rekvalifikace zabezpečována:
Údaje o udělení akreditace: Akreditace byla udělena MŠMT MZd. č.j. ze dne platnost do:
Je-li rekvalifikace zabezpečována vzdělávacím zařízením podle zvláštních právních předpisů, uveďte tento právní předpis, popř. pověření příslušného orgánu k výkonu této činnosti.
Vstupní předpoklady pro přijetí účastníka do vzdělávacího programu:
Kvalifikační předpoklady (minimální stupeň vzdělání, popř.obor vzdělání) :
Délka praxe, popř. obor praxe:
Zdravotní předpoklady:
Další předpoklady (např. psychická způsobilost, trestní bezúhonnost, dovednosti):
Adresa místa (míst) konání rekvalifikace (obec, část obce, ulice, číslo popisné, číslo orientační, PSČ):

Doba trvání rekvalifikace (uveďte počet kalendářních dnů, popř. týdnů, měsíců):
Rozsah rekvalifikace (v hodinách):
Teoretická příprava: Praktická příprava: Ověření získaných znalostí a dovedností: Celkem:
Typ rekvalifikace[2]:
Forma výuky[3] : Další údaje[3]:
Rámcový rozvrh hodin výukového dne (včetně přestávek)[4]:
Způsob ověření získaných znalostí a dovedností[5] : Další údaje[5]:
Doklad, který bude vydán po úspěšném ukončení rekvalifikace [6]: Další údaje[6]:

Učební plán:			
Předmět (tématický celek):	Počet hodin:	Předmět (tématický celek):	Počet hodin:

Kapacita kurzu : Maximální počet účastníků: Minimální počet účastníků:
Náklady na jednoho účastníka (v Kč) : Další údaje (např. závislost výše nákladů na celkovém počtu účastníků, způsob snížení výše nákladů při nedokončení rekvalifikace účastníkem apod.):
Termíny konání rekvalifikace:
Nabídka je zveřejněna v databázi DAT.CZ www.eu-dat.cz (vyplňte slovem „ano“ nebo „ne“) :
K nabídce je nutné přiložit: 1. Kopii dokladu prokazujícího oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb (např. živnostenský list, výpis z obchodního rejstříku nebo zřizovací listiny). 2. Kopii dokladu o akreditaci MŠMT ČR, MZ ČR, popřípadě jiného orgánu. 3. Kalkulaci nákladů rekvalifikace.
V dne podpis oprávněné osoby