

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Bakalářská práce

Dlouhodobá nezaměstnanost

Eva Surmová

© 2012 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra psychologie

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Surmová Eva

Veřejná správa a regionální rozvoj - k.s. Šumperk

Název práce

Dlouhodobá nezaměstnanost.

Anglický název

Long-time unemployment

Cíle práce

Cílem předkládané bakalářské práce je nalezení odpovědi na otázku, jak lidé prožívají ztrátu zaměstnání. V návaznosti na tento problém bude autorka hledat také odpovědi na to, do jaké míry a zdali vůbec mají nezaměstnaní možnosti seberealizace při hledání nového pracovního místa a jaká je v tomto případě podpora místními úřady. Pro dosažení tohoto cíle budou v teoretické části práce analyzovány dostupné informace za účelem vymezení jednotlivých zkoumaných proměnných. V rámci vlastního výzkumu bude provedeno empirické šetření ve vybraném regionu, jehož výsledky budou statisticky zpracovány. Vyhodnocení výsledků a jejich interpretace povede k zhodnocení zkoumaného problému a formulaci závěru bakalářské práce.

Metodika

Prvním krokem při zpracovávání bakalářské práce bude analýza dostupných informačních zdrojů s cílem vymezení jednotlivé proměnné, zkoumání kterých bude předmětem vlastního výzkumu bakalářské práce. Dalším krokem po vymezení proměnných bude volba výzkumného plánu, volba vhodných metod pro zkoumání daného problému a formulace hypotéz, které budou empiricky ověřovány. Při sběru dat se autorka přikloní k metodě ze spektra kvantitativní metodologie a sběr dat tedy realizuje v podobě strukturovaného dotazníku. Dosažené výsledky pak budou statisticky zpracovány a jejich interpretace povede k formulování závěrů.

Harmonogram zpracování

Přehled bibliografie k tématu, formulace zadání práce: 01/2011 - 06/2011

Analýza dostupných zdrojů, zpracování teoretické části, vymezení proměnných: 06/2011 - 10/2011

Tvorba nástrojů pro empirické šetření a jeho realizace: 11/2011 - 02/2012

Zpracování a vyhodnocení výsledků, zpracování diplomové práce do finální podoby: 03/2012 - 04/2012

Rozsah textové části

30 - 40 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, sebehodnocení, seberealizace

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Slon, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena a kol. Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

FERJENČÍK, Ján. Úvod do metodologie psychologického výzkumu. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 254 s. ISBN 80-7178-367-6.

HENDL, Jan. Přehled statistických metod zpracování dat. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. 695s. ISBN 80-7178-820-1.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2 vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN: 80-901424-9-4.

PLEŠNÍK, Vladimír, RICHTEROVÁ, Bohdana, QUISOVÁ, Silvie. Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska. 1. vyd. Krnov: Reintegra, 2006. 99 s. ISBN: 80-239-7140-9.

SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ Petr. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 978-80-210-3048-0.

Vedoucí práce

Natovová Ludmila, Mgr.

Termín odevzdání

březen 2012

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry



prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.

Děkan fakulty

V Praze dne 15.11.2011

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Dlouhodobá nezaměstnanost" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29.3.2012

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí této bakalářské práce Mgr. Ludmile Natovové za odborné vedení a pomoc při vypracování této bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala vedoucímu zprostředkování panu Bc. Petru Habichovi z Úřadu práce v Šumperku za možnost provést výzkum. Také děkuji všem zúčastněným dlouhodobě nezaměstnaným občanům za čas strávený nad dotazníkovým šetřením. Velké poděkování za trpělivost a obrovskou podporu si zasluhuje i má rodina.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Long-time unemployment

Souhrn

Bakalářská práce se zabývá dlouhodobou nezaměstnaností. Práce je cíleně zaměřena na vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na jedince, také na reakce a sebehodnocení nezaměstnaného. Dále práce zkoumá seberealizaci dlouhodobě nezaměstnaných při hledání nového zaměstnání, zda jsou jim poskytovány poradenské služby a podpora od místních úřadů.

V teoretické části jsou vymezeny jednotlivé proměnné související s danou tematikou. Jedná se především o charakteristiku samotné nezaměstnanosti, její druhy i vliv na zdraví člověka. Práce se snaží o vymezení pojmu dlouhodobé nezaměstnanosti, dále se zaměřuje na dopad i prožívání ztráty zaměstnání jedincem a v neposlední řadě také na politiku trhu práce.

V empirické části práce jsou uvedeny výsledky celého výzkumu, který probíhal na testovaném vzorku příležitostně vybraných dlouhodobě nezaměstnaných jedinců. Samotný výzkum probíhal v období 10/2011–12/2011 formou dotazníkového šetření na Úřadu práce v Šumperku.

V závěru bakalářské práce jsou na základě zhodnocení výsledků dosažených v empirickém šetření shrnuty výsledky výzkumu.

Klíčová slova: Nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, sebehodnocení, seberealizace

Summary

A subject of this thesis is a long-term unemployment. The aim of this work is focused on finding out the influence of long-term unemployment, reaction and self-image of unemployed individuals. This work is also dedicated to self-realization of long-term unemployed individuals, seeking new job opportunities and finding out whether or not get those individuals the support and the recommendation from local Job Centres.

In the theoretical part of this work are defined individual changes, related with this theme. Above all there is characterized description of unemployment, its kinds and impacts on a human health. This work is also focused on the impact of long-term unemployment, how the individuals feel about losing job and last but not least on the politics aspects of the job market.

In the empirical part of this thesis are the results of the entire research, based on randomly selected testing group of long-term unemployed individuals. The fundamental method of the main research was the questionnaire method, which took place in the time period 10/2011-12/2011 in Šumperks Job Centre.

In the conclusion of this thesis are summarized all the outcomes of this research based on the results from the empirical part of this work.

Key words: unemployment, long-term unemployment, kinds of unemployment, self-image, self-realization

Obsah

1. ÚVOD.....	9
2. CÍL PRÁCE A METODIKA.....	10
2.1. Cíl práce.....	10
2.2. Metodika.....	11
3. TEORETICKÁ ČÁST.....	12
3.1. Nezaměstnanost.....	12
3.1.1. Podoby nezaměstnanosti.....	12
3.1.2. Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	14
3.1.3. Nezaměstnanost a zdraví.....	16
3.2. Dlouhodobá nezaměstnanost.....	16
3.2.1. Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti.....	17
3.2.2. Strategie dlouhodobě nezaměstnaných.....	19
3.3. Prožívání ztráty zaměstnání jedincem.....	20
3.3.1. Význam zaměstnání pro člověka.....	20
3.3.2. Prožívání ztráty zaměstnání.....	21
3.3.3. Sebehodnocení nezaměstnaného.....	23
3.4. Politika trhu práce a její nástroje pro boj s nezaměstnaností.....	23
3.4.1. Politika trhu práce.....	24
3.4.2. Aktivní politika státu.....	26
3.4.3. Pasivní politika státu.....	29
3.4.4. Evropský sociální fond.....	29
3.4.4.1. OP - Lidské zdroje a zaměstnanost.....	30
3.5. Okres Šumperk.....	30
3.5.1. Charakteristika okresu Šumperk.....	31
3.5.2. Nezaměstnanost v okrese Šumperk.....	32
3.5.3. Úřad práce v Šumperku.....	33
3.5.3.1. Aktivní politika Úřadu práce v Šumperku.....	34
4. EMPIRICKÁ ČÁST.....	36
4.1. Charakteristika výzkumu.....	36
4.1.1. Cíl výzkumu a stanovení hypotéz.....	36
4.1.2. Výzkumný soubor.....	38
4.1.3. Sběr a zpracování dat.....	41
4.2. Výsledky a zhodnocení výzkumu.....	42
4.2.1. Vlivy působící na dlouhodobou nezaměstnanost.....	42
4.2.2. Prožívání nezaměstnanosti jedincem.....	46
4.2.3. Způsoby sebevzdělávání a hledání zaměstnání.....	49
4.2.4. Podpora úřady.....	51
5. ZÁVĚR.....	53
6. POUŽITÁ LITERATURA.....	55

1. Úvod

V životě člověka je jeho postavení velice důležitým faktorem pro zařazení do společnosti. V potaz je bráno mnoho aspektů a to například vzdělání, společenské styky a zaměstnání. Lidé bez práce jsou okolím opomíjeni. Zvláště pak tehdy, trvá-li daný stav již delší dobu. Vlivem hospodářské krize počet dlouhodobě nezaměstnaných značně stoupl. Daná problematika se stala globální patovou situací a dotýká se všech občanů státu. Nezaměstnaní jedinci tvoří zátěž pro státní pokladnu, která se i tak potýká s vysokým deficitem.

Předkládaná bakalářská práce se zaměřuje na tematiku dlouhodobé nezaměstnanosti, na vliv pohlaví, věku a vzdělání na danou proměnnou. Dále se zabývá jejím působením na sebehodnocení jedince, seberealizací dlouhodobě nezaměstnaného při hledání nového zaměstnání a vynaloženou podporou místních úřadů pro zlepšování stavu nezaměstnanosti.

V teoretické části bakalářské práce je popsána nezaměstnanost jako taková, její podoby a vliv na celkové zdraví člověka. Jsou zde uvedeny rizikové skupiny nezaměstnaných, které se setkávají s utlačováním při přijímání na pracovní místa. Mezi nejrizikovější skupiny patří ženy a lidé kolem padesátého roku života. (Sirovátka, Mareš, 2003) Další kapitolu v této části práce tvoří hlavní popisovaná proměnná, dlouhodobá nezaměstnanost. Autorka se zaměřuje na vymezení dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti a na strategie, které zaujímají jednotliví nezaměstnaní. Tyto strategie jsou dány individualitou každého člověka, na niž reaguje autorka ve své práci kapitolou o prožívání ztráty zaměstnání. Existuje mnoho různých studií na toto téma, například autorky Buchtové (2002), Jahody (1979) a dalších. Všechny se shodují právě na oné individualitě, která zapříčiňuje, že každý člověk prožívá tak nepříjemnou situaci různým způsobem. Předposlední kapitola teoretické části se zabývá politikou trhu práce a jsou v ní uvedeny aktivní i pasivní způsoby podpory státu. Na závěr autorka popisuje samotný okres Šumperk a jeho realizace pomoci nezaměstnaným.

V empirické části bakalářské práce jsou rozpracovány výsledky vyplývající z dotazníkového šetření, které autorka provedla na vzorku příležitostně vybraných dlouhodobě nezaměstnaných jedinců evidovaných na Úřadu práce v Šumperku. Výsledná data autorce poslouží k testování hypotéz ve vztahu k vymezenému cíli práce.

2. Cíl práce a metodika

2.1. Cíl práce

Cílem předkládané bakalářské práce je identifikovat a výzkumně ověřit působení vybraných proměnných, jako např. pohlaví, vzdělání a věk, na dlouhodobou nezaměstnanost a popsat další proměnné, které se společně s fenoménem dlouhodobé nezaměstnanosti objevují.

V této práci se autorka pokouší zjistit, jak lidé prožívají ztrátu zaměstnání a následně jaké je jejich sebehodnocení v době dlouhodobé nezaměstnanosti. Autorka chce nalézt odpovědi na okruhy zájmu: jak se dotýká celková nálada jedince v daném stavu sebe sama; je-li ztráta práce prolnta depresivními stavy nebo naopak; či se jedinec ocitne ve stavu, kdy si nevěří, viní se za daný stav nebo je s nezaměstnaností smířený a bere tento stav za fázi odpočinku.

Dále se autorka zaměřila na seberealizaci dlouhodobě nezaměstnaných při hledání nového zaměstnání. Zde je hlavním cílem zjistit, jakými způsoby se snaží dlouhodobě nezaměstnaní doplňovat své vzdělání. Zda se vůbec zdokonalují, nebo jim jejich dosavadní dovednosti postačují a nechtějí vynaložit další úsilí pro jejich rozšíření. Autorka se chce také zaměřit na způsoby hledání nové práce a na to, jaké prostředky k tomu nezaměstnaní využívají. Práce se také v návaznosti na uvedené teze snaží zjistit ochotu dlouhodobě nezaměstnaných migrovat.

Výše vytyčené cíle jsou zaměřeny na dlouhodobě nezaměstnané jako na osoby a na jejich prožívání tak nepříznivého stavu. Autorka se snaží poukázat i na druhou stránku věci a to jestli jim je podána pomocná ruka státu, zda jsou jim poskytovány poradenské služby a jsou-li součástí aktivní politiky státu.

Pro dosažení veškerých předložených cílů bude v teoretické části bakalářské práce popsána řada proměnných, jejichž deskripce v teoretické části povede k jejich operacionalizaci v empirické části pro potřeby již zmiňovaného dotazníkového šetření. To bude probíhat na příležitostně vybraných nezaměstnaných jedincích, kteří se potýkají s nezaměstnaností již delší dobu. Výzkumná data se autorka bude snažit získat od dlouhodobě nezaměstnaných jedinců evidovaných na Úřadu práce v Šumperku.

Výsledky výzkumu bude autorka zpracovávat vhodně zvolenými statistickými metodami.

2.2. Metodika

Při zpracovávání bakalářské práce bude autorka v teoretické části analyzovat jednotlivé proměnné, které jsou potřebné pro uvedení do řešené tematiky dlouhodobé nezaměstnanosti. Autorka k tomu využije dostupné literatury, statistik trhu práce vedených Statistickým úřadem ČR, dále zdrojů z Úřadu práce Šumperk, platné legislativy a dokumentů, které jsou volně přístupné na internetu.

V návaznosti na to autorka provede vlastní výzkum, pro který si zvolila kvantitativní metodologii. Jejím nástrojem je anonymní strukturovaný dotazník, který autorka zpracovala za účelem jeho vyplnění dlouhodobě nezaměstnanými jedinci. Cílem dotazníku je zjistit názory, postoje a přesvědčení respondentů účastnících se daného výzkumu. V úvodní části dotazníku je stručně uveden cíl a směr výzkumu a také poděkování respondentům za jejich čas strávený vyplňováním. V dotazníku jsou jednak z větší části pokládány otázky uzavřeného typu, jednak otázky se škálovými odpověďmi, v nichž si dotazující vybere odpověď, která je mu nejbližší.

Výsledky šetření budou statisticky zpracovány a nejvýznamnější z nich budou pro lepší přehlednost převedeny do popisných tabulek a grafů. Pro statistické výpočty budou použity absolutní a relativní četnosti společně s průměrnými hodnotami. Pro hlavní zjištění bude ověřena platnost hypotéz, přičemž statistická hypotéza udává předpoklad o rozložení pravděpodobnosti jedné nebo více náhodných veličin. (Budíková, Králová, Maroš, 2010) Zde bude autorka testovat signifikantní rozdíl mezi dvěma skupinami pomocí t-testu. Jedná se o metodu statistického testování významnosti rozdílu mezi dvěma průměry na sobě nezávislých souborů. Dále bude autorka testovat signifikantní rozdíl mezi dvěma skupinami pomocí testu hypotézy o parametrech p_1 a p_2 (mezi dvěma relativními četnostmi) dvou alternativních rozdělení. (Hendl, 2004)

Pomocí popsaných metod dojde autorka ke konečným výstupům vytyčených cílů, které budou uvedeny v závěru bakalářské práce.

3. Teoretická část

3.1. Nezaměstnanost

Současným celosvětovým společenským problémem se stala nezaměstnanost. Ta je označována za nepříjemnou skutečnost, jež se na konci třicátých let dvacátého století stala prioritním tématem našich společenských systémů zakládajících se na tržní ekonomice. Danou tematikou se zabývá mnoho odborníků, kteří hledají způsoby, s jejichž pomocí by bylo možné udržet její optimální hladinu, poněvadž vysoký nárůst nezaměstnanosti má neblahé dopady na tržní hospodářství státu. (Bolla-Mládková, 2001) Určitá míra nezaměstnanosti se ovšem vyskytuje v každé chvíli. Její rozsah se však mění v průběhu času a její vznik mívá odlišné příčiny.

Dnešní moderní doba se vyznačuje neustálou snahou ekonomů docílit tzv. přirozené míry nezaměstnanosti. Jde o stav, od kterého se dlouhodobý průměr nezaměstnanosti nevychyluje. Odpovídá skutečnosti, při níž jsou trh práce a statků v rovnováze. (Brožová, 2003)

Ve společnosti je za nezaměstnaného člověka označován jedinec, který je schopen pracovního výkonu, přičemž není spokojen s vyřazením z pracovního procesu a aktivně si hledá místo nové. Do této skupiny se řadí i lidé, kteří čekají na přechod do předem nalezeného nového zaměstnání. Nezaměstnaní musí být registrováni v evidenci úřadu práce a jsou podmíněni jeho pravidelnou návštěvností. Nezaměstnanost je členěna do různých podob, které více přiblížíme v následující kapitole. (Buchtová, 2002)

3.1.1. Podoby nezaměstnanosti

Přirozená nezaměstnanost, která není pokládána za psychologický či ekonomický problém, je označována jako *nezaměstnanost frikční*. Její vznik je obvykle založen na přesunu osob mezi jednotlivými zaměstnáními. Lidé podstupují tuto změnu a opouští zaměstnání, aby si našli lepší pracovní nabídky, nebo proto, že jsou propuštěni z důvodu zániku jejich pracovního místa při zavádění nových technologických postupů. Frikční nezaměstnanost vzniká také v důsledku stěhování, po němž se lidé musejí aklimatizovat a hledat si práci novou. Dalšími, kteří spadají do této kategorie nezaměstnanosti, jsou absolventi škol ucházející se o své první zaměstnání. Hledají nabídku, která by vyhovovala jejich

vytouženým představám, a nechtějí přijmout práci pod úroveň jejich vzdělání. Tyto vysněné požadavky však nejsou na trhu práce vždy dostupné. (Brožová, 2003)

Složitější příčinou nezaměstnanosti je úpadek některých odvětví na trhu práce. V tomto případě pak mluvíme o *strukturální nezaměstnanosti*. Propad bývá zapříčiněn malou poptávkou po určitém druhu práce, avšak poptávka po jiném odvětví naopak stoupá. Problematické jsou zejména oblasti těžkého průmyslu, ve kterém již nejsou tato povolání příliš lukrativní jako v předešlých letech. Při hledání zaměstnání mají problémy i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž znalosti a vzdělání jsou natolik specifické, že nová odvětví nenabízí dostatečné uplatnění pro jejich využití. Při změně profese se musí podrobit alespoň rekvalifikačnímu kurzu či jinému odbornému zaškolení, které je vhodnější pro dané pracovní místo. „*Strukturální změny probíhají v ekonomice neustále, neboť opak by vedl k jejímu zaostávání.*“ (Brožová, 2003, s. 83) Tyto změny však mohou být impulsem pro regionální nerovnováhu na trhu práce. Odrážejí se i v míře nezaměstnanosti, tudíž některé regiony mají problémy nabídnout práci v nových produktivnějších odvětvích.

Tyto dva výše uvedené typy se řadí do nezaměstnanosti s určitou mírou přirozenosti. Dalším typem nezaměstnanosti, která již nepatří do této kategorie, je *cyklická nezaměstnanost*. Ta postihuje v určitých krátkodobých cyklech veškerá tržní odvětví. Nastává v období poklesu celkového tržního hospodářství. Nezaměstnaní lidé nemohou najít práci v žádném odvětví, protože upadá nabídka pracovních míst. V případě, že k těmto poklesům dochází pravidelně vlivem přírodního cyklu, mluvíme o tzv. sezónní nezaměstnanosti. Sezónní nezaměstnanost ovlivňuje zejména služby spojené s turistickými aktivitami, práci ve stavebnictví a zemědělství. Řadí se sem i specifické oblasti pracovního výkonu, které nemohou být kvůli přírodním podmínkám nepřetržitě vykonávány. (Mareš, 1998)

Skrytá nezaměstnanost je oblast nezaměstnanosti, již charakterizují lidé, kteří si samovolně nehledají práci a ani nejsou zařazeni v registru pracovního úřadu, patří do takzvané skryté pracovní síly. Tito jedinci již rezignovali na hledání práce a unikají před daným problémem, například formou mateřství či studia. Do této skupiny spadají také osoby zařazené do různých programů aktivní politiky státu, které jsou zřizovány pro pomoc nezaměstnaným. Takoví jedinci podstupují různé rekvalifikace, či vykonávají veřejně

prospěšné práce. Nemalou skupinu také tvoří osoby s nízkým či žádným vzděláním a lidé v pokročilém věku. Pro svoji nezařaditelnost jsou odsouváni z trhu práce. (Mareš, 1998)

Vedle nezaměstnanosti se také musíme zmínit o *neúplné zaměstnanosti*. Tento druh nezaměstnanosti je spjat s prací na částečný úvazek, při níž je pracovní doba pracujícího zkrácena podle dohody. Pracovník se v daném okamžiku dělí o místo s někým jiným. V těchto případech dochází k situacím, ve kterých se zaměstnaná osoba nachází bez pracovní ochrany a sociálního zabezpečení. (Brožová, 2003)

Nepravá nezaměstnanost je definovatelná tak, že osoby do ní spadající nemají zájem o pracovní nabídky, ale spíše se zabírají tím, jakým způsobem by mohli „vytěžit“ co nejvíce z této situace. Dalo by se říci, že veškeré své úsilí směřují k získání plné podpory v nezaměstnanosti. Patří sem i nelegální pracovníci, kteří jsou vedeni jako nezaměstnaní. (Mareš, 1998)

3.1.2. Rizikové skupiny nezaměstnaných

Nezaměstnanost nezasahuje všechny vrstvy obyvatelstva rovnoměrně. Bývá ovlivňována mnoha různými faktory např. věkem, zdravotním stavem, vzděláním, pohlavím či barvou pleti. Tyto skupiny znevýhodněných občanů jsou velice často vystavovány situacím, při nichž jsou vyřazeni z pracovního poměru a následně dlouhodobě hledají práci novou.

Tyto situace se týkají *mladších věkových skupin do třiceti let*, mezi něž patří absolventi škol, kteří hledají své první uplatnění. Na trhu práce jsou značně znevýhodněni tím, že nemají dostatečné pracovní zkušenosti, praxi, ani základní pracovní návyky. Jsou proto postaveni do role, která se může negativně podepsat na jejich psychickém stavu. Mají pocit, že s nimi není zacházeno rovnocenně a jejich rozčarování přechází až do negativistického postoje. Následně nejsou schopni se seberealizovat a přinutit se pracovat na své kvalifikaci. Tito jedinci se velice často ocitají nad pomyslnou propastí a spadají do skupin cyklicky či dlouhodobě nezaměstnaných. (Buchtová, 2002)

Další rizikovou skupinu tvoří naopak *starší lidé kolem padesáti let*. Dostávají se do situací, kdy je zaměstnavatelé srovnávají s mladšími uchazeči, kteří jsou přizpůsobivější a flexibilnější. Starší lidé tak představují horší investici. Nechtějí je proto zaměstnávat a raději upřednostňují osoby mladší. Velice často však zapomínají na jejich kvality a mnohaleté pracovní zkušenosti. Tyto střety s negativním hodnocením prohlubují

ve starších lidech pocity strachu, úzkosti a neprojevení se v novém nalezeném zaměstnání. Raději se drží stranou a promýšlí si své jednání. Mají strach, aby znovu o místo nepřišli. (Buchtová, 2002)

Za globální rizikovou skupinu nezaměstnaných jsou považovány *ženy*. Jejich nezačlenění do pracovního procesu je ovlivněno hned několika faktory. S větší mírou jsou u nás vytvářena pracovní místa pro mužskou část populace, u které se zaměstnavatelé nesetkávají s problémy týkajícími se časté absence z důvodu péče o děti. Mateřství je v dnešní společnosti považováno za negativum při hledání nové práce, a proto je ochota zaměstnavatelů na velice nízké úrovni. Stávajícím problémem je i fakt, že je nedostatek pracovních míst se zkrácenou pracovní dobou, aby tyto znevýhodněné ženy s malými dětmi mohly skloubit práci s péčí o ně. Daný problém by snad mohla vyřešit úprava legislativy, či větší podpora žen podniky a státem. (Sirovátka, Mareš, 2003)

Do zcela specifické rizikové skupiny jsou řazeni *lidé se zdravotním postižením*. Začlenění do pracovního procesu je pro ně velice obtížné, neboť jejich produktivita a výkon neodpovídají požadavkům na současném trhu. Pracovních příležitostí pro osoby se změněnou pracovní schopností (ZPS) je velice málo. Jejich evidence na pracovních úřadech proto několikanásobně převyšuje dobu typickou pro zdravého člověka. Tito lidé se pak dostávají do těžkých situací, kdy jsou zcela závislí na pomoci svých blízkých. Postihují je problémy nejen ekonomického a sociálního rázu, ale velká část problémů se odráží i na jejich psychickém stavu, protože mají problém najít si smysl života. (Sirovátka, Mareš, 2003)

Nejrozsáhlejší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných tvoří *lidé bez kvalifikace*. Jedná se převážně o mladé lidi, kteří mají problém s vlastním vzděláváním a nemají zájem o nalezení nové práce. Příčiny jsou často úzce spjaty s jejich rodinou a specifickým stylem života. Jejich odklon od společnosti vede k zavádění „*tzv. ...nové třídy deklasovaných*“, která žije jakoby uvnitř systému podpor sociálního zabezpečení, v trvalé závislosti na státu.“ (Buchtová, 2002, str. 114)

Pro *romské etnikum* je také stále obtížnější získat zaměstnání. Dnešní požadavky vyvíjené na nezaměstnané při hledání práce jsou velice náročné na kvalifikaci a většina romské populace má s tímto faktem zásadní problém. Velká část romské populace má za sebou pouze absolvování základní školy a o další vzdělání již nejeví zájem. (Buchtová, 2002)

3.1.3. Nezaměstnanost a zdraví

V mnoha výzkumných pracích je řečeno, že nezaměstnanost má negativní dopady na zdraví člověka. V návaznosti na její délku se projevuje řada jak somatických, tak psychických potíží. Při dlouhodobých vlivech nezaměstnanosti dochází k vyššímu rozvoji kardiovaskulárních onemocnění, bronchiálních poruch, vysokých hodnot cholesterolu a vysokému krevnímu tlaku. Mezi duševní následky, které postihují dlouhodobě nezaměstnaného jedince, se řadí např. deprese, poruchy chování, alkoholismus či sebevražedné pokusy. Při zhoršené kvalitě života dochází u nezaměstnaného jedince ke snížení jeho sebeúcty. Uspokojení a pocit zdraví postupně vyprchává a přechází k depresím a psychosomatickým onemocněním. Všechny tyto příznaky byly vyzorovány zvýšeným využíváním zdravotnických a psychiatrických zařízení. (Buchtová, 2000)

Buchtová (2000) se ve svých výzkumech zmiňuje o tom, že více než polovina dotazovaných trpěla neurotickými potížemi, které se projevovaly úzkostí, podrážděností, bolestmi hlavy, únavou a žaludečními potížemi. Všechny tyto hypotézy jsou však podmíněny individualitou člověka. Byly proto vymezeny hlavní modelující faktory ve vztahu nezaměstnanosti a zdraví, do kterých patří např. věk, pohlaví, stav, odolnost vůči stresu, sociální třída či vzdělání.

3.2. Dlouhodobá nezaměstnanost

Jako dlouhodobá nezaměstnanost je označována nezaměstnanost s dobou trvání delší než šest měsíců. Oproti krátkodobé nezaměstnanosti je již brána jako závažný problém a zasahuje do všech oblastí lidského života. Jedinec, který se ocitne v této svízelné situaci, může upadnout až do problémů existenčního charakteru. Člověk je zcela závislý na sociálních dávkách, které jsou obvykle nižší než by byla vyplacená mzda zaměstnavatelem. Jeho životní úroveň se rapidně snižuje a daný stav může vést až k sociálním problémům. Nezaměstnaný se straní okolí, ztrácí zájem o styky s ostatními lidmi a obvykle pak v takovýchto případech dochází i k nechuti komunikovat a v extrému i ke společenskému vyčlenění. Tyto negativní dopady mají vliv na rodinu, v níž se mohou vyskytovat četné problémy. Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, dlouhodobá nezaměstnanost značnou měrou ovlivňuje psychiku a zdraví nezaměstnaného. Ztráta sebedůvěry a propady depresím u dlouhodobě nezaměstnaného jedince mají mnoho dalších důsledků. (Mareš, Sirovátka, Vyhlídal, 2003)

3.2.1. Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Jak jsme si již naznačili, dlouhodobá nezaměstnanost má neblahý vliv na celkovou strukturu života jedince. Z mnoha průzkumů vyplívá, že dlouhodobá ztráta zaměstnání má za důsledek *změnu vnímání času*. „*Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti.*“ (Mareš, 1998, str. 77) U zaměstnaného člověka je struktura dne dána z velké části pracovními povinnostmi. Jeho rozvržení času je tak uspořádáno do jakéhosi viditelného plánu, podle kterého se řídí. Pro mnoho lidí je však problematické udržet si tento rytmus, když o práci přijdou. Nezaměstnanost vede k vytváření náhradního plánu časových aktivit, ale pro člověka znamená toto řešení mnohdy nepříjemnou psychickou zátěž. Pro většinu lidí se pak stává udržení časové struktury v období nezaměstnanosti velice náročným. Volný čas je v naší kultuře brán jako odpočinek od pracovních povinností, jako relaxace pro náš organismus. Pro nezaměstnané však volný čas postrádá smysl. Mají ho tolik, že se v důsledku začnou nudit a nevyužívají ho ke smysluplným činnostem. Ty však z velké části nelze provozovat bez dostatečného množství finančních prostředků, kterých mají nedostatek. Tento stav vede u dlouhodobě nezaměstnaných k nejrůznějším obtížím. Jejich životy jsou prostoupeny nudou, depresemi a pasivitou. Domnívají se, že jsou nepotřební a s myšlenkou, že společnost již o ně nejeví zájem, tak mizí jejich veškerá motivace. (Mareš, 1998)

Jedním z dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti je i *ztráta statusu*. Dal by se charakterizovat jako společenský pád zaměstnaného člověka do pozice nezaměstnaného. V takovém případě trpí jeho ego, neboť společenský propad doprovází nepříjemné předsudky. Ztrátu práce bere většina zaměstnaných jako osobní selhání a na nezaměstnaného je vyvíjen společenský tlak. Očekává se od něj, že si neprodleně nalezne nové uplatnění. V případě, že si práci nenajde, je považován za člověka neschopného a líného. (Buchtová, 2002)

Tyto tlaky z vnějšího okolí vedou až k *sociální izolaci* jedince, což je jeden z dalších důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti. Dochází k ní postupně v průběhu celé doby nezaměstnanosti, kdy se nezaměstnaný stydí za to, že nemůže najít práci. Vyhýbá se zaměstnaným lidem a v některých případech i celému svému okolí. Dlouhodobě nezaměstnaný člověk ztrácí chuť být v této společnosti, která jím opovrhne a svými předsudky ho staví do role méněcenného člověka. (Bolla-Mládková, 2001)

Celkově tak dochází ke *snížení životní úrovně* nezaměstnaného, která je podmíněna nedostatečným přísunem finančních prostředků. Jeho existence je závislá pouze na dávkách, jež dostává od státu. Čím delší dobu je člověk nezaměstnaný, tím více se situace zhoršuje a stává se neúnosnou. Díky sociální podpoře ze strany státu zde však nelze mluvit o existenčním krachu. Setkáváme se však s jinou problematikou a to s tzv. *relativní deprivací*, která je chápána jako psychické vyloučení z konzumu. „*Nezaměstnaný člověk už nedokáže udržet předchozí úroveň spotřeby, na kterou je zvyklý. To jak se oblékáte, jaké máte auto, jak bydlíte, jak často a kam jezdíte na dovolenou, vám pomáhá vyjádřit osobní identitu...*“ (Plesník, Richterová a Quisová, 2006, s. 12) Jelikož v silách dlouhodobě nezaměstnaného člověka není udržení této úrovně, snaží se alespoň o co nejdelší uchování viditelných znaků konzumního standardu. Uvedené činnosti dělá jen proto, že považuje danou situaci za velice nepříjemnou.

Ztráta statusu a snížení životní úrovně se neprojevují pouze u nezaměstnaného, ale mají dopad i na jeho *vztahy v rodině*. Vlivem nedostatku financí se musí v rodinném rozpočtu provést úsporná opatření. Rodina tak ztrácí svůj dosavadní standard a nikdo z jejích členů se nemůže věnovat svým dosavadním zájmům. V rodině tak vzniká neustálý tlak. Podpora nezaměstnaného rodinou se tak postupně začíná vytrácet. Stále častěji dochází k hádkám a někdy dojde i k rozbití vztahu partnerů. (Bolla-Mládková, 2001)

Tyto faktory mají za důsledek *zhoršení zdravotního stavu* člověka. Jak jsme již zmínili v předchozí kapitole, podle mnoha výzkumů Buchtové (2002) se u dlouhodobě nezaměstnaných opakují příznaky neurotických potíží projevujících se úzkostí. Dalšími neblahými příznaky, které se objevují, jsou vnitřní neklid, podrážděnost, nespavost či zvýšená únava. Je doloženo, že dlouhodobý stresor, jak je označována nezaměstnanost, se podepisuje na kardiovaskulárním systému, na vysokých hodnotách cholesterolu a vysokém krevním tlaku. Stres tak dopadá na celkový zdravotní stav nezaměstnaného.

3.2.2. Strategie dlouhodobě nezaměstnaných

Ačkoli dlouhodobě nezaměstnaní lidé sdílejí společné rysy života, postoje, aktivity odlišují se však ve svých životních strategiích. Ty si volí v nepříznivé situaci a vytváří tak specifické kultury nezaměstnaných, které se dále rozdělují:

Kultura rovnostářská je postavena na významu tradičního postoje k práci. Lidé v této skupině si život bez práce nedovedou představit. Jsou ochotni pro získání nového pracovního místa ustoupit ze svých dosavadních požadavků, které dříve na práci měli a nechají se zaměstnat pro ně v méně výhodných podmínkách. Nutí je k tomu tlak okolí či vlastní rodiny. Ztrátu zaměstnání vnímají lidé v dané kultuře jako ztrátu své nezávislosti. Mají potíže se ztotožnit s faktem, že jejich život sestává ze závislosti na podpoře od státu, na niž mají nárok. (Plesnik, Richterová, Quisová, 2006)

Do této kultury nezaměstnaných se řadí *konformisté a ritualisté*. *Konformisté* jsou lidé, kteří se stále snaží hledat nové zaměstnání, aby si udrželi svůj dosavadní životní standard a to akceptovatelnými prostředky pro společnost. Aktivně docházejí na pracovní úřad, jsou ochotni navštěvovat rekvalifikační kurzy a mají zájem se vzdělávat. Nepatří do skupiny lidí, kteří by nějakým způsobem chtěli zneužít sociálních podpor. *Ritualisté* se na rozdíl od konformistů již vzdali naděje na získání práce a vyšší úrovně spotřeb. Nezanedbávají však své rituály nezaměstnaného a dostavují se pravidelně na úřad práce. Ani oni nechtějí nijak zneužívat systém sociálních podpor. (Buchtová, 1994)

Do *kultury fatalistické* se řadí nezaměstnaní, kteří tuto ne zrovna závidění hodnou situaci berou jako svůj osud, neboť dochází k názoru, že se s nezaměstnaností nedá nic dělat. Tyto osoby se následně stále více uzavírají do sebe a izolují se od společnosti. Jsou celkově závislí na podpoře státu či charitativních organizacích. Tento systém však berou jako něco přirozeného a samozřejmého. Neusilují o zvýšení své úrovně, kterou doposud uznávali a rezignují na hledání pracovního místa i na rituály s touto aktivitou spojené. V důsledku čehož se jejich život stává pasivním a dny jsou naplněny nečinností. (Mareš, 1998)

Kultura individualistická je poslední specifickou skupinou. Tato kultura dovoluje individualistický styl chování a stává se konkurenčním prvkem pro hlavní tok společnosti. Práce sama o sobě nemá pro nezaměstnaného nijakou zvláštní hodnotu. Je vnímána spíše jako prostředek sloužící k dosažení určitého standardu, na který je člověk zvyklý. Spadají sem lidé bezohledně využívající daných možností a vzhledem k rozsáhlým sociálním sítím,

ve kterých se pohybují, mají větší míru anonymity, proto na ně není vytvářen tak velký sociální tlak při hledání práce nové. Pro lidi v této kategorii je přednější volný čas, vždyť výdělký jdou přeci zajistit i bez stálého zaměstnání. (Mareš, 1998)

Do této kultury se řadí nezaměstnaní, kteří jsou označováni jako *podnikaví a kalkulující*. *Podnikaví* jsou cílevědomí lidé, kteří si vytyčili udržení vyšší úrovně spotřeby a hledají si zaměstnání. Pro udržení příjmů však využívají i nelegální trh práce. *Kalkulující* neusilují o získání zaměstnání. Nesnaží se ani si udržet svou úroveň spotřeby přes neoficiální trh práce. Spíše kalkulují se systémem státních podpor. Využívají svých schopností k tomu, aby nevýhody spojené se závislostí na státu přeměnili ve výhody. K individualistické kultuře členíme také osoby *autonomní*. Zaměstnání pro tyto lidi nemá žádný význam. Daleko důležitější je pro ně svoboda a nezávislost. Pro své potřeby jsou ochotni podřít se omezené spotřebě a omezenému přísunu finančních prostředků. Nepovažují za žádný problém přijímat sociální dávky od státu, protože se z jejich pohledu jedná o legitimní příjem. V případě potřeby přijmou i příležitostné jednorázové práce. V podstatě se vyhýbají okolí a snaží se omezit styk pouze na nejnútnejší kontakty. Do této kultury se zařazují lidé bez domova, ale i různí nekonformní lidé věnující se dobrovolné práci, studenti, či osoby žijící v různých komunitách. (Plesnik, Richterová, Quisová, 2006)

3.3. Prožívání ztráty zaměstnání jedincem

3.3.1. Význam zaměstnání pro člověka

Zaměstnání v naší moderní kultuře hraje velmi důležitou roli. Má hluboký význam pro začlenění jedince do určité životní sféry. Zaměstnání je pro člověka centrálním útočištěm, od kterého se odvíjí jeho postavení ve společnosti, jeho status, kontakty, známosti a především cíle. Práce je pro člověka nezastupitelnou potřebou. Není zde však důležitá práce jako taková, ale práce placená. Neustále jsme okolím posuzováni především podle toho, jaké máme schopnosti a jaké vykonáváme povolání. Pro výchovu našich potomků je nezbytná ukázka práce pro vytvoření základních hodnot. (Bolla-Mládková, 2001) Děti se už od útlého věku setkávají s významem práce prostřednictvím pohádek či spousty lidových přísloví (např.: „*Bez práce nejsou koláče*“).

Zaměstnání pohání člověka při společenském vzestupu, takže jeho ztráta se neodrazí pouze na dosavadním statusu, ale i na stavech budoucích. Samotné snížení finančních prostředků není tím nejhorším, ale fakt, že klesá vaše cena pro okolí. Práce tedy není jen

důležitá z pohledu materiálního, ale má význam i při navazování kontaktů s lidmi a při vytváření přátelství. Tyto pracovní vztahy pak tvoří identitu člověka. Práce je také určujícím orgánem časové struktury dne. Na volný čas tak nahlížíme jako na relaxaci a regeneraci po pracovním vyčerpání. Promítá se do celého života lidí, v němž se období vzdělávání stává přípravou na budoucí zaměstnání. Udává začátek a konec ekonomické aktivity. (Buchtová, 2002)

3.3.2. Prožívání ztráty zaměstnání

Ztráta zaměstnání má vliv na změny psychiky a chování člověka. Tato myšlenka dala ve třicátých letech podnět ke vzniku „*teorie stádií*“. Ta je popisována jako čtyřfázový model adaptace jedince procházejícího ztrátou zaměstnání. Autory studií, kteří daná stadia zanalyzovali a popsali, jsou Zawadski a Lazarsfeld (1935 in Buchtová, 1994) a později Eisenberg a Lazarsfeld (1938 in Buchtová, 1994). Pro většinu nezaměstnaných je ztráta práce velkou emocionální zátěží, avšak zmínění autoři zdůrazňují, že jednotlivá stadia nelze chápat pouze jako určité přihrádky, do kterých lze zařadit nezaměstnaného. Jedinec, jako individualita sama, se nechová jako univerzální typ nezaměstnaného. Autoři těchto studií jsou si vědomi rozdílných reakcí na nezaměstnanost. Popisují počáteční pocity při ztrátě práce jako strach, obavy a myšlenky na odplatu. V další fázi usuzují, že dochází ke strnulosti a apatii, které jsou časem nahrazeny uvolněním, zvýšenou odolností a duševní rovnováhou. Nezaměstnaní se znovu vzchopí a aktivně vyhledávají zaměstnání nové. Přizpůsobí se dané situaci a očekávají, že mají naději na úspěch. Po těchto dvou fázích následuje období, kdy si člověk uvědomí, v jaké je životní situaci, a že jeho ekonomické potíže narůstají. Dostávají se stavy beznaděje a strachu z toho, co bude dál. Rezignují a nezaměstnanost berou jako najednou daný osud. (Buchtová, 1994)

Závěry autorů „*teorie stádií*“ Eisenberga a Lazarsfelda potvrzují i výsledky Jahodové (1979 in Buchtová, 1994), které publikovala koncem sedmdesátých let. Autorka ve svých studiích poukazuje na vliv nezaměstnanosti na rozklad sebeúcty a morálky. K těmto stavům nedochází přímo. Při ztrátě zaměstnání a zaevidování se na úřadu práce se dostaví okamžitý šokový efekt, po němž následuje období konstruktivní adaptace. Je to období, ve kterém si člověk aktivně vyhledává práci, využívaje k tomu svůj volný čas. Se stále se hromadícími neúspěchy dochází k rychlému zhoršení a mnohdy i ke ztrátě sebeúcty, který končí zoufalstvím nebo fatalistickou apatií. Autorka se také přiklání

k názoru, že vnímání nezaměstnanosti a zvládání jejího průběhu je závislé na individuálních a skupinových rozdílech. (Buchtová, 1994)

Podobně se vyjadřuje ve své práci i Buchtová (2002). Popisuje zvládání ztráty zaměstnání jako individuální proces, který je podmíněn řadou významných činitelů, jako jsou především odolnost konkrétní osoby vůči psychické zátěži, věk, pohlaví a životní situace. Lidé na druhou stranu mohou brát ztrátu zaměstnání jako uvolnění. Řadí se sem lidé, kteří většinou ve svých předchozích zaměstnáních nebyli doceňováni nebo jim nevyhovovaly vztahy na pracovišti.

S určitou kategorizací se setkáváme i dnes u autorů Plesník, Richterová a Quisová (2006). Pracují se třemi fázemi nezaměstnanosti. V *počáteční fázi* nezaměstnanosti si většina lidí udržuje optimistický nadhled a zůstává aktivní v hledání nového zaměstnání. Každý člověk je však jiné povahy a hledání práce se může značně lišit. Jedni využívají všech dostupných způsobů a druzí důvěřují pouze úřadu práce, že jim nějakou práci zprostředkuje, nebo očekávají pomoc od svých příbuzných či známých. V počáteční fázi nezaměstnaný člověk věří ve svůj úspěch, že zaměstnání brzy získá.

Neúspěchy při hledání nového uplatnění, které ho provází déle jak půl roku, vedou k *druhé fázi* nezaměstnanosti označované jako *období zklamání*. Zklamání z odmítnutých pohovorů a nenalezené práce jsou podnětem ke stresu a vyčerpávají psychickou energii. Ačkoli je každý člověk jinak psychicky odolný, nikdo nevydrží snášet tyto neúspěchy dlouhodobě. Bylo již dokázáno, že nezaměstnanost trvající déle jak šest měsíců, zanechává trvalé následky na psychice jedince. Jeho stav se odráží v celkové labilitě, trpí poruchami spánku a ztrácí dlouhodobé cíle. Dané symptomy mají tendenci v menší míře přetrvávat, i když se člověku podaří nalézt nové zaměstnání.

Do *třetí fáze* nezaměstnanosti označované jako *období pasivity* řadíme jedince, kteří jsou nezaměstnaní déle než jeden rok. Nezaměstnanost již považují za normální stav a upouštějí od aktivního hledání nové práce. Jejich iniciativa je narušena pasivitou, která jim brání uplatnit se na pracovním trhu. Nezaměstnaní se spíše soustředí na udržení své psychické rovnováhy. Mají snahu vytěsnit veškeré stresové podněty tím, že na ně přestávají myslet, vyhýbají se výběrovým řízením a čekají, až přijde samo od sebe nějaké řešení. Dostávají se do složité situace, v níž si nejsou schopni v období dlouhodobé nezaměstnanosti sami najít

práci, kterou tak potřebují. Na závěr jen dodáváme, že tato fáze je spojena s poklesem sebedůvěry a má tedy vliv na sebehodnocení.

3.3.3. Sebehodnocení nezaměstnaného

Sebehodnocení je chápáno jako jedna ze složek sebepojetí a je vnímáno jako výsledek sociálního srovnávání a sebezposuzování na základě pozorování sebe sama. Sebehodnocení jedince jako takového má velký vliv na jeho chování v nejrůznějších situacích. Je dáno jeho individualitou a vztahem k sobě samému. (Kohoutek a kol., 1998) Jedinec může pohlížet na své já pozitivně i negativně, stejně tak se může utvářet názor na daného člověka i v jeho okolí. Daný termín je jakýmsi odrazem kvality života, jeho prožitků a citů, které v daný okamžik prožívá. (Blatný, Osecká, Macek, 1993) Sebehodnotící se nezaměstnaný se podle mnoha výzkumů uchyluje k negativním pohledům na své Já. Jedinec začíná propadat tíživým situacím a postupem času mu dochází síla k jejich řešení a jeho pohled na sebe se mění. Tolik si nevěří, viní se z dané situace, má pocit, že selhal.

3.4. Politika trhu práce a její nástroje pro boj s nezaměstnaností

Na řešení nezaměstnanosti ve společnosti, to jak ji čelí, existují čtyři ekonomické pohledy, které předkládají možnosti řešení a slouží jako nástroje k jejímu oslabení.

Na mysli máme *Liberalistický pohled*, který nezaměstnanost považuje za krátkodobou nerovnováhu trhu, tedy za frikční nezaměstnanost. Prezentuje názor, že se nerovnosti na trhu práce pomocí „neviditelné ruky trhu“ časem samy odstraní. Liberalisté jsou zastánci toho názoru, že se musí omezit pomoc a vliv státu. Vidí v něm příčinu zdroje inflace, která má za důsledek neinvestování z důvodu vysokých daňových zatížení. Důsledkem státní pomoci je také demoralizace obyvatelstva, protože už si nechtějí hledat pracovní místo sami. Spoléhají se jen na vládu, že ta jejich situaci nějakým způsobem vyřeší. (Mareš, 1998)

S touto teorií ostře kontrastuje *Keynesova „Obecná teorie nezaměstnanosti“*, která zastává názor, že za nezaměstnaností stojí především technický pokrok. Ten je hlavním důvodem vyřazování živé pracovní síly, což vede k růstu nezaměstnanosti. Lidé nejsou ochotni investovat a mají malou náročnost na spotřebu. Podle Keynesa je hlavní příčinou vysoké nezaměstnanosti chybná peněžní a fiskální politika státu v době rozvoje tržního

mechanismu práce. Určitá inflace, která je s touto politikou spjata, se chápe jako zanedbatelný problém oproti přetrvávající nezaměstnanosti. (Mareš, 1998)

Marxistický pohled na nezaměstnanost je v rozporu s kapitalismem. Je již známým faktem, že se kapitalismus opakovaně dostává do krizových situací a tím i do problémů s vysokou nezaměstnaností. Kapitalisté na rozdíl od liberalistů vnímají ekonomiku jako značně nestabilní. Problém nezaměstnanosti má z pohledu marxistické teorie v kapitalistickém systému hospodaření udržovací funkci. Tvoří rezervu pracovních sil pro neblahé potřeby kapitálu k vykořisťování. Nezaměstnaní lidé tvořící tuto rezervu regulují hranici mezd v souvislosti s požadavky kapitalismu. K odstranění problému nezaměstnanosti lze podle tohoto pohledu dojít pouze jedním způsobem a to tak, že se zruší soukromé vlastnictví výrobních prostředků. (Mareš, 1998)

Monetaristická reakce na Keynes je čtvrtým ekonomickým pohledem, který se odklání od Keynesiánské teorie. Liší se v názoru na inflaci a nezaměstnanost, přičemž monetaristické vysvětlení inflace je oproti keynesiánskému opačné. Pro monetaristy je inflace výraznějším problémem než nezaměstnanost. Z jejich pohledu je nezaměstnanost chápána jako důsledek jednání státu, nikoli jako jeho příčina. Inflace je tedy nepřijatelná. K vytváření pracovních míst a k dosažení větší míry zaměstnanosti je podle nich potřeba zainventovat do odvětví, v nichž je předpokládán zisk. (Mareš, 1998)

Tyto čtyři pohledy se shodují v názoru, že k růstu pracovních příležitostí dochází pouze v případě rozvoje ekonomiky tržního hospodářství státu.

3.4.1. Politika trhu práce

Hlavním odvětvím, které se problematice zaměstnanosti věnuje, je státní politika zaměstnanosti. V České republice je vytvářena Ministerstvem práce a sociálních věcí a jeho orgány. Cíle a strategie jsou popsány v Národním plánu zaměstnanosti ČR 418/1999, který stojí na čtyřech pilířích:

První pilíř se zaměřuje na *podporu zaměstnanosti*. Jeho hlavním úkolem je zajistit odpovídající úroveň vzdělanosti pracovníků dle požadavků trhu práce. Dále se snaží motivovat pracující lidi zvyšováním váhy mzdy a vytvořit tak lepší podmínky pro život ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Jako prevence proti nezaměstnanosti slouží kvalifikační programy navazující na školní systém, přičemž účastníci kvalifikace mohou

být později zvýhodněni. V rámci státního rozpočtu chce tento pilíř přinést více finančních prostředků do aktivní politiky zaměstnanosti, a tím podpořit opatření proti dlouhodobé nezaměstnanosti formou komplexních programů. (Usnesení vlády ČR č. 418, 1999)

Druhým pilířem státní politika *podporuje podnikání*. Existuje zde snaha vytvořit výhodnější podmínky, a to jak na vyrovnání konkurenceschopnosti na domácím trhu, tak i ve členských zemích EU. K těmto cílům mají vést opatření, která zahrnují přímou pomoc ze státního rozpočtu a nepřímou pomoc formou snižování daňové zátěže, bankovních záruk či státních garancí. K těmto cílům využívá systém investičních pobídek pro investory, kterým jsou umožněny daňové a celní úlevy, dále mohou obdržet příspěvky na vytvoření nových pracovních míst či částečné uhrazení nákladů spojených se zaškolováním a rekvalifikací pracovníků. To vše činí s vidinou vytvoření nových pracovních příležitostí v oborech s vyspělou technologií. Dalším z cílů je zaměřením se na poradenské služby pro podnikatele a zvýšení jejich konkurenceschopnosti. Vybrané podniky, které se nacházejí v tíživé situaci, se snaží podpořit v rozvoji, aby mohly být lákavým cílem pro investory a to formou revitalizace a restrukturalizace. (Usnesení vlády ČR č. 418, 1999)

Třetí pilíř, který vytváří *podporu schopnosti podniků a zaměstnanců* přizpůsobit se změnám, má za svůj cíl dosáhnout dynamičnosti a pružnosti na trhu práce. Snaží se především o dobrou organizaci práce a pracovní doby, tak aby vyhovovala jak podmínkám zaměstnavatele, tak zaměstnance. Chtějí rozvíjet moderní formy pracovního poměru vytvořením vhodných podmínek pro zkrácení pracovní doby a obohatit trh zkrácenými pracovními úvazky. Ke zvyšování konkurenceschopnosti a zachování zaměstnanosti motivují zaměstnavatele úlevy na daních, které plynou z umožnění zaměstnancům se rekvalifikovat. (Usnesení vlády ČR č. 418, 1999)

Podporou rovných příležitostí všech osob se zabývá *čtvrtý pilíř* politiky zaměstnanosti. Jeho cílem je zamezit existenci veškerých forem diskriminace na trhu práce. Podporovat znevýhodněné skupiny občanů, kteří svou rasovou příslušností, etnickým původem či pohlavím nespádají do žebříčku hodnot žádaných zaměstnavateli a odstraňovat tento neblahý přístup. Dále chtějí zamezit nevyrovnanosti pohlaví mužů a žen, a to jak v případě jejich zastoupení v některých oborech, tak i v případě rozdílných výší mezd. (Usnesení vlády ČR č. 418, 1999)

Realita tržního hospodářství však vyžaduje neustále nové cíle, prostředky a strategie. A tak je Národní hospodářský plán patřičně zpravován a jsou v něm stanoveny nové priority přizpůsobující se požadavkům té dané doby. Například reformními opatřeními z let 2008 až 2010 byly vyzdviženy tyto následující cíle politiky zaměstnanosti: zavedení motivujících prvků pro sociálně slabší obyvatelstvo a donutit ho tím k aktivnímu a rychlému začlenění na trhu práce, či zjednodušení přístupu na český trh práce kvalifikované zahraniční pracovní síle, dále usilování o pružnost trhu práce, zvyšování kvality pracovníků formou motivace k celoživotnímu vzdělávání jako prevence proti nezaměstnanosti. (MPSV, 2011)

Politika trhu práce bojuje s nezaměstnaností jak pasivně tak aktivně.

3.4.2. Aktivní politika státu

Aktivní politika v oblasti trhu práce je součástí státní politiky zaměstnanosti a zaměřuje se na opatření vedoucí k maximální možné míře zaměstnanosti. Zabezpečujícími orgány jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí, úřady práce, popřípadě nějaké smluvní subjekty. Úřady práce slouží jako základny zabezpečující péči o nezaměstnané. Poskytují jim informační, poradenské a zprostředkovatelské služby.

Pro svoji realizaci využívá aktivní politika zaměstnanosti, podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., zejména těchto nástrojů:

- rekvalifikace
- veřejně prospěšné práce
- investiční pobídky
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- překlenovací příspěvek

Zákon určuje i další součásti opatření v rámci své aktivní politiky, kterými jsou:

- poradenská služba
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- cílené programy k řešení nezaměstnanosti

Podrobnější charakteristika nástrojů, kterými disponuje aktivní politika, je rozepsána v následujícím textu. Dále je uveden přehled využití těchto nástrojů za rok 2010.

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala” (Zákon o zaměstnanosti č.435/2004Sb., 5 část., hlava 2, § 108). Na rekvalifikaci mají nárok po dohodě s Úřadem práce uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v jeho evidenci. Rekvalifikace je plně hrazena a je možno dostávat i příspěvky k náhradě nákladů s ní spojených. Rekvalifikaci se mohou podrobit i zaměstnanci firem po dohodě se svým zaměstnavatelem. Představuje pro ně výhodu kvalitnějšího pracovního uplatnění. Hrazení nákladů tohoto druhu rekvalifikace může probíhat buďto částečným, či plným plněním po dohodě zaměstnavatele s úřadem práce. (Zákon č.435/2004 Sb.)

Podle analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti, kterou vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí za rok 2010, vyčerpaly úřady práce 10,3% z prostředků vynaložených státním rozpočtem na aktivní politiku. Podle účinnosti nejlépe obstály nespecifické rekvalifikace – 57,6% a na posledním místě se se svými 43,3% umístila rekvalifikace rozšiřující kvalifikaci. Celková účinnost všech rekvalifikací za rok 2010 dosáhla na 43,8%. (MPSV, 2011)

Veřejně prospěšné práce se zaměřují na údržbu veřejného prostranství obce nebo města formou úklidových a údržbových prací. Jsou to časově omezené pracovní příležitosti vytvořené zaměstnavatelem ve spolupráci s Úřadem práce, který hradí zaměstnavateli určitou část nákladů formou příspěvku. Tyto práce jsou většinou obsazovány těžce zařaditelnými občany a to z důvodu nízké či žádné kvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných či jinak sociálně znevýhodněných. (Zákon č. 435/2004 Sb.) Za období roku 2010 bylo vytvořeno 20 961 těchto míst, přičemž nejvíce využity byly v Ústeckém kraji. (MPSV, 2011)

Investiční pobídky jsou motivačním impulsem pro zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst, k zaškolování těchto nových zaměstnanců, či k rekvalifikaci stávajících pracovníků. Úřad práce pak zaměstnavateli po dohodě poskytne hmotnou podporu, kterou však při nedodržení stanovených podmínek musí vrátit zpět, a to celou či její poměrnou část. (Zákon č. 435/2004 Sb.) V systému investičních pobídek za rok 2010 bylo vynaloženo celkově 509 092 tis. Kč. (MPSV, 2011)

Společensky účelná pracovní místa zřizuje či vyhrazuje zaměstnavatel uchazečům o zaměstnání, kteří nemají jiné uplatnění. Tato místa mají trvalejší či dlouhodobý charakter. Úřad práce může poskytovat na taková místa příspěvek formou určité náhrady nákladů, které vznikly zaměstnavateli při zřizování, či formou příspěvku na mzdu zaměstnance podléhajícího určitým podmínkám. (Zákon č. 435/2004Sb.) Počet 26 481 vytvořených pracovních míst byl výsledkem roku 2010. Bylo ho dosaženo poskytnutím příspěvků od úřadů práce na zřízení či vyhrazení nových pracovních míst. Nejvyšší podíl vyčerpaných finančních prostředků měl Moravskoslezský kraj a to 16,7%. (MPSV, 2011)

Příspěvek na zapracování může zaměstnavateli poskytnout úřad práce tehdy, když zaměstná nezaměstnaného člověka, který je podroben jeho zvýšené péči. (Zákon č. 435/2004 Sb.) Jelikož je tento druh nástroje málo využívaný, vynaložily na něj úřady částku 268 tis. Kč. (MPSV, 2011)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program dostane zaměstnavatel ve spolupráci s úřadem práce tehdy, když změna podnikatelského programu nenaruší jeho plnění závazků vůči zaměstnancům. Za narušení programu je považováno nesplnění dosavadních požadavků pro naplnění práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Tyto příspěvky putují na částečnou úhradu náhrady mzdy zaměstnanci, která mu přísluší. (Zákon č. 435/2004 Sb.) Celkový příspěvek zaměstnavatelům na nový podnikatelský program tvořil za rok 2010 dohromady 60 tis. Kč. (MPSV, 2011)

Překlenovací příspěvek se dostane osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Poradenská služba se v roce 2010 zaměřila především na obtížně zařaditelné skupiny a to zejména na osoby se zdravotním postižením, osoby mladší dvaceti let, dlouhodobě nezaměstnané, lidi s nízkou či žádnou kvalifikací, osoby nad padesát let věku, osoby starající se o děti mladší patnácti let a nově také o osoby bez práce způsobené ekonomickou krizí. Poradenské aktivity byly realizovány ve spolupráci s různými nástroji aktivní politiky. Jejich účinnost se zvýšila v rámci Job Clubů komplexními programy individuálního poradenství, bilančními a pracovními diagnostikami. Jako další nástroj poradenské služby byla realizována preventivní opatření pro vycházející žáky formou informačních a poradenských materiálů sloužících při volbě pracovního místa. Byl

vytvořen post Poradce mající pomoci při volbě povolání či internetové informační poradenské nástroje. (MPSV, 2011)

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením je realizována formou příspěvku na vynaložené mzdové náklady od úřadu práce. A to jen v případě zaměstnávali zaměstnavatel více jak 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Maximální výše příspěvku činí 8 tis. Kč měsíčně. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Cílené programy k řešení nezaměstnanosti mají podle zákona za cíl vytvořit soubor různých opatření pro zvýšenou podporu fyzických osob a jejich skupin a jejich následné uplatnění na trhu práce. Součástí této strategie jsou přesné požadavky pro jeho provádění a jeho daný harmonogram. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

3.4.3. Pasivní politika státu

Podoba pasivní politiky se uskutečňuje formu pomoci ve vyplácení podpor v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Na podporu v nezaměstnanosti má nárok jedinec, který za poslední dva roky před nástupem do evidence získal alespoň dvanáct měsíců důchodového pojištění a v době přiznání podpory nesmí pobírat starobní důchod. Na podporu při rekvalifikaci má nárok člověk, který je rovněž v evidenci úřadu práce a pravidelně dochází do rekvalifikačního kurzu. Výše obou podpor je odvozena z předchozího průměrného měsíčního čistého výdělku a to procentuální sazbou. Zjistí se za pomoci pracovněprávních předpisů z vyměřovacího základu. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

3.4.4. Evropský sociální fond

Vstupem České republiky do Evropské unie (dále EU) byla zahájena vlna podpory v boji s nezaměstnaností. České republice je nápomocen jeden ze tří strukturálních fondů EU, který nese název Evropský sociální fond (ESF). Ten je hlavním nástrojem pro financování a realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Jeho hlavní náplní je pomoc nezaměstnaným lidem vrátit se zpět na pracovní trh. Dále zavést rovné příležitosti pro všechny, a tak zamezit veškerým formám diskriminace, podporovat celoživotní vzdělávání, propagovat rekvalifikaci a napomáhat tak těmito způsoby k rozvoji moderních způsobů organizace práce a podnikání. A v neposlední řadě se fond snaží pomáhat při začleňování sociálně znevýhodněných skupin občanů na trh práce. (ESFCR, 2007)

ESF vytvořil operační programy, ze kterých je možno čerpat finanční podporu na dosažení uvedených cílů. V programovém období, trvajícím od roku 2007 do roku 2013, byly vytvořeny následující operační programy (OP): OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, OP Praha – Adaptabilita. (ESFCR, 2007)

3.4.4.1. OP - Lidské zdroje a zaměstnanost

Jako hlavní cíl si tento OP vytyčil zvýšení zaměstnanosti lidí v ČR na úroveň průměru, jaký je v 15 nejlepších zemí EU. Tento globální cíl je rozveden do cílů specifických, které jsou následně naplňovány prostřednictvím prioritních os:

- *prioritní osa 1 – Adaptabilita* – tato osa usiluje o zvýšení adaptability u zaměstnavatelů a zaměstnanců a zvýšení konkurenceschopnosti podniků.
- *prioritní osa 2a a 2b – Aktivní politika trhu práce* – soustředí se na zlepšování přístupu k zaměstnání, na pracovní začleňování s trvalým charakterem a na prevenci nezaměstnanosti.
- *prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti* – prostřednictvím této osy se osobám ohrožených sociálním vyloučením, či již vyloučeným, dostane pomoci.
- *prioritní osa 4a a 4b – Veřejná správa a veřejné služby* – posilují institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb.
- *prioritní osa 5a a 5b – Mezinárodní spolupráce* – chtějí navýšit intenzitu mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.
- *prioritní osa 6a a 6b – Technická pomoc* – orientují se na podporu řízení a implementaci operačního programu. (ESFCR, 2007)

3.5. Okres Šumperk

Okres Šumperk vznikl oddělením od okresu Jeseník v roce 1996. Nachází se na severu Olomouckého kraje, jehož součástí je od roku 2001. Jeho celková rozloha činí 1313 km² a jeho podíl v Olomouckém kraji tvoří 25%. Okres Šumperk je tvořen převážně zemědělskou půdou, která zaujímá 43%, a půdou lesní, která se rozkládá na 48,2% okresu. Další okresy Olomouckého kraje jsou Jeseník, Olomouc, Prostějov a Přerov. (MPSV, 2011)

3.5.1. Charakteristika okresu Šumperk

Okresní město Šumperk, které je díky své poloze označováno za „Bránu Jeseníků“, vzniklo ve třináctém století jako správní centrum, v němž se těžily drahé kovy. V patnáctém století na jeho území vznikly dva cechy – soukenický a plátenický. Za tradiční obživu zdejších lidí platil především textilní průmysl. Bohužel, za posledních dvacet let toto dříve tak rozvinuté odvětví téměř zaniklo. Spousta lidí byla zaměstnána v zemědělství, které zde mělo také svou roli. V průběhu restrukturalizace však došlo k úpadku podobně jako v textilním odvětví, tudíž i zemědělství je dnes na ústupu. (Město Šumperk, 2011)

K přilákání nových investorů se musel okres přizpůsobit. Pomocí dotačních programů, či investičních pobídek se zde trh z velké části přetransformoval na průmysl strojírenský a elektronický, který slouží převážně automobilovému průmyslu. Z těchto důvodů v okrese došlo k rozčlenění na oblasti s nízkou a vysokou mírou nezaměstnanosti, což se odráží i v dopravní dostupnosti. Monitoring úřadu práce ukázal, že do poloviny roku 2008 zde tato odvětví profitovala, ale vlivem následné světové hospodářské krize zaznamenala spíše propad. (Město Šumperk, 2011)

Rozhodující vliv v systému osídlení okresu mají tři největší města Šumperk, Mohelnice a Zábřeh, které jsou zároveň hlavními regionálními středisky. Nemalý význam má také mikroregion Hanušovice, i když je populačně na nižší pozici. Tyto oblasti se mírně odlišují v pracovních příležitostech. (MPSV, 2011)

Šumpersko je charakterizováno jako nejrozvinutější část okresu. Převažuje zde průmysl strojírenský a průmysl papírenství, který je zde zastoupen dvěma papírnami. Ve Velkých Losínách se nachází nejstarší ruční papírna ve střední Evropě, která je velkou chloubou tohoto kraje, a v Olšanech nalézáme papírnu již moderního průmyslového typu. Na Šumpersku je zastoupen i průmysl těžby dřeva a zemědělství. Mnoho příležitostí pro rozvoj regionu nabízí také cestovní ruch. Historické a kulturní památky jsou hojně navštěvovány turisty a tím dochází k přílivu peněz do zdejších obecních pokladen. K oblíbeným turistickým atrakcím patří také rekreační pobyty v lázních Velké Losiny a Bludov. (MPSV, 2011)

V oblasti *Mohelnicka*, podobně jako na Šumpersku, ovlivňuje zaměstnanost průmysl, který má ve velké míře zemědělský charakter. Pěstuje se zde obilí, řepka, či cukrová řepa. Místní obyvatelé se zde také věnují chovu skotu. (MPSV, 2011)

Zábřežsko je typicky zemědělskou oblastí, ale na zaměstnanosti se ve velké míře podílí elektronický a strojírenský průmysl. (MPSV, 2011)

Hanušovice je nejznámější hlavně svou výrobou piva, která tady má již sto dvacetiletou tradici v podobě pivovaru Holba Hanušovice. Dále je zde průmysl soustředěn na těžbu a zpracování dřeva a ekologické zemědělství, které se specializuje převážně na chov skotu. Vlivem krás zdejší krajiny a čistého ovzduší je velkým zdrojem příjmů obyvatelstva cestovní ruch. (MPSV, 2011)

3.5.2. Nezaměstnanost v okrese Šumperk

Na vývoji nezaměstnanosti v okrese Šumperk se bezpochyby podepsala světová hospodářská krize z roku 2008. V té době nejrůznější firmy buď propustily značné množství zaměstnanců, či úplně zanikly. Míra nezaměstnanosti šla rapidně nahoru. Ač se zdá, že je krize zažehnána, podniky a firmy přijímají nové zaměstnance velice zřídka, navíc s velkou opatrností. Přijímají pracovníky buď na částečný úvazek, nebo do pracovního poměru na dobu určitou. Před skončením dané doby se podle ekonomické situace dále rozhodnou, zda jim smlouvu prodlouží, či nikoli. Prodloužení je však znovu nastaveno na určitou dobu. Tento princip uplatňují po celou dobu, kterou jim zákon umožňuje. Čekání před vypršením smlouvy je pro pracovníky velice stresujícím obdobím. Nevědí, jaká bude jejich následná situace a musí čekat na verdikt firmy, co bude dál. V letošním roce, v srpnu 2011, se v okrese Šumperk nezaměstnanost vyšplhala na 11,43%. Jde sice o snížení, ale pouze v porovnání s předchozím rokem, během kterého v srpnu dosahovala až 11,56%. Oproti celorepublikovému stavu ze srpna 2011, tehdy nezaměstnanost dosahovala 8,2%, je zde však veliké navýšení o 3,23%. (MPSV, 2011)

V následující tabulce je uveden přehled míry nezaměstnanosti v okrese Šumperk s porovnáním Olomouckého kraje a České republiky. (MPSV, 2011)

Tabulka č. 1: Míra nezaměstnanosti v %

Oblast	08/2010	07/2011	08/2011
Okres Šumperk	11,56	11,53	11,43
Olomoucký kraj	9,9	10,4	10,2
ČR	8,6	8,2	8,2

Zdroj: MPSV - ÚP ČR – Zpráva o situaci na regionálním trhu práce – okres Šumperk – srpen 2011

V následující tabulce jsou uvedeny údaje z pověřených obecních úřadů v okrese Šumperk. Je zde znázorněn počet ekonomicky aktivních obyvatel v jednotlivých oblastech okresu. Hodnota těchto čísel částečně odpovídá hustotě osídlení. Nejvíce aktivních obyvatel má pověřený Obecní úřad v Šumperku, dále pak Zábřeh, Mohelnice a v poslední řadě Hanušovice. Celkově pak měl okres Šumperk k 31. 8. 2011 63 567 ekonomicky aktivních obyvatel. Míra nezaměstnanosti se v daných oblastech k tomuto datu liší. Celkově je však v průměru na 11,43%. Přičemž nejvyšší míru nezaměstnanosti má oblast Hanušovicka se svými 18,42% a nejnižší míru má Mohelnicko s 9,24%. Šumpersko s 10,41% a Zábřežsko s 10,33% se od sebe nijak zvlášť neodchylují. (MPSV, 2011)

Tabulka č. 2: Nezaměstnanost na území pověřených obecních úřadů

Pověřený obecní úřad	Počet ekonomicky aktivních	Míra nezaměstnanosti 7/2011 (v %)	Míra nezaměstnanosti 8/2011 (v %)	Změna míry nezaměstnanosti (v p. b.)
Šumperk	32 378	10,52	10,41	-0,11
Zábřeh na Mor.	17 286	10,42	10,33	-0,09
Mohelnice	9 675	9,28	9,24	-0,04
Hanušovice	4 228	18,59	18,42	-0,17
Celkem	63 567	11,53	11,43	-0,1

Zdroj: MPSV - ÚP ČR – Zpráva o situaci na regionálním trhu práce – okres Šumperk – srpen 2011

3.5.3. Úřad práce v Šumperku

Pro potřeby našeho výzkumu se zaměříme na Úřad práce v Šumperku, v rámci kterého provedeme následné dotazníkové šetření. Úřad práce v Šumperku evidoval ke dni 31. 8. 2011 celkově 7058 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s předcházejícím rokem bylo evidováno o 426 uchazečů méně. (MPSV, 2011)

Z celkového počtu uchazečů bylo evidováno 3710 žen (52,6%), což je o 3,08% nižší stav než v roce předcházejícím. Nezaměstnanost občanů se zdravotním postižením se také oproti předchozímu roku snížila o 0,78%. V srpnu roku 2011 jich Úřad práce evidoval 1135 a roku 2010 bylo registrováno celkem 1144 uchazečů. Absolventi všech škol a mladiství zaznamenali také snížení v počtu uchazečů a to o 4,46%. (MPSV, 2011)

Celkově k 31. 8. 2011 měl v nabídce Úřad práce 350 volných pracovních míst a na jedno pracovní místo připadlo 20 uchazečů. (MPSV, 2011)

Tabulka č. 3: Vybrané skupiny k 31. 8. 2011

Kategorie	Ženy	Občané se ZP	Dělníci	THP a ostatní	Absolventi škol	Mladiství po ukončení ZŠ
Počet	3 710	1 135	5 001	2 057	313	51

Zdroj: MPSV- ÚP ČR – Zpráva o situaci na regionálním trhu práce – okres Šumperk – srpen 2011

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Šumperk je znázorněna v následující tabulce. Největší podíl zde zastupují osoby se vzděláním SOU a SŠ bez maturity s počtem 3125, nejnižší zastoupení zde mají osoby se vzděláním VOŠ s počtem 46. Celkově lze z tabulky usoudit, že čím vyššího vzdělání člověk dosáhne, tím je jeho šance na zaměstnání výrazně vyšší. (MPSV, 2011)

Tabulka č. 4: Vzdělanostní struktury uchazečů k 31. 8. 2011

Vybrané skupiny	VŠ	VOŠ	ÚSO	ÚSV	SOU s maturitou	SOU a SŠ bez matur.	ZŠ a nižší
Počet	392	46	1 129	174	316	3 125	1 876

Zdroj: MPSV - ÚP ČR – Zpráva o situaci na regionálním trhu práce – okres Šumperk – srpen 2011

3.5.3.1. Aktivní politika Úřadu práce v Šumperku

V rámci aktivní politiky Úřadu práce v Šumperku bylo umístěno ke dni 31. 12. 2010 2478 uchazečů o zaměstnání. Nejlepší výsledky se dostavily u cílové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů a to zařazením 1611 osob. Další zařazení do pracovní činnosti se díky aktivní politice podařilo u všech cílových skupin a to následovně. Její nástroje a opatření pomohly uplatnit se na pracovním trhu 112 fyzických osobám mladších dvaceti let, dále pak 403 uchazečům starších padesáti let, 914 ženám, 199 fyzickým osobám, které pečují o dítě do patnácti let věku a 147 fyzickým osobám se zdravotním postižením. (MPSV, 2011)

Za nejúspěšnější nástroj aktivní politiky při vytváření pracovních příležitostí v roce 2010 byl SÚPM vyhrazený či zřízený zaměstnavateli, kdy se na konci roku 2010 podařilo vytvořit 392 pracovních míst. Tradičně dalším úspěšným nástrojem byly veřejně prospěšné práce, díky nimž bylo zaměstnáno 331 uchazečů o zaměstnání. Oba tyto nástroje zaměstnali nezaměstnané osoby také za pomoci projektu ESF – OP LZZ. (MPSV, 2011)

Samostatně výdělečnou činnost zahájilo 122 nezaměstnaných osob a to díky finančnímu příspěvku od Úřadu práce. (MPSV, 2011)

Další vytvořená pracovní místa realizoval Úřad práce v Šumperku v roce 2010 za podpory OP LZZ a to Národními individuálními projekty. Jednalo se o NIP – společensky účelná pracovní místa a NIP – Veřejně prospěšné práce. Pomocí těchto projektů bylo za tento rok vytvořeno 278 nových společensky účelných pracovních míst a 222 míst veřejně prospěšných prací. Do těchto pracovních míst byli převážně zařazeni nezaměstnaní z řad dlouhodobě nezaměstnaných a osoby starší padesáti let. (MPSV, 2011)

V letošním roce 2011 byla pomocí nástrojů aktivní politiky státu v okrese Šumperk vytvořena tato pracovní místa. Jejich počet a finance na ně vynaložené jsou uvedeny v následující tabulce. (MPSV, 2011)

Tabulka č. 5: Aktivní politika zaměstnanosti Úřadu práce v Šumperku

Nástroj APZ (včetně OP LZZ)	Počet nových míst		Vynaložené finance (Kč)	
	V srpnu	Celkem od začátku roku	V srpnu	Celkem od začátku roku
Veřejně prospěšné práce	16	246	1.567.406,-	7.239.169,-
SÚPM - zřízená a vyhrazená	5	191	651.807,-	9.923.399,-
SÚPM - zřízená za účelem - SVČ	2	63	85.000,-	2.146.000,-
Chráněná místa pro osoby se ZP	0	14	0,-	0,-
Chráněná pracovní místa - SVČ	0	0	0,-	0,-
Příspěvek na provoz ChPD, ChPM	0	42	0,-	1.770.710,-
Ostatní příspěvky*	0	10	0,-	85.000,-

* Příspěvek na zapracování, příspěvek na nový podnikatelský program

Zdroj: MPSV - ÚP ČR – Zpráva o situaci na regionálním trhu práce – okres Šumperk – srpen 2011

Neopomenutelným prostředkem aktivní politiky v okrese Šumperk jsou rekvalifikace, do kterých bylo za rok 2010 zařazeno 896 zdejších nezaměstnaných lidí. Dohromady bylo vytvořeno 106 rekvalifikačních kurzů a to za podpory APZ České republiky a za pomoci EU formou fondu ESF – OP LZZ. V letošním roce, do srpna 2011, bylo za podpory obou těchto složek zařazeno do rekvalifikace celkově 665 uchazečů o zaměstnání. (MPSV, 2011)

Tabulka č. 6: Nástupy na rekvalifikace

Rekvalifikace (vč. OP LZZ)	08/2010	07/2011	08/2011
V měsíci celkem	70	34	58
Od počátku roku celkem	702	607	665

Zdroj: MPSV - ÚP ČR – Zpráva o situaci na regionálním trhu práce – okres Šumperk – srpen 2011

4. Empirická část

4.1. Charakteristika výzkumu

4.1.1. Cíl výzkumu a stanovení hypotéz

V předkládané práci chce autorka zjistit, jaký vliv mají na dlouhodobou nezaměstnanost proměnné pohlaví, věk a vzdělání člověka. Autorka se již zmínila o tom, že ženy jsou v naší společnosti znevýhodňovány v nabídkách práce a jsou odsouvány z trhu práce, neboť pečují o rodinu a své potomky. Jsou řazeny do rizikových skupin dlouhodobě nezaměstnaných. Dalším rizikovým faktorem ovlivňujícím dlouhodobou nezaměstnanost je věk. Bylo zjišťováno, kolik respondentů je členeno v rizikové skupině ve věku nad padesát let života. Problematickým vlivem působícím na dlouhodobou nezaměstnanost je dosažené vzdělání uchazečů o zaměstnání. Lidé s nižším vzděláním mají menší uplatnění na trhu práce než lidé s vyšší kvalifikací.

Na začátku výzkumné práce byly stanoveny následující hypotézy, ke kterým byly formulovány hypotézy alternativní.

Výzkumné hypotézy č. 1 a č. 2:

H₀₁: Mezi pohlavím neexistuje signifikantní rozdíl v délce nezaměstnanosti.

H₁₁: Předpokládáme, že ve skupině žen bude identifikováno delší trvání nezaměstnanosti než u mužů v daném výzkumném vzorku.

H₀₂: Délka nezaměstnanosti se neliší u lidí s nižší a vyšší kvalifikací.

H₁₂: Délka nezaměstnanosti se snižuje s vyšší kvalifikací respondentů.

Dotazník je dále tvořen třemi základními částmi.

V první části výzkumu bylo zjišťováno, jak lidé prožívají ztrátu zaměstnání. V předchozích kapitolách se již autorka o dané problematice zmínila. Řekli jsme si, že zaměstnání má pro člověka zcela zásadní význam. Je vizitkou jeho života, jeho statusu pro něj samotného i pro sociální okolí. Práce tak má i výchovný charakter, jímž působí na naše potomky. Autorku zaujala myšlenka dotázat se respondentů, jak pohlížejí na svůj stav nezaměstnaného. Jestli mají pocity selhání, zda trpí depresi, jestli se jejich dlouhodobá nezaměstnanost odrazila na vztahu k rodině, či potřebovali vyhledat pomoc odborníka.

Z první části dotazníkového šetření autorka získala data potřebná pro verifikaci třetí pracovní a alternativní hypotézy, která zní:

Výzkumná hypotéza č. 3:

H₀₃: Mezi pohlavím neexistuje významný rozdíl ve stresovém vypětí v období dl. nezaměstnanosti

H₁₃: Mezi pohlavím existuje významný rozdíl ve stresovém vypětí v období dl. nezaměstnanosti.

V druhé části dotazníkového výzkumu bylo zjišťováno, jakým způsobem se nezaměstnaní snaží najít si zaměstnání nové. Zda si nezaměstnaní své dosavadní vzdělání nějakým způsobem prohlubují, nebo by si ho chtěli případně nějak doplnit. Dále se výzkumné otázky soustřeďovaly na metody, jakými si nezaměstnaní vyhledávají zaměstnání. Zda se při hledání sami činí, nebo čekají na podporu od ostatních. Autorku dále zajímalo, jestli by respondenti byli ochotni změnit své bydliště, nebo by byli ochotni za novou prací dojíždět do vzdálenějšího města.

Z druhé části dotazníkového šetření autorka získala data potřebná pro verifikaci čtvrté pracovní a alternativní hypotézy, která zní:

Výzkumná hypotéza č. 4:

H₀₄: Mezi pohlavím neexistuje signifikantní rozdíl ve vynakládaném úsilí a aktivit pro získání nového zaměstnání.

H₁₄: Mezi pohlavím existuje signifikantní rozdíl ve vynakládaném úsilí a aktivit pro získání nového zaměstnání.

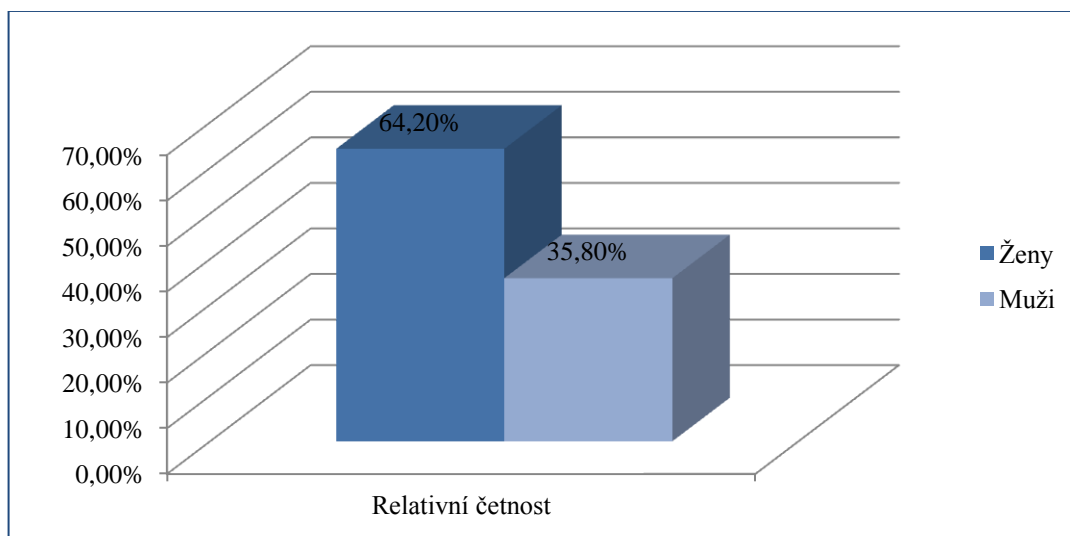
Ve třetí části výzkumu se autorka zaměřila na práci místního úřadu práce, kde se bral pohled pouze ze strany nezaměstnaných. Autorka se respondentů dotazovala, jakou známkou by ohodnotili práci úředníků, od kterých je jim poradenský servis poskytován. Zda se nezaměstnaným vůbec poradenského servisu dostává a zda jim byl nabídnut nějaký produkt aktivní politiky státu.

4.1.2. Výzkumný soubor

Výzkumná studie byla prováděna během měsíců říjen, listopad a v první polovině prosince roku 2011. Výzkum probíhal ve spolupráci s Úřadem práce Šumperk, který autorce umožnil osobně se střídat s dotazovanými. Průzkumná studie probíhala formou dotazníkového šetření. Výzkum byl zaměřen na dlouhodobě nezaměstnané. Všichni respondenti se účastnili výzkumu dobrovolně a před vyplněním byli seznámeni s jeho účelem a anonymitou. Sběr dat byl přesto velice náročný kvůli nízké ochotě občanů předkládaný dotazník vyplnit. Další překážkou bylo oslovování nezaměstnaných, kteří však byli nezaměstnaní krátkodobě. Z tohoto důvodu neměli pro provádění výzkum význam. Z oslovených 175 dlouhodobě nezaměstnaných jedinců jich bylo 95 (54,3%) ochotno se podrobit výzkumu.

Výzkumný soubor dlouhodobě nezaměstnaných se skládal z 61 žen (64,2%) a z 34 mužů (35,8%). Jejich věk se pohyboval od 25 do 62 let.

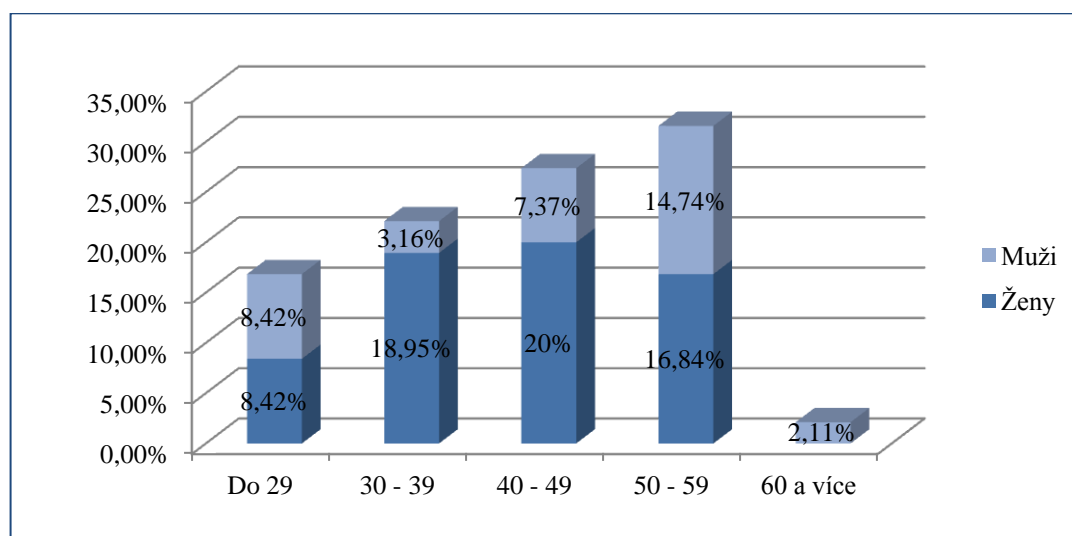
Graf č. 1: Zastoupení pohlaví v %



Z výše uvedeného grafu č. 1 rozdělení proměnné *pohlaví* respondentů, je patrné, že ve výzkumném vzorku respondentů převládá počet nezaměstnaných žen.

Další zjišťovanou proměnnou byl věk respondentů, který je znázorněn v grafu č. 2.

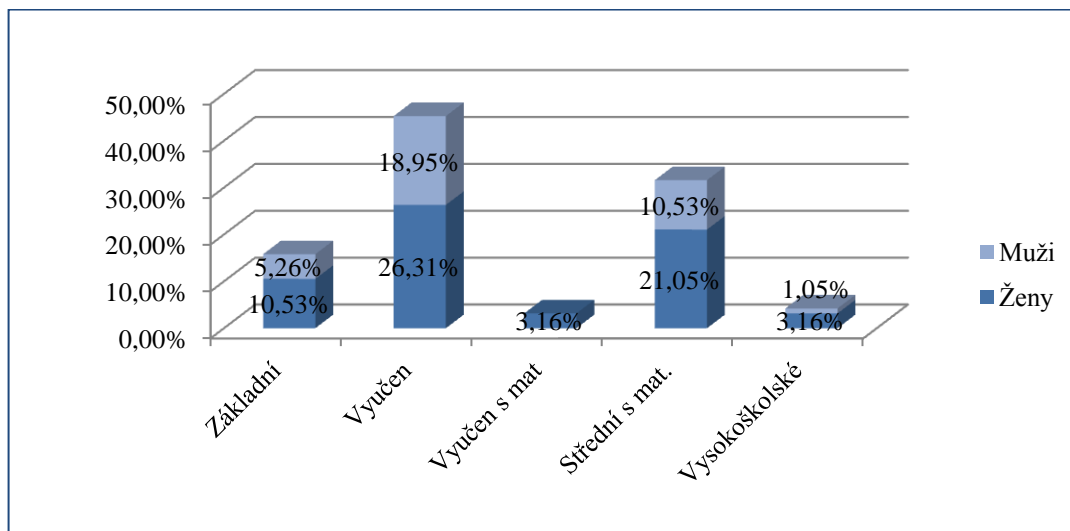
Graf č. 2: Četnost dotazovaných žen a mužů dle věku v %



Největší zastoupení, a to 20%, z celkového výběrového souboru mají ženy ve věku od 40 do 49 let. Ty v dotazníku uváděly, že jako nejpravděpodobnější příčinu své nezaměstnanosti vidí péči o děti a jejich věk. V těsné blízkosti se umístily ženy ve věku od 30 do 39 let s 18,95%. Jedna třetina z nich uvedla, že se jim nepodařilo zapojit se do pracovního procesu po ukončení mateřské dovolené. Dalšími výraznými skupinami jsou ženy a muži ve věku 50 let a více. U žen je to 16,84% a u mužů 14,74% z výběrového souboru. Z výzkumného šetření bylo zjištěno, že obě tyto skupiny vidí největší negativní příčinu jejich dlouhodobé nezaměstnanosti ve svém věku a zdravotních problémech. Jak jsme se již dříve zmínili, patří tato věková kategorie do rizikových skupin dlouhodobě nezaměstnaných. Ve výzkumném vzorku má daná skupina, 50 až 59 let, největší část zastoupení (31,58%).

Zkoumaná proměnná *vzdělanostní struktura* byla podle výsledků výzkumu rozčleněna do pěti skupin uvedených v následujícím grafu č. 3.

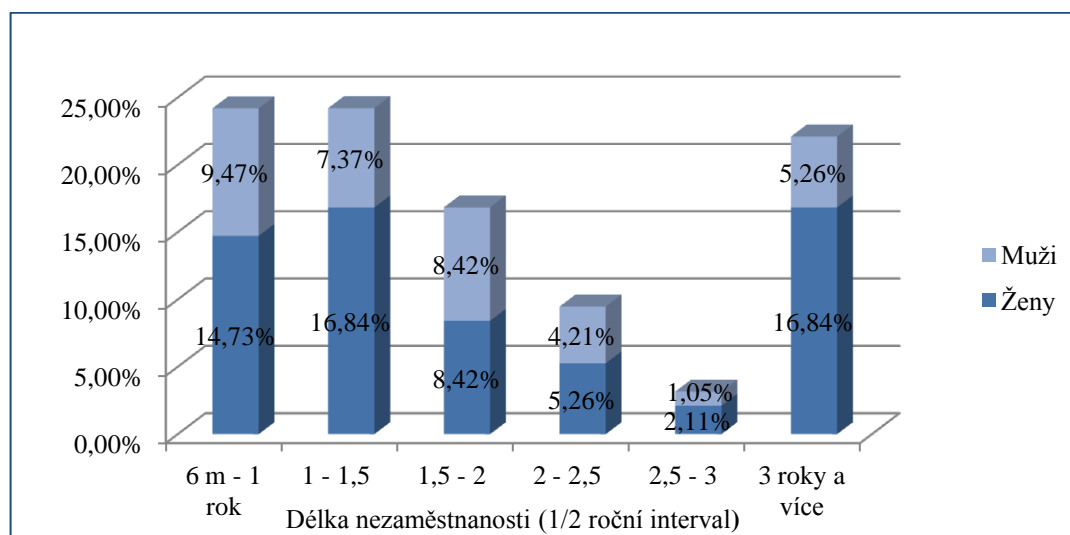
Graf č. 3: Vzělanostní struktura – Četnost žen a mužů v %



Nejnižším dosaženým vzděláním bylo základní, kterého z celkového počtu dotazovaných dosáhlo 10,53% žen a 5,26% mužů. Vyučení bez maturity dosáhlo 26,31% žen a 18,95% mužů. Dané dosažené vzděláním mělo největší zastoupení ze všech. Vyučení s maturitou dosáhlo pouze 3,16% žen. Druhé největší zastoupení ve skupině respondentů má střední vzděláním s maturitou, kterého dosáhlo 21,05% žen a 10,53% mužů. Vysokoškolské vzděláním dosáhlo z předkládaného vzorku dotazovaných 3,16% žen a 1,05%.

Zkoumaná proměnná *délka nezaměstnanosti* byla rozčleněna do šesti kategorií, kde jednotka intervalu byla půl roku. Autorka tak učinila z důvodu následného statistického zpracování.

Graf č. 4: Délka nezaměstnanosti – Četnost žen a mužů v %



Z grafu č. 4 lze vyčíst, že první dvě kategorie délky dlouhodobé nezaměstnanosti obou pohlaví jsou na stejné úrovni s 24,2%. Dlouhodobá nezaměstnanost obou pohlaví, která trvá déle než 3 roky, se umístila s 22,1% na třetí pozici. U ženského pohlaví se největší počet nezaměstnaných soustředoval do kategorií 1 až 1,5 roku a více jak 3 let (16,84%). Dále se s 14,73% umístila kategorie do 1 roku trvání nezaměstnanosti. U mužů měla největší zastoupení kategorie s délkou nezaměstnanosti do 1 roku s 9,47%. Za ní se řadila kategorie 1,5 až 2 roky (8,42%) a kategorie 1 až 1,5 roku (7,37%).

4.1.3. Sběr a zpracování dat

Pro výzkumný sběr dat byl v předkládané bakalářské práci použit strukturovaný dotazník, který je jednou ze statistických metod kvantitativního zjišťování. Výhody dotazníku jsou v úspoře času a zjištěná data jsou také lépe zpracovatelná. (Ferjenčík, 2000) Na začátku dotazníku byli respondenti seznámeni s výzkumným záměrem a obeznámeni s jeho anonymitou. V úvodní části dotazníku byly sledovány proměnné pohlaví, věk, dosažené vzdělání a délka nezaměstnanosti. Dále byl dotazník rozčleněn na tři části podle charakteru otázek. První část dotazníkového šetření byla zaměřena na sebehodnocení nezaměstnaného jedince. Byly zde použity časové škály, aby si dotazovaný mohl vybrat odpověď dle svého uvážení. Druhá část dotazníku byla svým charakterem zaměřena na seberealizaci

při hledání nového zaměstnání. Zde byly použity otázky uzavřeného typu, dotazovaní tak měli možnost pouze kladné, či záporné odpovědi. V případě kladné odpovědi k nim byly přiřazeny podpůrné otázky otevřeného typu. Třetí část dotazníku se zaměřovala na podporu nezaměstnaných od místních úřadů, v ní respondenti vyjádřili své zkušenosti.

Data z dotazníkového šetření byly převedeny do matic a nadále statisticky zpracovány v programu Microsoft Excel. Z vytvořeného přehledu hodnot byly pomocí relativních četností a testovaných hypotéz vyjádřeny výsledky výzkumu. Pro ověření signifikantního rozdílu hypotéz byl použit t-test, který testuje rozdíl mezi dvěma na sobě nezávislými průměry a test hypotézy o parametrech p_1 a p_2 mezi dvěma relativními četnostmi dvou alternativních rozdělení. (Hendl, 2004)

4.2. Výsledky a zhodnocení výzkumu

V následující kapitole budou prezentovány výsledky a zhodnocení výzkumu. Nalezneme odpovědi na předložené otázky a vytyčené cíle. Podle nich pak autorka dojde k závěrům bakalářské práce.

4.2.1. Vlivy působící na dlouhodobou nezaměstnanost

V úvodní části výzkumu se autorka zaměřila na posouzení vlivu proměnných *pohlaví*, *věku* a *vzdělání* na dlouhodobou nezaměstnanost.

Výzkumná hypotéza č. 1:

Vztah proměnných *pohlaví* a *délky nezaměstnanosti* byl převeden do následující hypotézy. Autorka chce testovat, zda má proměnná *pohlaví* respondenta vliv na délku jeho nezaměstnanosti. Chce tedy zjistit, jestli mezi určenými proměnnými existuje statisticky významný rozdíl. Autorka předpokládá, že u žen bude zjištěna delší doba v evidenci úřadu práce než u mužů.

H₀₁: Mezi pohlavím neexistuje signifikantní rozdíl v délce nezaměstnanosti. ($\mu_1 = \mu_2$)

H₁₁: Předpokládáme, že ve skupině žen bude identifikováno delší trvání nezaměstnanosti než u mužů v daném výzkumném vzorku. ($\mu_1 \neq \mu_2$)

Autorka pro vyhodnocení této hypotézy rozčlenila délku nezaměstnanosti zkoumaných respondentů do šesti kategorií. Interval každé z nich činil půl roku. Testované proměnné

pohlaví a délka nezaměstnanosti jsou znázorněny v předchozím grafu č. 4. Pro testování statisticky významného rozdílu mezi proměnnými byl použit t-test, který testuje významnost rozdílu mezi dvěma průměry na sobě nezávislých souborů.

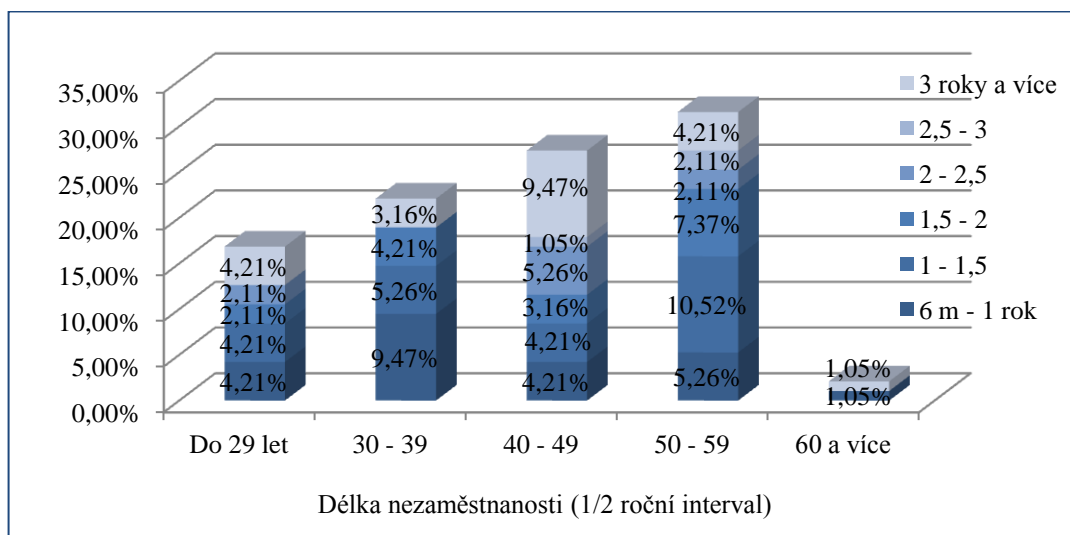
Tabulka č. 7: Výzkumná hypotéza č. 1

Pohlaví respondentů	Počet - n	Průměr	Rozptyl
Ženy	61	22,28	135,71
Muži	34	20,29	104,3

Ze zjištěných dat autorka počítala dvou výběrový t-test při stejných rozptylech. Ze zjištěných údajů autorka vypočítala testovací kritérium $t = 0,83326$. Pro velikost chyby 1. druhu byla stanovena hladina významnosti $\alpha = 0,05$. Tabulková kritická hodnota normálního rozdělení pro danou hladinu významnosti je $t_{\alpha}^{m+n-2} = 1,98$. Z porovnání vypočteného testovacího kritéria a kritické hodnoty Studentova t- rozdělení autorka zjistila, že $t < t_{\alpha}$. Nulovou hypotézu tedy přijímáme $H_{01}: (\mu_1 = \mu_2)$, neexistuje zde statisticky významný rozdíl. S 95% pravděpodobností lze tvrdit, že průměrná délka nezaměstnanosti je u obou pohlaví výzkumného vzorku dlouhodobě nezaměstnaných přibližně stejná.

Proměnné *věk* respondentů ve vztahu s *délkou nezaměstnanosti* je vyjádřen v následujícím grafu č. 5.

Graf č. 5: Vztah věku a délky nezaměstnanosti respondentů



Z výzkumu je patrné, že délka nezaměstnanosti obou pohlaví ve věku do 30 let má stejné zastoupení s velikostí 4,21% v rozmezí 6 měsíců až 1,5 roku a v období delší jak 3 roky. Respondenti ve věku 30 až 39 let mají největší zastoupení v období délky nezaměstnanosti

do 1 roku s 9,47%. Nejčetněji zastupovanou skupinou v délce nezaměstnanosti delší jak 3 roky s 9,47% byli respondenti ve věku 40 až 49 let. Další věková skupina 50 až 59 let se nejvíce soustřeďovala v rozmezí délky nezaměstnanosti 1 až 1,5 roku s 10,52% a 1,5 až 2 roky s 7,37%. Respondenti starší 60 let byli zastoupeni 1,05% ve skupině délky nezaměstnanosti do 1 roku a délky trvající více jak 3 roky.

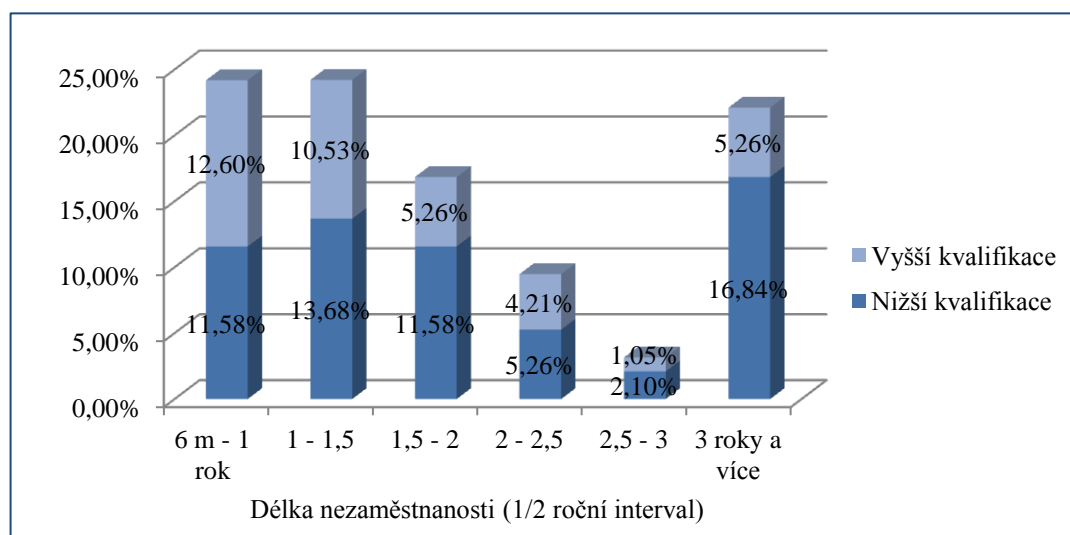
Výzkumná hypotéza č. 2:

V následujícím grafu je znázorněn poměr délky nezaměstnanosti a vzdělání respondentů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření. Vztah proměnných *kvalifikace* a *délky nezaměstnanosti* byl převeden do následující hypotézy. Autorka chce testovat, zda existuje statisticky významný rozdíl mezi nižší a vyšší kvalifikací v délce nezaměstnanosti. Předpokládá, že dlouhodobě nezaměstnaní jedinci s vyšším vzděláním budou prokazatelně kratší dobu v evidenci úřadu práce.

H₀₂: Délka nezaměstnanosti se neliší u lidí s nižší a vyšší kvalifikací. ($\mu_1 = \mu_2$)

H₁₂: Délka nezaměstnanosti se snižuje s vyšší kvalifikací respondentů. ($\mu_1 \neq \mu_2$)

Graf č. 6: Vztah kvalifikace a délky nezaměstnanosti respondentů



Autorka, pro vyhodnocení této hypotézy rozčlenila délku nezaměstnanosti zkoumaných respondentů do šesti kategorií. Interval každé z nich se pohyboval v rozmezí půl roku. Testované proměnné kvalifikace a délky nezaměstnanosti jsou znázorněny v předchozím grafu č. 6. Pro testování statisticky významného rozdílu mezi proměnnými byl použit t-test, který testuje významnost rozdílu mezi dvěma průměry na sobě nezávislých souborů.

Tabulka č. 8: Výzkumná hypotéza č. 2

Kvalifikace respondentů	Počet - n	Průměr	Rozptyl
Nižší kvalifikace	58	23,43	115,432
Vyšší kvalifikace	37	18,89	106,469

Ze zjištěných dat autorka počítala dvou výběrový t-test při stejných rozptylech. Ze zjištěných údajů autorka vypočítala testovací kritérium $t = 2,038$. Pro velikost chyby 1. druhu byla stanovena hladina významnosti $\alpha = 0,05$. Tabulková kritická hodnota normálního rozdělení pro danou hladinu významnosti je $t_{\alpha}^{m+n-2} = 1,98$. Z porovnání vypočteného testovacího kritéria a kritické hodnoty Studentova t- rozdělení autorka zjistila, že $t > t_{\alpha}$. Nulovou hypotézu tedy zamítáme a přijímáme hypotézu alternativní H_{12} : ($\mu_1 \neq \mu_2$). Existuje zde statisticky významný rozdíl. S 95% pravděpodobností lze tvrdit, že délka nezaměstnanosti se u výzkumného vzorku dlouhodobě nezaměstnaných snižuje se zvyšující se kvalifikací.

Autorka se dále zajímala o to, jaké pracovní obory převládaly ve výzkumném vzorku dlouhodobě nezaměstnaných v jejich předchozích zaměstnáních. U mužů se nejvíce vyskytovaly dělnické obory technického typu, jako je zámečnick, soustružník či seřizovač a sezónní obory zednického typu. U žen byly obory velice různorodé od pomocné síly v kuchyni, přes dělnice technického zaměření, prodavačky, administrativní pracovnice, až ke kontrolorce či metroložce v laboratoři.

V návaznosti na dané téma se autorka dotazovala na důvody ukončení jejich pracovního poměru. Odpovědi byly předem stanovené. Respondenti měli možnost vícenásobného výběru, přičemž 39% z nich uvedlo, že důvodem jejich propouštění byla hospodářská krize. Zdravotní důvody, jako příčinu ukončení pracovního poměru, uvedlo 16,8% z celkového počtu dotazovaných. S 8,4% bylo uváděno mateřství a zánik firmy.

Hlavní příčiny nenalezení nového zaměstnání vidí dotazovaní nejvíce ve věku 23,2% a v nedostatečném vzdělání 19%. Z odpovědí, že je nedostatek nabídek zaměstnání, jsme se setkali u 16,9% respondentů. Péče o děti byla uváděna jako příčina nezaměstnanosti pouze u žen a to v 15 případech ve věkových kategoriích do 50 let.

Zhodnocení úvodní části výzkumného šetření

V úvodní části výzkumu autorka zjišťovala zastoupení žen a starších lidí nad 50 let. Výsledky výzkumu potvrdily, že ženy mají ve výzkumném vzorku převládající pozici a to 64,20%. Autorka usuzuje, že pro zaměstnavatele jsou ženy větší překážkou pro přijetí do zaměstnání. Lidé starší 50 let mají také převládající pozici s 31,58%. Podle daných výsledků lze usuzovat, že vyšší věk nezaměstnaných jedinců je jeden z hlavních důvodů jejich dlouhodobé nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé raději ochotně zaměstnávají mladší a flexibilnější jedince, než starší osoby se zkušenostmi a kvalitami z dlouholeté praxe. (Buchtová, 2002)

V první části výzkumu autorka získala data potřebná pro testování hypotézy č. 1, v níž zjišťovala vliv proměnné pohlaví na délku nezaměstnanosti. Autorka se domnívá, že z důvodu péče o děti budou ženy odsouvány z trhu práce déle, než muži. Zjištěný výsledek testované hypotézy je pro autorku překvapující. Nepotvrdil se zde její předpoklad o vlivu ženského pohlaví na délce nezaměstnanosti. Dané zjištění je však příznivé pro ženy, protože značí snižování rozdílů mezi muži a ženami ve společnosti.

U věkových kategorií, kde se autorka nejvíce zaměřovala na skupinu starší 50 let, bylo zjištěno, že největší zastoupení má tato skupina v rozmezí 1 až 1,5 roku (10,52%). Déle jak 3 roky zde zastupovala o něco mladší věková skupina nezaměstnaných ve věku 40 až 49 let (9,47%). Z daných výsledků je patrné, že další riziková skupina věk má vliv na prodlužující se délku nezaměstnanosti.

Z výsledků testované hypotézy č. 2 autorka usuzuje, že šanci uspět mají nezaměstnaní pouze tehdy, jestliže mají snahu si své vzdělání nadále rozšiřovat. Z daných důvodů je délka nezaměstnanosti lidí s vyšší kvalifikací kratší, než u méně kvalifikovaných lidí.

4.2.2. Prožívání nezaměstnanosti jedincem

V první části výzkumu autorka zjišťovala prožívání dlouhodobé nezaměstnanosti respondentů. Otázky č. 1 až 6 byly vytvořeny v pěti bodových škálách, přičemž odpovědi byly rozčleněny na určitě ano (vždy) – 1, nejspíše ano (často) – 2, asi ano (někdy) – 3, asi ne (skoro nikdy) – 4, nejspíše ne (nikdy) – 5.

Při ztrátě zaměstnání si 55% dotazovaných nepřipouští své selhání. S nedůvěrou ve svou osobu se někdy setkalo 35,2% respondentů. Zhruba polovina dotazovaných uvedla, že

někdy trpí depresemi a 19,4% uvedlo, že deprese zažívají často. Strachem z dalšího nepřijetí do zaměstnání trpí polovina dotazovaných. Podrážděné reakce, které se pak odrážejí v okolí nezaměstnaného, někdy mívá 49,5% jedinců z výzkumného vzorku dlouhodobě nezaměstnaných.

Výzkumná hypotéza č. 3:

Z první části dotazníku autorka získala data potřebná pro testování následující hypotézy. Autorka chtěla zjistit, jestli existuje významný rozdíl v prožívání nezaměstnanosti mezi ženami a muži. Autorka předpokládá, že ženy budou v prožívání stavu dlouhodobé nezaměstnanosti vystaveny většímu stresovému vypětí, než muži.

H₀₃: Mezi pohlavím neexistuje významný rozdíl ve stresovém vypětí v období dl. nezaměstnanosti ($p_1 = p_2$).

H₁₃: Mezi pohlavím existuje významný rozdíl ve stresovém vypětí v období dl. nezaměstnanosti ($p_1 \neq p_2$)

Pro vyhodnocení této hypotézy bylo provedeno sloučení otázek č. 1 až č. 6 v dotazníkové části sebehodnocení. Pro testování statisticky významného rozdílu proměnné *kladných odpovědí*, které vyjadřovaly negativní reakce a větší stresové vypětí, a proměnnou *pohlaví* byl použit test hypotézy významnosti rozdílu mezi dvěma relativními četnostmi p_1 a p_2 .

Tabulka č. 9: Výzkumná hypotéza č. 3

Pohlaví respondentů	Odpovědi celkem	Kladné odpovědi	Relativní četnost
Ženy	360	66	18,33%
Muži	200	34	17%

Ze zjištěných údajů autorka vypočítala testovací kritérium normálního rozdělení $|u| = 0,3946$. Pro velikost chyby 1. druhu byla stanovena hladina významnosti $\alpha = 0,05$. Tabulková kritická hodnota normálního rozdělení pro danou hladinu významnosti je $u_\alpha = 1,96$. Z porovnání vypočteného testovacího kritéria normálního rozdělení a kritické hodnoty normálního rozdělení autorka zjistila, že $|u| < u_\alpha$. Nulovou hypotézu tedy přijímáme **H₁₃:** ($p_1 = p_2$), neexistuje zde statisticky významný rozdíl. S 95% pravděpodobností lze tvrdit, že ženy i muži z výzkumného souboru dlouhodobě nezaměstnaných prožívají stresové situace v období jejich dlouhodobé nezaměstnanosti stejně.

Na předchozí uvedenou hypotézu navazují další výzkumné otázky. Bylo zjišťováno, zda respondenti museli v době dlouhodobé nezaměstnanosti vyhledat pomoc odborníka, aby se dostali ze špatného psychického stavu. Odbornou pomoc nepotřebovalo 91,6% dotazovaných. Ze zbylých respondentů muselo 6,3% žen a 2,1% mužů pomoc vyhledat.

Autorka se zajímala o změnu chování rodiny nezaměstnaného k jeho osobě. Zda se k němu chovají jeho nejbližší pořád stejně, nebo se v rodině projevila nějaká změna. V 78,9% dotazování měli to štěstí, že mají pořád stejné vztahy v rodině a její podporu jako dříve, když byli zaměstnáni. Ovšem 21% dotazovaných se se změnou v chování u svých nejbližších již setkala.

Autorka nadále zjišťovala, zda daný stav respondentů vede k ukrytí se jedince před sociálním okolím. Z výzkumu vyplynulo, že 89,5% dotazovaných se svého okolí nijak nestrání, 11,6% dotazovaných však ano.

Z výzkumného vzorku příležitostně vybraných respondentů je již 35,1% se svým stavem dlouhodobě nezaměstnaného smířeno.

Zhodnocení první části výzkumného šetření

Vzhledem k autorčině předpokládanému úsudku se na výzkumném vzorku jedinců neprokázal statisticky významný rozdíl ve stresovém vypětí v dlouhodobé nezaměstnanosti. Autorka očekávala, že ženy budou prožívat dlouhodobou nezaměstnanost s celkově vyšším stresovým vypětím. Daný předpoklad se však nepotvrdil. Obě pohlaví tedy prožívají danou situaci stejným způsobem.

Dále se autorka zajímala o skutečnost, zda lidé trpící depresemi v daném stavu dlouhodobé nezaměstnanosti museli vyhledat odbornou pomoc pro zlepšení jejich vnímání. Celých 91,6% dotazovaných uvedlo, že žádnou pomoc nevyhledali. Je to nečekané zjištění v době plné shonu a stresu.

V situaci, kterou respondenti právě prožívají, mají z velké části oporu ve vlastní rodině, problémy nastaly pouze u 21% z nich. Lidé, kteří nemají oporu ani v rodině, se začínají vyhýbat svému okolí. Začíná tak neúprosný boj se sebou samým. Do tohoto stavu se dostala pouze malá část (11,6%) dotazovaných. Se svým stavem dlouhodobě nezaměstnaného jedince je smířena zhruba třetina respondentů.

4.2.3. Způsoby sebevzdělávání a hledání zaměstnání

V daném sektoru otázek, se autorka zajímala, o práci na vlastních dovednostech dlouhodobě nezaměstnaných. Zda by dotazovaní chtěli své dovednosti nějak rozvíjet, nebo ne. Při hledání nového zaměstnání bylo zkoumáno, jakými způsoby si respondenti vyhledávají práci a na koho při tom spoléhají. V návaznosti na hledání nové práce bylo zjišťováno, zda by vybraní uchazeči dojížděli do vzdálenějšího zaměstnání, nebo by se byli ochotni přestěhovat.

Byly zde použity otázky uzavřeného typu, kde měl uchazeč na výběr pouze z odpovědí ano nebo ne. Z výzkumného vzorku dotazovaných si 52,8% prohlubuje své vzdělání. Doplnit či rozšířit své vzdělání by chtělo 78,9% dotazovaných. Za novým zaměstnáním by bylo ochotno dojíždět 47,3% dotazovaných. Se změnou bydliště by se smířilo pouze 24% respondentů

Výzkumná hypotéza č. 4:

Autorka z druhé části dotazníkového šetření získala data potřebná pro testování následující hypotézy. Chtěla zjistit, jestli existuje významný rozdíl mezi ženami a muži ve vynakládaném úsilí a aktivit při získávání nového zaměstnání. Autorka usuzuje, že ženy jsou ve svých snahách důraznější a vynakládají více úsilí, než muži.

H₀₄: Mezi pohlavím neexistuje signifikantní rozdíl ve vynakládaném úsilí a aktivit pro získání nového zaměstnání ($p_1 = p_2$).

H₁₄: Mezi pohlavím existuje signifikantní rozdíl ve vynakládaném úsilí a aktivit pro získání nového zaměstnání ($p_1 \neq p_2$).

Pro vyhodnocení této hypotézy autorka sloučila otázky č. 1, 2, 5 a 6 v části dotazníku hledání nového zaměstnání. Pro testování statisticky významného rozdílu proměnné *vynaloženého úsilí* a proměnné *pohlaví* byla použita metoda pro testování hypotézy významnosti rozdílu mezi dvěma relativními četnostmi p_1 a p_2 .

Tabulka č. 10: Výzkumná hypotéza č. 4

Pohlaví respondentů	Odpovědi celkem	Kladné odpovědi	Relativní četnost
Ženy	238	125	52,52%
Muži	124	66	53%

Ze zjištěných údajů autorka vypočítala testovací kritérium normálního rozdělení $|u| = 0,127$. Pro velikost chyby 1. druhu byla stanovena hladina významnosti $\alpha = 0,05$. Tabulková kritická hodnota normálního rozdělení pro danou hladinu významnosti je $u_\alpha = 1,96$. Z porovnání vypočteného testovacího kritéria normálního rozdělení a kritické hodnoty normálního rozdělení autorka zjistila, že $|u| < u_\alpha$. Nulovou hypotézu tedy přijímáme $H_{04}: (p_1 = p_2)$, neexistuje zde statisticky významný rozdíl. S 95% pravděpodobností lze tvrdit, že ženy i muži výzkumného vzorku dlouhodobě nezaměstnaných vynakládají stejné úsilí a aktivit při získávání nového zaměstnání.

Z výzkumu bylo zjištěno, že dotazovaní, kteří odpověděli kladně na předchozí otázky, si své dovednosti nejvíce doplňují rekvalifikacemi. Další uvedenou aktivitou bylo sebevzdělávání v cizích jazycích a PC. Nejčastěji byla zmiňována rekvalifikace jako způsob, který by jim dle jejich představ pomohl v dalším sebezdokonalování.

Autorka dále zjišťovala, jak se nezaměstnaní jedinci zapojují do hledání zaměstnání. Respondenti měli na výběr ze tří odpovědí. Hledám si práci sám/a, spoléhám na úřad práce, či své přátele. Ze zjištěných výsledků, kdy dotazující mohli uvést vícero odpovědí, se obě pohlaví při hledání nové práce nejvíce spoléhají sami na sebe. Další dvě odpovědi se ve výsledcích liší. U žen zvítězila pomoc přátel nad úřadem práce a u mužů je to naopak.

Způsoby, jakými si nezaměstnaní mají snahu sehnat práci, autorka rozdělila do čtyř základních odpovědí, ve kterých bylo možné uvést více odpovědí. Ty byly uvedeny takto: sháním si zaměstnání doma pomocí internetu, voláte na inzeráty, podáváte si inzeráty, či obcházíte firmy osobně? K těmto předepsaným odpovědím měli nezaměstnaní možnost i jiného vyjádření. Nikdo z dotazovaných však žádnou alternativní odpověď neuvedl. Z celkového počtu respondentů dává 71,5% přednost hledání práce z pohodlí domova pomocí internetu. Osobně si firmy obchází 58% dotazovaných, 36,8% obvolává inzeráty a 10,5% respondentů z výzkumného souboru si inzeráty podávají sami.

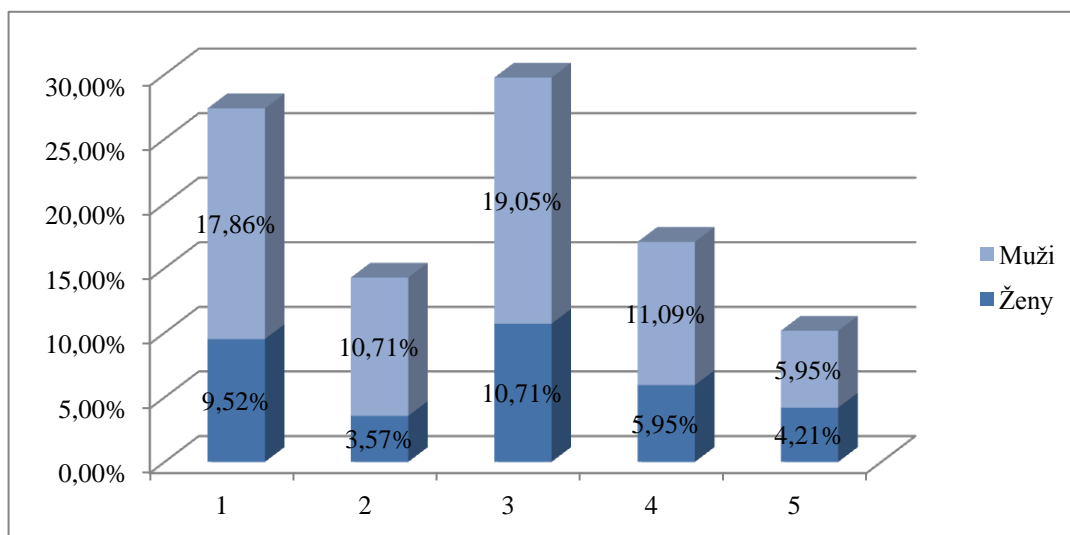
Zhodnocení druhé části výzkumného šetření

V dané části výzkumného šetření se nepotvrdil autorčin předpoklad, že jsou ženy aktivnější ve svém vzdělávání a aktivitách vedoucích k získání nového zaměstnání. Muži začínají projevovat stále větší snahu ve svém vzdělávání a aktivitách. Autorka vzala v úvahu, že výsledek šetření z výběrového souboru dlouhodobě nezaměstnaných respondentů může být ovlivněn nižším procentuálním zastoupením mužů. Pak by dané výsledky mohly dosáhnout i jiných hodnot. Mezi nejčastěji uváděný způsob sebezdokonalování patří rekvalifikace. V nynějších poměrech na trhu práce se lidé nejvíce spoléhají sami na sebe při hledání nové práce. K nejčastějším způsobům hledání patří internet. Obcházení firem se však stále projevuje jako zdařilý způsob hledání práce.

4.2.4. Podpora úřady

V poslední části výzkumu, autorka zjišťovala názory a zkušenosti respondentů s úřadem práce. Jestli se respondentům dostává dostatečná podpora. Dotazovaní měli ohodnotit práci lidí na úřadech známkou 1 až 5, kdy 1 byla nejlepší hodnocení. Výsledky zjištění jsou převedeny do následujícího grafu č. 7. Problém, s kterým se autorka setkala u této otázky, byl, že na ni odpovědělo pouze 84 dotazovaných.

Graf č. 7: Hodnocení práce na úřadech při podpoře nezaměstnaných



Z grafu je patrné, že hodnotící respondenti obou pohlaví nejvíce označovali práci úřadů při podpoře nezaměstnaných známkou 3 (29,76%). Výborná, 1, se umístila těsně za ní (27,38%). Nejhorší známka, 5, se s 10,16% umístila na poslední pozici.

Následně po známkování práce úřadů se autorka dotazovala, zda se respondentům dostává poradenských služeb při hledání nového zaměstnání. Daná otázka byla vytvořena v pěti bodové škále, kdy odpovědi byly rozčleněny na vždy – 1, často – 2, někdy – 3, skoro nikdy – 4, nikdy – 5. Odpověď někdy se umístila na prvním místě s 32,6%, za ní se umístila odpověď vždy s 20,65% a na třetím místě skončila odpověď nikdy s 17,39%.

Autorka se v souvislosti s danou tématikou dotazovala respondentů, zda jim byl nabídnut nějaký produkt aktivní politiky státu. Odpověď na tuto otázku, byla uzavřeného typu s možnostmi ano, nebo ne. Zde 66,67% respondentů odpovědělo na danou otázku ano a 33,15% respondentům nebyl žádný produkt aktivní politiky nabídnut.

U kladných odpovědí autorka zjišťovala, jaké typy nabízených produktů aktivní politiky státu převládají u zkoumaného vzorku příležitostně vybraných respondentů. U žen převládaly počítačové kurzy, dále rekvalifikační kurz na osobního asistenta pro postižené děti. Dále se zde objevovaly kurzy pro matky po mateřské dovolené, kurzy pro začínající podnikatele, či kurz účetnictví. Mužům byl nejvíce nabízen kurz pro oprávnění svářet a kurz na řízení vysokozdvizného vozíku. Celých 88,13% dotazovaných nabídku od úřadu práce využilo, 11,86% ne. Do veřejně prospěšných prací bylo zařazeno 18,88% dotazovaných. Respondenti nejvíce uváděli venkovní práce pro obecní úřad, prospěšné práce pro místní nemocnici, či charitu.

Dále autorka zjišťovala, zda byla respondentům někdy nabídnuta práce, která byla pod úrovní jejich kvalifikace. S touto situací se nikdy nesetkalo 68,42% dotazovaných.

Další produkt aktivní politiky státu, finanční příspěvek na podnikání, využilo 5,88% respondentů z výzkumného souboru.

Zhodnocení třetí části výzkumného šetření

Autorka usuzuje, že práce úřadů v podpoře nezaměstnaných je podle dotazovaného vzorku jedinců uspokojivá. Respondentům se z velké části dostává kvalitních poradenských služeb od jimi navštěvovaných pracovníků úřadu práce. Asi třičtvrtě dotazovaných bylo zařazeno do některého z produktů aktivní politiky státu. Druh produktu se u každého jedince lišil. U žen se však nejvíce objevovaly počítačové kurzy a rekvalifikační kurz na osobního asistenta pro postižené děti. Mužům byly nejvíce nabízeny kurzy svářečského oprávnění.

5. Závěr

Bakalářská práce se zaměřila na předložení způsobů, jakými dlouhodobá nezaměstnanost zasahuje do společnosti lidí. S prodlužující se délkou trvání má nezaměstnanost značný vliv na tržní hospodářství státu a celkový stav nezaměstnaného jedince. Autorka v teoretické části vymezila jednotlivé proměnné, které byly potřebné pro uvedení do dané problematiky.

V úvodní části výzkumu autorka zkoumala vliv vytyčených proměnných na dlouhodobou nezaměstnanost. Provedený výzkum nepotvrdil autorčin předpoklad, že ženy jsou déle v evidenci úřadu práce než muži. Ženské pohlaví sice převládalo ve výzkumném souboru, ale nebyl zde prokázán statisticky významný rozdíl v délce nezaměstnanosti. Autorka se jen opřela o teoretickou část práce, kde uvádí, že jsou ženy jednou z rizikových skupin dlouhodobě nezaměstnaných. Výzkum potvrdil největší zastoupení jedinců starších 50 let, kteří jsou také jednou z rizikových skupin. Autorka potvrdila svůj předpoklad pouze v tom, že jedinci s vyšším dosaženým vzděláním zůstávají v evidenci úřadu práce kratší dobu. Byl zde prokázán statisticky významný rozdíl. Růst společnosti si bere za cíl vyšší vzdělanostní strukturu obyvatel a potlačuje tak jejich nevzdělanost.

U prožívání dlouhodobé nezaměstnanosti se autorce nepodařilo prokázat rozdíl mezi ženami a muži ve vnímání stresových situací s daným stavem spojených. Pohlaví tedy nesouvisí s vyšší hladinou stresu prožívané situace. Utvrdil se tak názor Buchtové (2002), že vnímání nezaměstnanosti jedincem je dáno jeho individualitou. Osobní charakter člověka pak napovídá o jeho přístupu k danému stavu.

Průzkum ukázal, že obě pohlaví vynakládají stejné úsilí na své sebezdokonalování a aktivit vedoucích k nalezení nové práce. Nepotvrdilo se zde, že jsou ženy v daném směru průbojnější.

V podpoře a podání pomocné ruky od úřadu práce směrem k nezaměstnaným se projevilo uspokojivé zjištění. Většina respondentů zkoumaného vzorku vedených v evidenci úřadu práce jsou s prací tamních úředníků spokojeni. Poradenských služeb a produktů aktivní politiky státu je jim poskytováno s velkou měrou.

Autorka si uvědomuje možnosti odlišných výsledků, za předpokladu širšího šetření, a proto dosažené výsledky jejího výzkumu uvádí jako svoji pilotní studii. Autorka si myslí, že

v tomto případě naplnila předkládaná práce svůj účel. Ráda by tedy pokračovala ve svém šetření v dané oblasti na magisterské úrovni.

6. Použitá literatura

- Blatný, Marek, Osecká, Lída, Macek, Petr. *Sebepojetí v současné kognitivní a sociální psychologii*. Československá psychologie, 1993. 37 (5), s. 444-454.
- Bolla-Mládková, Jindra. *Nezaměstnanost je načasovaný dynamit*. Psychologie dnes, 2001. 7 (10), s. 14 – 15.
- Brožová, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1.vyd. Praha: Slon, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- Budíková, Marie, Králová, Maria, Maroš, Bohumil. *Průvodce základními statistickými metodami*. 1. Vyd. Praha: Grada 2010. 272 s. ISBN 978-80-247-3243-5.
- Buchtová, Božena a kol. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- Buchtová, Božena. *Nezaměstnanost a zdraví*. Psychologie dnes, 2000. 6 (5), s. 24–26.
- Buchtová, Božena. *Vývoj a analýza psychologických výzkumů nezaměstnanosti*. Československá psychologie, 1994. 38 (2), s. 119–130.
- Ferjenčík, Ján. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. 1.vyd. Praha: Portál, 2000. 254 s. ISBN 80-7178-367-6.
- Hendl, Jan. *Přehled statistických metod zpracování dat*. 1.vyd. Praha: Portál, 2004. 695 s. ISBN 80-7178-820-1.
- Kohoutek, Rudolf a kol., *Základy sociální psychologie*. 1.vyd. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 1998. 181 s. ISBN 80-7204-064-2.
- Mareš, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- Mareš, Petr, Sirovátka, Tomáš, Vyhlídal, Jiří. *Dlouhodobě nezaměstnaní – životní situace a strategie*. Sociologický časopis, 2003. 39 (1), s. 37–53.
- Plestník, Vladimír, Richterová, Bohdana, Quisová, Silvie. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska*. 1.vyd. Krnov: Reintegra, 2006. 99 s. ISBN 80-239-7140-9.

Sirovátka, Tomáš, Mareš, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 978-80-210-3048-0.

Internetové zdroje:

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010, dostupná z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10811/analyza.pdf>.

Evropský sociální fond v ČR, dostupný z WWW: <http://www.esfcr.cz>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, dostupné z WWW: <http://www.portal.mpsv.cz>.

Město Šumperk, dostupné z WWW: <http://www.sumperk.cz>.

Usnesení vlády ČR 418/1999 o Národní plán zaměstnanosti, dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf.

Zpráva o situaci na regionálním trhu práce – Okres Šumperk, dostupná z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/kop/sumperk/statistiky/zprava_zs_srpen_2011_tp.pdf.